



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ
ของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

นายวีระ อินทรโสภ

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Buddhadhamma Integration for Conscripts' Morale Enhancement of
11th Military Circle

Mr.Weera Intarasopha

A Dissertation Title Submitted in Partial Fullfilment of
the Requirements for The Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Mahachulalongkorntajavidyalaya University

C.E.2019

(Copyright by Mahachulalongkorntajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบูรณ วฑฒิกโร, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ
(รศ.พล.ท. ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

กรรมการ
(ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

กรรมการ
(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ
(รศ.ดร.อิชชนันท์ อิศรเดช)

กรรมการ
(รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม)

คณะกรรมการควบคุมคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รศ.ดร.อิชชนันท์ อิศรเดช ประธานกรรมการ
รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นายวีระ อินทรโสภา)

ชื่อคุณนิพนธ์ : การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ใน
มณฑลทหารบกที่ ๑๑

ผู้วิจัย : นายวีระ อินทรโสภา

ปริญญา : ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมคุณนิพนธ์

: รศ. ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช พธ.บ. (รัฐศาสตร์) น.บ. (นิติศาสตร์)
M.A. (Political Science) Ph.D. (Political Science)

: รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics),
Ph.D. (Political Science) พร.ด. (สื่อสารการเมือง)

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์
ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบก
ที่ ๑๑ และ ๓. เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑล
ทหารบกที่ ๑๑

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ จำนวน ๒๗ รูปหรือคน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่ม
ตัวอย่าง ๓๘๖ คน สุ่มจากทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จาก ๕ จังหวัด จำนวน ๑๑,๐๓๒ คน
จากสูตรของ (Taro Yamane) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น
อย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) ส่วนข้อมูลจากสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยการ
พรรณนาแจกแจงความถี่ประกอบตาราง

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ พบว่า ทหารเกณฑ์
เป็นหน้าที่ของชายไทยที่ต้องรับใช้ประเทศชาติ ได้รับเกียรติและการยกย่องว่าเป็น “รั้วของชาติ”
ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อได้ผู้บังคับบัญชา คือ ความรักเคารพนับถือให้เกียรติซึ่ง
กันและกัน และมีความคาดหวังต่ออนาคตเพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบ ได้รับเงินเดือน มีสวัสดิการ สิทธิ
ในการรับราชการด้านทหาร

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) โดยปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพกับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ พบว่า การพัฒนาศักยภาพ (X๑) มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) ซึ่งการพัฒนาศักยภาพ (X๑) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) ได้ร้อยละ ๖๙.๑ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ ๐.๖๙๑ หลักสังคหวัตถุ ๔ (X๒) ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) ได้ร้อยละ ๕๕.๘ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ ๐.๕๕๘ ทั้งปัจจัยการพัฒนาศักยภาพและหลักสังคหวัตถุ ๔ ส่งผลร่วมต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๐๑

๓. การบูรณาการหลักสังคหวัตถุในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านสมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) กองทัพฝึกรักชาติ มีความเข้มแข็ง รู้จักอดทน มีวินัยในตนเอง และเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.74$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น) ฝึกรักน้ำใจและช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.74$)” “ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส) ให้ความรู้การป้องกันตัวและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.69$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “ด้านปิยวาจา (การพูดที่เป็นประโยชน์) อบรม ด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ วาจาที่เป็นมิตร จริงใจ และให้อภัย ($\bar{X} = 4.69$)” ตามลำดับ

- Dissertation Title** : Buddhadhamma Integration for Conscripts' Morale Enhancement of 11th Military Circle
- Researcher** : Weera Intarasopha
- Degree** : Doctor of Philosophy (Public Administration)
- Dissertation Supervisory Committee**
- : Assoc. Prof. Dr. Thatchanan Isarades, B.A. (Political Science), B.A. (Laws), M.A. (Political Science), Ph.D. (Political Science)
 - : Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaprom, B.A. (Sociology), M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political Communication)
- Date of Graduation** : September 11, 2021

Abstract

Objectives of this dissertation were: 1. To study the general condition of conscripts' morale at 11th Military Circle, 2. To study factors that affect the conscripts' morale at 11th Military Circle and 3. To integrate Buddhadhamma for the conscripts' morale enhancement at 11th Military Circle.

Methodology was the mixed methods: The qualitative research, data were collected from 27 key informants with structured in-depth-interview transcript by in-depth interviewing and analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research, data were collected from 386 samples, derived from 11,032 conscripts from 5 provinces using Taro Yamane's formula with the statistical significance level set at 0.05 and data were analyzed by frequency, percentage, mean, (SD.), Simple Linear Regression Analysis and Stepwise Regression Analysis.

Findings were as follows:

1. The general condition of the conscripts' morale at 11th Military Circle were found that the conscription is Thai men's duty to serve country with honor and admiration as "the Fence of Nation". The commander's relationship characteristics with subordinates are love, respect and giving honor to each others and the hope to continue education at Sergeant School, salaries, welfares and right.

2. Factors that affected the conscripts' morale at 11th Military Circle were

found that competency development factor, by overall, was at the highest level. ($\bar{X}=3.40$). Competency development factor and conscripts' morale at 11th Military Circle was found that competency development (X1) had effect on the conscripts' morale at 11th Military Circle (Y). Competency development (X1) can explain the variance of the conscripts' morale at 11th Military Circle(Y) at 69.1% with coefficient standard regression (β_1) equal to 0.691. Sangahavattu 4 (X2) affected the conscripts' morale at 11th Military Circle (Y) can explain the variance of the conscripts' morale at 11th Military Circle (Y) at 55.8% with coefficient standard regression (β_2) equal to 0.558 Both competency development factor and Sangahavattu 4 affected the conscripts' morale at 11th Military Circle at the statistical significance level at 0.001, accepted the set hypothesis..

3. Application of Sangahavattu 4 to enhance the conscripts' morale at 11th Military Circle, by overall, was at highest level ($\bar{X} = 4.74$) Each aspect from high to low level was found that the aspect with the highest level was Samanattata (appropriate behavior) being trained to love country, strong, patient, self-disciplined and obeying commander's order, was at $\bar{X} = 4.79$. Secondly the Atthacariya, useful conduct to oneself and others), being trained to be hearted, helping each other's, was at $\bar{X} = 4.79$. Dana, giving, (knowledge and chance) sharing knowledge of self-defense and occupation was at $\bar{X} = 4.69$. The aspect with the lowest mean score was Piyavaca, sweet and useful speech, being trained with useful speech, friendly speech, sincere and forgiveness was at $\bar{X} = 4.69$ respectively.

กิตติกรรมประกาศ

ดุष्ฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะอาศัยความเมตตาอนุเคราะห์จากคณาจารย์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ทุกรูปทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำแนะนำ
ซึ่งนำโดย รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ผู้อำนวยการหลักสูตร
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาดุष्ฎิลัทยมหาจุฬาลง
กรณราชดุष्ฎิลัทย

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ประธานกรรมการควบคุมดุष्ฎินิพนธ์ และ
ท่านอาจารย์ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม กรรมการควบคุมดุष्ฎินิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือเก็บ
ข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการลงพื้นที่การวิจัย
ครั้งนี้

ขอบพระคุณท่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้คำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ที่ได้สละเวลา
อันมีค่าชี้แนะแนวทางการดำเนินงานและตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่เริ่มดำเนินการจน
สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอบคุณครอบครัวและเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจตลอดมาตลอดจนท่านที่มีส่วน
ช่วยให้ดุष्ฎินิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ประโยชน์คุณค่าและความดีของดุष्ฎินิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นพุทธบูชาแด่องค์
สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า บิดา มารดา ครู อาจารย์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าดุष्ฎินิพนธ์นี้จะเป็น
ประโยชน์ในเวทีวิชาการเพื่อเกิดการต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

นายวีระ อินทรโสภา

๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายชื่อย่อในพระไตรปิฎก	ฐ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๗
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๗
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๗
๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย	๙
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๙
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๑
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๒
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๒
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ	๔๗
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับทหารเกณฑ์และแรงจูงใจการเป็นทหารเกณฑ์	๖๗
๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔	๗๙
๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๘๙
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙๑
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๑๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๑๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๑๓

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๑๔
๓.๒.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๑๔
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๕
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๘
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๘
๓.๓ การวิจัยเชิงปริมาณ	๑๑๙
๓.๓.๑ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	๑๑๙
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๒๐
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๒๕
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๒๖
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๒๘
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	๑๒๙
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย	๑๓๐
๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ใน มณฑลทหารบกที่ ๑๑	๑๓๐
๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ใน มณฑลทหารบกที่ ๑๑	๑๓๗
๔.๒.๓ ผลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหาร เกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑	๑๖๕
๔.๓ ผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)	๑๘๗
๔.๔ องค์ความรู้	๑๙๐
๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๙๐
๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๙๓
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายและเสนอแนะ	๑๙๖
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๙๖
๕.๒ อภิปรายผล	๒๐๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๐๗
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๐๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๒๐๘
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๒๐๘
บรรณานุกรม	๒๐๙
ภาคผนวก	๒๒๒
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๒๒๓
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC)	๒๓๔
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	๒๔๑
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล	๒๔๔
ประวัติผู้วิจัย	๒๕๙

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๔
๒.๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา	๑๘
๒.๓	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๑
๒.๔	องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๙
๒.๕	การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๓๔
๒.๖	การพัฒนาทุนมนุษย์	๓๘
๒.๗	สรุปแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์	๔๒
๒.๘	สรุปความหมายของทุนมนุษย์	๔๔
๒.๙	สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔๗
๒.๑๐	ความหมายของขวัญกำลังใจ	๔๗
๒.๑๑	ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๕๐
๒.๑๒	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	๖๓
๒.๑๓	สรุปปัจจัยวัดขวัญกำลังใจ	๖๖
๒.๑๔	สรุปขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์	๗๘
๒.๑๕	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักทาน	๘๒
๒.๑๖	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักปิยวาจา	๘๔
๒.๑๗	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักอัทธจริยา	๘๖
๒.๑๘	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักสมานัตตา	๘๘
๒.๑๙	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	๙๔
๒.๒๐	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับการทหารเกณฑ์	๙๙
๒.๒๑	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๐๕
๒.๒๒	สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔	๑๐๙
๓.๑	รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๑๔
๓.๒	รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๑๕
๓.๓	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรทหารเกณฑ์แต่ละจังหวัดที่สังกัดมณฑลทหารบกที่ ๑๑	๑๒๐
๔.๑	แสดงจำนวนและคำร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๒๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒	สรุปสภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑	๑๓๖
๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวม	๑๓๘
๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความสำเร็จ	๑๓๙
๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยอมรับ	๑๔๐
๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยกย่อง	๑๔๑
๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความก้าวหน้า	๑๔๒
๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรับผิดชอบ	๑๔๓
๔.๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวม	๑๔๔
๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรู้	๑๔๕
๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านทักษะ	๑๔๖
๔.๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านประสบการณ์	๑๔๗
๔.๑๓	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยกำหนดให้ตัวแปรตามเป็นขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) และตัวแปรต้น เป็นการพัฒนาศักยภาพ (X๑)	๑๔๘
๔.๑๔	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยกำหนดให้ตัวแปรตามเป็นขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) และตัวแปรต้น เป็นหลักสังกัดหวัด ๔ (X๒)	๑๔๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๕	ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน โดยกำหนดให้ตัวแปรตามเป็น ขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) และตัวแปรต้นเป็น การพัฒนาศักยภาพ ($X_๑$), และและหลักสังคหวัตถุ ๔ ($X_๒$)	๑๕๑
๔.๑๖	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	๑๕๐
๔.๑๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลัก พุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตาม หลักสังคหวัตถุ โดยรวม	๑๕๑
๔.๑๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลักพุทธ ธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส)	๑๕๒
๔.๑๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลักพุทธ ธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านปิย วาจา (การพูดที่เป็นประโยชน์)	๑๕๓
๔.๒๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลัก พุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้าน อติจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น)	๑๕๔
๔.๒๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลัก พุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้าน สมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย)	๑๕๕

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	๔๐
๒.๒	๔๒
๒.๓	๑๑๒
๓.๑	๑๒๔
๓.๒	๑๑๕
๓.๓	๑๒๖
๔.๑	๑๖๔
๔.๒	๑๗๐
๔.๓	๑๗๕
๔.๔	๑๘๑
๔.๕	๑๘๗
๔.๖	๑๙๐
๔.๗	๑๙๓

คำอธิบายชื่อย่อในพระไตรปิฎก

อักษรย่อในดัชนีฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี/พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนคัมภีร์ อรรถกถาบาลี/ภาษาไทย ใช้ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/หน้า/ข้อ หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗ ที.สี.(ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลขนธวคคปาลี ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙

ส่วนพระคัมภีร์อรรถกถา จะระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม (ถ้ามี)/หน้า เช่น ที.สี.อ.(บาลี) ๑/๒๗๖/๒๔๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สุมงคลวิลาสินี สีลขนธวคคอฎฐกถา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๒๔๐ ฉบับ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามลำดับดังนี้

๑. คำอธิบายคำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

คำย่อ	พระสูตรต้นตปิฎก ชื่อคัมภีร์	ภาษา
อง จตูกก. (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตูกกนิบาต	ภาษาไทย
อง สตตก (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต	ภาษาไทย
ขุ.ม. (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทสปาลี	ภาษาไทย
ที ปา (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค	ภาษาไทย
ที.ม. (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	ภาษาไทย
ที.สี. (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค	ภาษาไทย
ม.ม. (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก มัชฌิมนิกาย	ภาษาไทย
ม.อ. (ไทย)	= สูตรต้นตปิฎก มัชฌิมนิกาย	ภาษาไทย
	พระอภิธรรมปิฎก	
อภิ.วิ.(ไทย)	= อภิธรรมปิฎก วิภังค์	ภาษาไทย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

ประวัติศาสตร์สอนให้เราเห็นว่าสงครามเป็นระเบียบการของโลกเป็นประเพณีที่คู่ควรมากับโลกแต่ดึกดำบรรพ์ ไม่มีชาติใดภาษาใดในโลกที่จะก่อร่างสร้างตัวเป็นปึกแผ่นแน่นหนาโดยไม่ได้ผ่านการสงครามมา หมู่ชนหรือชาติใดที่ได้รวบรวมกันขึ้นเป็นอาณาจักรอยู่อย่างอิสระ จำเป็นต้องหาวิธีป้องกันตนเอง และจัดหากำลังไว้สำหรับป้องกันประเทศชาติ ให้พ้นจากเงื้อมมือของเหล่าศัตรู ที่จะยกมาแย่งชิงอาณาเขตหรือทำลายความเป็นอิสระภาพของชนชาติตนให้เสื่อมสูญไป การกระทำเช่นนี้เป็นลักษณะและวิสัยของมนุษย์ทุกชาติที่ต้องการความเป็นไทแก่ตนเอง ไม่ต้องการที่จะอยู่ในบังคับ และถูกกดขี่บีบคั้นจากชนชาติอื่น ด้วยเหตุนี้การเกณฑ์คนมาเป็นทหาร เพื่อเป็นกำลังอำนาจให้ประเทศชาติในการที่จะป้องกันข้าศึก จึงจำเป็นที่จะต้องกระทำทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต^๑ ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗^๒ กำหนดหน้าที่ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทย ตามกฎหมาย มีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน โดยกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการรับราชการทหารไว้ตั้งแต่การลงบัญชี ทหารกองเกิน การรับหมายเรียก การตรวจ เลือกลงเข้ากองประจำการ การเรียกพล การระดมพล และการปลดเป็นทหารกองหนุน “ทหารกองประจำการ” หรือ “ทหารเกณฑ์”^๓

กระทรวงกลาโหมยืนยันยังจำเป็นต้อง “เกณฑ์ทหาร”^๔ รองรับภารกิจด้านความมั่นคงที่หลากหลาย รัฐธรรมนูญทุกฉบับโดยเฉพาะรัฐธรรมนูญปี ๖๐ ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐในการพิทักษ์

^๑ธัญ เกตุวงกต, ประวัติการเกณฑ์ทหารในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท, ๒๕๖๐), หน้า ๒.

^๒ทวียศ ศรีเกิด, การเกณฑ์ทหารในราชอาณาจักรไทย ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๖๐), หน้า ๒.

^๓เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

^๔“กระทรวงกลาโหมตั้งโต๊ะแถลงความจำเป็นต้องมีเกณฑ์ทหาร วอนพรรคการเมืองอย่ากเป็นนโยบายหาเสียง”, หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ, (๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒) : ๑๒.

รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมถึงรักษาเอกราชอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน โดยหน้าที่ของรัฐต้องดำเนินการให้มีการเกณฑ์ทหารไว้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ โดยกองทัพมีหน้าที่เตรียมกำลังไว้ป้องกันราชอาณาจักรและอธิปไตยของชาติ ใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีเขตแดนติดกัน ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

ทหารเกณฑ์ มีการใช้กำลัง ๑ ใน ๓ ไปปฏิบัติภารกิจป้องกันชายแดน รวมถึงในพื้นที่จังหวัดใช้แดนภาคใต้ และส่วน ๒ ใน ๓ ต้องฝึกตามวงรอบ และปฏิบัติภารกิจ ดูแลความมั่นคงภายในประเทศ ทหารเกณฑ์จึงเป็นกำลังหลักของกองทัพ ที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาทำหน้าที่รับใช้ชาติ^๕ รวมถึงการดูแลปกป้องภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เช่น ภัยยาเสพติด, ภัยคุกคามทางไซเบอร์ และภัยพิบัติ ที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติภัยก่อการร้ายอาชญากรรมข้ามชาติการค้ามนุษย์และการแก่งแย่งชิงทรัพยากรรวมถึงโรคระบาดต่างๆ ที่เป็นภัยซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นจากสงครามที่รัฐต้องดูแลเรื่องเหล่านี้ด้วย และประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือจากทางทหาร

การเข้ามาเป็นทหารเกณฑ์ ทางกองทัพจะดูแลเรื่องสิทธิกำลังพลและสวัสดิการในการเป็นอยู่หลายๆ เรื่อง และดูแลคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น โดยเชื่อว่าชายไทยที่ผ่านการเกณฑ์ทหารและเมื่อปลด ประจำการไปแล้วจะเป็นผู้นำทางสังคมและผู้นำครอบครัวที่ดีไม่สร้างปัญหาให้สังคมเป็นคนมีระเบียบ วินัย มีอุดมการณ์เพื่อชาติ และเป็นคนที่มีความประพฤติดี แม้จะไม่ได้ออกไปรบก็ตาม แต่ต้องเตรียมกำลังให้พร้อม โดยเฉพาะมิติงานด้านความมั่นคงของชาติ แรงจูงใจการเข้ามาเป็นทหารเกณฑ์ ๑) ได้แก่ความสนใจซึ่งอุปสรรคทางยุทธภัณฑ์ คือความเอาใจใส่ ต่อสิ่งที่ปฏิบัติต่อการฝึกอย่างแท้จริง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เอาใจจดใจจ่อในเรื่องอาวุธจึงอยากเข้ามาเป็นทหารเพื่อจะได้ยิงปืนเป็น เป็นเรื่องที่ท้าทายเพราะเป็นวัยรุ่นคนคึกคะนองตามประสาชายไทย เลือดนักรบมาก่อนจึงเป็นสาเหตุจูงใจในการเข้าเป็นทหาร ๒) ได้แก่เหตุผลส่วนตัวคือเหตุผลที่เกิดจากความรู้สึกจากความคิดและความเชื่อ ได้แก่อยากเป็นทหารเพราะแต่งเครื่องแบบทหารแล้วทำให้เกิดความภูมิใจอยากได้สมุดกองหนุนเพื่อไปสมัครงาน หรืออาจถูกผู้ปกครองบังคับให้มาตัดสินใจสมัครตามประสาวัยรุ่นในค่ายทหาร หรือตักงานและต้องการมีแหล่งรายได้ที่แน่นอนมีสวัสดิการที่ดี ๓) จากนโยบายส่งเสริมกำลังพลและ

^๕พ.อ.ปิยะชาติ ประสานนาม, “เกิดเป็นชายหมายมาดชาติทหาร”, วารสารสี่สี, ปีที่ ๕๘ ฉบับที่ ๕๓๑ (มกราคม-มีนาคม, ๒๕๖๐) : ๒๕.

ครอบครัว^๖ รวมทั้งบุคคลที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพในห้วงระยะเวลาหนึ่งโดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถพิเศษ หรือมีทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ให้ได้รับโอกาสและมีความเชี่ยวชาญในความสามารถพิเศษให้มากขึ้น เพื่อมุ่งไปสู่การสร้างชื่อเสียงให้กับตัวเอง และองค์กรในกองทัพ ๔) มีกระบวนการถ่ายทอดโดยผ่านตัวแทน เช่น ครูฝึกบุคลากรภายนอกสถาบันทางทหาร เนื้อหาในการถ่ายทอด เช่น วิชาทหารเบื้องต้นเทคนิคและยุทธวิธีและกลวิธีในแผนการสอน ถ่ายทอดตามความสามารถของผู้สอนทางสังคมสู่วิชาชีพทหาร^๗ ๕) ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่า ตนมีคุณค่าและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ๖) สวัสดิการ สิทธิต่างๆ การส่งเสริมทักษะและการให้ความรู้แก่กำลังพล ตลอดจนการทบทวนแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศในปัจจุบัน^๘

จากนโยบายการยกระดับมาตรฐานการฝึกทหารใหม่ของกองทัพบก โดยนำหลักสูตร “พลทหารต้นแบบ” ตามแนวทางพระราชทาน มาเป็นแนวทางในการฝึกและปรับโครงสร้างหน่วยฝึกทหารใหม่ของกองทัพบก^๙ โดยจะเริ่มใช้หลักสูตรการฝึกทหารใหม่ ผลัดที่ ๒/๒๕๖๒ ตั้งแต่เดือน พ.ย. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมากลับคู่ไปกับนโยบายเดิมที่ได้ดำเนินการมาแล้วคือการเปิดค่ายทหารและหน่วยฝึกให้ครอบครัวทหารใหม่ได้เข้าเยี่ยมชมในทุกชั้นตอน

นอกจากนี้ในเรื่องการฝึกเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังพลและหลักนิยมทางทหาร โดยเฉพาะการส่งกำลังพลไปฝึกร่วมกับกองทัพมิตรประเทศ นั้น ในปีที่ผ่านมากองทัพบกได้เปิดมิติใหม่ ในเรื่องดังกล่าว โดยเมื่อเดือน พ.ค.๒๕๖๒ ได้ส่งกองร้อยทหารราบเดินทางไปฝึกร่วมกับกองกำลังทางบก สหรัฐอเมริกาประจำภาคพื้นแปซิฟิก ภายใต้รหัส “Lightning Forge” ผู้บัญชาการทหารบก ยังให้ความสำคัญกับนโยบายการดูแลและฝึกทหารใหม่ โดยล่าสุดกองทัพบกเตรียมนำ “พลทหารต้นแบบ” จำนวน ๑๐๐ นาย ซึ่งเป็นทหารใหม่ที่ผ่านการฝึกหลักสูตรการฝึกทหารใหม่ ๑๐ สัปดาห์ ตามแนวทางพระราชทาน จากหน่วยทหารมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ฯ เตรียมไปทำการฝึกสาธิต

^๖ “ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกว่าด้วยการเรียกพล พ.ศ. ๒๕๒๗”, คำสั่งกองทัพบก, (สำเนา).

^๗ “หลักเมืองข่าวสารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ๖ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง กองทัพแห่งคลื่นลูกที่ ๓ กับการเป็น “กองทัพประจำการอาสาสมัคร”.

^๘ สุธิณี ฤกษ์ขำ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๑๒.

^๙ “กองทัพบกเตรียมฝึกทหารใหม่ตามหลักสูตรพลทหารต้นแบบตามแนวทางพระราชทาน”, หนังสือพิมพ์ข่าวทหารบก, ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๒๔ (กันยายน ๒๕๖๓) : ๕๒.

ให้กับหน่วยฝึกทหารใหม่ของกองทัพบกทั่วประเทศ ได้เห็นถึงขีดความสามารถ และมาตรฐานของทหารใหม่ ที่ผ่านการฝึกภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่มีความอ่อนตัว เหมาะสมกับสภาวะการณ์ และมีการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องการเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายลักษณะทางทหารโภชนาการ จิตวิทยา และการสร้างแรงจูงใจ เป็นต้น โดยหน่วยฝึกทหารใหม่ของกองทัพบกจะนำแนวทางการฝึกดังกล่าวไปเป็นต้นแบบและปรับการฝึกทหารใหม่ของหน่วยต่อไป ซึ่งการฝึกภายใต้การบริหารจัดการแนวใหม่ "พลทหารต้นแบบ"^{๑๐} นี้ นอกจากจะเป็นการยกระดับมาตรฐานระบบการฝึกและการดูแลทหารใหม่ของกองทัพบกในภาพรวมแล้วยังส่งผลดีต่อทหารใหม่โดยตรงอีกด้วย

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗^{๑๑} กำหนดหน้าที่ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหาร โดยกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการรับราชการทหารไว้ตั้งแต่ การลงบัญชี ทหารกองเกิน การรับหมายเรียก การตรวจ เลือกคนเข้ากองประจำการ การเรียกพล การระดมพล และการปลดเป็นทหารกองหนุน “ทหารกองประจำการ” หรือ “ทหารเกณฑ์”^{๑๒} เป็นกำลังพลที่นับว่ามีความสำคัญ และมีจำนวนมากที่สุดในกองทัพเพราะนอกจากจะเป็นกำลังพลทางด้านทหารแล้วยังเสริมสร้างความมั่นคงของชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ การเปลี่ยนสถานภาพจากการใช้ชีวิตพลเรือน ไปสู่ภาระหน้าที่รับใช้ประเทศชาติ ย่อมส่งผลต่อการปรับตัว ปรับทัศนคติ และการดำเนินชีวิต เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของทหารซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน บางรายไม่ยอมรับความจริงว่าตนเองต้องมาเป็นทหารเกณฑ์ ไม่อยากแยกจากครอบครัว หรือลาออกจากงานที่ทำเป็นต้น^{๑๓} ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบและสร้างความกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต

^{๑๐} “ทหารเกณฑ์ ลูกคนสุดท้อง น้องคนสุดท้าย”, หนังสือพิมพ์ข่าวทหารบก, ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๒๔ (กันยายน ๒๕๖๓) : ๓.

^{๑๑} ทวีศ ศรีเกต, การเกณฑ์ทหารในราชอาณาจักรไทย ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๖๐), หน้า ๒.

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

^{๑๓} อภิเชษฐ ชุ่มวาริ, “การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่กองทัพบกที่ ๓”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๖๐), หน้า ๒.

ตามมา เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้าและปัญหา การปรับตัว และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการ หลีกเลี้ยง ขัดขืน หรือขาดหนีราชการ^{๑๔}

ข่าวเกี่ยวกับทหารเกณฑ์ ซึ่งทหารเกณฑ์ส่วนใหญ่จึงคือคนจน แต่คนชั้นกลางและคนรวย ก็มักจะสามารถหาทางหลบเลี่ยงด้วยเหตุผลต่างๆ นานา พวกเขาจึงรอดพ้นจากการเกณฑ์ทหาร ดังนั้น ในแต่ละปีมักจะมีข่าวโด่งดังเกี่ยวกับการถูกซ้อมและเสียชีวิตของทหารเกณฑ์ในค่ายทหาร นับตั้งแต่ ในยุคสื่อออนไลน์แพร่หลายยังมีการเปิดเผยถึงภาพและวิดีโอคลิปเกี่ยวกับการทำร้ายและ ทรมานทหารเกณฑ์^{๑๕} จากข่าวในหนังสือพิมพ์ประชาไท ที่ได้รวบรวมนายทหารเสียชีวิตระหว่างฝึก ถูกสั่งลงโทษเกินขีดความสามารถของร่างกาย เช่น การเสียชีวิตเกิดจากการถูกสั่งทำโทษทางวินัย โดย นายทหารยศร้อยเอกเป็นผู้สั่งให้วิ่งรอบสนามหลายรอบ เนื่องจากสลิปโทษปัญญาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ ได้รับมอบหมาย เจ้าหน้าที่ทหารแจ้งสาเหตุของการทำโทษว่าสลิปโทษปัญญาอยู่หน่วยการเงิน มีนาย ร้อยอีกนายหนึ่งทำงานกันอยู่ ๒ คน เมื่อผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่ามอบงานให้ทำ เขาก็ไม่ทำ ไปเตือนอีก ครั้งหนึ่งก็ไม่ทำ เตือนครั้งที่ ๓ ก็ไม่ทำจึงมีการสั่งลงโทษ แต่เนื่องจากสภาพร่างกายของผู้เสียชีวิตไม่ พร้อมจึงมีอาการฮีทสโตรก (โรคลมแดด) และเสียชีวิตในที่สุด, ข่าวการบังคับให้ว่ายน้ำเกินกำลัง ความสามารถที่ร่างกายจะทนได้ โดยว่ายน้ำไป-กลับภายในสระว่ายน้ำโดยไม่มีการหยุดพักหลายสิบบ รอบและเป็นเวลานาน จนเป็นเหตุให้ ร.ต.สนาน จมลงไปใต้น้ำสระเป็นเวลาานานจนขาดอากาศ หายใจ โดยที่ครูฝึกไม่ดำเนินการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที, หรือการเสียชีวิตของทหารเกณฑ์ที่เป็นข้อ กังขาในสังคมไทย เช่น ความสูญเสียของนายทหารชั้นสัญญาบัตรด้วย กรณีของสลิปโทษกิตติกร สุธีพันธุ์ ทหารสังกัด กรมทหารที่ ๒๓ กองพันทหารราบที่ ๓ ค่ายวีรวัฒน์โยธิน มณฑลทหารบกที่ ๒๕ จังหวัด สุรินทร์ เสียชีวิตเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ระหว่างถูกควบคุมตัวอยู่ที่เรือนจำมณฑล ทหารบก ๒๕ จากข้อกล่าวหาที่ว่า สลิปโทษกิตติกร ถูกจับกุมตามหมายจับของศาลจังหวัดทหารบก สุรินทร์ ที่ ๑๔/๒๕๕๘ ขอให้ให้ที่พำนัก ซ่อนเร้นหรือช่วยด้วยประการใดให้ผู้หลบหนีจากการคุมขัง ตามอำนาจของศาล เพื่อไม่ให้ถูกจับกุมโดยตัวเขาเองถูกจับกุมตัวเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙ โดย เจ้าพนักงานตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุรินทร์ และถูกส่งตัวไปไปควบคุมที่ เรือนจำมณฑลทหารบก ๒๕ ค่ายวีรวัฒน์โยธิน ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ก่อนจะเสียชีวิตในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ เสียชีวิตเพราะทนความหนาวไม่ไหว อย่างไรก็ตามก่อนหน้านี้ญาติของผู้ตายได้พยายาม ขอประกันตัว และขอเข้าเยี่ยมลูกที่คุกทหาร แต่กลับถูกปฏิเสธ โดยบอกเห็นเหตุผลว่าผู้ใหญ่สั่งไม่ให้

^{๑๔} สฤชดี แผนสนธิ และคณะ, “การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติ”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๖๓) : ๓๐๒.

^{๑๕} ศิวี ศรีโกคางกุล และคณะ, “การเกณฑ์ทหารกับการทรมาน และการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อทหารเกณฑ์ ในประเทศไทย : บทวิเคราะห์จากมุมมองหนังสือรัฐศาสตร์ไม่ฆ่า”, วารสารนิติสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2560), หน้า 47-80.

ประกัน และห้ามเข้าเยี่ยม กรณีดังกล่าวมีการชันสูตรพลิกศพ และได้สวนการตายตามกระบวนการทางกฎหมาย ซึ่งพบว่าเหตุและพฤติการณ์ที่ตายคือ มีการบาดเจ็บที่ศีรษะอย่างรุนแรงร่วมกับกระเพาะอาหารแตก เนื่องจากถูกทำร้ายร่างกาย, หรือกรณี หลานสาวออกมาเรียกร้อง นำชายถูกซ้อมทรมานจนตาย แต่กลับถูกฟ้องผิด พ.ร.บ.คอมฯ หลังเข้ารับการฝึกในค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ หรือค่ายปิเหล็ง จังหวัดนราธิวาส ต่อมาเสียชีวิต สาเหตุการเสียชีวิตมาจากการถูกทำร้ายร่างกายด้วยของแข็ง กล้ามเนื้อฉีกขาดรุนแรงจนทำให้ไตวายเฉียบพลัน ต้นเหตุของความสูญเสียเกิดจากการสั่งทำโทษของร้อยโท ๑ นายร่วมกับพวกรวม ๑๐ คน โดยบรรดาครูฝึกทหารใหม่อ้างว่าพลทหารวิเชียรถูกลงโทษเพราะหลบหนีการฝึกถึง ๒ ครั้ง, พลทหารยุทธภินันท์ บุญนิยม คาดว่าถูกซ้อมทรมานจนเสียชีวิต ภายหลังจากถูกสั่งขังคุกทหาร, สิบบทปัญญา เงินเหรียญ ถูกร้อยเอกสั่งทำโทษให้วิ่งรอบสนามกลางแดด เสียชีวิตเพราะเป็นลมแดด, พลทหารทรงธรรม หมุดหมัด ตายเพราะถูกซ้อมทรมานโดยนายทหารยศร้อยตรี พร้อมกับพวกรวม ๕ คน, สิบบทกิตติกร สุธีพันธุ์ ผลการการชันสูตรและการได้สวนการตายระบุ เหตุและพฤติการณ์ที่ตายคือมีการบาดเจ็บที่ศีรษะอย่างรุนแรงร่วมกับกระเพาะอาหารแตก เนื่องจากถูกทำร้ายร่างกายขณะถูกคุมขัง โดยพลทหาร ๔ นาย, พลทหารสมชาย ศรีเอื้องตอย ผลการชันสูตรระบุ เสียชีวิตเพราะติดเชื้อไข้หวัดนก ญาติคาใจเพราะก่อนตายผู้ตายระบุว่าถูกทหาร ๓ นาย ลงโทษด้วยการใช้ปืนคลุมศีรษะ ใช้อาวุธตีที่ศีรษะ แผ่นหลัง หน้าอก จำนวน ๒๐ ครั้ง เป็นต้น^{๑๖} จากข่าวคราวเกี่ยวกับทหารเกณฑ์ และที่ไม่ปรากฏเป็นข่าว แต่เป็นเรื่องราวที่เล่าต่อจากรุ่นพี่หรือเพื่อนที่ไปเกณฑ์ทหารมา ทำให้ชายไทยวัยครบ ๑๘ ปี รู้สึกกลัวและเป็นกังวล ในการจะไปเป็นทหารเกณฑ์ กลัวเรื่องการลงโทษ อาหารการกิน กลัวเสียโอกาส รวมทั้งการฝึกที่หนักหนาสำหรับคนที่ไม่เคยออกกำลังกาย

ยังพบปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพในการพัฒนากำลังพลลดลง ประกอบด้วย ความไม่เสมอภาคหรือความเหลื่อมล้ำ ต่อแนวทางการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อพลทหารเกณฑ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การนำพลทหารไปรับใช้ส่วนตัว และการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพลทหารกองประจำการ ได้แก่ กองทัพบก ระบบการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่ การปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร และการศึกษาทางทหารเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การพัฒนาพลทหารประจำการเพื่อความมั่นคงของชาติ ดังนี้ การพัฒนา สมรรถนะของกำลัง

^{๑๖} ทีวีศักดิ์ เกิดโสภา, “ศพสุดท้ายอีกกี่ครั้ง?: รวมกรณีซ้อมทรมาน-ตายแปลกในค่าย คุก บ้านพัก นายทหาร”, หนังสือพิมพ์ประชาไท ออนไลน์, [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://prachatai.com/journal/๒๐๑๗/๐๔/๗๐๘๙๔> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔].

พล ความทันสมัย ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพบก นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบคือ การคัดเลือกทหารอาสาเข้ากองประจำการทำให้กองทัพเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี^{๑๗}

ผู้บังคับบัญชามีความสำคัญต่อทหารเกณฑ์ เพราะคลุกคลีและใช้ชีวิตอยู่กับทหารเกณฑ์ จึงควรปฏิบัติหน้าที่ ที่นอกจากจะมีระเบียบวินัยคำสั่งเป็นตัวควบคุมให้กำลังพลทำงาน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือความสุขกาย ความสบายใจในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชาทหารเกณฑ์ให้ได้ผลตามที่พึงปรารถยานั้นประการหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมหรือการมีหลักธรรมในการปกครองและการผูกใจเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจและผูกใจคนในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งได้แก่หลักพุทธธรรม เป็นหลักการในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ คือผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องใช้หลักพุทธธรรมเพื่อให้ทหารเกณฑ์มีขวัญกำลังใจ

ดังนั้น จากเหตุผลความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวที่ทำให้ผู้ที่จะไปเป็นทหารเกณฑ์เกิดความกล้าๆ กลัวๆ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขวัญ กำลังใจทหารเกณฑ์ ที่ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้มีคุณธรรมหรือการมีหลักธรรมในการปกครองและการผูกใจเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจและผูกใจคนในการเข้าเป็นทหารเกณฑ์ ซึ่งได้แก่หลักพุทธธรรม เป็นหลักการในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ คือผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องใช้หลักพุทธธรรมเพื่อให้ทหารเกณฑ์มีขวัญกำลังใจ สมควรใจเข้าเป็นทหารเกณฑ์โดยไม่ต้องคัดเลือก ตามจำนวนที่กองทัพบกต้องการ และกองทัพบกจะต้องปรับกระบวนการวิธีการ ในการดูแลทหารเกณฑ์ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจของคนที่จะเข้ามาเป็นทหารเกณฑ์

๑.๒ คำถามการวิจัย

- ๑.๒.๑ สภาพขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ เป็นอย่างไร
- ๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีปัจจัยใดบ้าง
- ๑.๒.๓ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

- ๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

^{๑๗} สฤษดิ์ แผนสนธิ และคณะ, “การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติ”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๖๓) : ๓๐๒.

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๓.๓ เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ของงานวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมทั่วไปที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ ในประเด็น ๑) การฝึกทหารใหม่ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตามแนวทางพระราชทาน “พลทหารต้นแบบ” และการพัฒนาศักยภาพ “กำลังพลต้นน้ำ” ของทหารเกณฑ์ ๒) ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจของทหารระหว่างประจำการ เพื่อเสริมความก้าวหน้าในการบรรจุเข้ารับราชการทหาร ๓) หลักพุทธธรรม ในการสร้างขวัญกำลังใจเสริมความก้าวหน้าในการบรรจุเข้ารับราชการทหารของทหารเกณฑ์

โดยแบ่งเป็นตัวแปรดังนี้

๑. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ แนวคิด และข้อค้นพบจากผลงานวิจัยในบริบทปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ประกอบด้วย

(๑) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ

(๒) การพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านประสบการณ์

(๓) หลักสังคหวัตถุ ๔ ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (สุภาพ ไพเราะ น่าฟัง) อัตถจริยา (การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น) สมานัตตา (การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย)

๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร

ได้แก่ ทหารเกณฑ์ มณฑลทหารบกที่ ๑๑ จำนวน ๑๑,๐๓๒ คน^{๑๘}

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ รวมทั้งหมด ๒๗ รูปหรือคน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๓ คน
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บังคับบัญชาของทหารเกณฑ์ จำนวน ๑๓ คน
- (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทหารเกณฑ์ จำนวน ๘ คน

๓) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่างๆ จำนวน ๘ รูปหรือคน

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธศาสนา จำนวน ๑ รูป
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๕ คน
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทหารเกณฑ์ จำนวน ๒ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ คือ มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนครปฐม

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

^{๑๘}ฐานข้อมูลทะเบียนทหารประจำการ มณฑลทหารบกที่ ๑๑ กองทัพบก ๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.www.army๑.rta.mi.t> [๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒].

๑.๕.๑ ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๕.๒ หลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยมีแรงจูงใจในการสร้างขวัญและกำลังใจ

แรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ความก้าวหน้า และความ รับผิดชอบ

ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิด ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

การยอมรับ หมายถึง ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะความต้องการ ได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

การยกย่อง หมายถึง ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยก ย่องนับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมี โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่มี การตรวจสอบหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติ ของทหารเกณฑ์ให้มีความ ความสามารถ มีทักษะ และพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กรและตนเองอันจะส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน กองทัพ และความรู้ความสามารถ ในระยะยาว มีความจำเป็นต่อการยกระดับชีวิตหลังปลดประจำการ มีการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มี

ความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการในด้านต่างๆ รวมทั้งเป้าหมายของตัวเองและเป็นการปรับตัวให้มีความสอดคล้องกับสิ่งที่กองทัพ สังคมคาดหวัง ประกอบด้วย

ความรู้ หมายถึง การฝึกให้ทหารเกณฑ์มีส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ในการป้องกันตัวเอง ความรู้เพื่อประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ

ความสามารถ หมายถึง ทักษะในการป้องกันตัว ทักษะ ในการแก้ปัญหา ทำให้มีระเบียบวินัยในการทำงาน ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรวดเร็ว และตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน

ทักษะ หมายถึง การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้ได้ประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมกับเพื่อนฝูง มีความเชี่ยวชาญในการใช้อาวุธ การใช้แผนที่ เข็มทิศ การพราง การดำรงชีพ การอยู่รอดในสนามรบ และอื่นๆ และสามารถปฏิบัติตามบทบาทนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเพื่อเกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย ๔ ประการ คือ

๑) ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อม อารี) ที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ทุกคนอื่นไว้ได้ ให้มีความสุขในอาชีพที่รัก มีความรัก ความปรารถนาดี เช่น หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการสนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เป็นต้น

๒) ปิยวาจา คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓) อุตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทুমเทแรงกาย แรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ขอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน

๔) สมานัตตา หมายถึง การวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่วปฏิบัติกับเพื่อนร่วมหรือผู้คนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

มณฑลทหารบกที่ ๑๑ หมายถึง เป็นการจัดแบ่งเขตการปกครองทางทหารบก เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติกิจการทางทหาร เช่น การเรียกพล การระดมพล การเกณฑ์ทหาร เป็นต้น ประกอบด้วย จังหวัดทหารบกกรุงเทพ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดทหารบกกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และ จังหวัดสุพรรณบุรี

ทหารกองเกิน หมายถึง ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง ๓๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตาม ม.๑๖ หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตาม ม. ๑๘ แล้ว

ทหารกองประจำการ หมายถึง ผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และได้รับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด ซึ่งรับราชการตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ทหารกองหนุน หมายถึง ทหารที่ปลดจากกองประจำการโดยได้รับราชการในกองประจำการ จนครบกำหนดหรือทหารกองเกิน ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร (ร.ด.) และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วปลดเป็นทหารกองหนุน

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ หมายถึง การดำเนินการตามระเบียบวิธีการขั้นตอนในการคัดเลือกทหารกองเกินที่มีอายุ ๒๑ ปีบริบูรณ์และผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไปแต่ยังไม่ถึง ๓๐ ปีบริบูรณ์ที่ยังไม่เคยเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ

การลงบัญชีทหารกองเกิน หมายถึง การที่บุคคลเพศชายที่มีสัญชาติไทยที่มีอายุย่างเข้า ๑๘ ปีไปแสดงตนต่อเจ้าหน้าที่สัสดีเพื่อลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่

การรับหมายเรียก หมายถึง ผู้ที่ได้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้ที่อำเภอ ภูมิลำเนาทหาร แล้วเมื่อมีอายุย่างเข้า ๒๐ ปี ไปแสดงตนต่อเจ้าหน้าที่สัสดี ขอรับหมายเรียกเพื่อที่จะเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๗.๒ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๗.๓ ทำให้สามารถบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ใน
มณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑.๗.๔ สามารถนำองค์ความรู้ที่เป็นผลการวิจัยเสนอแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจทหาร
เกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ทหาร
เกณฑ์มณฑลอื่นๆ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้เป็นทหารกองประจำการและรักในอาชีพทหาร

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับทหารเกณฑ์และแรงจูงใจของทหารเกณฑ์
- ๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔
- ๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๑.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง ทรัพยากรหมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ ส่วนพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔) สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและประเทศ หรือแปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพย์ ซึ่งหมายถึง มนุษย์เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านาน เป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง^๑ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์^๒ ทรัพยากรมนุษย์

^๑ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตุลา, ๒๕๓๖), หน้า ๒.

^๒เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การตลาด การบริหารการเงิน การกำหนด ยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์สำหรับองค์กร^๓ ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความเฉลียวฉลาดและพลัง ของคนที่ให้กับองค์กรในฐานะที่ทำประโยชน์อย่างมีศักยภาพเพื่อสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่า และ เป้าหมาย และทำให้มันบรรลุความสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายๆ คนมักจะมีคำถามกับคำว่า "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)" มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในองค์กรต่างๆ ดังนี้

กระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความเชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน^๔ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้อง กัน หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละ บุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อพิจารณา พบว่า

๑. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

๒. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร

๓. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของ องค์กร และบุคลากร

^๓Milkovich and Boudreau, **Human Resources and Organization Success**, (NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, 1996), p. 2.

^๔Swanson, R. A. (1995). The Strategic Roles of Human Resource Development. **Human Resource Planning**, Vol. 18 No. 4 (1995): 10-21.

^๕Rothwell and Sredl (1992), อังโน จิตติมา อัครธิตินพงศ์, **เอกสารประกอบการสอน รหัส ๓๕๖๓๔๐๔ วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๖), หน้า ๑๙.

๔. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ ความสามารถสูงขึ้น

๕. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพ การปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่^๖

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (๒๕๓๖, หน้า ๒)	ทรัพยากรมนุษย์ แปลว่า คนมีค่าเป็นทรัพย์สิน ซึ่งหมายถึง มนุษย์เป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงาน หรือองค์กรเป็นสิ่งมีค่า เป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง
Milkovich and Boudreau (1996, p. 2)	ทรัพยากรมนุษย์ คือ พลังงาน ทักษะ พรสวรรค์ และความรู้ของประชาชน ซึ่งสามารถนำมาหรือความนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การตลาด การบริหารการเงิน การ

^๖อรุณ รักธรรม, การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สุนทรออฟเซต, ๒๕๓๗), หน้า ๓๗.

จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

แกรีแฮมเมล และ ซีเค.พราฮาราด (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหา สาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องการได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่า มี ๗๐๘ บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น ๑ ใน ๒๕ เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ ๓ รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น^๗

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงหมายถึงกระบวนการเสริมสร้างป้องกันและแก้ไขทักษะ ความรู้ และจิตลักษณะของบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากร เพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวันและสถานการณ์แวดล้อมเพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงของสังคมหรือองค์กรที่รวมอยู่กันนั้น^๘

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยน ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน^๙

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง ที่เป็นความพยายามอย่างต่อเนื่องของฝ่ายบริหาร ในการวางแผนปรับปรุงขีดความสามารถ (Competency) การวางแผนและพัฒนาทางวิชาชีพ (Career

^๗ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญา โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๙.

^๘สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕), หน้า ๓๑.

^๙เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทจักร, **คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงก์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๑.

planning and development) ของบุคลากรในองค์กร โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development-T&D) เป็นหลัก^{๑๐}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร^{๑๑}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ จึงควรคำนึงถึงหลักการสำคัญดังนี้

๑. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ

๒. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือกนำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร

๓. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร

๔. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

๕. องค์กรจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำทุกด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรมให้มีควบคู่กันไป

๗. องค์กรจะต้องคำนึงถึงความมั่นคง และความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในองค์กร ควบคู่กับความก้าวหน้าขององค์กร องค์กรจะอยู่ไม่ได้ ถ้าหากขาดบุคลากรที่มีกำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาทุ่มเทให้กับองค์กร^{๑๒}

แนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งได้เป็น ๓ กลุ่ม

^{๑๐}ตุลา มหาพสุธานนท์, **หลักการจัดการ หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : พัฒนา, ๒๕๔๕), หน้า ๓๑.

^{๑๑}จิตติมา อัครธิติพงศ์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๖), หน้า ๔๐.

^{๑๒}กรรณิการ์ สุวรรณศรี, **รายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

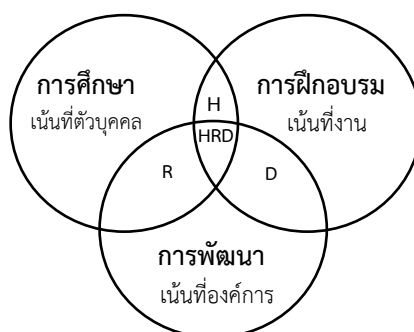
กลุ่มที่ ๑ ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ ๓ ประการ คือ

Nadler และ Wiggs ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา^{๑๓} และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม ๓ เรื่องด้วยกัน คือ

๑. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

๒. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำในหน้าที่ใหม่

๓. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา^{๑๔}



^{๑๓}Nadler and Wiggs, Corporate Human Resource Development, (NewYork: Van. Nostrand Reinhold Company, 1989), p. 3.

^{๑๔}ดุษฎี เทียนพุ่ม, กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๒๒.

การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มีความหมายและความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกันมาก และเพื่อให้เห็นความหมายที่เด่นชัดของแต่ละความหมาย จึงได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา^{๑๕}

ตารางที่ ๒.๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

รายละเอียด	จุดเน้น	การพิจารณาเชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราการเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	ในอนาคตที่ทุกคนต้องเตรียมศึกษา	เป็นการลงทุนระยะสั้น	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานคือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุนระยะยาว	ทำได้ยาก	สูง

กลุ่มที่ ๒ ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ ปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ

๑. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
๒. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
๓. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคคลากรประเภทใดทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรนั้น

กลุ่มที่ ๓ ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ

^{๑๕} สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.เจ. พรินต์ติ้ง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

๑. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (อดีต)
๒. การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ (ปัจจุบัน)
๓. การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลง (อนาคต)^{๑๖}

จากการจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นเพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้จัดแบ่งประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ (Orientation)
 ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education)
 ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training)
 ๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development)
 ๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
 ๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์การ (Organization Development)
 ๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง (Self Development)
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละประเภทมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมการแนะนำบุคลากรขององค์การที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักโครงการลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับงานและกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การได้โดยให้รู้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติมาตรฐาน ค่านิยมและรูปแบบพฤติกรรมตามความคาดหวังขององค์การ

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาทั้งเพื่อการวางแผนกำลังคน (Work for Planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต จัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing Replacement) บุคลากรที่โยกย้าย

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการที่ใช้ได้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไป บางเรื่องเน้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทดลองปฏิบัติงานจริง (Probation) และใช้การฝึกอบรมยกระดับความสามารถของบุคลากรซึ่ง ประกอบด้วยความรู้ในเชิงการจัดการความสามารถในการแก้ปัญหาและความรับผิดชอบหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญและหลากหลาย มีความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่

^{๑๖}Nadler and Wiggs, *Corporate Human Resource Development*, (NewYork: Van. Nostrand Reinhold Company, 1989), p. 3.

องค์การมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมยังเป็นสิ่งที่เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงอาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ๓ ด้าน คือ

๓.๑ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามที่ต้องการและส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓.๒ ด้านความสามารถ ทำให้บุคลากรมีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์การ

๓.๓ ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คือ

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์ การเรียนรู้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นรายบุคคลให้แต่ละรายมีความสามารถ ไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์การ เป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษ และการฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกัน การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์ อาชีพ คือ ตำแหน่งที่บุคคลครองไปตลอดชีวิตการทำงาน บุคคลยึดอาชีพก็เพราะต้องการสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง การได้ทำงานในเวลาหนึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการหลายด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความสนใจ (Interests) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) บุคลิกภาพ (Personality) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background)

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพัฒนาองค์การ ปัจจุบันองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การจัดขนาดขององค์การใหม่ (Rightsizing) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้องค์การต้องมีการพัฒนาที่สำคัญ คือการช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพัฒนาตนเอง ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์การสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์การอาจยังไม่เพียงพอเพราะองค์การมีขีดจำกัดในด้านทรัพยากรและเวลาอย่างไรก็ตามความเป็น

มนุษย์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดำเนินชีวิตด้วยความเป็นสุขทั้งกายและใจ^{๑๗}

สรุปได้ว่า เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือ เพื่อความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการปรับปรุงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมศักดิ์ คงเที่ยง (๒๕๔๕, หน้า ๓๑)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเสริมสร้างป้องกันและแก้ไขทักษะ ความรู้ และจิต เพื่อให้เขามีความรู้ความสามารถ และมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริง

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทจักร (๒๕๔๘, หน้า ๓๑)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ตุลา มหาพสุธานนท์ (๒๕๔๕, หน้า ๓๑)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็น

^{๑๗} เชาวน์ โจรนแสง, จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๒๐-๔๘.

๓. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการแสดงออกซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาตน เช่น ไม่แสดงอาการทางอารมณ์อย่างรุนแรงจนเกินไปฝึกการควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น

๔. องค์ประกอบทางด้านสังคม หมายถึง ท่าทีและการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม เช่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมจัดพฤติกรรมเห็นแก่ตัวมีจรรยาบรรณทางสังคมประพฤติตนตามปทัสถานสังคม เป็นต้น

๕. องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา หมายถึง การรอบรู้ศิลปะ และศาสตร์ต่างๆ การมีความฉลาดและไหวพริบในการวิเคราะห์และตัดสินใจความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ๆ และมีความสามารถในการเรียนรู้แนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี^{๑๘}

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิดและเป็นการพยายามจากผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลและองค์กรนั้นๆ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการพัฒนาศักยภาพ ผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ได้มีนักวิชาการหลายท่านในประเทศไทย ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำ และมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บ้างเรียกว่า ชีตความสามารถ บ้างเรียกว่า สมรรถนะ ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Competency ทั้งสิ้น^{๑๙} ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น^{๒๐} หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือ คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จสรุปแล้วศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง

^{๑๘} รุ่งฤดี กิจควร, อ่างใน พระมิถุน มติโต (แดน), “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของพุทธ”, *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐), หน้า ๖๔-๖๕.

^{๑๙} สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ, *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗.

กว่ามาตรฐานทั่วไป^{๒๑} ส่วน David C. McClelland เจ้าของแนวคิดทางการบริหารศักยภาพ (Competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (Competency) ไว้ว่า ศักยภาพ^{๒๒} คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

ศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพหุตินิสัยที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา^{๒๓} ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายประสงค์ที่ต้องการได้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริหารที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน องค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) กลุ่มความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบาย เรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง และชัดเจน แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ รู้ความหมาย รู้ขั้นตอน รู้ประยุกต์ใช้

๒) กลุ่มทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการลงมือทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์อัน พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดทักษะมี ๓ ระดับ คือระดับความซับซ้อนในการปฏิบัติ ระดับความหลากหลาย ระดับความสม่ำเสมอ

๓) กลุ่มพฤติกรรมหรืออุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นกับปัจจัย ๓ ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความได้เปรียบ คู่แข่งขัน เช่น ความกระตือรือร้น ความอดทน และขยันขันแข็งในการทำงาน ค่านิยมในการยอมรับ

^{๒๑} ชัยญานันท์ จินณัฐชา, “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”, **วิทยาศาสตร์ มหามบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔-๑๕.

^{๒๓} สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”, *Productivity*, ๙(๕๓) (พฤศจิกายน-ธันวาคม, ๒๕๕๓) : ๔๘.

ฟังความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น^{๒๔}

ศักยภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือองค์ประกอบของสิ่งใดๆ ไม่ว่าจะเป็นของบุคคล กลุ่มองค์กรและชุมชน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนาเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ต่างๆ^{๒๕}

การเสริมสร้างศักยภาพก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

๑) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพในการดำเนินงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

๒) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่าทางการดำเนินงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการดำเนินงานด้านการพัฒนาได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนด้านการพัฒนาก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

๓) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เพิ่งได้รับการเรียนรู้ในการดำเนินการใหม่

๔) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของรัฐ หรือการดำเนินการต่างๆ เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงาน การดำเนินงาน และงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

๕) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในชุมชน การงานกล่าวคือ ทำให้บุคคลทุกคนมีโอกาสพัฒนาและชุมชนก้าวหน้าไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้น

๖) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ^{๒๖}

^{๒๔} มหาวิทยาลัยรามคำแหง, แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕, (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๖.

^{๒๕} รัฐมนตรีศักดิ์ บวรนนท์กุล, “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗) : ๑๘๗.

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๗-๑๘๘.

ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถต้องมีความรู้และศักยภาพ ถ้ามีความรู้อย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่บอก หรือมีแต่ศักยภาพอย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่รับใช้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้และศักยภาพและต้องมีความรู้ ๔ ประการ และศักยภาพ ๔ ประการ ดังนี้

๑. ศักยภาพในทางเทคนิควิธี คือ ศักยภาพด้านการเงิน และบัญชี การจัดหา การจัดซื้อ และการจัดจ้าง งานบริหารบุคคล ระเบียบงานสารบรรณ และงานจัดระบบงาน

๒. ศักยภาพในการครองคน คือ ศักยภาพในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงสภาพผู้นำ การรู้จักประนีประนอม การสร้างขวัญกำลังใจ

๓. ศักยภาพในการจัดการศึกษา คือ ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในหลักสูตร และในแต่ละรายวิชา ศึกษานิเทศน์หรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๔. ศักยภาพในการสร้างความคิด คือ ศักยภาพในการคาดการณ์ล่วงหน้าในลักษณะที่สามารถทำให้องค์กรปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ และมีบริการที่สนองความต้องการได้^{๒๖}

ทั้งนี้ ทักษะในการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ

๑. ศักยภาพในความเป็นผู้นำ (Competencies in Leadership)

๒. ศักยภาพในมนุษยสัมพันธ์ (Competencies in Human Relations)

๓. ศักยภาพในกระบวนการหมู่พวก (Competencies in Group Process)

๔. ศักยภาพในการบริหารบุคคล (Competencies in Personnel Administration)

๕. ศักยภาพในการประเมินผล (Competencies in Evaluation)

ยังมีระบบการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีศักยภาพทางด้านการบริหารที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ศักยภาพด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

๒. แสวงหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

๓. รู้วิธีที่จะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมได้

^{๒๖} พระมหาเจริญ ทิวังโร (เพ็ชรดี), “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ, ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๐-๑๑.

๔. มีศักยภาพและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารไว้ว่า
ควรประกอบด้วย ๑) ความรู้ ๒) ความสามารถ และ ๓) เจตคติ ดังนี้

๑. องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นเรื่องของความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ความสามารถวิเคราะห์สังเกตและการประเมินผล

๒. องค์ประกอบของความสามารถ หมายถึง ศักยภาพ ศิลปะ ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ปัญหา แม้ความสามารถเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถชักนำความรู้สึกนึกคิดไปยังองค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้

๓. องค์ประกอบด้านเจตคติ เป็นสภาพความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นสภาพภายในจิตใจของบุคคลซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๒๘}

นอกจากนี้ การบริหารที่มีความสำเร็จผู้บริหารต้องมีศักยภาพทั้ง ๓ ด้าน และควรจะพัฒนาศักยภาพเหล่านี้ให้ก้าวหน้าต่อไปอยู่เสมอศักยภาพทั้ง ๓ ประการ คือ ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) และ ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) ศักยภาพเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากในการจะจำแนกแต่ละด้านในเวลาปฏิบัติจริง แต่เพื่อจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์ศักยภาพด้านต่างๆ ได้นำรายละเอียดของศักยภาพในแต่ละด้าน ทั้ง ๓ ประการ ดังนี้

๑. ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถทำงานด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการและเทคนิคอาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ศักยภาพนี้เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผัง การสร้างอาคาร การรู้จักจัดตารางทำงาน การทำทะเบียน เข้าใจแบบฟอร์มต่างๆ การบัญชี การรู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

๒. ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ศักยภาพทางด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทศนคติ และค่านิยม ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจในบุคคลทุกประเภทต้องมีความเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้ผู้บริหารจะศึกษา

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑.

ได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา การศึกษาความต้องการของมนุษย์ กระบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา

๓. ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) หมายถึง ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในองค์การขึ้นต่อกันและกัน และหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ หรือหน่วยงานย่อยต่างๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่นๆ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้กว้างขวางในด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมือง มานุษยวิทยา จิตวิทยาสังคม ความรู้ที่ผู้บริหารจะได้ทักษะนี้ ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิชาสามัญ (General Education) มากขึ้น เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๒๙}

สรุปได้ว่า ความหมายของศักยภาพ คือ ความรู้และทักษะ นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด การพยายามเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์การใดไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีทั้ง ความเก่งและความดีเข้ามาร่วมงานกับองค์การ และไม่สามารถประเมินคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับองค์การได้แล้ว องค์การนั้นย่อมไม่อาจมีทุนมนุษย์ที่ดีตามปรารถนาได้^{๓๐} โดยการที่จะทำให้มนุษย์มีศักยภาพเพิ่มขึ้นนั้นต้องอาศัยการสอนในงาน (On the Job Training) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การอบรมสัมมนา (Seminar) แต่การพัฒนาในกระบวนการดังกล่าว ยังไม่ได้มีลักษณะของการเรียนรู้ผ่านกระบวนการปฏิกริยาเชิงสะท้อน (Mirror Reaction) เกิดขึ้นเลย^{๓๑}

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ คือ สินทรัพย์ที่สำคัญ และองค์การสามารถใช้ศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่ง

^{๒๙} อ่างแล้ว, หน้า ๑๑-๑๒.

^{๓๐} วุฒิชัย ผาสุกกานนท์, “วิธีพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการปฏิกริยาเชิงสะท้อน”, ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๑๒๓-๑๒๔.

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๔.

ใหม่ๆ และความสร้างสรรค์ ประกอบกับสมรรถนะของมนุษย์นั้นสามารถพัฒนาได้ แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพ ด้วยการทำให้มนุษย์มีความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นจึงสังเกตได้ว่าปรัชญาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะมุ่งเน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามในองค์กร เพื่อให้มนุษย์มีความสุขในการทำงาน โดยเกิดจากแนวคิดที่ว่าหากถ้าพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม จะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติ ทั้งนี้การที่จะทำให้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จได้นั้นมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล แต่สิ่งที่จะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเพิ่มความตระหนักคือ การให้ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมาอีกด้วย^{๓๒}

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาทั้งความคิดและแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจปัญหาและอุปสรรคที่ยับยั้งการดำเนินการของรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐหรือที่รู้จักกันในนาม NGOs จากการตระหนักถึงเป้าหมายในการดำเนินการในการพัฒนาว่า สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิด บรรลุเป้าหมายและการสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น คือการเพิ่มความสามารถในการที่จะให้ชุมชนได้มีความสามารถบรรลุการพัฒนา^{๓๓}

การเสริมสร้างศักยภาพอาจดำเนินการในระดับต่างๆ ดังนี้ คือ

๑) การเสริมสร้างศักยภาพในระดับบุคคล การเสริมสร้างศักยภาพในระดับบุคคลต้องมีการพัฒนา นอกจากนี้ การเสริมสร้างศักยภาพยังช่วยสร้างเงื่อนไขที่จะช่วยให้บุคคลที่จะมีส่วนร่วมใน “กระบวนการของการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง”

๒) การเสริมสร้างศักยภาพระดับสถาบัน การเสริมสร้างศักยภาพในระดับสถาบันควรมีส่วนร่วมช่วยเหลือการเสริมสร้างศักยภาพสถาบันที่มีอยู่ก่อนในประเทศกำลังพัฒนา แทนการสร้างสถาบันใหม่ การเสริมสร้างศักยภาพโครงสร้างองค์กรและการเสริมสร้างศักยภาพวิธีการที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

๓) การเสริมสร้างศักยภาพระดับสังคม การเสริมสร้างศักยภาพในระดับสังคม จำเป็นจะต้องให้บุคคลในพื้นที่เข้าร่วมและพัฒนา การพัฒนาต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน แต่นั่นจะเป็น

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, ๑๒๔-๑๒๕.

^{๓๓} ฐันนดรศักดิ์ บวรนนท์กุล, “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๓) : ๑๘๘.

การสร้างควมยั่งยืนและเป็นแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม การเสริมสร้างศักยภาพคงไม่ต่างอะไรจากแนวคิดที่ว่า “เราจะสอนให้คนในชุมชนจับปลาเป็น หรือเราจะจับปลาไปให้คนในชุมชนแทน”^{๓๔}

สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด ซึ่งมีศักยภาพในตัวเองที่แต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ด้านทักษะและเจตคติและมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันด้วย

ตารางที่ ๒.๔ องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
รุ่งฤดี กิจควร อ้างใน พระมิญ มติโคโต (แดน) (๒๕๖๐, หน้า ๖๔-๖๕)	องค์ประกอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายด้าน ซึ่งความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบมี ๕ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑. องค์ประกอบทางร่างกาย ๒. องค์ประกอบทางด้านจิตใจ ๓. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ๔. องค์ประกอบทางด้านสังคม ๕. องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา
สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (๒๕๔๘, หน้า ๑๓)	ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attributes)

ตารางที่ ๒.๔ องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (๒๕๔๗, หน้า ๔๘)	ศักยภาพ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพหุคุณที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงาน

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๙.

หนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ชัยญานันท์ จินณณัฐชา
(๒๕๕๔, หน้า ๑๑)

ศักยภาพ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล
(๒๕๕๗, หน้า ๑๔๘)

ศักยภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือองค์ประกอบของสิ่งใดๆ ไม่ว่าจะเป็นของบุคคล กลุ่ม องค์กรและชุมชน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองในสถานการณ์ต่างๆ

๒.๑.๔ หน้าที่ของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กำหนดหน้าที่ของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบุคคลจะต้องการที่งานจะสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ต้องมีปัจจัยทางด้านทรัพยากรให้ครบถ้วน สิ่งที่สำคัญ คือ บุคคล เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่ไม่หยุดนิ่ง เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องให้ความสำคัญเมื่อมีการขาดแคลนบุคคลขึ้น องค์กรจะต้องแสวงหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและเหมาะสมกับงาน เรียกว่าการได้มาซึ่งบุคคลมีกระบวนการดังต่อไปนี้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำหลักต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง เพื่อให้้องค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะ ต้องสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะต่างๆ เข้ามาประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผลงานที่ออกมาคุณภาพและยังประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ บุคลากร และสังคมส่วนรวมได้ นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์ คือ การวางแผน (Planning) ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกลสามารถเข้าใจสถานการณ์และวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะ

มีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning : HRP) ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้^{๓๕}

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม จากความหมายที่กล่าวมา ทำให้เราเห็นได้ว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้^{๓๖}

๑. กระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยผู้ที่มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องการเก็บข้อมูลศึกษาวิเคราะห์วางแผนทางปฏิบัติตรวจสอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มิใช่การกระทำที่มีลักษณะแบบครั้งต่อครั้งหรือเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

๒. การคาดการณ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์กรว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด เช่น ขนาดขององค์กร หรือกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจถึงสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กร

๓. วิธีปฏิบัติ เมื่อมีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้แต่ละกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การดำรงรักษา จนถึงการเกษียณอายุของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

๔. องค์กรและบุคลากร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสร้างและรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะเป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการมาร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม^{๓๗}

^{๓๕} กรรณิการ์ สุวรรณศรี, รายวิชา ๙๐๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชาการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์, หน้า ๔๕.

^{๓๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

^{๓๗} พระครูสุนทรวิจิตรกิจ (บุญธรรม ธรรมโก), “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒.

การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งเป็นกระบวนการย่อยๆ ได้ทั้งสิ้น ๕ กระบวนการ คือ

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การฝึกอบรมบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การบริหารค่าตอบแทน^{๓๘}

องค์การทุกแห่งมีความจำเป็นต้องใช้คน จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องจัดการกิจกรรมภายใต้ขอบเขตงานที่เกี่ยวกับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติออกนอกกลุ่มนอกทาง หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการปฏิบัติงานที่จะต้องจัดให้มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และพฤติกรรมของคนที่ทำงานเพื่อความพึงพอใจในการทำงาน การจัดสรรหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ทั้งในองค์การขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ถูกกำหนดให้มีการเชื่อมโยงกันซึ่งแต่ละตำแหน่งงานถูกเชื่อมโยงกันด้วยหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต่อเนื่องกัน สมาคมบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society for Human Resource Management : SHRM) ได้จำแนกเนื้อหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ๖ ส่วน ดังนี้

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์
๔. ความปลอดภัยและสุขภาพ
๕. แรงงานสัมพันธ์
๖. การวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์^{๓๙}

บทบาทหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้้องค์การมีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดไว้ ๖ บทบาทหน้าที่หลัก ดังต่อไปนี้

๑. การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๓. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์

^{๓๘} สุภัทัญญา รัศมีธรรมโชติ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗.

^{๓๙} วิเชียร วิทญูตม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธนธัชการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๗.

๔. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์
๕. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
๖. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์^{๔๐}

เพื่อให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์สูงสุด ผู้บริหารในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานต่างๆ และในฝ่ายของแผนกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีสถานภาพเป็น Staff ขององค์การนั้นจะต้องร่วมมือกันประสานงานกันในการดำเนินภาระหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ดังนี้ คือ

๑. การจัดหาคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม (Staffing)
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)
๓. การจัดการผลการปฏิบัติงานในองค์การ (Performance Management in Work Place)
๔. การจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ (Compensation and Benefits)
๕. การจัดการสุขภาพ และความปลอดภัยในองค์การ (Safety and Health)
๖. ระเบียบวินัยในองค์การ (Discipline)
๗. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)
๘. การใช้สารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การตรวจสอบและวิจัย (Human Resource Information System)^{๔๑}

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะกำหนดให้อยู่ในรูปแบบแผนงานหรือฝ่ายงานล้วนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของคนในองค์การ โดยกิจกรรมดังกล่าวอาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)
๒. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection)
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)
๔. การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Compensation and Benefits Management)
๕. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)

^{๔๐} งามนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑.

^{๔๑} กรรณิการ์ เฉกแสงรัตน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒), หน้า ๗.

๖. สุขภาพและความปลอดภัย (Safety and Health)
๗. กฎ ระเบียบ และนโยบายองค์กร (Policy Regulation and Rules)
๘. การฝึกอบรมและพัฒนา (Development and Training)
๙. พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relation)^{๕๒}

กิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงเป็นการช่วยให้ฝ่ายบริหารองค์กรมีพนักงานหรือคนงานที่มีการพัฒนาใช้ประโยชน์ ประเมินค่า คงอยู่และทำงานที่กำหนดในจำนวนและมีมือตามที่ต้องการ ดังนั้นจึงสามารถแยกงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกได้ดังนี้

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่ต้องการในอนาคต

๒. การสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลประเภทที่ต้องการในเวลาที่ต้องการ

๓. การฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งรวมถึงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมในการทำงาน การบรรจุเข้าทำงาน การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้าง

๔. การประเมินผลการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ หากจำเป็นก็ต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมและมีผลต่อการให้ความดีความชอบด้วย

๕. การประเมินผลการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลพนักงานว่าได้ปฏิบัติงานได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ การฝึกอบรมเพิ่มเติมและมีผลต่อการให้ความดีความชอบด้วย

๖. การจ่ายผลตอบแทนในรูปของค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและสิ่งจูงใจด้านต่างๆ ในการทำงาน รวมทั้งเงื่อนไขต่างๆ ตามกฎหมาย เช่น การประกันสังคม การจ่ายเงินทดแทนการป้องกันอันตรายในการทำงาน การจ่ายค่าล่วงเวลา เป็นต้น

๗. การแรงงานสัมพันธ์ โดยเป็นการกำหนดนโยบายในการสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ในการเจรจาต่อรองเพื่อหาข้อยุติ^{๕๓}

สรุปได้ว่า หน้าที่ของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้นจะมุ่งเน้นภารกิจหน้าที่ในด้านที่สำคัญก็คือ ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้นก็จะประกอบไปด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนา การให้รางวัลประกอบไปด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนด

^{๕๒}อนิวัช แก้วจาง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๓.

^{๕๓}วิชัย โถสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : B. J. Plate Processor, ๒๕๕๑), หน้า ๙.

เงินเดือนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ส่วนในเรื่องของการดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบด้วยวินัยและร้องทุกข์ รวมทั้งในด้านของความปลอดภัยและความมั่นคงในอาชีพ

ตารางที่ ๒.๕ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Leonard Nadler (1986, p. 116)	การจัดการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดการเจริญก้าวหน้าของบุคลากร
Leslie A. Weatherly (2003, p. 3)	ส่วนประกอบต่างๆ ที่สะสมมาตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความคิดในการประดิษฐ์สิ่งต่างๆ
Nick Bontis and Jac Fitz-enz (2002, pp. 223-247)	องค์ประกอบพื้นฐานของทุนทางปัญญา โดยทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของความรู้ ความเก่ง และประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๕ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ชัยยุทธ ปัญญาสวัสดิ์สุทธิ์ (๒๕๔๗, หน้า ๑-๒)	ทรัพยากรสินใดๆ ก็ตามที่ไม่สามารถจะแยกออกจากตัวของมนุษย์และสามารถก่อให้เกิดรายได้หรือผลตอบแทนให้เจ้าของแรงงานในอนาคต
Gregory G. and Joseph C. Picken (1999, p. 8)	๑. ความสามารถ ๒. ทักษะ ๓. ความรู้ ๔. ประสบการณ์
P.N. Rastogi (2000, pp. 193-203)	การสร้างสรรค์และนวัตกรรม สมรรถนะและความรู้ ความสามารถ
G. Roos and J. Roos (1997, pp. 147-155)	๑. ความสามารถ Competence ๒. ทักษะ Skill ๓. ทศนคติ Attitude ๔. ความสามารถทางสติปัญญา ความกระตือรือร้น Intellectual Agility
Richard B. Goode	ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความถนัดและ

(1959, pp. 413-426)

อนิวัช แก้วจางง

(๒๕๕๒, หน้า ๑๓)

ปรีชา วัชรากัย

(๒๕๔๙, หน้า ๑๑-๑๗)

ดำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์

(๒๕๕๐, หน้า ๘)

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร

(๒๕๕๖, หน้า ๑๖)

วุฒิชัย ผาสุกกานนท์

(๒๕๕๙, หน้า ๑๒๓-๑๒๔)

ส่วนประกอบอื่นๆ ของคนในการสร้างผลิตภาพ

ทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของคนในองค์การ ๑) การวางแผนกำลังคน ๒) การสรรหาและการคัดเลือก ๓) การประเมินผล การปฏิบัติงาน ๔) ค่าตอบแทน ๕) แรงงานสัมพันธ์ ๖) สุขภาพ ๗) กฎ นโยบายองค์การ ๘) การฝึกอบรม ๙) พนักงานสัมพันธ์

เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่ง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์และค่านิยมที่คนในองค์การมีและนำมาใช้ในการทำงานให้บรรลุผล

ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคน

สิ่งที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลากหลายแง่มุม

การเพิ่มคุณค่าในทุนมนุษย์ โดยการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

๒.๑.๕ การพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของการพัฒนาทุนมนุษย์หลากหลายแง่มุม เป็นต้นว่า

๑. เปลี่ยนจากการมองคนเป็นค่าใช้จ่ายไปสู่การมองคนเป็นสินทรัพย์ สมัยก่อนองค์กรจะมองบุคลากรเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องควบคุม มิฉะนั้นแล้วผลงานที่ได้อาจไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปในค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ การบริหารงานบุคคลในมุมมองแบบเก่าจึงมีโครงสร้างสูงเป็นแนวตั้ง และเน้นที่กิจกรรมแยกเป็นส่วนๆ โดยเน้นประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละส่วน เริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม การวิเคราะห์งาน การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน ตามแนวคิดใหม่ องค์กรจะมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา ถือเป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งเน้นความสำคัญของความรู้และการใช้สติปัญญาในการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งหลายมาใช้ให้เป็นประโยชน์^{๔๔}

๒. การมองทุนมนุษย์ในลักษณะที่เป็นคุณสมบัติแยกออกจากตัวบุคคล “ทุนมนุษย์” จัดเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็น

^{๔๔}ศิริระ โอภาสพงษ์, ทุนมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เออาร์ บีซิเนส เพรส, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

มูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก ทูมมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่องค์กรเป็นเจ้าของดังนั้นแม้ว่าองค์กรจะอยู่ในฐานะนายจ้างโดยมีบุคคลผู้เป็นเจ้าของทุนมนุษย์เป็นลูกจ้าง แต่ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นคุณสมบัติภายในของลูกจ้างก็ยังเป็นของลูกจ้าง หาได้เป็นของนายจ้างแต่อย่างใด แนวความคิดที่แยกทุนมนุษย์ออกจากตัวลูกจ้างจึงเป็นสิ่งทำลายความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์กรที่จะทำอย่างไรจึงจะสามารถดึง Tacit Knowledge นี้ออกมาจากตัวลูกจ้างได้โดยสมัครใจ^{๔๕}

๓. ได้เกิดแนวคิดคู่ประสานระหว่างการสร้างความผูกพันและการพัฒนาทุนทางปัญญา แต่เดิมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ภาระหน้าที่ในการพัฒนาลูกจ้างจึงตกเป็นของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว หากนายจ้างต้องการผู้มีความรู้ความสามารถก็ต้องลงทุนพัฒนานคน เพราะเมื่อลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถก็จะทำประโยชน์ให้แก่นายจ้างเป็นการคืนทุนที่ลงไป แต่จากการมองคนเป็นเจ้าของทุนมองทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ที่มีพนักงานเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เจ้าของทุนคือตัวพนักงานก็ต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพราะตัวพนักงานเองก็คือผู้ได้รับประโยชน์และมีเสรีที่จะเลือกทำงานอยู่กับใครก็ได้ การพัฒนาทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นเรื่องที่ยากออกได้ยากจากการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency)^{๔๖}

สิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องสร้างให้เกิดควบคู่ไปกับการพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นเรื่องของการสร้างความผูกพัน (Commitment) กับองค์กรด้วยการรักษาความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้เกิดความผูกพันที่จะนำความรู้ความสามารถที่พัฒนานั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มที่การออกแบบผลตอบแทน ต้องทำให้เข้าใจง่าย ทำงานง่าย และทุกคนยอมรับ รวมทั้งต้องเป็นตัวกระตุ้นให้ขยัน มุ่งไปข้างหน้าถึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างที่เขาเรียกว่า Win-Win^{๔๗}

๔. การให้ความสำคัญกับคุณสมบัติด้านเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ องค์ประกอบของ “ทุนมนุษย์” ที่สำคัญและทำให้เกิดแนวคิดที่ต่างไปจาก “ทรัพยากรมนุษย์” ก็คือ ทุนทางสังคม (Social Capital) หรือเครือข่ายความสัมพันธ์ และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) หรือความฉลาดทางอารมณ์ ในการปฏิบัติงานทั้งหลาย นอกเหนือจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แล้ว เครือข่ายความสัมพันธ์และความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะทำให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ เครือข่าย

^{๔๕}พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, คู่มือปฏิบัติวิธีวัดความพึงพอใจของลูกค้า, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บีโบริทบุ๊กส์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗.

^{๔๖}จิระประภา อัครบวร, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๑.

^{๔๗}ชัยวัฒน์ ชยางกูร, ผู้นำหลายมิติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ๒๕๔๙), หน้า ๖๔.

ความสัมพันธ์เป็นเครื่องช่วยให้เกิดความหลากหลายในความคิดและเป็นกรณีศึกษาที่จะช่วยให้การเรียนรู้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญกับการบูรณาการความรู้หลากหลายสาขา จึงสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อนำมุมมองของทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมและการควบคุมอารมณ์ ถือเป็น การเพิ่มเติมขึ้นไปจากความรู้ความสามารถซึ่งเป็นทุนทางปัญญา

๕. การเน้นคุณค่าของคนและวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนมากกว่าหน้าที่เฉพาะบุคคล นิยามคำว่า “ทุนมนุษย์” ในลักษณะที่เป็นนามธรรมไม่ได้ส่งผลแต่เฉพาะในส่วนแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ยังส่งผลต่อแนวคิดของการบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Elton Mayo กล่าวว่า Human Resource Management (HRM) และ Human Capital Management (HCM) มีความแตกต่างกันในสองเรื่อง คือการบริหาร “ทุนมนุษย์” จะเน้นคุณค่าของคน (Value of People) และสิ่งที่คนสร้าง มากกว่าสนใจตัวกระบวนการหรือหน้าที่ด้านบุคคล (HR Function) และการบริหาร “ทุนมนุษย์” จะให้ความสำคัญกับการประเมินวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น^{๔๘}

๖. เกิดแนวคิดการวัดค่าสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน เนื่องจาก “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน และการพัฒนาทุนมนุษย์จะเน้นที่คุณค่าของคน ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือแล้วจะวัดค่าของทุนมนุษย์ได้อย่างไร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดแบบเก่าจะใช้จำนวนบุคลากรและจำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมหรืออัตราการเข้าออกจากงาน (Turn Over) หรือประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณค่าของบุคคล แต่ตัวชี้วัดดังกล่าวไม่สามารถนำมาใช้ได้กับการวัดค่าของทุนมนุษย์ได้^{๔๙}

๗. การทำให้การบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นเรื่องของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากการบริหารทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กร กันโดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นแกนในการดำเนินการ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิดของทุนมนุษย์จึงไม่ใช่เรื่องของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นเรื่องของทุกฝ่าย ทั้งด้านธุรกิจ ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฯลฯ

๘. กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ จากแนวคิด “ทุนมนุษย์” เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ แต่พัฒนาได้ โดยมีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กรและเป็นเรื่องของทุกฝ่ายไม่เฉพาะกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ทำให้เกิดแนวคิดในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ ครอบคลุมเรื่องของลูกค้าสัมพันธ์ การสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผล

^{๔๘} นิสิตาร์ก เวชยานนท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : กราฟิโก ชิสเต็มส์, ๒๕๕๖), หน้า ๗๘.

^{๔๙} พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, คู่มือปฏิบัติการวัดความพึงพอใจของลูกค้า, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์. ปีเบิร์ทบุ๊คส์, ๒๕๕๖), หน้า ๒๙.

การปฏิบัติงาน การให้รางวัล รวมทั้งนโยบายและแนวทางปฏิบัติโดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นตัวประกอบให้การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน^{๕๐}

ทุนมนุษย์ ที่สร้างขึ้นตามกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องใช้ในการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาคัดกรองและแปลง พนักงานให้เป็น Explicit Knowledge ให้เร็วและมากที่สุด เพราะตามแนวคิดที่ว่าคนเป็นเจ้าของทุนซึ่งสามารถที่จะเลือกทำงานที่ไหนก็ได้ ทำให้องค์กรแม้จะพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความรู้สึผูกพันองค์กร (Commitment) มากเพียงใดก็ตามก็ยังมีความเสี่ยงอยู่อย่างมากที่พนักงานที่มี “ทุนมนุษย์”

ตารางที่ ๒.๖ การพัฒนาทุนมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริระ โอภาสพงษ์ (๒๕๔๓, หน้า ๑๙)	เป็นการเพิ่มมูลค่าบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ
พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (๒๕๔๖, หน้า ๒๙)	เป็นการพัฒนาคุณสมบัติภายในตัวของบุคลากรให้เป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่า มีศักยภาพ
จิระประภา อัครบวร (๒๕๔๙, หน้า ๒๑)	พัฒนาแบบอังกฤษเน้นขีดความสามารถเพื่อให้ได้มาตรฐาน พัฒนาแบบอเมริกันเน้นมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ตารางที่ ๒.๖ การพัฒนาทุนมนุษย์ (ต่อ)

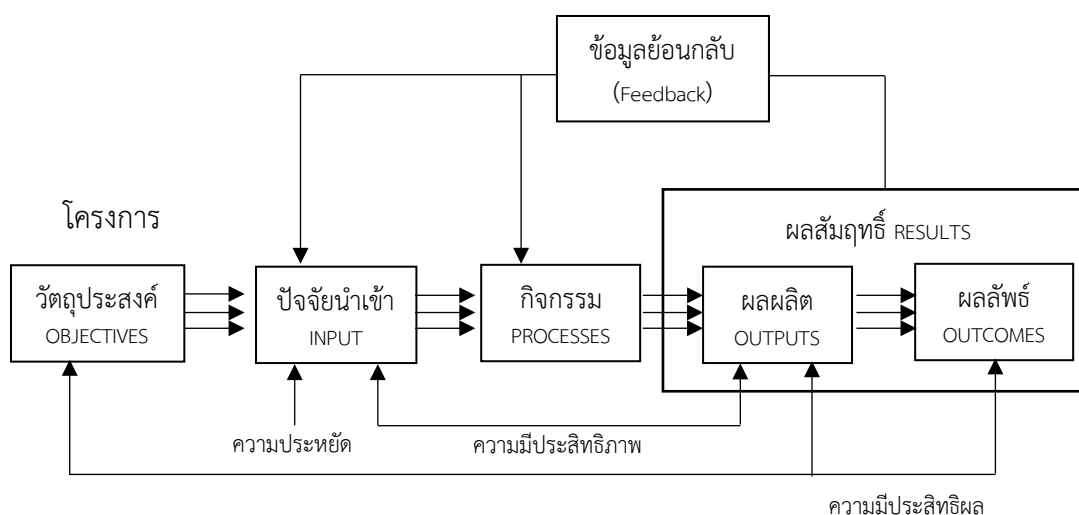
นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (๒๕๕๒, หน้า ๘๐)	การพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร แต่ประเด็นหลักที่ควรจะตระหนัก คือ นโยบาย ภารกิจ กิจกรรม และเป้าหมาย
ชัยวัฒน์ ชยางกูร (๒๕๔๙, หน้า ๖๔)	เน้นการสร้างผูกพันกับองค์กรด้วยการรักษาความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต กับการพัฒนาขีดความสามารถ
นิสดารค์ เวชยานนท์ (๒๕๕๑, หน้า ๗๘)	เน้นคุณค่าของคนและสิ่งที่คนสร้างมากกว่าสนใจตัวกระบวนการหรือหน้าที่
พิพัฒน์ ก้องกิจกุล (๒๕๔๖, หน้า ๒๙)	ทุนมนุษย์ เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน และการพัฒนาทุนมนุษย์จะเน้นที่คุณค่าของคน
อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง	ทุนมนุษย์ เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้แต่พัฒนาได้

^{๕๐} อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, ทฤษฎีทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๗๐.

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
(๒๕๕๐, หน้า ๗๐) Angela Baron and Micael Armtrong (2007, p. 113)	โดยมีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กร เทคนิคในการจัดทำ SHCD ๑) ระบุวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาทุนมนุษย์ ๒) ประเมินสภาพ ๓) ตรวจสอบปัจจัย ว่าปัจจัยใดเป็นโอกาส และอุปสรรค ๔) เปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านทักษะ ๕) กำหนดแผนกลยุทธ์องค์การในระยะยาว ๖) นำ แผนการพัฒนาทุนมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในองค์การ

๒.๑.๖ แนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์

แนวคิดของการพัฒนาทุนมนุษย์ หรือ Human Capital Development (HCD) ได้เกิดขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ.๑๙๖๙ โดย Leonard Nadler ได้กล่าวถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในที่ประชุมสัมมนาการฝึกอบรมและพัฒนาแห่งสหรัฐอเมริกา เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนคนในองค์การ ให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ต่อมาได้มีการกำหนดความหมายของคำว่าพัฒนาทุนมนุษย์ ว่าเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในช่วงเวลาที่เหมาะสม มีวัตถุประสงค์เพื่อความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ก็ได้มีนักคิดชาวตะวันตกอีกเป็นจำนวนมากได้ให้ความหมายในคำดังกล่าวไว้อีกมากมายเมื่อพิจารณาคำว่าการพัฒนาทุนมนุษย์โดยสรุป พบว่ามืองค์ประกอบของคำสองคำที่มารวมกันได้แก่ การพัฒนา (Development) และทุนมนุษย์ (Human Capital) และได้้นำแนวคิดของทฤษฎีระบบเปิด Open System ที่ประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า Input กระบวนการ Process ผลลัพธ์ Output/Outcome และการให้ข้อมูลป้อนกลับ Feedback มาใช้อธิบายความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แบบจำลองทฤษฎีระบบ

ปัจจัยนำเข้าทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่า การพัฒนาความสามารถ และศักยภาพของคนในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ จะต้องแสวงหาเครื่องมือที่เหมาะสมในการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร และจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมความ พร้อมขององค์กร ไม่จำเป็นจะต้องลอกเลียนแบบจากองค์กรชั้นนำที่ได้ชื่อว่าเป็น Best Practices เพราะว่าเครื่องมือหนึ่งอาจจะเหมาะสมกับองค์กรแห่งหนึ่งแต่ไม่เหมาะสมกับองค์กรอีกแห่งหนึ่ง สิ่งที่ขาดไม่ได้หลังจากมีปัจจัยเรื่องคนและกระบวนการในการพัฒนาคนแล้ว การวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาคน นั่นคือเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ทั้งจากตัวบุคคล และตัวเครื่องมือที่นำมาใช้และ สามารถทำให้คนในองค์กรมีความสามารถและศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงใด สามารถส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จ ของทีมงาน หน่วยงาน และองค์กรบ้างหรือไม่ เครื่องมือที่ถูกนำมาใช้นั้นดีและเหมาะสมกับองค์กร หรือไม่ และถ้ายังไม่ดีควรจะเลือกใช้เครื่องมือใดเพื่อส่งต่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพ ของคนในองค์กรให้ดีขึ้น

ดังนั้น นักปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาทุนมนุษย์จึงจะต้องพยายามสร้างและกำหนด กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ ที่สามารถเชื่อมโยงถึงแผนด้านทุนมนุษย์ขององค์กรได้ SHCD จึงไม่ใช่ เป็นเพียงกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นมาลอยๆ เท่านั้น แต่ SHCD เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงทั้งต่อ องค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร กลุ่มงาน และคนในองค์กรทุกๆ คน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ อย่างมีแบบแผน ตามเทคนิคในการจัดทำ SHCD ดังนี้

- ๑) ระบุให้ชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทุนมนุษย์
- ๒) ประเมินสภาพหรือเงื่อนไขในการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน อะไรเป็นจุด แข็ง Strength และจุดอ่อน Weakness ขององค์กรในแง่ของทักษะของพนักงาน
- ๓) ตรวจสอบปัจจัยภายนอก ว่าปัจจัยใดเป็นโอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงองค์กร กลุ่ม ลักษณะงาน
- ๔) เปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านทักษะของพนักงานกับโอกาสและอุปสรรคใน อนาคตที่จะเกิดขึ้น
- ๕) กำหนดแผนกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว สำหรับงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ขึ้น ซึ่งแผนงานดังกล่าวจะต้องมีส่วนช่วยในการเตรียมความพร้อมของคนและองค์กรในอนาคต
- ๖) นำแผนการพัฒนาทุนมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยผ่านเครื่องมือการพัฒนา องค์กร และการพัฒนาคนในองค์กรในรูปแบบต่างๆ^{๕๑}

การพัฒนาทุนมนุษย์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ ได้แก่การพัฒนาบุคลากรเป็น หน้าที่ของทุกๆ หน่วยงาน ที่จะเชื่อมโยงให้เข้ากับแผนการทำงานขององค์กร ดังนั้นแผนการพัฒนา ทุนมนุษย์จำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับแผนงานขององค์กรแนวความคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ใช่วิธีการ เดียวในการเพิ่มความสามารถของคนในองค์กร องค์กรควรจะให้ความสำคัญต่อแนวคิดอื่นๆ ที่มี

^{๕๑} Angela Baron and Micael Armtrong, **Human Capital Management: Achieving Added Value Through people**, (London: Kogan page, 2007), p. 113.

ส่วนช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงานไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือกคนในองค์กรที่มีคุณภาพ การจูงใจรักษาพนักงานดาวเด่น เป็นต้น องค์กรควรออกแบบกิจกรรมด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร แต่ประเด็นหลักที่ควรจะตระหนัก คือ นโยบาย ภารกิจ กิจกรรม และเป้าหมาย จะต้องตอบสิ่งเหล่านี้ได้ ดังนี้

- ๑) วิสัยทัศน์ Vision และภารกิจ Mission ขององค์กรเป็นอย่างไร
- ๒) องค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ ไว้หรือไม่
- ๓) ใครคือลูกค้าภายนอก และลูกค้าภายใน ขององค์กรและหน่วยงาน
- ๔) ใครคือคู่แข่งคนสำคัญขององค์กร แล้วคู่แข่งเหล่านั้นมีการเคลื่อนไหวอย่างไร
- ๕) มีทรัพยากรด้านใดบ้างที่ทำให้องค์กรสามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้
- ๖) องค์กรให้ความสำคัญต่อการลงทุนด้านทุนมนุษย์มากน้อยอย่างไร^{๕๒}

กล่าวโดยสรุปของการพัฒนาทุนมนุษย์จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายหลักของงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์คือ

- ๑) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้สามารถส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ และได้มีปริมาณตามหรือเกินกว่าที่คาดหวังเป็นอย่างมาก
- ๒) ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร คือ กำไร รายได้ ผลประกอบการ ส่วนแบ่งตลาด ยอดขาย ซึ่งทั้งหมดนี้ย่อมมาจากความสามารถในการสร้างและรักษาฐานลูกค้าเอาไว้ได้

ตารางที่ ๒.๗ สรุปแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Angela Baron and Michel Armtrong (2007)	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ ๒. เป็นการประเมินสภาพหรือเงื่อนไขในการทำงานว่าอะไรเป็นจุดแข็ง และจุดอ่อน ๓. เป็นการตรวจสอบปัจจัยภายนอก ว่าปัจจัยใดเป็นโอกาส และอุปสรรค ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ๔. เป็นการเปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านทักษะของพนักงานกับโอกาสและอุปสรรคในอนาคตที่จะเกิดขึ้น ๕. เป็นการกำหนดแผนกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมของคนในอนาคต

^{๕๒}จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, **รวมบทความการบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส, ๒๕๕๒), หน้า ๘๐.

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (๒๕๕๒, หน้า ๘๐)	<p>๖. นำแผนการพัฒนาทุนมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในองค์กร และการพัฒนาคนในองค์กรในรูปแบบต่างๆ</p> <p>๑. เป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักในการนำกิจกรรม และระบบงาน ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์</p> <p>๒. เป็นกิจกรรม และระบบงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และหน่วยงาน</p> <p>๓. เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกำหนดกิจกรรม และระบบงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์มาใช้ต่อพนักงานหน่วยงานและองค์กร</p>

๒.๑.๗ ทฤษฎีในการพัฒนาทุนมนุษย์

องค์กรทั้งทางธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างมีทฤษฎีการจัดองค์กรและทุนมนุษย์ซึ่งมีส่วนสำคัญ ๒ ส่วนคือ การวางระบบการบริหารงานและการวางระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพก็ต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยธรรมชาติแล้วทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในทรัพยากรทั้ง ๔ คือ “คนหรือทุนมนุษย์ (Human Capital)” เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมีศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้^{๕๓} สำหรับทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญๆ ดังนี้

๑) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

Phillip C. Baumel ได้กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบที่ริเริ่มจากความต้องการสิ่งใหม่ๆ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถการปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกันโอกาสในการทำงาน^{๕๔}

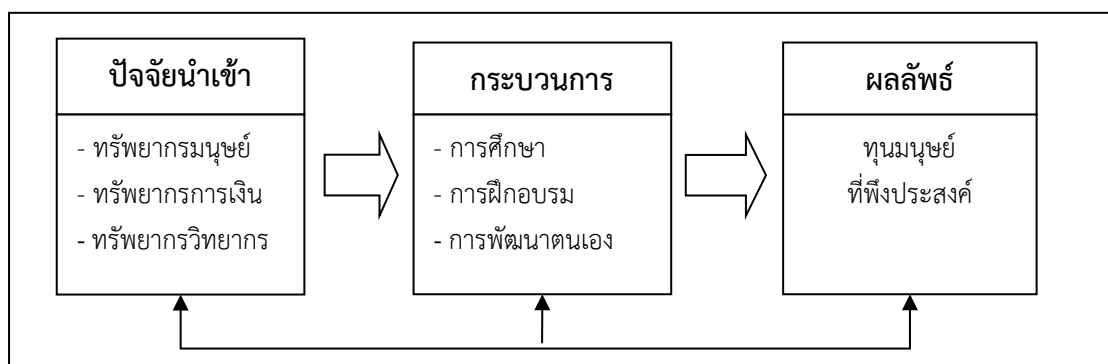
๒) ทฤษฎีการพัฒนาแบบระบบ

ถ้าได้นำเอาทฤษฎีระบบของ David Easton^{๕๕} มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นต้องคำนึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ และข้อมูลย้อนกลับ ดังแผนภาพ

^{๕๓} จงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๕๔} Phillip C. Baumel อ้างใน ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และ กิ่งพร ทองใบ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๘๐.

^{๕๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๒.



แผนภาพที่ ๒.๒ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบระบบ

จากแผนภาพที่ ๒.๒ อธิบายได้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ จะสำเร็จได้จำเป็นต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดีพอ ต้องมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีพอ จึงจะทำให้ได้ทุนมนุษย์ที่พึงประสงค์ได้ กรณีที่ทุนมนุษย์ไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ ต้องมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับแก้กระบวนการและปัจจัยนำเข้าต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ๆ คือ

๑. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ให้ดีแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมากโดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวก ที่ส่งผลเร้าให้มนุษย์มีความต้องการ แสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

๒. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชมหรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล^{๕๖}

๓. ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perceive) สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลายๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม

^{๕๖}จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, การกระทำทางสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๘.

ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นว่านี้ มนุษย์จะต้องอาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accomodation) ความแตกต่างของ ประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำได้จะต้องอาศัย สติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (intrinsic Motivation)

๔. ทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanistic View of Motivation) แนวความคิดนี้เป็นของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ทำให้เราไม่จำเป็นต้องสืบพฤติกรรมเลย ดังนี้ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถ อธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่หรือยังขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว การอื่นในลำดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับต่อมาจะเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง เท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุดรวม ๕ ระดับดังนี้ ๑) ความต้องการทางกายภาพ ๒) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ๓) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ ๔) ความต้องการทางสังคม ๕) ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม ๖) ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต

ตารางที่ ๒.๘ สรุปความหมายของทุนมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธงชัย สมบูรณ์ (๒๕๔๙, หน้า ๙)	“คนหรือทุนมนุษย์ (Human Capital)” เพราะคนหรือมนุษย์มีสติปัญญา มีความสามารถ และมีศักยภาพในการใช้ปัจจัยอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ตารางที่ ๒.๘ สรุปความหมายของทุนมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Phillip C. Baumel อังใน ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และ กิ่งพร ทองใบ (๒๕๓๑, หน้า ๘๐)	การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบที่ริเริ่มจากความต้องการสิ่งใหม่ๆ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกันโอกาสในการทำงาน

จํานง อติวิฒนสิทธิ
(๒๕๔๐, หนา ๑๘)

ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม ให้ความสำคัญกับ
ประสบการณ์ในอดีตว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคล
ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แรงจูงใจเกิดจาก
การเรียนรู้ทางสังคมสร้างเอกลักษณ์และการ
เลียนแบบ จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม
ทฤษฎีพุทธินิยม แรงจูงใจในการกระทำ
พฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับความรู้สิ่งต่างๆ ที่
อยู่รอบตัว

๒.๑.๘ ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

๑. คน คือ สินทรัพย์ที่สำคัญ และองค์การสามารถใช้ศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่งใหม่ๆ และความสร้างสรรค์
๒. สมรรถนะสามารถพัฒนาได้ในคน ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลาและองค์การต้องสนับสนุนการส่งเสริมสมรรถนะ
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ
๔. ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของมนุษย์และความเจริญงอกงามในองค์การ
๕. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความสัมพันธ์เป็นศูนย์กลางและระดับของความสัมพันธ์ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ตลอดชีวิต ไม่ใช่แค่ ๘ ชั่วโมงต่อวัน
๖. ถ้าพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม จะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติในการจับคู่การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์การ
๗. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผน และเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิภาพ
๘. สัญญาที่ให้กับพนักงานที่ว่าฝ่ายบริหารเชื่อว่าพวกเขามีความสำคัญและควรจูงใจพวกเขาให้ได้รับทักษะใหม่ๆ และรางวัล
๙. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อความหมายในค่านิยม
๑๐. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมายองค์การโดยผ่านความเข้าใจดีกว่าของพนักงาน
๑๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อความหมายเปิดสองทางและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน

๑๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ

๑๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหางานผ่านการฝึกอบรมและการได้มาซึ่งทักษะใหม่ๆ

๑๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักในความสำเร็จของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา^{๕๗}

ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Expertise) และกำลังความสามารถ (Dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จคือธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่สนใจ สามารถจูงใจและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษหรือมีพรสวรรค์ (Talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรองค์การต่างๆ ต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทุกระดับป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Learning Experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงานอย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ทักษะ ทักษะคิดและ พฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การที่องค์การต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวแต่ละองค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ ๒.๙ สรุปความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เซาว์ โรจนแสง (๒๕๔๔, หน้า ๒๐-๔๘)	๑. คน คือ สินทรัพย์ที่สำคัญ ๒. สมรรถนะสามารถพัฒนาได้ในคน ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา ๓. การพัฒนาให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพ ๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้น

^{๕๗}เซาว์ โรจนแสง, จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๒๐-๔๘.

ความผาสุกของมนุษย์ ๕. เน้นความสัมพันธ์เป็น
ศูนย์กลาง ๖. สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม
๗. ต้องมีการวางแผน และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ๘.
สัญญาณที่เชื่อว่าพวกเขามีความสำคัญ ๙. ค่านิยม
๑๐. ทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับ
เป้าหมายองค์กร ๑๑. การสื่อความหมายเปิดสอง
ทาง ๑๒. ความพอใจในความต้องการผ่าน
ผลสัมฤทธิ์ ๑๓. การเพิ่มเนื้อหางานผ่านการ
ฝึกอบรมและการได้มาซึ่ง ทักษะใหม่ๆ ๑๔. เพิ่ม
ความตระหนักในความสำคัญของการบริหาร การ
เปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงาน

๒.๒ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือ สุขภาพ ความ
สบายใจในการทำงานซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นพลัง
ผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็น
พลังผลักดันให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด

๒.๒.๑ ความหมายของขวัญกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๕๔ บัญญัติคำว่า ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ
ความดี สิ่งที่มีตัวตน นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็น
สิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป^{๕๘} กล่าวได้ว่า ขวัญ
ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและ
ความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุ
จุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้^{๕๙} กล่าวได้ว่า ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจใน
การปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกอย่าง เช่น สติปัญญา แร่กาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อสนอง
ความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน^{๖๐} คำว่าขวัญกำลังใจ มาจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า
Morale มีรากฐานมาจาก ภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ซึ่งในระยะแรก “ขวัญ” เป็นศัพท์ที่

^{๕๘} พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๕๔, พิมพ์ครั้งที่ ๓๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วัฒนาพานิช, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑๕.

^{๕๙} กานดา จันทร์แย้ม, จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์. ๒๕๔๖),
หน้า ๙๔.

^{๖๐} สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ฯ, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘๙-๑๙๐.

ใช้ในวงการทหารในระหว่างการมีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญ และต่อมาได้นำมาใช้ในวงการศึกษาตลอดจน ถึงวงการอุตสาหกรรม^{๖๑}

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ตารางที่ ๒.๑๐ ความหมายของขวัญกำลังใจ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๕๔ (๒๕๕๖, หน้า ๑๑๕)	ขวัญ หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่มีตัวตน ขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย ใจดี มั่นคง
กานดา จันทร์แย้ม (๒๕๔๖, หน้า ๙๔)	ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
สมคิด บางโม (๒๕๔๖, หน้า ๑๘๙-๑๙๐)	ขวัญ (Morale) หมายถึง ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สิน เพื่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ตารางที่ ๒.๑๐ ความหมายของขวัญกำลังใจ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมบัติ ปัญญาจिरพงค์ (๒๕๕๖, หน้า ๒๐)	มาจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Morale มีรากฐานมาจาก ภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ซึ่งในระยะแรก “ขวัญ” เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างการมีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้อง

^{๖๑} สมบัติ ปัญญาจिरพงค์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖), หน้า ๒๐.

สร้างสิ่งบำรุงขวัญ และต่อมาได้นำมาใช้ในวง
การศึกษาตลอดจน ถึงวงการอุตสาหกรรม

๒.๒.๒ ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้า การบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญ และบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

๓. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม

๔. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) และฝ่าฟัน

อุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

๕. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์กร

๖. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่^{๖๒}

ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ ทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

๑. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล

๒. มีความผูกพันต่อองค์กร

๓. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ

๔. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ

ให้ลุล่วงไป

๕. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย

๖. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๗. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล^{๖๓}

ขวัญในการทำงานว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจาก ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้วความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติ

^{๖๒} ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย วิชาองค์การและการจัดการ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๑.

^{๖๓} ปรียาพร วงศ์อนุตราโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีพินส์หัน นาคินทร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้นก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติงานด้วย^{๖๔}

สรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงของพนักงานในองค์การให้อยู่ในสภาพที่เป็นดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ตารางที่ ๒.๑๑ ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์ (๒๕๔๐, หน้า ๒๔๑)	ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานดังนี้ ๑) ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ๒) เกิดความจงรักภักดี ๓) ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย ๔) เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ๕) เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ขององค์กร ๖) เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติ
Flippo E. B. (1967, pp. 364-369)	ขวัญในการทำงานว่าเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้วความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย หรือสมัครใจเข้าไปทำนั้นก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจและการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๑๑ ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
---------------------------	------------

^{๖๔}Flippo E. B., *Principles of Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill, 1967), pp. 364-369.

ปริยาพร วงศ์อนุตตรารोजना
(๒๕๔๗, หน้า ๑๓๔-๑๓๕)

บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้ ๑. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล ๒. มีความผูกพันต่อองค์กร ๓. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ ๔. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้ลุล่วงไป ๕. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย ๖. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๗. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

๒.๒.๓ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อในการปฏิบัติงาน

จากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการท่านต่างๆ สามารถพิจารณาได้ว่ามีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ที่จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ดังต่อไปนี้

๑. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อใต้บังคับบัญชา (Style of Superiors toward Subordinates)

๑) ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยกย่องกัน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจับผิดและหาสาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงาน^{๒๕} ได้กล่าวว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างคุณดีและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์ สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์การสูงสุด^{๒๖} ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะท่าทางหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการ

^{๒๕}ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, องค์การและการจัดการ Organization and Management, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : พัทธกิจอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๕.

^{๒๖}ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๙๒.

ปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นและส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม กับการรู้ ความสามารถและความสนใจ พนักงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจ ในความสำเร็จ

๒) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งต่อพนักงาน เช่น มีความมั่นคงในความเป็น ผู้นำเห็นคุณค่าของพนักงานเสมอ สนใจในความสำเร็จและทุกข์ของพนักงานในบังคับบัญชาอย่าง จริงใจ ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มุ่งต่อพนักงาน คือ การช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ สนใจและเห็นคุณค่าของพนักงาน ไม่เอาไรดเอาเปรียบหรือมุ่งแต่ประโยชน์ ขององค์กรเพียงอย่างเดียว

๓) คุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดี ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีหลายรูปแบบ เช่น ผู้บังคับบัญชาแบบนิมนวล ผู้บังคับบัญชาแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาแบบมุ่งแต่งงาน ในการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมี คุณสมบัติพร้อม

๔) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจบริหาร ผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาอื่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้ใต้บังคับอื่นๆ และ พนักงานระดับล่าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้นับว่าเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งส่งผลโดยตรงต่อ ความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงาน อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการ เป็นผู้นำ รวมทั้งการใช้การจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมและการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาอาจให้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อให้เกิดอำนาจการบริหาร^{๖๗}

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและอำนาจการบริหาร คือ ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล จะเป็นอำนาจในการส่งเสริมและชักนำบุคคลให้มีพฤติกรรมคล้อยตาม รวมถึงการรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล

๕) เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกันเห็นความสำคัญของความ เป็นมนุษย์ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น

๒.๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

^{๖๗} เสนาะ ดีเยาว์, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๙๓.

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์^{๖๘} การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาที่มนุษย์ยังมีความต้องการ ซึ่งความต้องการทำให้ภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุลและเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลจะทำให้เกิดแรงขับ (Drivers) ซึ่งจะตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลงและเกิดความพอใจเช่นเวลาหิวจะเกิดน้ำย่อยออกมากระตุ้น (แรงขับ) กระเพาะอาหาร ทำให้สมองแสวงหาอาหาร (ทิศทาง) เมื่ออิ่มแล้วก็เกิดสภาวะสมดุลในร่างกายเป็นวงจรของการจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆ วงการ^{๖๙} สำหรับโลเวลล์ ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็น “กระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

แรงจูงใจมี ๒ ลักษณะดังนี้

๑. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีที่สุดด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

๒. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives)

^{๖๘}Dusenbery, David B., *Living at Micro Scale*, (Harvard University Press, Ambridge, Mass, 2009), p. 124.

^{๖๙}Kidd, J. R., *How Adults Learn*, (New York: Association Press. Lawler, E. E, and Porter, L.W., 1967), p. 101.

แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น^{๗๐}

รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบ แรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้

๑. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึงแรงจูงใจที่เป็นแรงขับ ให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- ๑.๑ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว
- ๑.๒ มีความทะเยอทะยานสูง
- ๑.๓ ตั้งเป้าหมายสูงมีความรับผิดชอบในการงานดี
- ๑.๔ มีความอดทนในการทำงาน
- ๑.๕ ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- ๑.๖ เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- ๑.๗ เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

๒. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอ้ออมอารีเป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้วผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น^{๗๑} บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกันดี ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- ๒.๑ เมื่อทำสิ่งใด เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- ๒.๒ ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- ๒.๓ ตั้งเป้าหมายต่ำ

^{๗๐} Lovell, R. B., **Adult Learning**, (New York: Halsted Press Wiley & Son, 1980), p. 109.

^{๗๑} Dusenbery, David B., **Living at Micro Scale**, (Harvard University: Press Cambridge, Mass, 2009), p. 124.

๒.๔ หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือตื่นรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีไม่เพียงเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา อย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ “แรงจูงใจ” Motivation เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานบุคคล ทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน การทำงานธุรกิจ หรืองานอุตสาหกรรม เป็นงานที่จะต้อง คำนึงถึงผลได้ผลเสีย กำไรขาดทุน ทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่องไม่ว่าจะด้านคุณภาพและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การตลาด รวมไปถึงต้นทุนการผลิตและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัยคือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ทำอย่างไรจะให้ทรัพยากรบุคคล เหล่านั้นทำงานเต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุดในด้วยปริมาณมากที่สุด ผู้บริหารหลายคนอาจคิดถึงกลยุทธ์การให้รางวัลและการลงโทษ ผู้บริหารบางคนคิดถึงหลักเมตตาธรรมให้อยู่กันด้วยความรักความเข้าใจแล้วพลังการทำงานก็จะตามมา นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณ และคุณภาพผู้ปฏิบัติ มีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การทำงานในลักษณะ ดังกล่าวคือแรงจูงใจในการทำงาน Work Motivation ซึ่งผู้ทำงานธุรกิจควรให้ความสำคัญ และสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าและประยุกต์ความรู้เรื่องแรงจูงใจไปใช้งาน

การจูงใจ (Motivation) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานบุคคลทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยเรื่องของการจูงใจ มีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคลากรขององค์กรส่งมอบผลผลิตของแต่ละบุคคลในรูปของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การจูงใจจึงสามารถก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากในการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร^{๗๒}

๒.๒.๕ กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ

กลุ่มทฤษฎีนี้เชื่อว่า หากหน่วยงานเข้าใจถึงความต้องการภายในของบุคลากรแล้วจะสามารถกำหนดระบบการให้รางวัลที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจขณะเดียวกันก็สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ นักทฤษฎีหลักในกลุ่มนี้ มีสาระโดยสรุปของแนวคิดของแต่ละคนมีดังนี้

^{๗๒} ศุภชัย ยาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑๖-๒๑๗.

๑. ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ ๕ ขั้น ดังนี้

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

๒) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

๓) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการ ได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

๔) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่าง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น^{๗๓}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมาสโลว์ ซึ่งว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นเสมือนขั้นบันได มีทั้งหมด ๕ ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมและความต้องการที่จะประจักษ์ตน เมื่อความต้องการในขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะเกิดความต้องการในระดับต่อไปตามลำดับ

๒. ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (Alderfer ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจของ Alderfer (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ เอลดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความ

^{๗๓} Abraham H. Maslow, "Theory of Human Motivation", *Psychological Review* 50, (New York: Harper and Row Publisher, 1970), p. 19.

ต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ จาก ๕ ประเภท เหลือเพียง ๓ ประเภทดังนี้

๑) ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs) (E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

๒) ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs) (R) มีลักษณะเป็นรูปธรรม น้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

๓) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) (G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นต้นของ เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์^{๗๔}

ทฤษฎีนี้เห็นว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ความต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการการเจริญเติบโต) เอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลอีกด้วย^{๗๕}

ทฤษฎี ERG ยังสรุปได้ว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นไปหรือต่ำลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นไปได้หรือไม่^{๗๖}

สรุปได้ว่า การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานต้องสร้างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) อันได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน สำหรับปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) อันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงื่อนไขการทำงาน นโยบายขององค์กร และรูปแบบการบังคับบัญชา นั้น สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน แต่สร้างความพอใจในงานไม่ได้

๓. ทฤษฎี ๒ ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ

เฮอริเบิร์ก (Herzberg) (Herzberg's two-factor theory) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย ๒ แนวคิด คือ

^{๗๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๕.

^{๗๕} Clayton Alderfer, "Test of a New Theory of Human Need", *Organizational Behavior and Human Performance* 4, (New York: Free Press, 1972), pp. 142-175.

^{๗๖} Frederick Herzberg, *Work and The Nature of Man*, (New York: The world Publishing Company, 1967), pp. 13-14.

๑) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (no satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (motivation factor)

๒) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (hygiene factors)^{๗๗}

ทฤษฎีนี้ประกอบด้วย ๒ ปัจจัย คือ (๑) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ และ (๒) ปัจจัยการดำรงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย

๑. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

๒. ปัจจัยการดำรงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจกับการทำงาน (job dissatisfaction) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่เสนอของเฮร์เบิร์ต (Herzberg) แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ หมายถึง ทฤษฎีที่อาศัยแนวคิด ๒ แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ ส่วนอีกแนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย

๔. ทฤษฎีความต้องการของแมกคลีแลนด์ (McClelland's Need Theory)

การเข้ามามีส่วนร่วมในสังคม แต่ละบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม ผลของการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม โดยเฉพาะประสบการณ์ทางสังคมมีส่วนอย่างมากในการหล่อหลอมให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ผลักดันให้กระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แมกคลีแลนด์ ได้แบ่งความต้องการดังกล่าวนี้ออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มีความสมบูรณ์แบบและได้มาตรฐานดีเยี่ยม จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (n-Ach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน โดยเป้าหมายที่ตั้งมีความเป็นไปได้สูงที่จะบรรลุผลและพยายามดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นผลจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็คำติชม เพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง กล่าวที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

^{๗๗} Ibid. p. 17.

๒) ความต้องการการมีอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๓) ความต้องการสัมพันธภาพที่ดี (Need for Affiliation: n-Aff) เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองและมีแนวโน้มที่จะยอมตามความปรารถนาหรือบรรทัดฐานของผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

แมกคิลแลนด์ เชื่อว่า แต่ละคนมีความต้องการทั้ง ๓ ส่วนประกอบกัน โดยบางคนอาจมีความต้องการอันใดอันหนึ่งเข้มข้นกว่าความต้องการอื่น และความต้องการที่เข้มข้นดังกล่าวก่อให้เกิดการจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ อย่างเห็นได้ชัด^{๗๘} จากความต้องการ ๓ ประการข้างต้น แมกคิลแลนด์ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการความสำเร็จอันเกิดการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งถือเป็นความต้องการที่ทำให้เกิดผลงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่า^{๗๙}

๕. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมน้อยมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้ทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง เช่นกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจเช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แม้ทำงานหนักขึ้น

พฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจการเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎี นี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน Vroom ได้เสนอรูปแบบ

^{๗๘} นุชลี อุบภัย, *จิตวิทยาการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : แม็ทซ์พอยท์, ๒๕๕๘), หน้า ๑๑๕.

^{๗๙} David Mc Clelland, "Business Drive and National Achievement", *Harvard Business Review*, (Harvard University 1962), pp. 99-122.

ของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

$V = \text{Valance}$ หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่า หรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึงความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ ๑ ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ๒ หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่งคือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

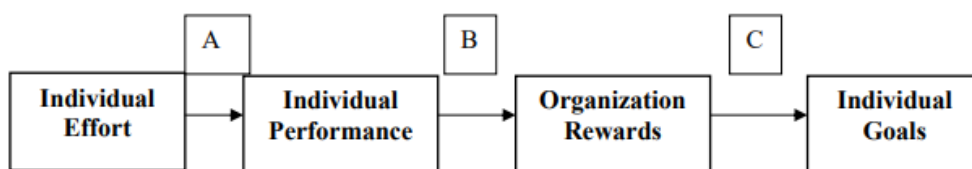
$E = \text{Expectancy}$ ได้แก่ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่าผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

๑. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

๒. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๓. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา^{๘๐}



A= Effort performance linkage

B= Performance reward linkage

C= Attractiveness

^{๘๐}Victor H. Vroom and Lyman W. Porter and Edward E. Lawler, *Work and Motivation*, (Jossey-Bass Classics, 1995), p. 106.

มีการแบ่งรางวัลออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่ม ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

๒. รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

๑) ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน

๒) อำนวยความสะดวกให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยทำให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

๓) คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

๔) ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

๕) การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

๖) จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก^{๘๑}

เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมโดยถือเกณฑ์ความน่าจะเป็นในการรับรู้ ซึ่งจะก่อให้เกิดการใช้ความพยายาม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตลอดจนถึงอยู่กับวิธีการซึ่งเขามองถึงคุณค่าที่เป็นผลลัพธ์นั้น^{๘๒}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน ๓ ประการ คือ การใช้ความพยายามในการทำงาน การปฏิบัติงานและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคาดหวัง ๒ ลักษณะ คือ ความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายามและความคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน หรือเป็นตัวชี้วัดการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ

๖. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories)

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement theories) หรือการปรับพฤติกรรม เป็นทฤษฎีที่ระบุว่าผลลัพธ์ของพฤติกรรมในปัจจุบันของบุคคลได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมในอดีต รูธ และ บีแอร์

^{๘๑}Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N., *Organizational Behavior*, (9th ed.), (New York: John Wiley & Sons, Inc., 2003), p. 118.

^{๘๒}Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell., *Management: Building Competitive Advantage*, (4th ed), (Boston: Lrwin McGraw-Hill, 1999), p. 2.

(Rue & Byars)^{๘๘} หรือเป็นทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่ง กับผลพฤติกรรมนั้นหรือหมายถึงกระบวนการพฤติกรรมของคน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ ในอดีต บี.เอฟ. สกินเนอร์ (B.F. Skinner) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ และได้นำมาใช้เป็นเทคนิคในการจูงใจ ซึ่งเขาคิดว่าแต่ละบุคคลจะได้รับรางวัลโดยการออกแบบ ที่เหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ส่วนการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะ ทำให้เกิดการเสริมแรงด้านลบ (negative reinforcement)

ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Reinforcement theories of motivation) สกินเนอร์ได้นำเสนอการใช้การเสริมแรงเพื่อการจูงใจบุคคลให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ทำพฤติกรรมซ้ำหรือหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ตั้งเป็น law of effect โดยมองการเสริมแรงเป็น ๒ ด้าน ได้แก่

๑) การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) เป็นการให้ผลตอบแทนในสิ่งที่บุคคลอยากได้ เช่น เงิน ค่ายกย่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มสวัสดิการ การให้วันหยุด เป็นต้น เพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมพึงประสงค์ต่างๆ

๒) การเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) เป็นการไม่ให้ผลตอบแทนที่บุคคลไม่ต้องการ โดยมีการกำหนดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ต้องไม่กระทำและบทลงโทษต่างๆ เช่น ไล่ออก ตัดเงินเดือน ตักเตือน โดยที่หากบุคคลกระทำแต่พฤติกรรมพึงประสงค์ ก็จะไม่ให้ผลตอบแทนทางลบแก่ผู้นั้น

สกินเนอร์และคณะได้นำเสนอวิธีการให้การเสริมแรง (schedule of reinforcement) ไว้ ๕ แบบ ได้แก่

๑. การให้อย่างต่อเนื่อง (Continuous reinforcement) เป็นการให้การเสริมแรงทางบวกอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่ทำพฤติกรรมที่กำหนดไว้

๒. การให้ตามปริมาณงาน (Fixed ratio) เป็นการให้การเสริมแรงตามปริมาณงานที่บุคคลกระทำ หรือการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็นชิ้น หากต้องการผลตอบแทนมากก็จะทำงานมาก หากมีความต้องการไม่มากก็จะกระทำเพียงเท่าที่ต้องการเท่านั้น

๓. การให้ตามระยะเวลา (Fixed interval) เป็นการให้การเสริมแรงเมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมพึงประสงค์ตามระยะเวลาที่แน่นอน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ซึ่งทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมในระดับคงที่ และจะแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ได้ให้เกิดขึ้นมากในช่วงใกล้วันรับค่าตอบแทน

๔. การให้ตามปริมาณงานยืดหยุ่น (Variable ratio) เป็นการให้ตามปริมาณงานแต่ไม่กำหนดตายตัว โดยอาจพิจารณาในด้านคุณภาพพร้อมด้วย โดยยิ่งกระทำมากก็มีโอกาสได้ผลตอบแทนมากขึ้น

^{๘๘}Rue Leslie W. & Lloyd L. Byars, **Management: Skill and Application**, (9th ed), (North America: McGraw-Hill, 2000), p. 450.

๕. การให้ตามระยะเวลายืดหยุ่น (Variable interval) เป็นการให้การเสริมแรงโดยให้ตามเวลาแต่ไม่มีการกำหนดแน่นอน อาจให้หรือไม่ให้ก็ได้ เช่น ให้รางวัลพิเศษทุก ๓ เดือนบ้าง ๖ เดือนบ้าง เป็นการจูงใจ หรือการให้รางวัลกับพนักงานดีเด่นเฉพาะในวาระพิเศษเท่านั้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเสริมแรง เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ซึ่งทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดการเสริมแรงในด้านลบ ดังนั้น อาจพอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพซึ่งจากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลการศึกษานักวิชาการต่างๆ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีในการพัฒนาประสิทธิภาพหลายๆ ทฤษฎีสามารถนำมาเป็นกรอบในการสร้างขวัญกำลังใจแก่ทหารเกณฑ์ได้

๒.๒.๖ การนำแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

การนำมาประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นงานอย่างหนึ่งของหัวหน้าหรือผู้บริหาร นั่นคือการใช้ศิลปะการชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีคำ ๔ คำที่พูดถึงเสมอ ในการจูงใจผู้อื่นคือเงิน, ความกลัว, การตั้งเป้าหมายและขวัญซึ่งจริงๆ แล้ว ๔ คำนี้คือหลักการที่สำคัญ จึงควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของคำเหล่านี้

๑. เงิน เป็นสิ่งจรรยาว่าถ้าลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมไม่ว่าจะใช้วิธีอะไรก็ไม่สามารถให้เขาสร้างผลผลิตที่สูงได้นอกจากงานนั้นหายาก

๒. ความกลัวถูกลงโทษเป็นเครื่องมือที่ชักจูงใจลูกน้องเป็นอันดับสองแต่ความกลัวส่งผลเพียง ๒ กรณี คือเมื่อรู้ว่าหากไม่พัฒนาผลงานก็รับหางานอื่นทำเสียและกรณีที่สองเป็นเครื่องกระตุ้นฉุนเฉียว เช่น ชูว่าควรรีบทำให้เสร็จก่อนเจ้านายใหญ่กลับมา

๓. การตั้งเป้าหมายเป็นความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงานของคนการตั้งเป้าหมายต้องตั้งให้ถูกต้องและเหมาะสมไม่สูงหรือต่ำเกินไป ทางจิตวิทยาได้พบว่าหลังจากคนล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายครั้งที่ ๑ เขาจะตั้งครั้งต่อไปให้ต่ำลงเพราะกลัวความล้มเหลว

๔. ขวัญกำลังใจเรื่องขวัญและกำลังใจมีความสำคัญแต่ถ้าได้รับมากเกินไปก็ไม่ช่วยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานที่มีความสุขไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่มีประสิทธิภาพเสมอไปแต่ขวัญและกำลังใจทำให้ค่าใช้จ่ายของบริษัทลดลงได้แต่เป็นทางอ้อมมากกว่าทางตรง เช่น บรรยากาศในการทำงานดี

การใช้แรงจูงใจทั้ง ๔ ประการถ้าเอามาประกอบกับทฤษฎีแรงจูงใจสามารถใช้ทุกทฤษฎีแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และประเภทของบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับแต่ละระดับจะปฏิบัติและใช้แรงจูงใจต่างกัน หากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปและฐานะทางการเงินที่ดี ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ทฤษฎีความคาดหวัง, ทฤษฎีเสมอภาคสามารถประยุกต์ใช้ได้ผลมากกว่าแต่ในระดับผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างที่ใช้แรงงานมากกว่าทักษะควรเน้นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเสริมแรง, ทฤษฎีความต้องการ ๕ ระดับของมาสโลว์

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Dusenbery, David B. (2009, p. 124)	การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ มีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการเป็น
Kidd, J. R. (1967, p. 101)	แรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003, p. 118)	รางวัลภายนอก เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่ม ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รางวัลภายใน เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Lovell, R. B. (1980, p. 109)	แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคล ที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง
Rue Leslie W. & Lloyd L. Byars, (2000, p. 450)	ทฤษฎีการเสริมแรง เป็นทฤษฎีที่ระบุว่าผลลัพธ์ของพฤติกรรมในปัจจุบันของบุคคลได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมในอนาคต
Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell.	ทฤษฎีความคาดหวัง โดยถือเกณฑ์พฤติกรรมความน่าจะเป็นในการรับรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้ความพยายาม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตลอดจนขึ้นอยู่กับ

(1999, p. 2)

กับวิธีการซึ่งเขามองถึงคุณค่าที่เป็นผลลัพธ์นั้น

๒.๒.๗ ปัจจัยวัดขวัญกำลังใจ

ปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญดีขึ้น คือ

๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานแต่ละวัน

๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ คนส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจ และสามารถได้ดี เพราะทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพ

๓. การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจก่อนการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

๔. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่เข้าใจซาบซึ้งถึงระบบ และวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้ว ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งานที่กำลังใจ และช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

๕. ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการบำเหน็จรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังขวัญดี

๖. สุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกาย และจิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีปัญหาอาจทำงานไม่ได้^{๘๔}

องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน โดยเฉพาะความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทักษะคิดที่มีองค์การ ทักษะคิดที่มีต่อการบังคับบัญชา ความพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน การควบคุมบังคับบัญชาแบบคำนึงถึงพนักงาน ปริมาณงาน และความตึงเครียดของงาน การปฏิบัติตน ต่อบุคคลในองค์การ ความภาคภูมิใจในองค์การ ความพอใจในเงินเดือนที่ตนคิดที่มีต่อระบบการติดต่อสื่อสารแบบทางการภายในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและโอกาสในการก้าวหน้าของงาน ทักษะคิดเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนาให้ดีขึ้น Davis นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน ๕๐๐ คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน ได้แก่

^{๘๔} Herzberg and et al. (1959), อ้างใน สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พล ทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖), หน้า ๒๖-๒๗.

๑. ภาวะผู้นำที่ดี
๒. โอกาสความก้าวหน้า
๓. ข่าวสารข้อมูล
๔. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์
๕. การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน
๖. การสังคม และการเคารพซึ่งกันและกัน
๗. ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล
๘. งานที่ก่อปรไปด้วยสาระประโยชน์
๙. การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม^{๘๕}

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญกำลังใจมีหลายประการ อาทิเช่น สวัสดิการ ความภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติความสัมพันธ์กันดีระหว่างคนปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความยุติธรรม สิ่งตอบแทนให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด และโอกาสความเจริญก้าวหน้า รวมไปถึงสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้บริหารนำไปใช้ก็จะประโยชน์ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีขวัญกำลังใจ

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการเสริมสร้างและบำรุงในการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนมีความหวังในโอกาสก้าวหน้า
๒. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๓. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือโยกย้าย
๔. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ
๕. สนับสนุนให้ทำงานที่มีความพึงพอใจ และมีโอกาสได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่ม

๖. การจัดสวัสดิการที่ดี เพราะการให้สวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญทางหนึ่ง สวัสดิการหมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างธรรมดา เช่น การมีสหกรณ์เงินออมทรัพย์เงินช่วยเหลือบุตร ฯลฯ การให้สวัสดิการทำให้คนงานมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย เมื่อเขาเกิดมีปัญหาที่เขาต้องการความช่วยเหลือ

^{๘๕} Davis, Keith, Human Behavior at Work: Human relation and Organization Behavior. Fourth edition, (New York: McGraw-Hill Co., 1972), pp. 29-30.

๗. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับความสะดวกสบาย และความปลอดภัย รวมทั้งการปรับปรุงหาเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยมาใช้ในองค์การขวัญเป็น สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารงานที่ดีจะต้องคอยตรวจสอบถึงสถานะของขวัญอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ รักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ เพื่อจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพ ของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปลัจจัยวัดขวัญกำลังใจ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Herzberg and et al. (1959)	ปัจจัยวัดขวัญกำลังใจ ๑. ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้างานที่มี ต่อผู้ปฏิบัติงาน ๒. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ๓. การเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ๔. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและ ประสิทธิภาพขององค์กร ๕. ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการ บำเหน็จรางวัล

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปลัจจัยวัดขวัญกำลังใจ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Davis, Keith (1972, pp. 29-30)	องค์ประกอบสำคัญของขวัญกำลังใจ ๑. ภาวะผู้นำที่ดี ๒. โอกาสความก้าวหน้า ๓. ข่าวสารข้อมูล ๔. การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์ ๕. การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ๖. การสังคม และการเคารพซึ่งกันและกัน ๗. ความมั่นคงปลอดภัยที่ขอบด้วยเหตุผล สภาพ การทำงานที่ขอบด้วยเหตุผล ๘. งานที่ก่อปรไปด้วยสาระประโยชน์ ๙. การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับทหารเกณฑ์และแรงจูงใจการเป็นทหารเกณฑ์

๒.๓.๑ ความเป็นมาการเกณฑ์ทหาร

“ตำนานการเกณฑ์ทหาร” พระนิพนธ์ในสมเด็จพระนารายณ์มหาราช กรมพระยาพิชัยดาบหัก อธิบายไว้ซึ่งขอคัดมานำเสนอเพียงบางส่วน พระนิพนธ์ตอนที่คัดชื่อ “ว่าด้วยลักษณะเกณฑ์ทหารอย่างโบราณ”^{๕๖} พิมพ์อยู่ในหนังสืออนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ ร.อ.เปรม รัชนิวัต ฅ ฅาปนกิจสถานกองทัพบก วัดโสมนัสวิหาร วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๔๙๙ ว่าด้วยลักษณะเกณฑ์ทหารอย่างโบราณได้กล่าวต่อไปนี้

๑. ว่าด้วยบุคคลที่ต้องเป็นทหาร การเกณฑ์ทหารแต่โบราณกำหนดบุคคลเป็น ๔ พวก คือ ไทยพวก ๑ นักบวชพวก ๑ คน ต่างชาติพวก ๑ ทาสพวก ๑

- บรรดาชายไทย ไม่ว่าจะศักดิ์หรือสกุลอย่างไร ต้องเป็นทหารทั้งนั้น เชื้อสายคนชาติอื่นอันเกิดในประเทศนั้นนับว่าเป็นไทย แต่คนชาติไทยที่ตกเป็นทาสไม่นับว่าเป็นไทย ในวิธีเกณฑ์ทหาร

- นักบวชนั้น ไม่ว่าจะบวชในพระพุทธศาสนาหรือไสยศาสตร์ ยกเว้นไม่เกณฑ์ทหาร ความข้อนีมีเรื่องกล่าวในหนังสือพระราชพงศาวดารว่าเมื่อครั้งแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์ เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ให้สีกพระภิกษุสามเณร ออกมารับราชการ (ทหาร) แต่มีจดหมายเหตุฝรั่งแต่งไว้ในครั้งนั้น

- มีคนหลีกเลียงราชการทหารออกบวชเป็นพระภิกษุสามเณรมากนัก สมเด็จพระนารายณ์โปรดให้หลวงสรศักดิ์ เป็นแม่กองพิจารณาเลือกสีกเสีย เป็นอันมากดังนี้ น่าจะจริงอย่าง^{๕๗} ฝรั่งว่า เพราะวิชาเยนทร์เป็นคริสตัง สมเด็จพระนารายณ์เห็นจะไม่โปรดให้มีอำนาจเหนือพระภิกษุสามเณรในพระพุทธศาสนา

- คนต่างประเทศแต่โบราณกำหนดเป็น ๓ จำพวก คือ

๑) จำพวกที่ไปมาค้าขายชั่วคราว เป็นแต่เรียกใช้หรือเรียกเงินแทนแรงเป็นคราว ไม่ เกณฑ์เป็นทหาร

๒) จำพวกที่มาตั้งภูมิลำเนาอยู่ประจำในพระนคร ถ้าใครสมัครก็ยอมรับเป็นทหารอาสา

๓) จำพวกลูกหลานเชื้อสายของชาวต่างประเทศอันเกิดในเมืองไทย (เช่น พวกเชื้อสายโปรตุเกศที่อยู่กุฎีจีน) เกณฑ์เหมือนกับไทย

^{๕๖} คัดจากประชุมพงศาวดาร ภาคที่ ๒๓ จอมพล สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ กรมพระยาภาณุพันธุวงศ์วรเดชฯ ผู้บังคับการพิเศษกรมทหารราบที่ ๔ โปรดให้พิมพ์ประทานในงานฉลองโล่ที่จังหวัดราชบุรี เมื่อปีระกา พ.ศ. ๒๔๖๔ พิมพ์ที่โรงพิมพ์โสภณพิพรรฒธนากร.

^{๕๗} พระเจ้าสุริเยนทราธิบดี (คำให้การชาวกรุงเก่า) ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงวินิจฉัยพระนามว่าเป็นสมเด็จพระสรรเพชญ์ที่ ๘ เป็นพระมหากษัตริย์ไทยรัชกาลที่ ๒๙ แห่งอาณาจักรอยุธยา.

- คนที่เป็นทาสเป็นเชลย^{๘๘} นั้น จะเป็นไทยหรือคนชาติอื่นก็ตามถือว่าเป็นคนชั้นเลว คล้ายกับปศุสัตว์ สำหรับแต่จะเป็นบ่าวไพร่จึงเป็นแต่เกณฑ์ใช้แรงงาน ไม่ให้มีศักดิ์เป็นทหาร

๒. กำหนดเวลารับราชการการเกณฑ์ทหาร นับว่าคนอายุ ๑๘ ปี ถึงกำหนดจะต้องเป็นทหาร ต้องรับราชการอยู่จน อายุ ๖๐ ปีจึงปลดปล่อย แต่ถ้ามีลูกชายเข้ารับราชการ ๓ คน ก่อนพออายุ ๖๐ ปีก็ปลดปล่อยดูจกัน กำหนดเช่นกล่าวนี้ อนุโลมถึงบุคคลจำพวก ซึ่งมีหน้าที่รับราชการอย่างอื่น เช่นเสียเงิน แทนแรงเป็น ต้น อันมิต้องเป็นทหารด้วย

- การที่เข้าทะเบียนเกณฑ์นั้น เมื่ออายุยังอยู่ในระหว่าง ๑๘ ปีไปหา ๒๐ ปี เรียกว่าไพร่สม ให้มูลนายฝึกหัดไปก่อนยังมีต้องรับราชการ เมื่ออายุพ้น ๒๐ ปีแล้วจึงยกขึ้นเป็น ทหาร เรียกว่าไพร่หลวง ไพร่หลวง มีหน้าที่ต้องมาอยู่ประจำราชการ ปีละ ๖ เดือน เป็นนิจ กำหนดนี้ ภายหลังลดลงมาปีละ ๔ เดือน (มาถึงกรุงรัตนโกสินทร์ลดลงคง แต่ปีละ ๓ เดือน) เมื่อเกิดวิธียอมให้ไพร่เสียเงินจ้างคนรับราชการแทนตัวได้ ในเวลาปกติไพร่หลวง^{๘๙} ต้องเสียค่าจ้างเดือนละ ๖ บาท ทาสเพียงปีละ ๖ สลึง (คือ ๑ บาท กับ ๕๐ สตางค์) เงิน ค่าจ้างคนแทนเช่นนี้ ชั้นแรกเห็นจะให้มูลนายจัดจ้างคนแทนจริงๆ แต่ชั้นหลังมารัฐบาลยอมรับเงิน นั้นในเวลาบ้านเมืองเป็นปกติ จึงเลยเรียกว่าค่าราชการ มีเงินอีกประเภท ๑ เรียกว่าส่วย เกิดแต่รัฐบาลยอมให้ไพร่พลอันอยู่ห่างไกลแต่อยู่ในที่เกิดสงของซึ่งต้องใช้ในราชการยกตัวอย่างเช่น ดินประสิ่ว อันต้องการใช้ทำดินปืน เป็นต้น จึงยอมให้ไพร่พลซึ่งตั้งภูมิลำเนาอยู่ตามหมู่เขาหาดินประสิ่วตามถ้ำมาส่งเป็นส่วยแทนตัวมารับราชการได้มีส่วยต่างๆ ซึ่งตั้งขึ้นในครั้งกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีมากมายหลายอย่าง ครั้นนานมาก็ยอมให้ส่งเป็นเงินแทนดินประสิ่วได้อย่างเดียวกับค่าราชการ แต่อัตราต่ำกว่า อยู่ราวปีละ ๖ บาท แต่การที่ยอมให้เสียค่าราชการและส่วย แทนรับราชการดังกล่าวมานี้ ยอมเฉพาะแต่เวลาที่บ้านเมืองเป็นปกติ ถ้ามีการทัพจับศึกก็เกณฑ์เรียกตัวมารับราชการ

การเกณฑ์ทหารเป็นรูปแบบหนึ่งของการระดมทรัพยากรในสังคมขึ้นมาเพื่อปกป้องคุ้มครองสังคม ซึ่งการเกณฑ์ทหารในที่ต่างๆ มีรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบริบทและเฉพาะของแต่ละประเทศ บางประเทศเน้นการเกณฑ์ทหารมองที่ความเท่าเทียมกันทั้งหมดทุกเพศสภาพ ไม่ว่าจะ เป็นชายหรือหญิงเมื่อมีอายุตามเกณฑ์จำเป็นต้องเป็นทหารรับใช้ประเทศในหน่วยใดหน่วยหนึ่ง หรือ บางประเทศเลือกเกณฑ์ทหาร เฉพาะเพศชายที่อายุถึงเกณฑ์โดยไม่มีข้อยกเว้น หรือบางประเทศ เปลี่ยนรูปแบบจาก บังคับเกณฑ์ทหารไปสู่รูปแบบของระบบอาสาสมัครที่ตอบสนองด้วยสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น แต่สำหรับประเทศไทยยังคงใช้รูปแบบการเกณฑ์ทหาร ที่มีหลายรูปแบบที่ทับซ้อนกัน ทั้งการเกณฑ์ทหารของเพศชาย ตามปกติเมื่ออายุถึงเกณฑ์ทหาร ตามที่พระราชบัญญัติกำหนดต้องเข้ารับการตรวจเลือกทหาร ยกเว้น ของการศึกษาวิชาทหาร จึงเป็นที่นักศึกษาว่า เพราะเหตุใด

^{๘๘} จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ทาส เป็นระบบใดๆ ที่มีการใช้หลักการของกฎหมายลักษณะทรัพย์สินที่ใช้กับผู้คน อนุญาตให้บุคคลเป็นเจ้าของ ซื้อและขายให้แก่บุคคลอื่นเป็นรูปแบบของทรัพย์สินโดยนิตินัย.

^{๘๙} จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรีไปยังการนำทางไปยังการค้นหาในสังคมไทยสมัยโบราณ ไพร่ หมายถึง สามัญชนทั่วไปที่ไม่ได้อยู่ในฐานะทาส

รูปแบบการตรวจเลือกทหารของไทยจึงมีสองรูปแบบซ้อนทับกัน และรูปแบบทั้งสองมีพัฒนาการเกิดขึ้นมาอย่างไร รวมถึงบรรยากาศการโต้เถียงที่มีต่อรูปแบบการเกณฑ์ทหารในสังคมการเมืองไทยปัจจุบันได้ศึกษา

๑) ประวัติศาสตร์ความเป็นมาก่อนการเกณฑ์ทหารแบบสมัยใหม่ของไทยซึ่งจะอธิบายปัจจัยต่างๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนรูปแบบการเกณฑ์ทหารของไทยให้ทันสมัยยิ่งขึ้น

๒) ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของการเกณฑ์ทหารของไทยจะอธิบายถึงแนวทางในการเกณฑ์ทหารของไทยว่ามีแนวทางในการบริหารจัดการคัดสรรทหารอย่างไร

๓) ข้อยกเว้นที่เกิดขึ้นจากการเกณฑ์ทหารสมัยใหม่จะอธิบายถึงข้อผ่อนผันและข้อยกเว้นที่เกิดขึ้นหลังจากการออกพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. ๒๔๔๘

๔) พัฒนาการของข้อยกเว้นในการเกณฑ์ทหารของไทย : นักศึกษาวิชาทหารจะอธิบายจุดกำเนิดของการศึกษาวิชาทหารที่ได้กลายเป็นอีกช่องทางหนึ่งของการหลีกเลี่ยงการเป็นทหาร

๕) พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ การเน้นย้ำถึงแนวทางการสร้างกำลังพลสำรอง

๖) ปัญหาของการเกณฑ์ทหารในสังคมไทย จะอธิบายถึงภาพบางส่วนของปัญหาการเกณฑ์ทหารที่เกิดขึ้น ในสังคมไทยหลังจากการเปลี่ยนแนวทางการเกณฑ์ทหารแบบเดิม ไปเป็นการเกณฑ์ทหารแบบใหม่ผ่านการนำเสนอประเด็นของกลุ่มต่างๆ ในสังคมปัจจุบัน

๗) แนวทางใหม่ของการเกณฑ์ทหารจะเป็นการพยายามอธิบายถึงความพยายามในสังคมไทยที่จะปรับปรุงระบบการเกณฑ์ทหารของไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีความสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน

๘) ตามที่บุคคลชายไทยทุกคน เมื่ออายุครบ ๒๑ ปีแล้วนั้น จะต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกทหาร^{๙๐} ตาม “พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช ๒๔๙๗ โดยจากการศึกษาความพึงพอใจของบุคคลชายไทย ที่ผ่านกระบวนการการคัดเลือกทหาร และได้เป็นทหารกองประจำการ พบว่า “ทหารกองประจำการ เมื่อผ่านกระบวนการฝึกอบรม คุณลักษณะทหารมาแล้วรู้สึกพึงพอใจ ในการเป็นทหาร ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัจจุบัน ประเทศไทยไม่ประสบปัญหาภาวะภัยคุกคามจากภายนอกประเทศ หรือการมีสงครามขนาดใหญ่

๙) กองทัพบกได้ให้การฝึกอบรมทั้งด้านวิชาทหารและวิชาการ ให้การขัดเกลาในด้านพฤติกรรมและทัศนคติ จนทำให้ได้คุณลักษณะของทหารที่พึงประสงค์ของกองทัพบก มีความจงรักภักดี มีความเสียสละ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นทหาร มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ ถึงแม้จะไม่พอเพียงหรือสะดวกสบายกว่าก่อนการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการมีความพอใจ

^{๙๐} กระทรวงกลาโหม, ๒๔๙๗, พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๗๑, ตอนที่ ๑๓.

ในการปกครองบังคับบัญชา และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จนสามารถอยู่รับราชการครบ ๒ ปีโดยไม่ขาดหนี้ราชการทหารหรือขอลดระยะเวลารับราชการ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกระบวนการอบรมประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของกองทัพ

๑๐) การให้พลทหารทำงานต่างๆ นั้น ไม่ใช่การใช้งานกำลังพล แต่เป็นการปลูกจิตสำนึกให้รู้จักหน้าที่ของตนเอง ซึ่งการฝึกทหารยุคต้นแบบ ต้องมีลักษณะท่าทาง สมาร์ท ผึ่งผาย มีระเบียบวินัย และกล่อมเกลாதองสังคมสู่ความเป็นผู้นำจิตอาสาเพื่อเป็นตัวอย่างให้หน่วยงานอื่นๆ ได้ และเมื่อทหารมีวินัย กองทัพแข็งแกร่ง ประเทศชาติก็เข้มแข็ง

๑๑) จากการที่รัฐบาลโดยกระทรวงกลาโหม ได้เล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการ ก่อนที่จะปลดออกไปเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัวนั้นกระทรวงกลาโหม และกระทรวงแรงงานได้ทำข้อตกลงร่วมกันว่าด้วยการพิจารณาความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ที่ผ่านมามีกระทรวงกลาโหมและกระทรวงแรงงานได้เปิดสอนทักษะพัฒนาฝีมือและส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการอย่างต่อเนื่องซึ่งนอกจากทหารกองประจำการจะมีขีดความสามารถในการปกป้องอำนาจอธิปไตยของชาติ และมีจิตอาสาในการช่วยเหลือประชาชนในยามจำเป็นแล้วและยังมีศักยภาพในการเป็นกำลังแรงงานที่ดีเนื่องจากมีการฝึกระเบียบวินัยและพฤติกรรมที่ดีในการทำงานมาโดยตลอดและยังได้รับการฝึกอาชีพจะกลายเป็นกำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือทดแทนในส่วนขาดแคลนเป็นอย่างดี

๑๒) การที่ทหารกองประจำการได้เข้าประจำการ เปลี่ยนจากบุคคลพลเรือน เป็นทหารได้รับการฝึกอบรมและขัดเกลาทองสังคม จนเป็นกำลังพลที่พึงประสงค์ของกองทัพ ซึ่งกระบวนการขัดเกลาทองสังคมเป็นการได้รับการอบรมตามความสำคัญและความจำเป็น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการแสดงบทบาททางสังคมหลังจากปลดประจำการ ทั้งนี้กระบวนการขัดเกลาทองสังคมสู่ความเป็นผู้นำของทหารเกณฑ์ มีความสำคัญอย่างมากที่ทำให้เกิดภาวะผูกพันต่อ สังคมในแง่การยึดถือคุณค่าของสังคมนั้นและแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการดำเนินบทบาทตามความคาดหวังของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของกระบวนการว่าจะสามารถขัดเกล่า และอบรมให้สมาชิก เรียนรู้และยอมรับต่อระบบจนถือเป็นความรับผิดชอบที่จะนำเอาคุณค่าและความคาดหวังต่อบทบาท นั้นมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่ตนเองพึงพอใจ

๒.๓.๒ แรงจูงใจการเป็นทหารเกณฑ์

๑. กองทัพกล่อมเกลาทองสังคมให้ทหารเกณฑ์เป็นสุภาพบุรุษเป็นผู้นำทางสังคม กระทรวงกลาโหม สั่งทุกหน่วยทำพิธีส่งทหารเกณฑ์ที่ปลดประจำการกลับส่งสังคม อย่างสมเกียรติ กำกับดูแลทหารใหม่อย่างน้องเล็กสุดของกองทัพ ระวังโรคคลมร้อนระหว่างฝึก พล.ท.คงชีพ ตันตระวาณิชย์ โฆษกกระทรวงกลาโหม เปิดเผยภายหลังการประชุมสภากลาโหม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ ที่

มีพล.อ.ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี ฝ่ายความมั่นคงและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นประธาน โดยพล.อ.ประวิตร ได้กำชับหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม และเหล่าทัพ ให้จัดพิธีส่งทหารกองประจำการที่จะพ้นหน้าที่จากกองทัพในช่วง เมษายน ของทุกปี อย่างสมเกียรติ “ให้เป็นการส่งคืน สุภาพบุรุษที่ได้รับการฝึกปลูกฝังวินัยให้มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ความเสียสละและการมีจิตสาธารณะสู่สังคม โดยกองทัพเชื่อว่าสุภาพบุรุษ ชายชาติทหาร รุ่น สุรุ่นเหล่านี้ จะกลับไปทำหน้าที่เป็นกำลังสำคัญของสังคมและเป็นผู้นำครอบครัวพร้อมทั้ง ย้ำให้กองทัพติดตามช่วยเหลือและสนับสนุนให้ทหารเหล่านั้น สามารถกลับไปพัฒนาและประกอบอาชีพ ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนต่อไป” โฆษกกระทรวงกลาโหม กล่าว

พล.ท.คงชีพ กล่าวว่า สำหรับทหารใหม่ที่จะเข้ารับการฝึกตั้งแต่ต้นเดือนพฤษภาคม ขอให้ทุกหน่วยฝึกต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของการฝึกทหารใหม่และวินัยทหารอย่างเคร่งครัด ให้ถือว่าทหารใหม่คือสมาชิกน้องเล็กสุดของกองทัพ ที่จำเป็นต้องร่วมกันดูแลให้คำแนะนำ และช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ขอให้ความสำคัญในการกำกับดูแลการฝึกในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป

โดยเฉพาะช่วงที่สภาพอากาศร้อนจัด “ต้องมีเจ้าหน้าที่แพทย์สนามประจำหน่วยฝึกและ เป็นไป ตามคำแนะนำทางการแพทย์เท่านั้น เพื่อป้องกันอาการป่วยจากโรคลมร้อน ขอให้หน่วยฝึกทหารใหม่ จัดให้มีการติดต่อสื่อสารและการเยี่ยมทหารใหม่จากครอบครัวและญาติเป็นระยะๆ เพื่อ ความเข้าใจ ความเชื่อมั่นในกองทัพในการดูแลบุตรหลาน เมื่อต้องเข้ามารับราชการเป็นทหารกองประจำการ” โฆษกกระทรวงกลาโหมกล่าว

๒.๓.๓ สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์)

๑. การสมัครรับราชการทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) เมื่อเข้ารับราชการจนครบกำหนดปลดแล้ว มีความประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารต่อ ทางราชการสามารถให้เข้ารับราชการต่อได้จนมีอายุครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์โดย จะต้องแจ้ง ความประสงค์ ที่จะอยู่ต่อกับหน่วยต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี

๒. ทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ขอลาศึกษาต่อ ทหารกองเกินที่ถูกกำหนดเข้ารับ ราชการทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) เมื่อมีความประสงค์ที่จะขอลาศึกษาต่อ ทางราชการ ได้มีการ อนุญาตให้ลากลับไปศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาได้โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ เงื่อนไขที่ ทางราชการกำหนด ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์

๑. นักศึกษาที่ถูกเข้ากองประจำการ ซึ่งมีสิทธิได้รับการผ่อนผันให้ลาไปศึกษาต่อจน สำเร็จ คือ

- ผู้ที่สอบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถานศึกษาแห่งใหม่ แต่อยู่ในระหว่างรอฟังผล การสอบต้องไปเข้ารับการศึกษาและถูกเข้ากองประจำการ

- ผู้ที่ไม่ได้ขอยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกฯ ตามกฎหมายเนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย เพราะประสบอุบัติเหตุหรือป่วยซึ่งไม่สามารถมาศึกษาได้ในห้วงเวลาที่สถานศึกษาประกาศให้นำหลักฐานมาแสดงเพื่อขอผ่อนผันการตรวจเลือกฯ

- นักศึกษาภาคสมทบ ที่ไม่มีสิทธิได้รับการผ่อนผันการตรวจเลือก

- กรณีที่ไม่ใช่เป็นความผิดของนักศึกษา และเป็นเหตุให้นักศึกษาไม่ได้รับสิทธิยกเว้น หรือผ่อนผันการตรวจเลือกฯ เช่น

๑) เจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาส่งรายชื่อเพื่อขอยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกผิดพลาดหรือตกหล่น

๒) เรื่องที่สถานศึกษาขอยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกไปยังจังหวัดแห่งท้องที่ ที่เป็นภูมิลำเนาทหารแล้วหายในระหว่างส่งเอกสารหรือส่งเอกสารภายหลังเสร็จสิ้นการตรวจเลือกฯ

๓) นักศึกษาที่ถูกเข้ากองประจำการไม่มีสิทธิได้รับการผ่อนผันให้ลาศึกษาต่อ คือ

- ผู้ที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ในข้อ ๑

- ผู้ที่ได้รับสิทธิในการยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกฯ ตามกฎหมายอยู่แล้ว แต่ไปยื่นเรื่องราวหรือคำร้องขอสละสิทธิการยกเว้นหรือผ่อนผันนั้นเสียเพื่อเข้ารับ การตรวจเลือกฯ

๒. การยื่นเรื่องราวขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพื่อลาศึกษาต่อ

- กรณีก่อนรายงานตัวเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ตามกำหนดในหมายนัดของนายอำเภอ ให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ โดยผ่านกรมและกระทรวงเจ้าสังกัด แล้วให้กระทรวงเจ้าสังกัดแจ้งต่อกระทรวงกลาโหม

- การอนุมัติหรือไม่อนุมัติ เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

๒.๒ เงื่อนไข

๑. นักศึกษาที่ยื่นเรื่องขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ไว้แล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะอนุมัติหรือไม่อนุมัติก็ตาม ต้องไปรายงานตัวเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ตามกำหนดในหมายนัดของนายอำเภอที่หน่วยสี่สี่เขต/อำเภอที่เป็นภูมิลำเนาทหาร เพื่อนำตัวขึ้นทะเบียนกองประจำการ และส่งเข้าหน่วยทหาร เมื่อหน่วยทหารรับตัวไว้แล้ว สำหรับผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อได้ หน่วยทหารต้นสังกัด ก็จะออกบัตรอนุญาตลาแบบ ๒ ให้รับไปและถือไว้เป็นหลักฐาน

๒. เวลาที่ลาไปศึกษา ไม่คิดเป็นเวลารับราชการในกองประจำการ

๓. สิทธิที่ได้บังเกิดขึ้นในระหว่างที่ลาไปศึกษาต่อ นั้น ไม่ทำให้เกิดประโยชน์และสิทธิใดๆ ในการรับราชการทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์)

๔. ให้ลาศึกษาต่อได้เฉพาะหลักสูตรสาขาวิชาและในสถาบันศึกษาที่กำลัง ศึกษาอยู่เท่านั้น

๕. ถ้าสำเร็จการศึกษาหรือต้องออกจากการศึกษานั้นๆ หรือมีอายุครบ ๒๖ ปี บริบูรณ์ ก่อนกำหนด ที่อนุมัติไว้ ก็ให้กลับเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการตามต้นสังกัดเดิม

๓. อัตราเงินเดือน

เงินเดือนทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) เมื่อรวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวจะรวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. เบี้ยเลี้ยง คือ เงินที่ทางราชการจ่ายให้ทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) เพื่อเป็นค่าอาหารและใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีพประจำวัน

๔.๑. เบี้ยเลี้ยงประจำ คือ การปฏิบัติงานอยู่ในที่ตั้งปกติ จะได้รับในอัตราวันละ ๙๖ บาท

๔.๒. กรณีเดินทางไปราชการนอกที่ตั้งปกติ จะได้รับในอัตราวันละ ๑๒๐ บาท

๔.๓. กรณีไปปฏิบัติราชการเพื่อป้องกันและปราบปรามนอกที่ตั้งปกติหรือไปปฏิบัติราชการพิเศษเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ จะได้รับในอัตราวันละ ๒๔๐ บาท

๕. เครื่องแต่งกาย, เครื่องนอน, เครื่องสนาม และของใช้ส่วนตัวทหารกองประจำการ จะได้รับเครื่องนอนและเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายทหารทั่วไป และของใช้ส่วนตัวเท่าที่จำเป็นตามสิทธิอัตราการจ่ายทุกคน

๖. การเลี้ยงดู หน่วยหรือกรมกองทหาร จะจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารในหน่วย โดยหักเงินจากเบี้ยเลี้ยง เพื่อความสะดวกสบายไม่ต้องกังวลกับเรื่องอาหารการกิน โดยจัดอาหารวันละ ๓ มื้อ คือ มื้อเช้า มื้อกลางวัน และมื้อเย็น

๗. การบันเทิง หลังจากทำการฝึกมาอย่างเหน็ดเหนื่อยตามระยะเวลาอันสมควร ผู้บังคับบัญชาจะจัดให้มีมหรสพให้ทหารชมเป็นครั้งคราว เช่น การฉายภาพยนตร์ดนตรี เป็นต้น นอกจากนี้ภายในกองร้อยจะจัดให้มีห้องนั่งเล่น ซึ่งอาจจะมีหนังสือ, วิทยุ, โทรทัศน์และอุปกรณ์กีฬาในร่ม เป็นต้น

๘. การกีฬาหน่วยทหารมีการส่งเสริมให้กำลังพลได้มีการออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬา เช่น ฟุตบอล, ตะกร้อ, บาสเกตบอล และปิงปอง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นเครื่องส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

๙. การรักษาพยาบาล ในระหว่างที่เป็นทหารกองประจำการ จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลทุกคน นับตั้งแต่วันแรกของการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

๑๐. การพัฒนาตนเองด้านต่างๆ

๑๐.๑ ด้านบุคลิกภาพ เมื่อได้เข้าเป็นทหารกองประจำการ กองทัพจะเริ่มต้นทำการฝึกบุคคล ท่าเบื้องต้นเป็นระยะเวลา ๘ สัปดาห์ เพื่อให้กำลังพลมีสภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้มีสภาพร่างกาย และจิตใจที่เข้มแข็ง อดทน รู้จักเสียสละ มีระเบียบวินัย กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ มีลักษณะผู้นำสร้างเสริม บุคลิกภาพให้ดูสง่างามจากบุคคลพลเรือนให้มีลักษณะทหาร

๑๐.๒ การศึกษา กองทัพได้มีโครงการส่งเสริมการศึกษาให้กับทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จากความร่วมมือของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และมีสิทธิเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนทหารเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ ตามนโยบายของเหล่าทัพ ดังนี้

- การศึกษานอกระบบ โดยกองทัพได้จัดให้มี การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เช่น การศึกษานอกโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) และตอนปลาย (ม.๖) การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

- การศึกษาทางทหาร สำหรับทหารกองประจำการที่มีคุณสมบัติตามที่ทางราชการ กำหนด จะได้รับสิทธิพิเศษในการสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนทหารตามหลักเกณฑ์ ที่ทางราชการกำหนด ดังนี้

๑) แผนกทหารบก ผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ หรือเทียบเท่า และมีอายุไม่เกิน ๒๔ ปีบริบูรณ์ มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ได้ถึงร้อยละ ๔๐ ของจำนวนที่นั่งศึกษา นอกจากนี้เมื่อสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบได้แล้ว หากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม จะมีสิทธิได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารตามจำนวนที่กองทัพบกจัดสรร

๒) แผนกทหารเรือ จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนจ่าทหารเรือ กล่าวคือ ถ้าผ่านการเป็นทหารกองประจำการ ๖ เดือน ๑ ปี หรือ ๒ ปีให้ได้คะแนนเพิ่มร้อยละ ๒, ๓ หรือ ๔ ตามลำดับ

๓) แผนกทหารอากาศ มีสิทธิสมัครเข้ารับราชการเป็นนายทหารประทวนในเหล่าอากาศโยธินและเหล่าสารวัตร (ตามคุณสมบัติที่ ทอ.กำหนด)

๔) การฝึกอาชีพ หน่วยทหารจะมีการส่งเสริมการฝึกอาชีพก่อนปลดประจำการ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างปูน ช่างไม้ วิชาชีพทางการเกษตร ฯลฯ สามารถที่จะนำไปใช้ประกอบอาชีพ เพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับครอบครัวหลังปลดจากกองประจำการ^{๙๑}

การพัฒนาและรักษาขวัญ

การอนุรักษ์กำลังพล ประกอบแผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) การอนุรักษ์กำลังพลในที่นี้หมายถึง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจเพื่อเป็นมาตรการจูงใจกำลังพล ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละเต็มขีดความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการป้องกันการสูญเสีย กำลังพลที่ไม่คาดคิด เพื่อให้กำลังพลประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด และมีความสง่าผ่าเผยเป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้พบเห็นโดยทั่วไป อีกทั้งเพื่อเป็นการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่กำลังพลพึงจะได้รับ ตามที่ทางราชการกำหนดไว้และนอกเหนือจากตามที่ทางราชการ กำหนดให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี^{๙๒}

นโยบายด้านการบริหารจัดการกองทัพ

^{๙๑} กองบัญชาการกองทัพไทย, **คู่มือสิทธิกำลังพล**, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://dop.rta.mi.th/๐๔๐๑.๒.๑/images/๑/๐๖๖๑/kansodier/๓๕.pdf> [๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔].

^{๙๒} แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔), [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://j๑.rtarf.mi.th/new/index.php/๒๐๑๖-๑๑-๑๑-๐๘-๓๔-๒๓/file/๖๒๕> [๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔].

กำหนดให้มีการบริหารจัดการทรัพยากรของกองทัพไทย ให้มีความทันสมัย พัฒนาขีดความสามารถกำลังพล ให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีนโยบายเฉพาะด้านกำลังพล ดังนี้

๑. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความเป็นทหารอาชีพให้กับกำลังพล โดยทุกนายจะต้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดผู้มีอิทธิพลและสิ่งผิดกฎหมายทุกชนิดอย่างเด็ดขาด

๒. รักษาภาพลักษณ์ของกองทัพ ให้เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน อาทิ การแสดงออกต่อสาธารณชน การขับขี่ยานพาหนะ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

๓. การปรับย้ายกำลังพล ให้ยึดหลักคุณธรรม ความรู้ และความสามารถ และสนับสนุนระบบการหมุนเวียนกำลังพลให้สามารถปฏิบัติกร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. ปรับลดทหารประจำการตามเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด และทดแทนด้วย การบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม หรือนำกำลังพลสำรองมาปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว รวมทั้งนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาทดแทนจำนวนกำลังพลที่ลดลง

๕. สนับสนุนให้กำลังพลศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์ทางทหารและประวัติศาสตร์ชาติไทย อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมไทย โดยการที่นักศึกษาสถาบันที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ รวมทั้งกำหนดให้บรรจุในหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทางทหาร

๖. ส่งเสริมให้กำลังพลออกกำลังกายและเล่นกีฬา โดยให้มีการทดสอบร่างกายตามเกณฑ์ที่กำหนด อย่างน้อยไตรมาสละ ๑ ครั้ง ตลอดจนการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างจริงจัง

๗. ปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการของกำลังพลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีการรักษาความปลอดภัย ที่เข้มงวด ปลอดภัยและอาชญากรรมทุกชนิด

๘. ปรับปรุงกฎหมายทหาร คำสั่ง ระเบียบต่างๆ ที่ล้าสมัย รวมทั้งศึกษากฎหมายที่ประกาศใช้ใหม่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานของกองทัพไทย

๙. พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถาบันทางทหารให้มีมาตรฐาน สามารถนำผลงานทางการศึกษาวิจัยเชิงยุทธศาสตร์มาพัฒนาการบริหารจัดการกองทัพได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑๐. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัย ในการบริหารจัดการกองทัพ อาทิ การพัฒนาขีดความสามารถกำลังพลให้รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่

๑๑. ดำเนินการด้านงบประมาณให้รวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า โดยเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน แผนการใช้จ่ายงบประมาณ และเป้าหมายของรัฐบาล

๑๒. พัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายใน ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในภาครัฐ และเสริมสร้างวินัยทางงบประมาณและการเงิน

๑๓. ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อป้องกันและป้องกันมิให้เกิด การกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๑๔. ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและบูรณาการแผนงานภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานให้เกิดความประสานสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ^{๙๓}

๒.๓.๔ สร้างแรงจูงใจ ให้คนอยากเป็นทหารตอยอดจากประจำการสู่ทหารอาชีพ

การส่งกำลังพลเข้าร่วมการฝึกผสม Lightning Forge พ.อ.หญิง ศิริจันทร์ งามทอง รองโฆษกกองทัพบก กล่าวว่า พล.อ.อภิรัชต์ คงสมพงษ์ ผบ.ทบ. ได้ประชุมติดตามการทำงานของกองทัพบก โดยระบุถึงการสอบภาควิชาการของนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ ระเบียบร้อยทุกสนามสอบตามมาตรการป้องกัน COVID-๑๙ ซึ่งผู้ปกครองและผู้เข้าสอบเกิดความประทับใจในการดูแลอำนวยความสะดวก และได้กำชับให้โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเตรียมการสอบในลำดับต่อไป ทั้งการตรวจร่างกาย การสอบสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยเฉพาะเรื่องสมรรถภาพร่างกายต้องอยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน

รองโฆษกทบ.กล่าวว่า สำหรับการส่งกำลังพลเข้าร่วมการฝึกผสม Lightning Forge ๒๐๒๐ ที่รัฐฮาวาย สหรัฐอเมริกา ระหว่าง ๙-๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีกำลังพลหลักจัดจากกองทัพภาคที่ ๒ (กองพลทหารราบที่ ๓) และมีกำหนดเดินทางจากประเทศไทยในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น ผู้บัญชาการทหารบก กำชับให้หน่วยที่เกี่ยวข้องได้ประสานและอำนวยความสะดวกให้การเข้าร่วมการฝึกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อีกทั้งมุ่งหวังให้กำลังพลที่มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกได้นำประสบการณ์กลับมาถ่ายทอดและใช้ประโยชน์ในงานที่ต้องปฏิบัติต่อไป

๒. การตอยอดพื้นฐานความชำนาญทางทหารให้กับนักเรียนนายสิบ ผบ.ทบ.เล่าถึงการไปเยี่ยมโรงเรียนนายสิบทหารบก ได้พบปะพูดคุยกับนักเรียนนายสิบทหารบก ซึ่งมาจากทหารกองประจำการที่ได้โคจรหลักสูตรส่งทหารอากาศเป็นรุ่นแรก ได้เห็นถึงความภาคภูมิใจของน้องๆ ที่ได้รับโอกาสทุกคนมีจิตใจที่พร้อมในการเป็นทหาร พร้อมทำงานรับใช้ชาติ ส่วนใหญ่มีสมรรถภาพร่างกายสมบูรณ์ เพราะจะต้องปฏิบัติหน้าที่เปรียบเสมือนกระดุกสันหลังของกองทัพบก โดยมอบให้กรมยุทธศึกษาทหารบก ศูนย์การทหารราบ และผู้บังคับหน่วย ได้พิจารณาปรับหลักสูตรการเรียนการฝึกในลักษณะการตอยอดพื้นฐานความชำนาญทางทหารให้กับนักเรียนนายสิบที่มีจุดกำเนิดมาจากทหารกองประจำการให้เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ยังประเมินว่านโยบายการให้โอกาสกับทหารกองประจำการตอยอดสู่การเป็นทหารอาชีพนั้น เป็นแนวทางที่ถูกต้อง เพราะช่วยสร้างแรงจูงใจและสร้างเส้นทางทหารรับราชการให้กับผู้ที่เข้ามาเป็นทหารกองประจำการได้อย่างชัดเจน^{๙๔}

^{๙๓} กองพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกำลังพลทหาร, “แผนพัฒนาองค์การ บก.ทพ. หมวด ๕ มุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : file:///C:/Users/acer/Downloads/dev_plan_๕_๒๕๕๙-๒๕๖๒.pdf [๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔].

^{๙๔} “ผบ.ทบ.สร้างแรงจูงใจให้คนอยากเป็นทหาร ให้โอกาสทหารประจำการ ตอยอดสู่ทหารอาชีพ ย้ำกำลังพลเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการฝึก Lightning Forge ๒๐๒๐ ที่สหรัฐฯ”, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐออนไลน์ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : <https://www.thairath.co.th/news/politic/1878875> [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

๓. การเพิ่มแรงจูงใจในเพิ่มเก้าอี้สอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบกถึง ๘๐ % เปิดรับสมัครทหารกองเกินอายุ ๑๘ ถึง ๒๐ ปี และอายุ ๒๒-๒๙ ปี สมัครเป็นทหารกองประจำการเป็นกรณีพิเศษ ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑- ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ทางเว็บไซต์ เพื่อพัฒนาการตรวจเลือกให้สู่ระบบทหารกองประจำการอาสา ตามแนวทางของกระทรวงกลาโหมและเปิดโอกาสให้ต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพนั้น^{๕๕}

๔. การเล่าประสบการณ์เพื่อเป็นให้น้องพลทหารใหม่ เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจ ให้ความตั้งใจในการฝึก และรับการศึกษา เป็นโอกาสดีได้มาเป็นทหาร จนจุดประกายความฝัน เป็นนักเรียนนายสิบ และ นายร้อย สร้างความฝัน สู่ดวงดาว นตท.ฤทธิกาย เวียงวงษ์ เล่าว่า สมัครเข้าเป็นทหารที่ค่ายประจักษ์ศิลปาคม ผลัดที่ ๒/๕๖ หลังจากเรียนจบมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) จากโรงเรียนเทศบาล ๓ บ้านเหล่า ครอบครัวที่มีฐานะยากจน อยากจะช่วยเหลือครอบครัว เริ่มจากการช่วยขับรถส่งของให้แม่ และเห็นว่าถ้าเป็นพลทหารมีเงินเดือน ระหว่างฝึกรับคำแนะนำให้เรียน กศน. ไปด้วย จนจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) และขอเป็นทหารกองประจำการต่ออีก ๑ ปี รวมเป็น ๓ ปี เพื่อตั้งใจจะสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และสามารถสอบเข้าได้เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่น ๒๐ (๑/๕๙) ลำดับที่ ๕๑ “ระหว่างศึกษาที่โรงเรียนนายสิบทหารบก ทางโรงเรียนได้มีโควต้าสอบเข้าศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๖๐ โดยคัดเลือกจากผลการเรียนจากนักเรียนนายสิบ ๑,๐๖๙ นาย คัดเลือกเอา ๑๑ นาย และสามารถได้โควตาศึกษาต่อลำดับที่ ๔ ซึ่งปัจจุบันศึกษาอยู่ชั้นปีที่ ๒ โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ซึ่งปีหน้าจะก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สถาบันแห่งการเป็นผู้นำทางทหารอย่างภาคภูมิใจ อีกทั้งเป็นความผูกพัน รักความเป็นทหาร เพราะนี่คือความรักจากพี่น้อง ผู้บังคับบัญชา ที่ให้แสงสว่าง”

๕. จัดติวเสริมเพิ่มความรู้ เพื่อก้าวสู่โรงเรียนนายสิบ ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการและบุตรหลานกำลังพล สามารถสอบเข้าโรงเรียนนายสิบได้ ซึ่งมีสถิติการสอบติดและได้เข้ารับการศึกษาดังนี้ ปี ๒๕๕๙ สอบติด ๗ คน ปี ๒๕๖๐ สอบติด ๒ คน และ ปี ๒๕๖๑ สอบติด ๑๐ คน^{๕๖}

สรุปได้ว่า ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ ได้รับการปลูกจิตสำนึก ให้รู้จักหน้าที่ของตนเอง ได้รับการฝึกอบรมอาชีพ ได้รับเงินเดือนทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) รวมค่าครองชีพชั่วคราว รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท และสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลระหว่างที่ประจำการ

^{๕๕}“ทบ.ช่วยยอดสมัครทหารออนไลน์ทั่วประเทศ ๔,๘๐๕ คน เกือบครึ่งของอัตราที่เปิดรับ” มติชนออนไลน์ วันเสาร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : https://www.matichon.co.th/politics/news_2602606 [๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔].

^{๕๖}“รุ่นพี่เล่า...จากพลทหาร มทบ.๒๔ สู่ รร.เตรียมทหาร”, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : <https://udontoday.co/story-from-new-military> [15 เมษายน 2564].

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
<p>แผนปฏิบัติการราชการด้านกำลังพล บก. ทท. พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (https://j๑.rtarf.mi.th/new/index.php/๒๐๑๖-๑๑-๑๑-๐๘-๓๔-๒๓/file/๖๒๕)</p>	<p>กองทัพได้ให้การฝึกอบรมทั้งด้านวิชาทหารและวิชาการ ให้การขัดเกลาในด้านพฤติกรรมและทัศนคติ การให้พลทหารทำงานต่างๆ เป็นการปลูกจิตสำนึกให้รู้จักหน้าที่ของตนเอง</p> <p>ได้รับการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการ เพื่อส่งเสริมการมีงาน</p> <p>กลุ่มเหล่าทางสังคมให้ทหารเกณฑ์เป็นสุภาพบุรุษ เป็นผู้นำทางสังคม</p> <p>ได้รับเงินเดือนทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) รวมค่าครองชีพชั่วคราว รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท เบี้ยเลี้ยง อัตราวันละ ๙๖ บาท นอกสถานที่วันละ ๑๒๐ บาท ปฏิบัติป้องกันและปราบปราม ๒๔๐ บาท</p> <p>ได้รับเครื่องนอนและเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายทหารทั่วไป และของใช้ส่วนตัวเท่าที่จำเป็นตามสิทธิ</p> <p>จัดให้มีหรรสพให้ทหารชมเป็นครั้งคราว เช่น การฉายภาพยนตร์ดนตรี เป็นต้น</p> <p>ส่งเสริมให้กำลังพลได้มีการออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬา เช่น ฟุตบอล, ตะกร้อ, บาสเกตบอล และปิงปอง เป็นต้น</p> <p>การรักษาพยาบาล ในระหว่างที่เป็นทหารกองประจำการ จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลทุกคน</p> <p>การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษา</p>

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
<p>หนังสือพิมพ์ไทยรัฐออนไลน์ (๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓)</p>	<p>ส่งเสริมการศึกษา ให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จากความร่วมมือของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)</p> <p>มีสิทธิเข้ารับการศึกษานในโรงเรียนทหารเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ</p> <p>มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ได้ถึงร้อยละ ๔๐ ของจำนวนที่นั่งศึกษา หากมี</p>

ผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม จะมีสิทธิได้รับการ
คัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารตามจำนวนที่
กองทัพบกจัดสรร

๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญ
กำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ประมวล
และเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักคุณธรรมในศาสนาพุทธ โดยเป็นภาษาบาลี
แยกออกเป็น ๒ ศัพท์ คือ สังคห ๑ วัตถุ ๑ “สังคห” แปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมาย
ว่า ช่วยเหลืออุดหนุน “วัตถุ” ในที่นี้หมายความว่า เรื่อง รวมทั้ง ๒ ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความ
ช่วยเหลือจะช่วยเหลือกัน จึงจะถือว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นได้ สังคหวัตถุ แปลว่า หลักการ
สงเคราะห์ หรือหลักสังคหสงเคราะห์ หมายความว่า เมื่อนุชนอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่ เป็นสังคห คนใน
สังคหจะต้องรู้จักสงเคราะห์ อนุเคราะห์กันตามฐานะ คนในสังคหจึงจะมีความรักใคร่ปรองดองกัน ซึ่ง
จะทำให้สังคหราบรื่น มีความสงบ ธรรมที่เป็นหลักการสงเคราะห์นี้มีอยู่ ๔ อย่าง คือ ทาน ปิยวาจา
อัตถจริยา สมานัตตา ดังนี้

๑. ทาน ในสังคหวัตถุ ๔ คือ การให้ การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของ
ที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ต้องการผู้ขาดแคลนหรือผู้เดือดร้อน สิ่งของที่นำมาให้นั้นต้องเป็นสิ่งของที่ได้มาโดย
สุจริตเป็นประโยชน์ คือผู้ให้ก็เป็นสุข อิ่มเอิบใจ ผู้รับก็สามารถบรรเทาทุกข์ความเดือดร้อน รวมทั้งการ
ให้ความรู้ การแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นจริงด้วย

๒. ปิยวาจา ในสังคหวัตถุ ๔ คือ การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มี
ประโยชน์ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์
รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ยอมทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด จึงให้
ละเว้นความชั่ว ทำให้การงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการงานอย่างยิ่ง

๓. อัตถจริยา ในสังคหวัตถุ ๔ คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และ
ผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการ
บำเพ็ญสาธารณประโยชน์และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา

๔. สมานัตตตา ในสังคหวัตถุ ๔ คือ การวางตัวให้เหมาะสมเสมอดันเสมอปลายกับทุกคน
การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก นำเคารพนับถือ และนำให้ความช่วยเหลือร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่
ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปใน

ความซื่อ ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมหรือผู้คนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมแก้ไข ปัญหา กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

๒.๔.๑ หลักทาน

ทาน เป็นหลักธรรมเบื้องต้นในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกันและกันไว้ พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่ทาน เพราะจัดเป็นการทำบุญอย่างหนึ่งในบุญกิริยาวัตถุ ๓ อย่าง^{๙๗} คือ บุญสำเร็จด้วยการให้ บุญสำเร็จด้วยการรักษาศีล และบุญสำเร็จด้วยการเจริญภาวนา การทำบุญ ทั้ง ๓ ประการนี้เป็นหนทางในการปฏิบัติตนเพื่อจะเข้าสู่เป้าหมายตามเจตนาของผู้กระทำนั้นๆ ใน คัมภีร์พระพุทธศาสนา ได้กล่าวความหมายของทานไว้ดังนี้

ทาน เป็นการให้สิ่งของแก่คนที่ควรให้ หมายความว่า คนเราเกิดมามีชีวิตอยู่ได้ก็ เพราะ อาศัยการให้จะเห็นได้ชัดก็คือ บิดา มารดา ให้ปัจจัยดำรงชีพทุกอย่างแก่บุตรธิดา ครู อาจารย์ ให้วิชา ความรู้แก่ลูกศิษย์ ซึ่งการให้ของมีอยู่ ๒ อย่าง คือ อามิสทานให้วัตถุสิ่งของกับธรรมทาน ให้ธรรมหรือ วิชาความรู้แก่ผู้อื่น ซึ่งการแบ่งปันวัตถุเพื่อเป็นปัจจัยร่วมกัน

ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของทานทัศนะของนักวิชา ดังนี้

ทาน หมายถึง การให้ (โอบอ้อม อารี) นักบริหารที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ทานจะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถติมิตตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้” นักบริหารอาจให้ทานได้ ๓ วิธี คือ

ก. อามิสทาน หมายถึง การให้สิ่งของแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะ การให้เพื่อผูกใจในยามที่เขาตกต่ำหรือมีความเดือดร้อน ดังภาษิตอังกฤษที่ว่า “เพื่อนแท้ คือ เพื่อนที่ ช่วยเหลือในยามตกยาก” การให้รางวัลหรือขึ้นเงินเดือนจัดเข้าในอามิสทาน

ข. วิทยาทาน คือ ธรรมทาน หมายถึง การให้คำแนะนำหรือสอนวิธีทำงานที่ถูกต้อง รวมถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรหรือส่งไปศึกษาและดูงาน

ค. อภัยทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกัน และกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร เป็นการลงทุนราคาถูกแต่ได้ผลตอบแทนราคาสูง นั่น คือ ได้มิตรภาพกลับคืนมา และมีคนสนองงานเพิ่มขึ้นอีกคนหนึ่งมีภาษิตจีนที่ว่า “มีมิตร ๕๐๐ คน นับว่ายังน้อยเกินไป มีศัตรู ๑ คนนับว่ามากเกินไป”^{๙๘}

ทาน หมายถึง การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของ หรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำ ทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มนาปทายี ลกเต

^{๙๗} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๖๙.

^{๙๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๗๑.

มนาบี”^{๙๙} แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ ๑) อามิสทาน ให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น ๒) ธรรมทานหรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ให้รู้ตัวรู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยาในการประกอบสัมมาชีพ

ทานเป็นการให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของหรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรี มีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน ดังพุทธพจน์ที่ว่า “มณาปทายี ลภเต มณาปี” แปลว่า ผู้ให้สิ่งที่น่าพอใจย่อมได้รับสิ่งที่น่าพอใจ การให้ทานอาจให้ได้ ๒ วิธีด้วยกัน คือ ๑) อามิสทาน ให้สิ่งของแก่เพื่อนหรือผู้อื่นที่ด้อยกว่ารวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น ๒) ธรรมทานหรือวิทยาทาน หมายถึง การให้ธรรม การให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน ให้รู้ตัวรู้ชั่วหรือการแนะนำให้รู้ศิลปวิทยาในการประกอบสัมมาชีพ ทาน แปลว่า การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี บุคคลจะเป็นที่รักใคร่เป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่น^{๑๐๐} คือ การแบ่งปันกันอยู่ แบ่งปันกันกิน แบ่งปันกันใช้^{๑๐๑}

สรุปได้ว่า ทาน คือ การให้ ให้ความรู้ ให้อาชีพ หน่วยงานก็จะให้ความมั่นคง เพื่อทหารเกณฑ์ที่เข้าไปรับใช้ชาติหลังการเกณฑ์ทหาร ได้มีอาชีพมีความมั่นคงติดตัว

ตารางที่ ๒.๑๕ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักทาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๐, หน้า ๒๕)	ทาน หมายถึง การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือล่วงเกินซึ่งกัน และกัน การให้อภัยไม่ทำให้ผู้ให้ต้องสูญเสียอะไร

^{๙๙} อัง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๔๔/๗๒.

^{๑๐๐} คุณ โทซันธ์, พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไอเดียเนสต์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕-๒๘.

^{๑๐๑} อุดม เขยแก้ว และ กนิษฐาณ แป้นสุวรรณ, พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงดาว, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๕.

คุณ โทษณ์
(๒๕๓๗, หน้า ๒๕-๒๘)

ทาน แปลว่า การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบ
อ้อมอารี บุคคลจะเป็นที่รักใคร่เป็นที่เคารพนับถือ
ของบุคคลอื่น

อุดม เขยกีวรงค์ และ กนิษฐาน แป้นสุวรรณ
(๒๕๔๘, หน้า ๑๑๕)

ทาน หมายถึง การแบ่งปันกันอยู่ แบ่งปันกัน
กิน แบ่งปันกันใช้

๒.๔.๒ หลักปิยวาจา

ปิยวาจา (Piyavaca)^{๑๐๒} หรือ เปยยวัชชะ^{๑๐๓} หมายถึง กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความคิดเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สนิทสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน^{๑๐๔} สำหรับท่านพุทธทาสภิกขุ การพูดจาน่ารักนิยมนับถือ พระพุทธเจ้าทรงเห็นว่า ต้องเป็นถ้อยคำไพเราะอ่อนหวานที่ประกอบด้วยสัจจะ คือ ความจริงใจและต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจาด้วย^{๑๐๕} ส่วนทางด้าน พระเทพติลก (ระแบบ ฐิตธมาโณ) กล่าวว่า การเจรจาที่อ่อนหวานตรงกันข้ามกับคำหยาบแต่ในเชิงปฏิบัติแล้วปิยวาจา คือ เจรจาถ้อยคำอันเป็นที่รัก วาจาเป็นที่รัก ผู้กล่าวด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น บางครั้งอาจเป็นคำดู คำตักเตือนก็ได้ หากพูดด้วยความรักหวังดี ปรารถนาดี^{๑๐๖} ฉะนั้น ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก พูดอย่างรักกัน วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดตื้นน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวานมีหางเสียง สนิทสามัคคี ซาบซึ้งใจ ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยมยอมตาม^{๑๐๗} สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ทรงตรัสเตือนพระภิกษุให้พยายาม

^{๑๐๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๖๗.

^{๑๐๓} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๙๖.

^{๑๐๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมนุญชีวิต ฉบับชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันสันติธรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

^{๑๐๕} พุทธทาสภิกขุ, พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๒๕), หน้า ๓๙๕.

^{๑๐๖} พระเทพติลก (ระแบบ ฐิตธมาโณ), ธรรมปริทรรศน์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖๒-๒๖๖.

^{๑๐๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๖๗.

หลีกเลี่ยงถ้อยคำที่ขัดแย้งกัน^{๑๐๘} อันนำไปสู่การทะเลาะวิวาท^{๑๐๙} พระพุทธองค์ทรงตรัสถึงการพูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ ดังปรากฏใน อภัยราชกุมารสูตร ดังนี้^{๑๑๐}

ตถาคตรู้ว่าจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

ตถาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ แต่ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าวคำนั้น

ตถาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ และประกอบด้วยประโยชน์ แต่วาจานั้นไม่เป็นที่รัก ไม่เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในข้อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น

ตถาคตรู้ว่าจาที่ไม่จริง ไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ แต่วาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาจานั้น

ตถาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่น ตถาคตไม่กล่าววาจานั้น

ตถาคตรู้ว่าจาที่จริง ที่แท้ ที่ประกอบด้วยประโยชน์ และวาจานั้นเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนอื่นในข้อนั้น ตถาคตรู้กาลที่จะกล่าววาจานั้น ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะตถาคต มีความเอ็นดูในหมู่สัตว์ทั้งหลาย สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้หลักการพูดไว้ดังนี้

- ๑) ต้องเป็นคำจริง
- ๒) เป็นคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน
- ๓) พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์
- ๔) พูดแล้วเกิดการสมานสามัคคี
- ๕) พูดด้วยจิตเมตตา
- ๖) พูดถูกกาลเทศะ คือ ถูกเวลาและสถานที่^{๑๑๑}

ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดีๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา” มีความสำคัญมากต่อการจัดการความรู้ในองค์การเพราะการจะนำเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อที่จะ

^{๑๐๘} ชู.ม. (ไทย) ๒๙/๖๓/๒๐๓.

^{๑๐๙} ม.อ. (ไทย) ๑๔/๒๓๖/๒๗๖.

^{๑๑๐} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๘๖/๘๘.

^{๑๑๑} ที.สี. (ไทย) ๙/๙/๔.

ตั้งความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้นต้องใช้ลักษณะของการสื่อสารเป็นหลัก^{๑๑๒}

จะเห็นได้ว่า การพูดจาสุภาพไพเราะอ่อนหวานนั้นจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจา ฉะนั้นถ้า พูดจาด้วยความสุภาพไพเราะอ่อนหวานในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ความประทับใจจากประชาชน ตลอดจนการได้รับความร่วมมือในด้านต่างๆ จากประชาชน ซึ่งก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักปิยวาจา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประมวลแนวคิดหลักปิยวาจา เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจ โดยมีหลักแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักปิยวาจา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๐, หน้า ๒๕)	ปิยวาจา หมายถึง กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๒๕, หน้า ๓๙๕)	ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาน่ารัก น่านิยมนับถือ
พระเทพดิลก (ระแบบ จิตตภาโณ) (๒๕๔๔, หน้า ๒๖๒-๒๖๖)	ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาที่อ่อนหวานตรงกันข้ามกับคำหยาบแต่ในเชิงปฏิบัติแล้วปิยวาจา คือ เจรจาถ้อยคำอันเป็นที่รัก วาจาเป็นที่รัก บางครั้งอาจเป็นคำดู คำตักเตือนก็ได้ หากพูดด้วยความรัก หวังดี ปราศจากดี
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๑๖๗)	ปิยวาจา หมายถึง ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ คือ กล่าววาจาสุภาพไพเราะอ่อนหวานมีหางเสียง สมานสามัคคี ทำให้เกิดไมตรีรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

^{๑๑๒} อรศิริ เกตุศรีพงษ์, “สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้”, วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๔๓-๔๖.

๒.๔.๓ หลักอรรถจริยา

หลักอรรถจริยา (Aaahacary) คือ หลักธรรมที่เป็นหนึ่งในหลักสังคหวัตถุ ๔ หมายถึง คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข^{๑๑๓} ดังคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งเป็นสังคหธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริงได้ด้วยตนเองและทำให้ผู้ปฏิบัติพันทุกข์เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์เป็นธรรมโอสถขนานเอกที่สามารถเยียวยารักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์มีอานาภาพ และเกิดเป็นความเมตตากรุณาปราณีมีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกัน ดังที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ใน สังคหวัตถุสูตร ว่า^{๑๑๔} “ทานญจ เปยวชชญจ อตถจริยา จ ยา อิธ สมานตตตา จ ธมเมสุ ตตถ ตตถ ยถารห” แปลว่า “การให้ทาน การพูดจาไพเราะ การประพฤตินให้เป็นประโยชน์ในโลกนี้ ความเป็นผู้มีเมตตาเสมอในธรรมทั้งหลายนั้น ตามควร”^{๑๑๕}

อรรถจริยา ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่ามีทั้งกายกรรม วาจากรรม มโนกรรม ทางกายกรรมการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ได้หมายความว่า กะเกณฑ์ให้คนใดคนหนึ่งประพฤติเพียงฝ่ายเดียว แต่ทุกคนก็ต้องประพฤติให้เป็นประโยชน์ต่อกันด้วย เช่น ช่วยกันสร้างสะพาน ขวนกันขุดถนน ขุดลอกคูคลอง ล้วนเป็นคุณความดีที่เป็นจุดยึดเหนี่ยวทางใจให้คนอื่นเกิดนิยมนับถือ^{๑๑๖} อรรถจริยา การประพฤติประโยชน์ ทำประโยชน์แก่เขา หลักธรรมข้อนี้มุ่งสอนตน ๒ ด้าน คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์และการทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม ๒ ประการ ได้แก่

๑) การทำตนให้เป็นประโยชน์ หมายถึง ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เป็นบุตรที่ดีของบิดามารดา เป็นศิษย์ที่ดีของครูอาจารย์เป็นนักเรียนที่ดีของสถานศึกษาเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติตลอดจนเป็นศาสนิกชนที่ดีของพระพุทธศาสนาตลอดไป

๒) การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ คือ เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้วก็ต้องสร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไมตรีต่อกัน บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังความสามารถ^{๑๑๗}

^{๑๑๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๖๗.

^{๑๑๔} อัง.จตุกก. (บาลี) ๒๑/๓๒/๓๗.

^{๑๑๕} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๑.

^{๑๑๖} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตธำโณ), ธรรมปริทรรศน์, หน้า ๒๖๒-๒๖๖.

^{๑๑๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๗๑.

อัตถจริยทั้ง ๒ ประการจะมีลักษณะของการบำเพ็ญประโยชน์ การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่โลกัตถจริยา คือ การทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลในวงกว้างไม่จำกัดเฉพาะตนเองและญาติผู้ใกล้ชิด^{๑๑๘} การทำประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี^{๑๑๙} คือ การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี “อัตถจริยา” แล้วก็ไม่ใช่ว่าเรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้แต่ขาดกำลังคนเพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเขาไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่าทำให้พนักงานในองค์กรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน^{๑๒๐}

จะเห็นได้ว่า หลักอัตถจริยา หรือการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นนั้น เป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมต่อการนำไปประยุกต์ใช้กับการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์จะส่งผลให้ทหารเกณฑ์ พุดจาสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน พุดเพื่อให้เกิดไมตรีและประทับใจ ส่งผลต่อภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จเรียบร้อย จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักอัตถจริยา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประมวลแนวคิดหลักอัตถจริยา เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ โดยมีหลักแนวคิดที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักอัตถจริยา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๓, หน้า ๑๖๗)	อัตถจริยา คือ คุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไป เป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๒๕, หน้า ๓๙๕)	อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น

^{๑๑๘} พุทธทาสภิกขุ, พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต, หน้า ๓๙๕.

^{๑๑๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๑๒๐} อรศิริ เกตุศรีพงษ์, “สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้”, วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๔๓-๔๖.

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักอัตถจริยา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพติก (ระแบบ ฐิตญาณ) (๒๕๔๔, หน้า ๒๖๒-๒๖๖)	อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นได้ว่ามีทั้งกายกรรม วจีกรรม มโนกรรม
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๔๔, หน้า ๗๑)	อัตถจริยา หมายถึง การทำตนให้เป็นประโยชน์ การทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น ด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูดาย มีน้ำใจไม่ตรีต่อกัน
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (๒๕๕๐, หน้า ๑๓-๑๔)	อัตถจริยา หมายถึง การทำประโยชน์ การช่วยเหลือด้วยแรงกาย การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไข้ให้ดี

๒.๔.๔ หลักสมานัตตา

สมานัตตตา ในสังคหวัตถุ ๔ คือ การวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความช่วยเหลือร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมหรือผู้อื่นๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมแก้ไข้ปัญหา กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร^{๒๑} สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย การที่เราจะประพฤติตนให้เป็นผู้มี “สมานัตตตา” นั้นต้องยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- บุคคลาธิษฐาน คือ บุคคลที่เป็นตัวตั้ง หมายความว่า ถ้าเรามีตำแหน่งมีฐานะสูงส่งขึ้นจะต้องไม่หลงลืมตัว เคยแสดงความเคารพนับถือผู้ใดก็แสดงความเคารพนับถืออย่างนั้น
- ธรรมาธิษฐาน คือ ธรรมที่เป็นที่ตั้ง หมายความว่า บุคคลทุกคนย่อมมีความเสมอภาคกัน

สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาคปฏิบัติสม่ำเสมอทั้งต่อคนผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่ม และบุคคลทั่วไปไม่เอาเปรียบบุคคลที่ดีน้อยกว่า และเสมอในสุขทุกข์คือ ร่วมสุขร่วม

^{๒๑}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), ธรรมบุญชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๔๑๒.

ทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๑๒๒} ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน กล่าวโดยสรุป การช่วยด้วยทุน ด้วยของหรือความรู้ การช่วยด้วยถ้อยคำ การช่วยด้วยกำลังคน การช่วยด้วยการร่วมเผชิญและแก้ปัญหา พฤติกรรมบำเพ็ญสงเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ยึดเหนี่ยวใจคน ประสานหมู่ชนให้สามัคคี^{๑๒๓} ความมีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้เสมอต้นเสมอปลาย^{๑๒๔} แปลได้หลายนัยและความหมายดีๆ ทั้งนั้น เช่น ความไม่ถือตัว คือ ไม่หยิ่ง ทะนงตน การวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ความเป็นผู้เสมอกันในสุขและทุกข์ คือร่วมสุขร่วมทุกข์ การประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะบุคคลและเหตุการณ์ การประพฤติได้ ดังนี้เป็นข้อหนึ่งในการยึดเหนี่ยวนำใจกัน ความเป็นผู้วางตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลายไม่ถือตัว คือ การวางตัวให้เหมาะสมกับฐานะ ไม่ขึ้นๆ ลงๆ ไปตามอำนาจของโลกธรรม คือ ลภ ยศ สรรเสริญ สุข เสื่อม ลภ เป็นต้น^{๑๒๕}

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักสมานัตตา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๕๐, หน้า ๔๑๒)	สมานัตตตา คือ การวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน การทำตัวให้เป็นคนน่ารัก น่าเคารพนับถือ และนำให้ความช่วยเหลือร่วมมือ การทำตัวได้เหมาะสมแก่ฐานะ เหตุการณ์ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย
สุชีพ ปุญญานุภาพ (๒๕๓๗, หน้า ๒๑๕)	สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ การช่วยด้วยทุน ด้วยของหรือความรู้ การช่วยด้วยถ้อยคำ การช่วยด้วยกำลังคน การช่วยด้วยการร่วมเผชิญและแก้ปัญหา พฤติกรรมบำเพ็ญสงเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ยึดเหนี่ยวใจคน ประสานหมู่ชนให้สามัคคี คือ

^{๑๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔.

^{๑๒๓} สุชีพ ปุญญานุภาพ, พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑๕.

^{๑๒๔} พุทธทาสภิกขุ, พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๒๕), หน้า ๒๕๕.

^{๑๒๕} วุฒิน อินทสระ, หลักธรรมอันเป็นหัวใจพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๔.

พฤติกรรม นำประยุกต์ของสังคหวัตถุธรรม

สรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้เกิดความรู้รักสามัคคีขึ้น ในองค์การ ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่าย ทุกระดับทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นสุข มีแนวทางในการปฏิบัติ ๔ ประการ คือ ๑) ทาน (การให้) คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือในลักษณะที่เป็นวัตถุประสงค์ของการให้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้การช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ การให้แนวคิด การให้ความปลอดภัย การให้ความสะดวก การให้ความสบายใจ การให้ความรู้หรือวิทยาทาน การให้กำลังแรงงานทางด้านร่างกาย หรือแม้แต่การให้เวลา ซึ่งต้องเป็นการให้ด้วยความเต็มใจ ๒) ปิยวาจา (การพูดจาสุภาพ) คือ การพูดจាកันด้วยความสุภาพไพเราะอ่อนหวาน เป็นที่ชื่นชอบของผู้ฟัง ก่อให้เกิดความรักความนับถือ ๓) อตถจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์) คือ การทำตัวให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม ไม่ปล่อยเวลาให้เสียไปโดยเปล่าประโยชน์ ต้องเป็นคนที่มีรู้จักคิด รู้จักการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม และ ๔) สมานัตตตา (การทำตนเสมอภาค) คือ การเป็นบุคคลที่มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับฐานะของตน ไม่เย่อหยิ่งจองหอง ไม่ปล่อยตัวจนเกินไป รู้จักวางตัวให้เหมาะสม หากปฏิบัติตัวตามหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ นี้ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกิดความรักใคร่กันนับถือ นอกจากนี้ยังทำให้งานมีความก้าวหน้าเนื่องจากบุคลากรในองค์การมีความรักใคร่สามัคคีกันนั่นเอง

๒.๕ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

กองทัพภาคที่ ๑ (ทภ.๑) ของกองทัพบกไทย รับผิดชอบพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก ตั้งกองบัญชาการที่แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร หน่วยขึ้นตรง ได้แก่

- กองพลที่ ๑ รักษาพระองค์ (พล.๑ รอ.)
- กองพลทหารราบที่ ๒ รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง (พล.ร.๒ รอ.)
- กองพลทหารราบที่ ๙ (พล.ร.๙)
- กองพลทหารราบที่ ๑๑ (พล.ร.๑๑)
- กองพลทหารม้าที่ ๒ รักษาพระองค์ ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (พล.ม.๒ รอ.)
- กองบัญชาการช่วยรบที่ ๑ (บชร.๑)
- กองพลพัฒนาที่ ๑ (พล.พัฒนา ๑)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๑ (มทบ.๑๑)

- มณฑลทหารบกที่ ๑๒ (มทบ.๑๒)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๓ (มทบ.๑๓)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๔ (มทบ.๑๔)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๕ (มทบ.๑๕)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๖ (มทบ.๑๖)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๗ (มทบ.๑๗)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๘ (มทบ.๑๘)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๙ (มทบ.๑๙)
- มณฑลทหารบกที่ ๑๑๐ (มทบ.๑๑๐)
- การเกณฑ์ทหารเป็นกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งในทางปฏิบัติพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ กำหนดหน้าที่นี้ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน

- ชายไทยเริ่มเป็นทหารกองเกินนับแต่อายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ ทหารกองเกินอาจถูกเรียกไปรับการตรวจเลือกเพื่อเข้ากองประจำการได้เมื่ออายุครบ ๒๑ ปีบริบูรณ์ ทหารกองเกินเมื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบกำหนด หรือสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด หรือมีอายุครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์ จะถูกปลดเป็นทหารกองหนุน เมื่อเวลาผ่านไปหรืออายุครบตามที่กำหนดทหารกองหนุนก็จะถูกปลดพ้นราชการทหาร ในระหว่างที่เป็นทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนนั้น อาจถูกเรียกพลได้ตามที่กระทรวงกลาโหมเห็นสมควร และอาจถูกระดมพลได้หากมีพระราชกฤษฎีกา

- ชายไทยจำนวนมากไม่ต้องรับราชการทหารกองประจำการเพราะผ่านการเรียนรักษาดินแดนครบสามปี หรืออาจมีเหตุได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผันได้ตามที่กฎหมายกำหนดทำให้ไม่ต้องไปรับการตรวจเลือกหรือไปในวันตรวจเลือก แต่ถูกคัดออกเสียก่อน สำหรับผู้ที่ไม่ได้เรียนรักษาดินแดน หรือเรียนไม่ครบหลักสูตรตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด (ไม่จบชั้นปีที่ ๓) หรือ ผ่อนผันครบกำหนดแล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกเข้ากองประจำการเต็มขั้น โดยถูกจำแนกออกเป็นสี่จำพวกตามความสมบูรณ์ของร่างกาย หากมีผู้ประสงค์สมัครใจเข้ากองประจำการเต็มจำนวนที่รับแล้ว ก็จะไม่มีการจับสลาก ส่วนในกรณีที่มีผู้สมัครไม่พอและมีคนให้เลือกมากกว่าจำนวนที่ต้องการก็จะใช้วิธีจับสลากใบดำใบแดง ผู้จับได้ใบแดงจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

- แม้จะมีบทลงโทษที่ร้ายแรง ก็มีรายงานการช่วยให้พ้นจากการรับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีนานาประการอยู่เนืองๆ ซึ่งหลายครั้งก็เกี่ยวข้องกับบุคคลผู้มีชื่อเสียงในสังคม ในช่วงปีหลังมีความพยายามเรียกร้องให้ยกเลิกการเกณฑ์ทหาร พลตำรวจเอก เสรีพิศุทธ์ เตมียาเวส กล่าวไว้ว่า หากตนได้รับเลือกตั้งจะยกเลิกการเกณฑ์ทหาร

การรับราชการทหารเป็นกฎหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๙๗^{๑๒๖} กำหนดหน้าที่ให้เฉพาะชาย ที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน โดยกำหนดชั้น ตอน เกี่ยวกับการรับราชการทหารไว้ตั้งแต่ การลงบัญชี ทหารกองเกิน การรับหมายเรียก การตรวจ เลือกรับคนเข้ากองประจำการ การเรียกพล การระดมพล และการปลดเป็นทหารกองหนุน

สำหรับการฝึกทหารใหม่ กองทัพบก ได้มีการปรับหลักสูตรการฝึกและโครงสร้าง หน่วยฝึกทหารใหม่ ตามแนวทางพระราชทาน "พลทหารต้นแบบ" รวมทั้งการดำเนินนโยบายเร่งด่วนที่ผู้บัญชาการทหารบก ได้มอบไว้คือการพัฒนาศักยภาพ "กำลังพลต้นน้ำ" และการส่งเสริมความสามารถพิเศษ หรือทักษะความชำนาญ ทั้งนี้การดูแลและพัฒนาทหารกองประจำการในมิติต่างๆ ยังเป็นไปตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก ที่กำหนดให้เป็นปีแห่งการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสิทธิด้านกำลังพล ด้วยรายได้เบี้ยเลี้ยงเงินเดือนและความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และการปลูกฝังความเป็นพลเมืองเข้มแข็ง^{๑๒๗} มีผลต่อการสร้างจิตสำนึกในด้านการพัฒนาประเทศ และสร้างความเป็นผู้นำให้แก่ทหารเกณฑ์ นำเสนอแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจของทหาร เกณฑ์ ตามหลักพุทธธรรม

สรุปได้ว่า มณฑลทหารบกที่ ๑๑ (มทบ.๑๑) ประกอบด้วย ๕ จังหวัด ดังนี้ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนครปฐม มีทหารเกณฑ์ จำนวน ๑๐,๐๓๒ นาย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขวัญกำลังใจ ดังนี้

พันเอก มหิศวรรณ ชัยเพชร ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพบกที่ ๓” พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ๒) ด้านความเพียงพอของรายได้ ๓) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ๔) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ๕) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ๖) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๗) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ๘) ด้านความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างนายทหารสัญญาบัตรกองบัญชาการกองทัพบกที่ ๓ ให้ความสำคัญที่มีผลต่อของข้าราชการ

^{๑๒๖}ระเบียบงานสารบรรณ กองทัพบก.

^{๑๒๗} สำนักรับนโยบายและแผน กระทรวงกลาโหม, หนังสือที่ กท ๐๒๐๗/๘๑๑ เรื่อง “แผนงานทหารกองประจำการอาสาสมัคร ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๔๐”. (อัครา).

นายทหารสัญญาบัตรสูงสุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานและต่ำสุดคือ ความเพียงพอของรายได้^{๒๒๘}

วุทธิพงษ์ อรรถคำ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ ๒๑ กองทัพภาคที่ ๒” ภาพรวมมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ข้าราชการทหารทั้ง ๓ ชั้นยศ มีระดับขวัญกำลังใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า/เลื่อนชั้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน^{๒๒๙}

บุญมา อัครแสง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน ๖ ปัจจัย คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๖๕๔ ระดับของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก^{๒๓๐}

หทัยพัชร ทองเดช ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ๒. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๓. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร เท่ากับ ๐.๖๖๕, ๐.๘๒๒, ๐.๗๘๒, ๐.๗๗๖ และ ๐.๗๗๓ ตามลำดับ ๔. ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

^{๒๒๘} พันเอก มหิศวรรณ ชัยเพชร, “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพภาคที่ ๓”, **งานวิจัยส่วนบุคคล**, (วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๖๐)

^{๒๒๙} วุทธิพงษ์ อรรถคำ, “แนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ ๒๑ กองทัพภาคที่ ๒”, **วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา** ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๑๒๒-๑๓๒.

^{๒๓๐} บุญมา อัครแสง, “ปัจจัยที่มีผลต่อในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม”, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๒) : ๗๙-๘๕.

ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ ๘๓.๔๐^{๑๓๑}

จำลอง เอก สุชาย ทะสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการตามหลักพรหมวิหาร ๔: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจคือ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้สังคมให้การยอมรับ คนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร ความก้าวหน้าในอาชีพต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและการประชาสัมพันธ์โดยสื่อฝ่ายทหารแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการตามหลักพรหมวิหาร ๔ คือ ผู้บริหารควรมีความเมตตากรุณา มุทิตา และอุเบกขา การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การพูดจาที่ทักทาย ให้ความเคารพ ความรัก และปรารถนาดีต่อกัน ยินดีเมื่อเห็นคนอื่นได้ดีและผู้บริหารต้องแสดงความยินดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จพร้อมกับปลื้มปิติกับผู้ที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรวางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับฐานะวางตนเสมอต้นเสมอปลายไม่ลำเอียงไม่เลือกปฏิบัติไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ตัดสินปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม^{๑๓๒}

พนเอก อภิเชษฐ ชุ่มวารี ได้วิจัยเรื่อง “การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในพื้นที่กองทัพภาคที่ ๓” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้ สังคมให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร, ความก้าวหน้าในอาชีพต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนาย สิบและการประชาสัมพันธ์โดยสื่อฝ่ายทหาร ๓. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ ด้านความก้าวหน้าในชีวิต ความต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้ (เบี้ยเลี้ยงเงินเดือน) ในรูปแบบและมาตรการต่างๆ ในการส่งเสริม ควรเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคคลที่ เข้ามารับราชการโดยวิธีร้องขอให้มากกว่าบุคคลที่จับฉลากเช่นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้เน้นกลุ่มอาชีพเกษตรกรรมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์โดยใช้เจ้าหน้าที่ สื่อ สิ่งพิมพ์ วิทยู และโทรทัศน์ เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร^{๑๓๓}

^{๑๓๑} หทัยพัชร ทองเดช, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร”, วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๓๖-๔๗.

^{๑๓๒} จำลอง เอก สุชาย ทะสุวรรณ, “แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการตามหลักพรหมวิหาร ๔: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์”, การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๑๓ ปี การศึกษา ๒๕๖๑ (๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑) : ๒๓๔๕-๒๓๕๖.

^{๑๓๓} พนเอก อภิเชษฐ ชุ่มวารี, “การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในพื้นที่กองทัพภาคที่ ๓”, รายงานการวิจัย, (วิทยาลัยกองทัพบก, ๒๕๖๐).

สรุปได้ว่า การสร้างทหารเกณฑ์ประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

ตารางที่ ๒.๑๙ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

นักวิจัย	ผลการวิจัย
จำสืบเอก สุขชาย ทะสุวรรณ (๒๕๖๑)	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจคือ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้ สังคมให้การยอมรับ ความก้าวหน้า ในอาชีพ การได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและการ ประชาสัมพันธ์โดยสื่อฝ่ายทหาร แนวทางการสร้างขวัญ และกำลังใจของทหารกองประจำการตามหลักพรหม วิหาร ๔ คือ มีความเมตตากรุณา มุทิตา และอุเบกขาการ ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การพูดจาทักทาย ให้ความเคารพ ความรัก และปรารถนาดีต่อกัน ยินดีเมื่อ เห็นคนอื่นได้ดีและผู้บริหารต้องแสดงความยินดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ
บุญมา อัครแสง (๒๕๕๒)	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน ๖ ปัจจัย คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับ ถือ และความรับผิดชอบ
พันเอก มหิศวรรณ ชัยเพชร (๒๕๖๐)	ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นผลต่อขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๑) ด้านสภาพการ ปฏิบัติงาน ๒) ด้านความเพียงพอของรายได้ ๓) ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน ๔) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ๕) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ๖) ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๗) ด้านความ

<p>วุทธิพงษ์ อรรถคำ (๒๕๕๙)</p>	<p>มั่นคงในการปฏิบัติงาน ๘) ด้านความพึงพอใจในงาน ข้าราชการทหารทั้ง ๓ ชั้นยศ มีระดับขวัญกำลังใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสที่จะก้าวหน้า/ เลื่อนขั้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึง พอใจในงาน</p>
<p>พันเอก อภิเชษฐ ชุ่มวารี (๒๕๖๐)</p>	<p>ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความมั่นคง ความต้องการ รายได้สังคมให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหาร ความก้าวหน้าในอาชีพต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียน นายสิบและการประชาสัมพันธ์โดยสื่อฝ่ายทหาร</p>
<p>หทัยพัชร ทองเดช (๒๕๕๔)</p>	<p>ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ความ ยุติธรรมในหน่วยงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ และสภาพการทำงาน</p>

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับทหารเกณฑ์

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทหารเกณฑ์ ดังนี้

สมพงษ์ พุฒจีบ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของทหารกองเกินในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ : ศึกษาเฉพาะกรณีทหารกองประจำการ สังกัดหน่วยทหารในกองทัพบก” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ๑) คุณลักษณะส่วนบุคคลของทหารกองประจำการส่วนใหญ่ อายุ ๒๑ ปี และมีสถานภาพโสดต่างตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยความสมัครใจเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ทหารกองประจำการ ส่วนใหญ่เป็นคนชนบท มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง รายได้เฉลี่ยของครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง เฉลี่ย ๑๙,๑๙๗ บาท ต่อคนต่อปี ซึ่งมีภาระเลี้ยงดูครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่ มีประวัติการเสพยาเสพติด ๒) ปัจจัยภายนอก ด้านค่านิยมต่ออาชีพทหาร การคาดหมายประโยชน์จากการ เข้าเป็นทหารและความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบการเกณฑ์ทหาร อยู่ในระดับน้อยมาก สำหรับผู้ได้รับอิทธิพลจากบุคคลใกล้ชิดจะตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารด้วยความสมัครใจเป็นส่วนใหญ่และการได้รับข้อมูลข่าวสารทางทหารอยู่ในระดับปานกลาง

สถุชาติ แผนสนิท และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ทำให้ ประสิทธิภาพในการพัฒนากำลังพลลดลง ประกอบด้วย ความไม่เสมอภาคหรือความเหลื่อมล้ำ ต่อแนวทางการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อพลทหารเกณฑ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การนำพลทหารไปรับใช้ส่วนตัว และการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพลทหารกองประจำการ

ได้แก่ กองทัพบก ระบบการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่ การปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร และ การศึกษาทางทหารเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การพัฒนาพลทหารประจำการเพื่อความมั่นคงของชาติ ดังนี้ การพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล ความทันสมัย ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับภารกิจของ กองทัพบก นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบคือ การคัดเลือกทหารอาสาเข้ากองประจำการ ทำให้กองทัพเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี^{๑๓๔}

ประเสริฐ แดงไผ่ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพของกองทัพไทย” ปัจจุบันการพัฒนาทหารกองประจำการและอำนาจหน้าที่ของทหาร กองประจำการยังไม่สามารถสร้างความมั่นใจในเรื่องการรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้จึงทำให้ คนไม่ต้องการเป็นทหารกองประจำการและหาวิธีหลีกเลี่ยงจนกระทบถึงความเชื่อมั่นในกระบวนการ ได้มาซึ่งทหารกองประจำการ ประกอบกับสิทธิประโยชน์ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมจึงทำให้มีการสมัคร ใจเข้าเป็นทหารกองประจำการน้อยและกระทบถึงความมุ่งมั่นต่อการทำหน้าที่ที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพ ของทหารกองประจำการ^{๑๓๕}

เพิ่มศักดิ์ รอดจินดา ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเป็นทหารกอง ประจำการจำนวนมาก” พบว่า ความคิดเห็นของพลทหารกองประจำการ ผลัดที่ ๑/๕๗ ต่อการเป็น ทหารนั้น ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเชิงบวกในด้านทัศนคติก็เช่นเดียวกัน ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดี เป็นไปในทางเชิงบวกต่อการเป็นทหาร ในด้านแรงจูงใจต่อการเป็นทหารของพลทหารกองประจำการ ผลัดที่ ๑/๕๗ ส่วนใหญ่มีความพอใจต่อทางราชการ แต่ถ้าทางราชการสามารถเพิ่มเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ให้สูงกว่าเดิม รวมทั้งเพิ่มสวัสดิการด้านเสื้อผ้า และเครื่องแต่งกายให้ดีขึ้น จะเป็นการดีขึ้นกว่าเดิม และในด้านจิตสำนึกในความรักชาติ ของพลทหารกองประจำการ ผลัดที่ ๑/๕๗ ส่วนใหญ่มีความ พอใจมากต่อระบบต่างๆ ที่เกี่ยวกับทางราชการทหาร ปัจจัยอื่นๆ จากการศึกษาพบว่า พลทหารกอง ประจำการ ผลัดที่ ๑/๕๗ ทราบข่าวการประชาสัมพันธ์จากทางราชการใน โทรทัศน์ ก่อนวันเข้ารับ การตรวจเลือกและต่างก็มีจิตสำนึกในความรักชาติ ด้านการไปเข้ารับการตรวจเลือกด้วยอยากเป็น พลเมืองที่ดี และไม่ต้องการให้มีปัญหาด้านกฎหมายตามมาภายหลัง^{๑๓๖}

^{๑๓๔} สฤณี แผนสนธิ และคณะ, “การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของ ชาติ”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๖๓) : ๓๐๒-๓๑๕.

^{๑๓๕} ประเสริฐ แดงไผ่, “รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพ ไทย”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๖๓) : ๓๔๕-๓๕๗.

^{๑๓๖} เพิ่มศักดิ์ รอดจินดา, “ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเป็นทหารกองประจำการ”, วารสารร่วม พกษ มหาวิทยาลัยเกริก, ปีที่ ๓๑ ฉบับ ๓ (มิถุนายน-กันยายน ๒๕๕๖) : ๖๑-๘๔.

ธาวิณ เมืองพุทธ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ ๒๔ ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี” จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ และข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยง ควรเพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นที่ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร ปัจจัยด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคม^{๑๓๗}

ร.ต.อิสระพันธ์ ชวันกุล ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๕ ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร” ผลการศึกษา พบว่า นศท. ชั้นปีที่ ๕ เป็นชาย ศึกษาอยู่ในสถานศึกษารัฐบาล มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๓,๐๐๑ – ๕,๐๐๐ บาท บิดาประกอบอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มารดาประกอบอาชีพเกษตรกร รับจ้างใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลนี้มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร เพื่อหาอาชีพที่มีรายได้มั่นคง เป็นเสาหลักให้กับครอบครัวได้ ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจภายในและภายนอกที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร พบว่า แรงจูงใจภายในที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี กับแรงจูงใจภายนอกที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น มีโอกาสได้ฝึกหลักสูตรและระดับเข้มแข็ง ความสามารถทางทหารและโอกาสอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตัวเองแต่ในเรื่องของ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ยังเป็นแรงจูงใจไม่มากนัก เนื่องจากรายได้ที่ได้นั้นยังคงไม่เพียงพอในเรื่อง ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งแรงจูงใจภายนอกในด้านนี้ นศท. ยังให้ความสำคัญในระดับปานกลางเพียงเท่านั้น ๓. ข้อเสนอแนะ กองทัพอากาศควรพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้สิทธิต่างๆ ที่นักศึกษาวิชาทหารตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร ตามที่มีอยู่นั้น ควรจะได้รับการตอบสนองให้ไปทำตามสิทธิ์ที่ได้จัดวางไว้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารมากขึ้น^{๑๓๘}

สรากรณ์ ดอนถวิล ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพัน ทหารอากาศโยธิน กองบิน จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัย พบว่า แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ คือ ๑) กองทัพอากาศ

^{๑๓๗}ธาวิณ เมืองพุทธ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบก ที่ ๒๔ ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๑).

^{๑๓๘}ร.ต.อิสระพันธ์ ชวันกุล, “แรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๕ ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร”, วารสารมหาวิทยาลัยศรีปทุมปริทัศน์, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๒๑-๓๓.

ปลูกจิตสำนึกให้ชายไทยทุกคน มีจิตสาธารณะและสร้างแรงจูงใจสำนึกรักชาติ ๒) ควรส่งเสริมด้านการนำเสนอเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นสถาบันหลัก ต้องถือว่าเป็นเกียรติในหน้าที่ของทหารที่จะผดุงทั้ง ๓ สถาบันของชาติไว้ ๓) การนำเสนอรายการโทรทัศน์ และสื่อต่าง ๆ ๔) ควรส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมการจัดกิจกรรมทางทหารของกองทัพ ๕) กองทัพควรผลักดันนโยบายเพิ่มโควตาในการสมัคร สอบโรงเรียนทหารต่างๆ ๖) กองทัพควรกำหนดนโยบายการตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของชายไทย ๗) กองทัพควรส่งเสริมให้การสนับสนุนนโยบายการปรับเงินเดือนค่าครองชีพ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ๘) กองทัพควรประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคง หลังจากปลดจากกองประจำการ ๙) ควรส่งเสริมแนะนำการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกายที่ถูกต้อง เตรียมร่างกายให้พร้อม อันจะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อต่อสู้กับความยากลำบาก เป็นต้น ๑๐) เจ้าหน้าที่สัสดีเป็นผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกิน ควรสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้เข้มข้นมากขึ้น^{๑๓๙}

พลโท ครายุทธ์ เสาวคนธ์ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่างๆ ที่จะได้รับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่นๆ รวมถึงได้แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ซึ่งได้แก่ การปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อทุกชนิดการให้สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น และการให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ข้อเสนอแนะ คือ การสอบบรรจุเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ให้รับเฉพาะทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เท่านั้น และต้องจัดหางานรองรับหลังจากปลดจากกองประจำการแล้ว ก็ได้รับโอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตามคุณวุฒิรวมถึงมีเงินตอบแทนในลักษณะเดียวกับบำเหน็จตามความเหมาะสม และเชิงนโยบายรัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากองทัพบกให้มากขึ้น ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม

^{๑๓๙} สรากรณ์ ดอนถวิล, “แนวทางการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพัน ทหารอากาศโยธิน กองบิน จังหวัดนครราชสีมา”, การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะ ยุคดิจิทัล ครั้งที่ ๕ (The fifth National Conference on Public Affairs Management in the Digital Era) “การบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล : กฎหมาย ความเป็นธรรม และการกลับคืนสู่ประชาธิปไตย”, ๑ - ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น : หน้า ๘๖๐-๘๗๑.

มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ประโยชน์ และหลังปลดจากกองประจำการแล้ว ต้องมีหลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ^{๑๔๐}

พงษ์ศักดิ์ บัวศรี ได้วิจัยเรื่อง “นโยบายการพัฒนาาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจ เข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) นโยบายการพัฒนาาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ ๒) กองทัพจะต้องเป็นผู้กำหนดระเบียบการใหม่ เพื่อได้คนที่เต็มใจเข้ามารับราชการ มีความรู้ มีประสิทธิภาพ แข็งแรง มีคุณภาพมีระเบียบวินัยสูง ทุ่มเทเสี่ยสละให้กับกองทัพ มีอุดมการณ์ความรักชาติ ๓) กองทัพจะต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับสวัสดิการ และสิทธิต่างๆ การดำเนินการรับทหารอาสาสมัครให้รับสมัครตั้งแต่อายุ ๑๘ ปี บริบูรณ์ขึ้นไปตามมาตรฐานของนานาชาติ ในระหว่างรับราชการ ต้องเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทหารอาสาสมัคร สนับสนุนด้านการฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ และหลังปลดประจำการต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ๕ ประการคือ ๑) การสอบบรรจุเข้าโรงเรียนนายสิบทหารทั้ง ๓ กองทัพ ให้รับเฉพาะทหารอาสาสมัครเท่านั้น ๒) กองทัพจัดหางานรองรับหลังจากที่รับราชการครบ ๒ ปี เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ๓) สามารถรับราชการเป็นทหารกองประจำการต่อได้ถึงอายุ ๒๕ ปี หากมีใจรักในอาชีพทหารต้องการที่จะรับใช้ชาติต่อ ๔) ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวน หรือนายทหารสัญญาบัตรตามคุณวุฒิที่กำหนดไว้ และ ๕) ทหารอาสาสมัครที่ไม่มีงานรองรับเมื่อปลดประจำการควรมีบำเหน็จให้คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท^{๑๔๑}

สรุปได้ว่า ทศนคติที่มีต่อการเกณฑ์ทหาร มีหลายปัจจัย เช่น การจัดหากำลังพลของกองทัพไทย ด้วยระบบการเรียกเกณฑ์ ยังมีความเหมาะสมกับสถานะของประเทศ แต่จำเป็นต้องปรับปรุงในเรื่องแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน, เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการมากกว่าการใช้มาตรการเชิงบังคับ แต่เพียงอย่างเดียว ในด้านทัศนคติพบว่า ชายไทยส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการเป็นทหารกองประจำการต้องสูญเสียทั้งเวลาและอนาคต ชายไทยที่มีโอกาสทางการศึกษายังคงให้ความนิยมต่อการเป็นนักศึกษาวิชาทหาร และต้องการให้ปรับลดเวลาประจำการของพลทหารลง ส่วนชายไทยที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาเห็นว่าควรเพิ่มอัตราเงินเดือนของพลทหารให้มีความสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับการทหารเกณฑ์

^{๑๔๐} พลโท ศธายุทธ์ เสาวคนธ์, “แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก”, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : http://www.dsdw๒๐๑๖.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_๒๕๕๙-๒๕๖๐/PDF/wpa_๘๐๗๖/ALL.pdf [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

^{๑๔๑} พงษ์ศักดิ์ บัวศรี, “นโยบายการพัฒนาาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจ เข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ”, วารสารสังคมปริทรรศน์, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๕) : ๙๖-๑๑๔.

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ร.ต.อิสระพันธ์ ชวันกุล (๒๕๖๓)	ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร เพื่อหาอาชีพที่มีรายได้มั่นคงเป็นเสาหลักให้กับครอบครัวได้ แรงจูงใจภายในเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี แรงจูงใจภายนอก มีโอกาสได้ฝึกหลักสูตรและประดับเข็มแสดง พัฒนาทักษะ ความสามารถของตัวเองแต่ในเรื่องของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง
สรากรณ์ ดอนถวิล (๒๕๖๒)	ผลการวิจัยพบว่า แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ คือ ๑) ปลุกจิตสำนึกให้มีจิตสาธารณะและสำนึกรักชาติ ๒) ผดุงสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๓) การนำเสนอรายการโทรทัศน์และสื่อต่างๆ ๔) เข้าร่วมการจัดกิจกรรมทางทหารของกองทัพ ๕) เพิ่มโควตาในการสมัครสอบโรงเรียนทหารต่างๆ ๖) ตระหนักในหน้าที่ ๗) ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนเงินเดือน ๘) ประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙) การดูแลสุขภาพ ๑๐) สร้างแรงจูงใจ

ตารางที่ ๒.๒๐ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับงานวิจัยเกี่ยวกับการทหารเกณฑ์ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พลโท ศชายุทธ์ เสาวคนธ์ (๒๕๖๐)	ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่างๆ ที่จะได้รับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่นๆ การปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) การให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น และการให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก
ธาวิน เมืองพุทธ (๒๕๖๑)	พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า

พลลภ เหยียญสุข (๒๕๕๓)	และปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ แรงจูงใจ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ มากกว่าการใช้มาตรการเชิงบังคับแต่เพียงอย่างเดียว ใน ด้านทัศนคติพบว่า ชายไทยส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการเป็น ทหารกองประจำการต้องสูญเสียทั้งเวลา และอนาคต ชายไทยที่มีโอกาสทางการศึกษายังคงให้ ความ นิยมต่อ การเป็นนักศึกษาวิชาทหาร และต้องการให้ปรับลดเวลา ประจำการของพลทหารลง
สมพงษ์ พุฒจีบ (๒๕๕๘)	สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยความสมัครใจ ทหารกองประจำการ ส่วนใหญ่เป็นคนชนบท มีค่านิยมต่อ อาชีพทหาร ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบการเกณฑ์ทหาร อยู่ในระดับน้อยมาก สำหรับผู้ได้รับอิทธิพลจากบุคคล ใกล้ชิดจะตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารด้วยความสมัครใจ
เพิ่มศักดิ์ รอดจินดา (๒๕๕๗)	ด้านแรงจูงใจต่อการเป็นทหารของพลทหารกอง ประจำการ มีความพอใจต่อทางราชการ แต่ถ้าทาง ราชการสามารถเพิ่มเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ให้สูงกว่าเดิม รวมทั้งเพิ่มสวัสดิการด้านเสื้อผ้า และเครื่องแต่งกายให้ดี ขึ้น จะเป็นการดีขึ้นกว่าเดิม และในด้านจิตสำนึกในความ รักชาติ

๒.๖.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยเรื่อง “ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างของทหารเกณฑ์
 ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

สถิตย์ แผนสนธิ ได้วิจัยเรื่อง “ การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อ
 ความมั่นคงของชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ทำให้ ประสิทธิภาพในการพัฒนากำลังพลลดลง
 ประกอบด้วย ความไม่เสมอภาคหรือความเหลื่อมล้ำ ต่อแนวทางการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่
 การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อพลทหารเกณฑ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชน การนำพลทหารไปปรับใช้ส่วนตัว
 และการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพลทหารกองประจำการ ได้แก่
 กองทัพบก ระบบการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่ การปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร และการศึกษา
 ทางทหาร เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การพัฒนาพลทหารประจำการเพื่อความมั่นคงของชาติ ดังนี้ การพัฒนา
 สมรรถนะของกำลังพล ความทันสมัย ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพบก

นอกจากนี้ยังมีข้อค้นพบคือ การคัดเลือกทหารอาสาเข้ากองประจำการ ทำให้กองทัพเกิดการเปลี่ยนแปลงที่^{๑๔๖}

ชาญ คำภีระแปง ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ๑. องค์ประกอบ และสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วย ๑) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒) สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วยกระบวนการ ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การจัดกลุ่มผู้เข้าอบรม ๒) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ๓) การกำกับติดตาม และ ๔) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำ^{๑๔๓}

พลตรี ประจักษ์ ยิ้มภักดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ” ผลการศึกษาพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการ รวม ๑๗ สาขาอาชีพ โดย ๕ ลำดับแรกจากความต้องการคือช่างซ่อมรถยนต์ ช่างประจำโรงงาน อุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง พนักงานขับรถ และช่างอิเล็กทรอนิกส์ และต้องการทำงานในประเทศไทย สำหรับทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานต่างประเทศ ต้องการไปทำงาน ณ ประเทศเกาหลี เป็นลำดับแรก รองลงมาคือประเทศอังกฤษ และจีน โดยอาชีพที่อยากไปทำงานในต่างประเทศ คือ ช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถ ช่างแอร์ และช่างเชื่อม ตามลำดับ ในเรื่องของการจัดสถานที่ สำหรับการฝึกอบรมประสงค์ให้ฝึกอบรม ณ ที่ตั้งหน่วยทหารหรือสถานที่ที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้การฝึกอบรมควรมีการวางแผนให้รัดกุม เพื่อไม่ให้เสียเวลาและไม่ทำให้ผู้รับการฝึกเสียประโยชน์ รวมถึงให้กระทรวงกลาโหม และกระทรวงแรงงานปฏิบัติตามมาตรฐานข้อตกลงอย่างเคร่งครัด และมีข้อเสนอแนะคือควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการการประกอบอาชีพ หลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ และหลักสูตรและระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับ การฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ^{๑๔๔}

พัทธนีญพร พิพิธวรโกศิน ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

^{๑๔๖} สฤษดี แผนสนธิ, “การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติ”, วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๖๓) : ๓๐๑-๓๑๔. |

^{๑๔๓} ชาญ คำภีระแปง, “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๐).

^{๑๔๔} พลตรี ประจักษ์ ยิ้มภักดิ์, “แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ”, เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร : ๒๕๖๑).

การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (P-value = ๐.๑๕๑๑, $\chi^2 = ๘๖.๕๓$, df. = ๗๔, $\chi^2/df = ๑.๑๖๙$, GFI = ๐.๙๘, AGFI = ๐.๙๕, CFI = ๑.๐๐, SRMR = ๐.๐๒๑, RMSEA = ๐.๐๑๙) ผลการศึกษาพบว่า สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่ามีค่าเท่ากับ ๐.๗๕ ๓. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมมีองค์ประกอบ ๔ ด้านคือ ๑) ด้านจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ๒) ด้านการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ ๓) ด้านการนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน ๔) ด้านการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม และมีปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ^{๑๔๕}

ศศิตยา อายุยีน ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจา ๒. ขั้นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความมุ่งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ และ ๓. ขั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ๒) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบไปด้วย ๑. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการบริการที่ดี ๓. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อภิสัสสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อภิจิตตสิกขา) ของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน (สพภ. ๑๑) ให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และเพื่อการแก้ไขปัญหาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ การฝึกปฏิบัติ ๒ ประการดังกล่าว เป็นรากฐานที่มีส่วนช่วยเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะ ความฉลาด ความชำนาญ ประสบการณ์ กระบวนการเรียนรู้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง (อภิปญญาสิกขา)^{๑๔๖}

อากาศ อัจสนาม ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” การพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้ในการกำหนดทิศทางสำหรับตั้ง และผลักดันความรู้ พลังทักษะ พลังศักยภาพส่วนตัว พลังความสามารถ และพลังคุณลักษณะอื่นๆ ของพยาบาลวิชาชีพออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และจะต้อง

^{๑๔๕} พัทธัญพร พิพิธวรโกศล, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๗-๑๕๐.

^{๑๔๖} ศศิตยา อายุยีน, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน”, **คุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนาอย่างถูกกระบวนการจนสามารถทำให้องค์กรมั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล ด้านจรรยาบรรณที่ใช้กระบวนการตามหลักอิทธิบาทธรรม พบว่า ด้านฉันทะ พบว่า มีความรักในอาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยและรักผู้อื่น ด้วยการกำหนดแผนการดูแลและการบำรุงขวัญกำลังใจพยาบาล ด้านวิริยะ พบว่า มีความเพียรปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการดูแลผู้ป่วยและดูแลตนเองด้วยการจัดทีมในการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ด้านจิตตะ พบว่า การปลูกฝังอุดมการณ์ ด้วยการสอนงานด้วยหัวใจและมอบทักษะการดูแลตนเอง และด้านวิมังสา พบว่า ความรู้และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้วยการจัดระบบการเพิ่มความเชื่อมั่นของตนเองใน การปฏิบัติหน้าที่และจรรยาบรรณด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพตามหลักอิทธิบาทธรรม^{๑๔๗}

เอกสิทธิ์ สนามทอง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร สามารถสรุปการพัฒนาที่สำคัญได้ ๔ องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน^{๑๔๘}

พลตรี อนุสรณ์ คุ่มอักษร ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต” ผลการวิจัยพบว่า การเข้าไปมีส่วนร่วม นั้น จะมีการปฏิบัติทั้งที่เป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงและโดยอ้อม แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะประกอบกันทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ว่าการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและวัฒนธรรมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิต ด้วยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก การดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล ยอมรับกติกา การอยู่ร่วมกัน ตระหนักในสิทธิหน้าที่เสรีภาพ และความเสมอภาค รวมทั้งอุดมการณ์ ค่านิยมที่

^{๑๔๗} อากาศ อาจสนาม, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ”, วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘) : ๑๐๒-๑๑๘.

^{๑๔๘} เอกสิทธิ์ สนามทอง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร”, วารสารเกษมบัณฑิต, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๖๔-๗๗.

สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำประชาธิปไตยที่มีคุณธรรม จริยธรรม^{๑๔๙}

พลเอก ปกิต สันตินิยม ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในกระบวนการสื่อสารทางการเมือง เพื่องานพัฒนาด้านความมั่นคงในพื้นที่ชนบท (ช่วง พ.ศ. ๒๕๐๕-พ.ศ. ๒๕๕๓)” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ส่งสาร (Sender) คือ ตัวผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่ต้องเดินเข้าหาและให้ความรู้แก่ประชาชนในถิ่นทุรกันดาร ให้มีความตระหนักถึงภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ รวมทั้งเข้าไปพัฒนาพื้นที่ชนบทให้มีความเจริญ สาร (Message) เพื่อสื่อความหมายให้มีความเข้าใจให้ถูกต้องในประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวกับระบบการปกครอง ภัยคุกคามและการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความเจริญมั่นคงให้ในพื้นที่ชนบท การเผยแพร่ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือประชาชนในด้านต่างๆ ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ที่ใช้ตั้งแต่ระยะแรกและให้ผลดีมาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ๑. การสื่อสารแบบเผชิญหน้า ๒. สื่อวิทยุกระจายเสียง ๓. สื่อบุคคล ๔. สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์และสื่อเว็บไซต์ ผู้รับสาร (Receiver) ได้แก่ กลุ่มประชาชนในพื้นที่ กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มสื่อมวลชน และกลุ่มประชาชนทั่วไป^{๑๕๐}

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคคลของทหารเกณฑ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๒๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สฤกษ์ดี แผนสนธิ (๒๕๖๓)	ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพลทหารกองประจำการ ได้แก่ กองทัพบก ระบบการเกณฑ์ทหาร การฝึกทหารใหม่ การปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร และการศึกษาทางทหาร เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ การพัฒนาพลทหารประจำการเพื่อความมั่นคงของชาติ
พลตรี อนุสรณ์ คุ่มอักษร (๒๕๖๓)	ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี เป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้

^{๑๔๙} พลตรี อนุสรณ์ คุ่มอักษร, “การพัฒนาศักยภาพกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต”, เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร : ๒๕๖๓).

^{๑๕๐} พลเอก ปกิต สันตินิยม, “บทบาทของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในกระบวนการสื่อสารทางการเมือง เพื่องานพัฒนาด้านความมั่นคง ในพื้นที่ชนบท (ช่วง พ.ศ. ๒๕๐๕-พ.ศ. ๒๕๕๓)”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สื่อสารการเมือง)**, (วิทยาลัยสื่อสารการเมือง : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๕).

<p>พัทธัญญพร พิพิธวรโกศล (๒๕๖๓)</p>	<p>องค์กรบรรลุปเป้าหมาย ต้องมีความรู้และความเข้าใจ ปลูกฝังจิตสำนึก การดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล ยอมรับ กติกาการอยู่ร่วมกัน ตระหนักในสิทธิหน้าที่เสรีภาพ และ ความเสมอภาค ค่านิยมที่สนับสนุนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>ผลการวิจัยพบว่า ๑. การเพิ่มผลิตภาพในการ ปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพ ๔ ด้านคือ ๑) ด้านจัดทำ แผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ๒) ด้านการให้ ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ ๓) ด้านการนำรูปแบบ การใช้บริการร่วมกัน ๔) ด้านการสร้างและพัฒนาแนวคิด นวัตกรรม และมีปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิด การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ</p>
<p>พลตรี ประจักษ์ ยิ้มภักดิ์ (๒๕๖๑)</p>	<p>ผลการศึกษาพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการ รวม ๑๗ สาขาอาชีพ โดย ๕ ลำดับแรกจากความต้องการคือช่าง ซ่อมรถยนต์ ช่างประจำโรงงาน อุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้า กำลัง พนักงานขับรถ และช่างอิเล็กทรอนิกส์</p>
<p>ชาญ คำภีระแปง (๒๕๖๐)</p>	<p>สมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ประกอบด้วย ๑) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒) สมรรถนะภาวะการ เสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารกลุ่มนโยบายและ แผน ประกอบด้วยกระบวนการ ๔ ขั้นตอน คือ ๑) การ จัดกลุ่มผู้เข้าอบรม ๒) การเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ๓) การกำกับติดตาม และ ๔) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำ</p>

ตารางที่ ๒.๒๑ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
<p>ศติยา आयुยีน (๒๕๕๘)</p>	<p>พบว่า การบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ขั้นการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจา ๒. ขั้นการ ปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และ ๓. ขั้นการ ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้าง และป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต</p>

อากาศ อัจฉนา
(๒๕๕๘)

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้
ในการกำหนดทิศทางสำหรับตั้ง และผลักพลังความรู้ พลัง
ทักษะ พลังศักยภาพส่วนตัว พลังความสามารถ และพลัง
คุณลักษณะอื่นๆ

พลเอก ปกิต สันตินิยม
(๒๕๕๕)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ส่งสาร (Sender) คือ ตัวผู้
บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่จะต้องเดินเข้าหาและให้
ความรู้แก่ประชาชน สาร (Message) เพื่อสื่อความหมาย
ให้มีความเข้าใจ ความรู้ในการประกอบอาชีพ และให้
ความช่วยเหลือประชาชน ช่องทางการสื่อสาร (Channel)
การสื่อสารแบบเผชิญหน้า สื่อวิทยุกระจายเสียง สื่อบุคคล
สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุโทรทัศน์และสื่อเว็บไซต์ ผู้รับสาร
(Receiver) ได้แก่ กลุ่มประชาชนให้ความเชื่อถือและ
ยอมรับต่อการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่

๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างของทหารเกณฑ์ในมณฑล
ทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานตามหลัก
พุทธธรรม ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักธรรมเพื่อพัฒนาส่วนรวม ดังนี้

พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติโร) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔
ของกลุ่มชาติพันธุ์ ในจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักการ
สงเคราะห์มนุษย์ให้อยู่รวมกันอย่างมีความสงบเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้สร้างและสาน
ความสามัคคี โดยผ่านการให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดด้วย
น้ำใจ อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ตนและผู้อื่น สมานัตตา ความมีตนเสมอคือทำตนเสมอต้น
เสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลัก
ทาน ขวชุมชนมีการจัดกิจกรรมหรือจัดทำกองทุนเพื่อช่วยเหลือชีวิตกลุ่มชาติพันธุ์ ด้านหลักปิยวาจา
ผ่านหลักรัฐธรรมนูญหมู่บ้านเป็นกฎที่หมู่บ้านตั้งขึ้น หลักอุตถจริยา ผ่านกิจกรรมทำความสะอาด
ร่วมกัน และหลักสมานัตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ซึ่งจักทำให้เกิดความสุขความเจริญในชีวิต
และสังคม^{๑๕๑}

ธีรชัย ชูติมันต์ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการ
พัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ด้านเศรษฐกิจ นำหลักทฤษฎีธัม

^{๑๕๑} พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติโร), “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ของกลุ่มชาติ
พันธุ์ ใน จังหวัดศรีสะเกษ”, พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

มีกัตถประโยชน์ คือ หลักหัวใจเศรษฐกิจ มาบูรณาการการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ ทำให้คนในชุมชน ขยันหาทรัพย์ รวมกลุ่มประกอบอาชีพเสริม รักษาทรัพย์ที่หามาได้โดยการมีธนาคารชุมชน หาความรู้จากปราชญ์ชุมชน คนที่มีความสามารถเฉพาะทาง รู้จักการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๒) ด้านสังคม นำหลักศีลมาบูรณาการการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ ทำให้ชุมชนปลอดภัย ปลอดภัยต่อคนในชุมชนคิดดี ทำดี มีวินัย พึ่งพาอาศัยกัน ในการอยู่ร่วมกันใช้ศีลธรรมเป็นเกณฑ์ คือ ศีล ๕ โดยไม่ต้องใช้กฎหมาย ตามกฎของชุมชน ๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำหลักอวาสาสัปปายะ มาบูรณาการเพื่อจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ ชุมชนช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนทำให้สภาพแวดล้อมในชุมชน นำรื่นรมย์ เหมาะกับธรรมชาติและวิถีชีวิตอยู่อย่างพอเพียง เกื้อกูลซึ่งกันและกัน คนพึ่งพา ป่าพึ่งคน และ ๔) ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม **นำหลักสังคหวัตถุธรรม** เป็นหลักธรรมที่นำมาเพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มาบูรณาการ เพื่อจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ จากการศึกษาคนในชุมชนมีศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวและร่วมใจกันจัดกิจกรรมตามประเพณีและวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปราชญ์ชุมชนให้ความรู้ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ประชาชนในชุมชนมีจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน^{๑๕๒}

พัฒนสรณ์ เกียรติธิตินคุณ ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร” พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบูรณาการหลักศีลในการจัดระเบียบ รองลงมาได้แก่ การบูรณาการหลักขันติในการดูแลความปลอดภัย การบูรณาการหลักปิยวาจาในการดูแลการท่องเที่ยว การบูรณาการหลักอหิงสาในการดูแลภารกิจพิเศษอื่นๆ และน้อยที่สุด คือ การบูรณาการหลักเมตตาในการดูแลการจราจรตามลำดับ^{๑๕๓}

พระมหาวิญญู สิริภทโท (แฉ่มสายทอง) ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักมนุษยสัมพันธ์กับหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน” หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารโรงเรียนจะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำหลักธรรมคำสอนในส่วนอื่นๆ นำมาประกอบ ประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริม สนับสนุนเพิ่มเติมอีกได้ด้วย จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนได้สมบูรณ์

^{๑๕๒}ธีรชัย ชุตินันต์, “รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๑๕๓}พัฒนสรณ์ เกียรติธิตินคุณ, “รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ มนุษย์สัมพันธ์ก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม และมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มนุษย์สัมพันธ์ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความยินดี เพิ่มพลังความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ก่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ปรองดองซึ่งกันและกัน มนุษย์สัมพันธ์ก่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษามากที่สุดที่จะต้องประกอบด้วยคุณธรรมที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สำหรับหลักธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารสถานศึกษา คือ สังคหวัตถุ อันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา^{๑๕๔}

สิงห์คำ มณีจันสุข ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔, การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ .๔๙๒, .๖๕๖ และ .๗๐๒ ตามลำดับ ๒. รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร ๓ ด้านดังนี้ ๑) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวิีไพเราะ ๒) การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพ และปฏิบัติตามกติกายืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วม ๓) ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน^{๑๕๕}

^{๑๕๔} พระมหาวิญญู สิริภทโท (เข้มสายทอง), “การบูรณาการหลักมนุษยสัมพันธ์กับหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน”, *คุณวินิพนธ์พุทธศาสนาคณะคุณวินิพนธ์* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๑๕๕} สิงห์คำ มณีจันสุข, “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *คุณวินิพนธ์ปรัชญาคณะคุณวินิพนธ์* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

กมลาค ภูวนาธิพงค์ ได้วิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน” ผลการศึกษารายงานพบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยามีคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และมีคะแนนเฉลี่ยการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยา หลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และพบว่าคุณธรรมที่ควรเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักโยนิโสมนสิการ และวัดประเมินผลคุณลักษณะตามหลักภาวนา ๔ โดยกระบวนการสร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม เริ่มจากการฝึกฝนตนเองและการสร้างจิตสำนึกต่อผู้อื่นให้เป็นคนมีคุณลักษณะจิตอาสาเป็นพื้นฐานการฝึกตนเองให้อยู่ร่วมในสังคมได้^{๑๕๖}

สรุปได้ว่า การดูแลของทหารเกณฑ์ ผู้บังคับบัญชา จะต้องปกครองดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักธรรม มีคุณธรรมในการดูแลเอาใจใส่ ตามหลักการครองตน การครองคน ผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก "ธรรม" รูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม การพัฒนาคน และพัฒนาระบบงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้ง ๒ ด้าน

ตารางที่ ๒.๒๒ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติธโร) (๒๕๖๒)	ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักการสงเคราะห์มนุษย์ให้อยู่ร่วมกัน ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคล สร้างความสามัคคี โดยผ่านการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดด้วยน้ำใจ อุตสาหจรรยา การประพฤติประโยชน์ตนและผู้อื่น สมานัตตา ความมีตนเสมอคือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย

ตารางที่ ๒.๒๒ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
----------	------------

^{๑๕๖} กมลาค ภูวนาธิพงค์, “การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน”, วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ เพิ่มเติม (ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๗๕-๘๘.

พัฒนสรณ์ เกียรติฐิติคุณ

(๒๕๕๘)

พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบูรณาการหลักศีลในการจัดระเบียบ รองลงมาได้แก่ การบูรณาการหลักขันติในการดูแลความปลอดภัย การบูรณาการหลักปิยวาจาในการดูแลการท่องเที่ยว การบูรณาการหลักอภัยในการดูแลภารกิจพิเศษอื่นๆ และน้อยที่สุด คือ การบูรณาการหลักเมตตาในการดูแลการจราจรตามลำดับ

พระมหาวินัย สิริภทโท

(เข้มสายทอง)

(๒๕๖๑)

หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารทำให้เกิดประสิทธิภาพ มีความเข้าใจอันดีต่อกันมนุษย์สัมพันธ์ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความยินดี เพิ่มพลังความสมัคสมานสามัคคีในการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์ก่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ปรองดองซึ่งกันและกัน คือ สังคหวัตถุ อันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อภัยจริยา และสมานัตต

ธีรชัย ชูติมันต์

(๒๕๕๙)

หลักสังคหวัตถุธรรม เป็นหลักธรรมที่นำมาเพื่อการยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มาบูรณาการ เพื่อจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธ จากการศึกษาในชุมชนมีศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมเป็นที่ยึดเหนี่ยวและร่วมใจกันจัดกิจกรรมตามประเพณีและวันสำคัญต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประชาชนให้ความรู้ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ประชาชนในชุมชนมีจิตอาสา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน

กมลาศ ภูวนาธิพงศ์

(๒๕๖๒)

พบว่าคุณธรรมที่ควรเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักโยนิโสมนสิการ และวัดประเมินผลคุณลักษณะตามหลักภาวนา ๔ โดยกระบวนการสร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม เริ่มจากการฝึกฝนตนเองและการสร้างจิตสำนึกต่อผู้อื่นให้เป็นคนมีคุณลักษณะจิตอาสาเป็นพื้นฐานการฝึกตนเองให้มีส่วนร่วมในสังคมได้

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยการนำหลักสังคหวัตถุ ๔^{๑๕๗} ในการยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ในการสงเคราะห์กัน ซึ่งประกอบด้วย ทาน (การให้ เอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงการให้ความรู้และคำแนะนำ) ปิยวาจา (วาจาน่ารัก เป็นที่น่านับถือ กล่าวคำสุภาพสมานสามัคคี ให้เกิดความสามัคคีและรักใคร่นับถือ) อัตถจริยา (การปฏิบัติประโยชน์บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงในทางส่งเสริมจริยธรรม) และสมานัตตา (การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย เสมอในสุขร่วมทุกข์ร่วมสุข โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดจนวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ)

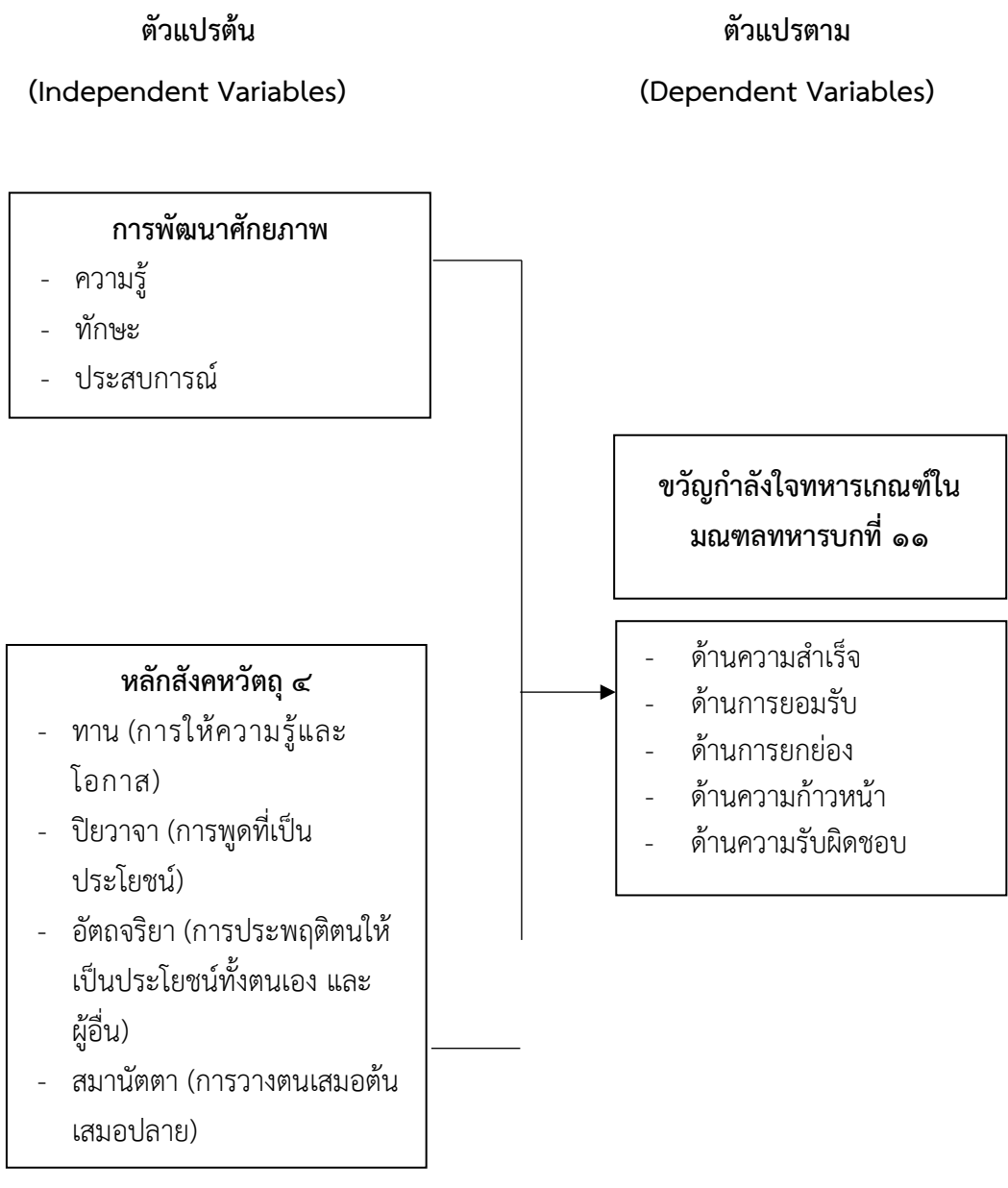
ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างขวัญ กำลังใจ โดยสังเคราะห์มาจากการวัดผลสำเร็จในการได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในอาชีพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ จากแนวคิดของ มาสโลว์^{๑๕๘} ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัยและมั่นคง การยอมรับ การยกย่อง และความสำเร็จ โดยสังเคราะห์มาจากแนวคิดของ Nadler and Wiggs^{๑๕๙}

ผู้วิจัยได้นำเสนอการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาเพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

^{๑๕๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๔๒.

^{๑๕๘} Abraham H. Maslow, “Theory of Human Motivation”, *Psychological Review* 50, p. 19.

^{๑๕๙} Nadler and Wiggs, *Corporate Human Resource Development*, p. 3.



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๓.๑ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี การสร้างขวัญและกำลังใจของทหารเกณฑ์ และหลักพุทธธรรมจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพไปทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และนำผลที่ได้ไปทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๒ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๒.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

๑) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ได้แก่ ๑) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป ๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทหารเกณฑ์ และ ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้รับผิดชอบการเกณฑ์ทหารเกณฑ์ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๗ รูปหรือคน มีรายชื่อดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง หน้าที่
๑. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธศาสนา		
๑)	พระเทพปริยัติเมธี (สฤชต์ สีริธโร), รศ.ดร.	รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
๒)	พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงักโร), ผศ.ดร.	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓)	พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์		
๔)	ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕)	รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖)	รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทหารเกณฑ์		
๗)	พ.อ. สมชัย หนูมะเรียง	ผบ.ตอ น สป.๑
๘)	พ.ท. ชื่น พลโยธา	นายทหารดูแลด้านการเงิน
๙)	พ.อ. จำเนียร ดวงรัตน์	หัวหน้าแผนกเตรียมการศึกษา รร.สร.พบ.นายทหารปฏิบัติการ
๑๐)	พ.ท. ธานินทร์ สโรบล	นายทหารประจำกองทันตแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก
๑๑)	พ.ท. ชูเดช สืบยุบล	นายทหารยุทธการ พัน สร. ๑๓

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง หน้าที่
๑๒)	พ.ท. เสน่ห์ พลอยมณีวงศ์	นายทหารนายทหารยุทธการ พัน สร. ๑๓ การ ข่าว กรมข่าว ทบ.
๑๔)	พ.ท. ประมวล สุขสาธา	นายพยาบาลหน่วยตรวจโรคที่ ๔ โรงพยาบาล พระมงกุฎเกล้า
๑๕)	พ.ท. สมคิด กนิษฐาบุตร	นายทหารพยาบาล รพ.ร.ร. ๖
๑๖)	พ.ต. สำเร็จ อิมจิตต์	สังกัด มทบ. ๑๒
๑๗)	พ.ต. ภาสกร สุขแย้ม	นายทหารกองสัถยกรรม ประจำ รพ. ร.ร.๖
๑๘)	ร.อ. ธงชัย แก้วจินดา	นายทหารพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กองทัพบก
๒๐)	ร.อ. พลรบ เจริญสุข	นายทหารประจำผู้บังคับบัญชา รพ. ร.ร. ๖
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้รับผิดชอบการเกณฑ์ทหารเกณฑ์		
๑๓)	พ.ต. ประสิทธิ์ ทิมสอน	สัสดีอำเภอคลองหลวง
๒๑)	ส.อ.พลวัฒน์ เนียมโห้	สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี
๒๒)	ส.อ.กำพล เหมือนกัน	หน่วยสัสดีนนทบุรี
๒๓)	ส.อ.เอกพงษ์ สรรทวิทยุโย	หน่วยสัสดีอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัด ปทุมธานี
๒๔)	ส.อ.สรยุทธ์ ผดุงศัพท์	สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี
๒๕)	ส.อ.วรพรรณ มากบุญ	สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี
๒๖)	ส.ต.ณัฐวัตร เชื้อพันธ์	สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี
๒๗)	จ.ส.อ.โกเวท ชำนาญพรหม	หน่วยสัสดีอำเภอเมืองนนทบุรี

๒) ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จำนวน ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธศาสนา กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านทหารเกณฑ์ รวมจำนวน ๘ รูปหรือคน ดังนี้

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

รายชื่อ	ตำแหน่ง
๑. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพุทธศาสนา	
๑) พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (ต่อ)

รายชื่อ	ตำแหน่ง
๒. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านรัฐประศาสนศาสตร์	
๒) รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ คณะสังคม มจร
๓) ผศ.ดร.ยุพธนา ปราณีต	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มจร เลขานุการหลักสูตรรัฐศาสตร
๔) ดร.บวร ชมชุนศรี	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตรบัณฑิต
๕) ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มจร.
๖) ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตรบัณฑิต
๒. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทหารเกณฑ์	
๓) พล.อ.ประกิต สันตินิยม	หัวหน้าพรรคสร้างชาติ
๔) พ.อ.ดร.สาธิต ทิพย์มณี	ประจํากรมแพทย์ทหารบก

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

๑) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นามสกุล และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ ๒ สัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ตอนที่ ๓ สัมภาษณ์เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๒) แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ในการสนทนากลุ่ม โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในประเด็น การสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ตอนที่ ๒ เพื่อยืนยันรูปแบบที่นำเสนอว่าสามารถที่จะนำไปเป็นรูปแบบการบูรณาการหลักธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ถูกต้องหรือไม่ ประการใดรวมทั้งข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในประเด็นต่างๆ

๓) เครื่องบันทึกเสียง

ในการดำเนินการสนทนาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดใช้อุปกรณ์เครื่องบันทึกเสียงเพื่อช่วยบันทึกข้อมูล เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูลในการสนทนาในประเด็นต่างๆ ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ และถ่ายภาพร่วมด้วย

๒. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ซึ่งเป็นการตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Questions) ทั้งนี้ในการดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- ๑) กำหนดโจทย์การวิจัย (Research Question) เป็นเกณฑ์หลัก
- ๒) กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่ต้องการทราบ เพื่อให้สอดคล้องกับโจทย์การวิจัย
- ๓) กำหนดข้อคำถามเชิงโครงสร้าง (Structural Interview Guideline) ซึ่งเป็นการตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Questions) เป็นเกณฑ์
- ๔) นำเสนอแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษาคูณิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๕) นำแบบสัมภาษณ์ที่อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษาคูณิพนธ์ตรวจสอบมาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

๖) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

๗) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- ๑) นำแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวคิด “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษาคูณิพนธ์ตรวจสอบแนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา และตัดข้อความที่สื่อความหมายไม่ชัดเจนหรือไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒) นำแบบสัมภาษณ์ที่อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษาคณะนิพนธ์ ได้ตรวจสอบแล้วมาปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. การสัมภาษณ์ (Interview)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) จากแนวคิดของ Patton ที่ระบุว่า การสัมภาษณ์เป็นการสื่อสารที่จะทำความเข้าใจถึง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ซึ่งผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะความเป็นไปได้ของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในกองทัพภาคที่ ๑ เป็นอย่างไร ซึ่งคำตอบที่ได้จะนำมาประมวลผลจัดหมวดหมู่ (Categories) การใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะสามารถนำมากำหนดเป็นรูปแบบได้

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล กระบวนการถัดมาคือ การจัดการเก็บข้อมูล ไมล์และซูเปอร์มัน กล่าวถึงการจัดการข้อมูลว่า ในการบริหารจัดการข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นเนื่องจากข้อมูลมีที่มาจากหลายแหล่ง บางครั้งอาจเป็นวัสดุต่างๆ เราจะต้องจัดการให้มีความง่าย ยืดหยุ่น^๑ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์โดยการบันทึกเทปและถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

๑) ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งหมด ได้แก่ Conceptualize (การจัดกรอบแนวคิด) Commentate (การแสดงความคิดเห็น) Category (จัดหมวดหมู่) Classify (การจำแนกกลุ่ม) Content (สาระสำคัญ) และ Concept (ประเด็น)^๒ จะกระทำไปพร้อมๆ กัน ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมไปถึงภาพถ่ายในแต่ละครั้ง จัดหมวดหมู่ตามแต่ละตัวแปร ว่าครบถ้วนเพียงพอ และเหมาะสมแก่การนำไปวิเคราะห์สรุปผลว่าสมบูรณ์หรือไม่

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยจะใช้วิธีการโดยการตีความในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหาเทคนิค 6'C ได้แก่ Conceptualize (การจัดกรอบแนวคิด) Commentate (การแสดงความคิดเห็น) Category (จัดหมวดหมู่) Classify (การจำแนกกลุ่ม) Content (สาระสำคัญ) และ

^๑Miles, M. B., & Huberman, A. M., *An Expanded Sourcebook of Qualitative Data Analysis*, 2nd, (Thousand Oaks CA: Sage, 1994), p. 5.

^๒นักภัทร์ แก้วนาค, เอกสารประกอบการสอน, เรื่องเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis Technic), หน้า ๖. (อัดสำเนา)

Concept (ประเด็น)^๓ จะกระทำไปพร้อมๆ กัน ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งที่ได้จากการบันทึกข้อมูล การถอดเทปสัมภาษณ์ รวมไปถึงภาพถ่ายในแต่ละครั้ง จัดหมวดหมู่ตามแต่ละตัวแปร ว่าครบถ้วนเพียงพอ และเหมาะสมแก่การนำไปวิเคราะห์สรุปผลว่าสมบูรณ์หรือไม่

๓.๓ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร

ได้แก่ ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จำนวน ๑๑,๐๓๒ คน^๔

๒. กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทั้ง ๕ จังหวัด จำนวน ๓๘๖ คน จากการคำนวณตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๕ และตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรทหารเกณฑ์แต่ละจังหวัดที่สังกัดมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้

กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ ๕ หรือ ๐.๐๕

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{11,032}{1 + 11,032 (0.05)^2}$$

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖.

^๔ ฐานข้อมูลทะเบียนทหารประจำการ, มณฑลทหารบกที่ ๑๑ กองทัพภาค ๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.www.army๑.rta.mi.t> [๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒].

^๕ Yamane, Taro, *Statistics: An Introductory Analysis*, (New York: Harpen and Row., 1967), p. 110.

$$n = \frac{11,032}{1 + 11,032 (0.0025)}$$

$$n = \frac{11,032}{1 + 27.58}$$

$$n = \frac{11,032}{28.58}$$

$$n = 386$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง ๓๘๖ ตัวอย่าง โดยมีเทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

๒) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จากทหารเกณฑ์ ทั้ง ๕ จังหวัด พื้นที่เป็นเขตกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มจังหวัด ดังตาราง

ตารางที่ ๓.๓ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรทหารเกณฑ์แต่ละจังหวัดที่สังกัดมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จังหวัด	ประชากร (N)	สูตร $n = \frac{n_1 \times N_1}{N}$	ตัวอย่าง (n)
๑. กรุงเทพมหานคร	๔,๘๗๐	$\frac{๔,๘๗๐ \times ๓๘๔}{๒๗,๓๗๑}$	๑๗๐
๒. นนทบุรี	๑,๒๐๐	$\frac{๑,๒๐๐ \times ๓๘๔}{๒๗,๓๗๑}$	๔๒
๓. ปทุมธานี	๙๖๕	$\frac{๙๖๕ \times ๓๘๔}{๒๗,๓๗๑}$	๓๔
๔. สมุทรปราการ	๑,๐๓๐	$\frac{๑,๐๓๐ \times ๓๘๔}{๒๗,๓๗๑}$	๓๖
๕. นครปฐม	๘๒๐	$\frac{๘๒๐ \times ๓๘๔}{๒๗,๓๗๑}$	๒๙
ประชากร	๑๑,๐๓๒	กลุ่มตัวอย่าง	๓๘๖

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๑. การสร้างเครื่องมือ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ คือ จากพระไตรปิฎกและข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิด ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด แบบเลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจทหารในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านแรงจูงใจ ๕ ปัจจัย คือ ๑) ความสำเร็จ ๒) การยอมรับ ๓) การยกย่อง ๔) ความก้าวหน้า ๕) ความรับผิดชอบ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนา ๓ ปัจจัย คือ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ และ ๓) ประสบการณ์

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในกองทัพภาคที่ ๑

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ ๒, ๓ และ ๔ ในแต่ละข้อเป็นชนิดมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scale) ของเรนซิส ลิเคิร์ท หรือเรียกว่า มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert type) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ ๒, ๓ และ ๔ ในแต่ละข้อเป็นชนิดมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scale) ของเรนซิส ลิเคิร์ท หรือเรียกว่า มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert type)^๖ แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

คะแนน ๕	หมายถึง	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน ๔	หมายถึง	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
คะแนน ๓	หมายถึง	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน ๒	หมายถึง	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
คะแนน ๑	หมายถึง	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สามารถจัดแบ่งเกณฑ์การแปลความ ดังนี้

ช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	การแปลผล
๑.๐๐ – ๑.๔๙	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด
๑.๕๐ – ๒.๔๙	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
๒.๕๐ – ๓.๔๙	มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

^๖Ibid., p. 120.

- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
 ๔.๕๐ - ๕.๐๐ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

๒. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากทหารเกณฑ์กลุ่มตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างตามโควตาที่กำหนดตามสัดส่วน จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ ๓๘๖ คน ดังกล่าวข้างต้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แนะนำเพิ่มเติม ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาและตัดข้อความที่สื่อความหมายไม่ชัดเจนหรือไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้ได้ข้อความที่สื่อความหมายชัดเจนเข้าใจง่ายตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒) นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษาศาสตร์ ได้ตรวจสอบมาปรับแก้ ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ศึกษาศาสตร์

๓) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ คือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนาและทางด้านเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี เพื่อเป็นการตรวจสอบเนื้อหาความชัดเจนของแบบสอบถาม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ดีขึ้น ประกอบด้วย ๕ ท่าน ดังนี้

(๑) รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร

ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผศ.ดร.ยุพธนา ปราณีต

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) อ.ดร.สมบัติ นามบุรี

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ตรงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ
๕) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องจากผู้เชี่ยวชาญ
มาคำนวณหาค่าของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective
Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC มากกว่า ๐.๕ ทุกข้อ โดยใช้สูตร^๗ ดังนี้คือ

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดรรชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 โดยที่ +๑ = แนใจว่าสอดคล้อง
 ๐ = ไม่แนใจว่าสอดคล้อง
 - ๑ = แนใจว่าไม่สอดคล้อง

๓. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้ว
 นำเสนออาจารย์ที่ศึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุง
 แก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลที่ได้
 ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ “ครอนบาค”
 (Cronbach's Alpha Coefficient)^๘ ดังนี้คือ

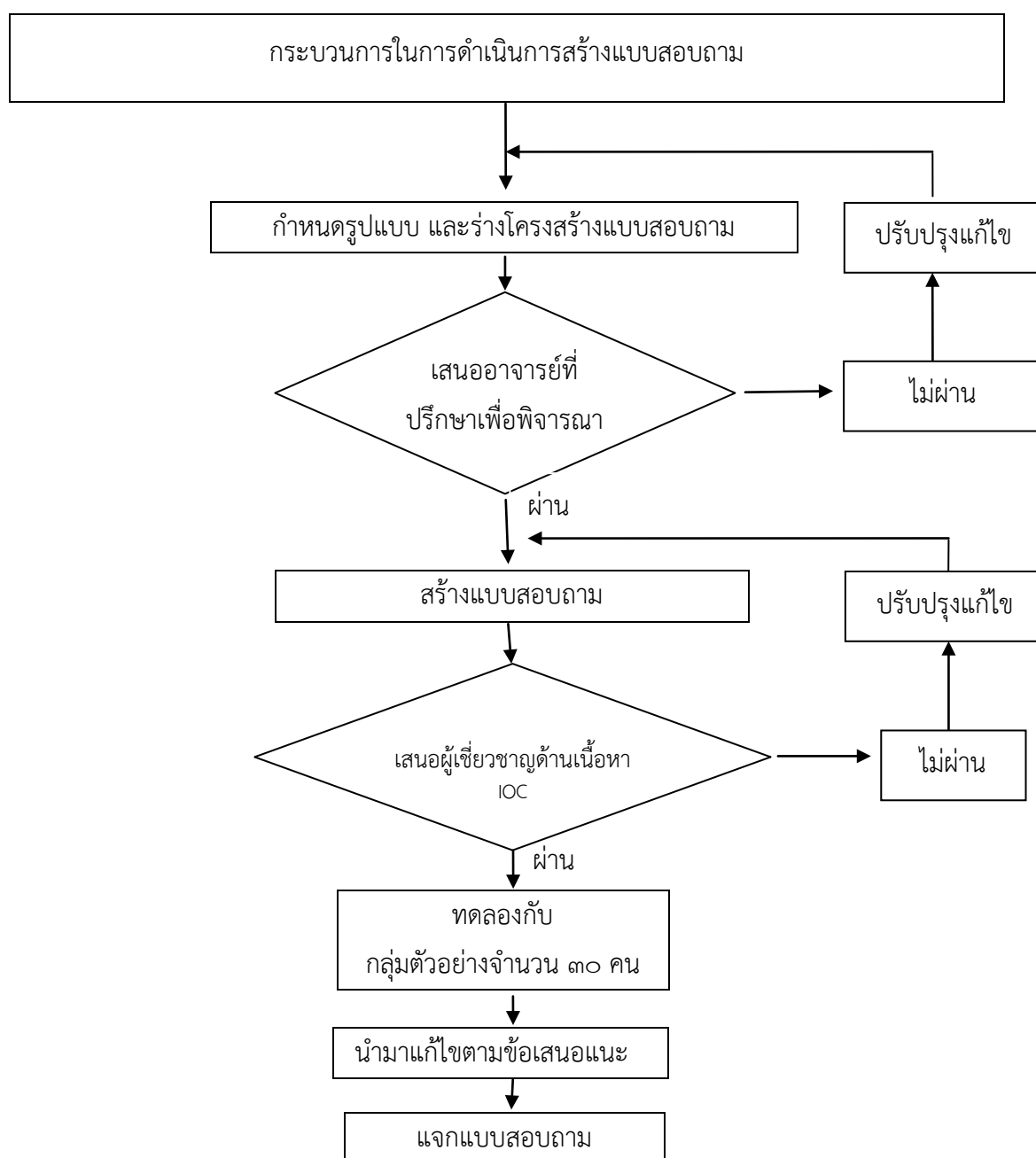
$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
 k = จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือ
 $\sum s_i^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนคำถามแต่ละข้อ
 s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบทั้งหมด

^๗พิสนุ ผ่องศรี, วิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท พร็อพเพอร์ตี้พริ้นท์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓๙.

^๘Lee J. Cronbach, *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed., (New York: Harper & Row Publishers, 1974), p. 161.

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ใน มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านแรงจูงใจ ๕ ปัจจัย คือ ๑) ความสำเร็จ ๒) การยอมรับ ๓) การยกย่อง ๔) ความก้าวหน้า ๕) ความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการพัฒนา ๓ ปัจจัย คือ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ ๓) ประสบการณ์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๘๓ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังกล่าวมีค่ามากกว่า ๐.๗ จึงเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสม มีคุณภาพและมีความเชื่อถือได้สูง ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างต่อไป ผู้วิจัยจึงได้แสดงกระบวนการในการดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๑ แสดงกระบวนการดำเนินงานสร้างแบบสอบถาม^๙

๓.๓.๓ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

๑) ขอบหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

๒) ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามตามที่กำหนดไว้ โดยขอความร่วมมือจากทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทั้ง ๕ จังหวัด จำนวน ๓๘๖ ชุด

๓) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบให้สมบูรณ์ด้วยตนเอง

๔) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้ง

๕) จัดหมวดหมู่ของข้อมูล แล้วบันทึกข้อมูลเป็นรหัสไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์

๖) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

๗) ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

๘) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ ตามลำดับดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

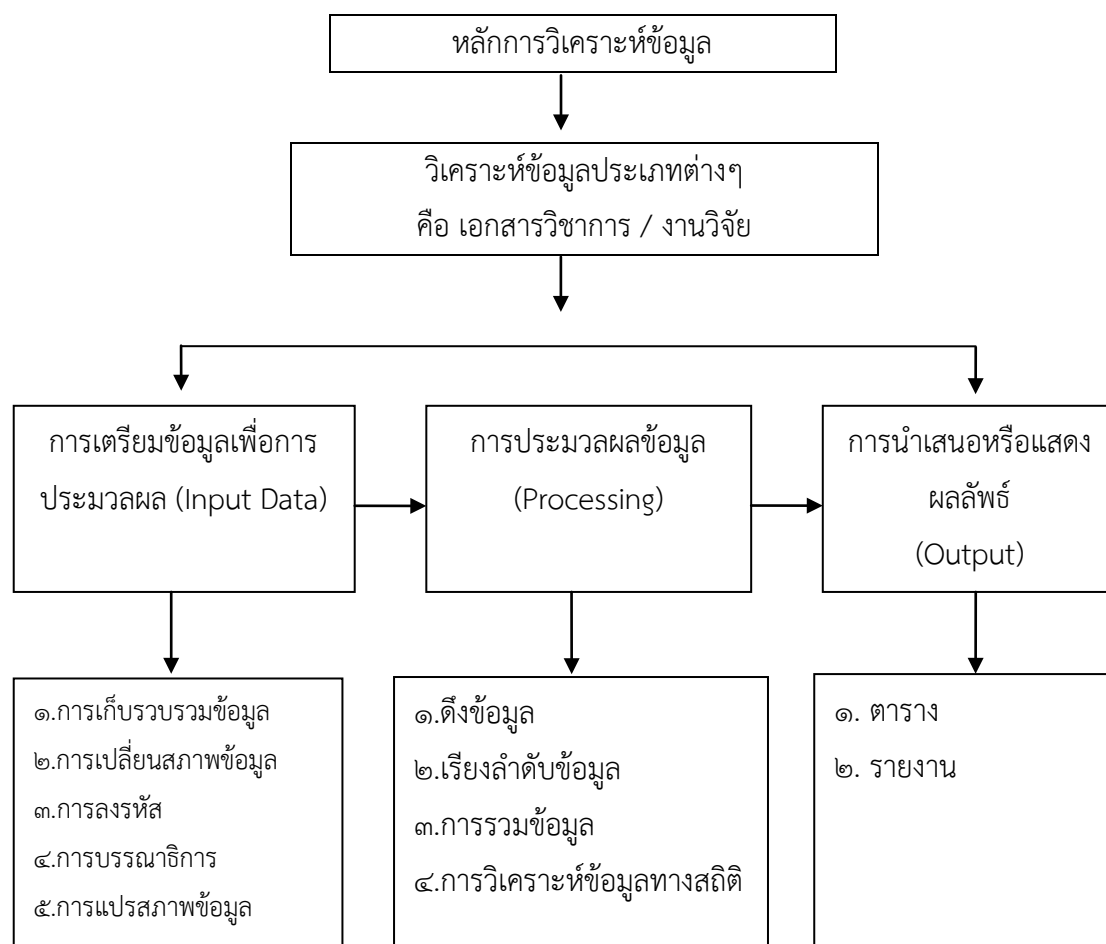
(๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(๓) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(๔) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

(๕) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย และสามารถสรุปขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้ดังนี้

^๙ปรับปรุงจาก ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๓), หน้า ๘๕.



แผนภาพที่ ๓.๒ แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

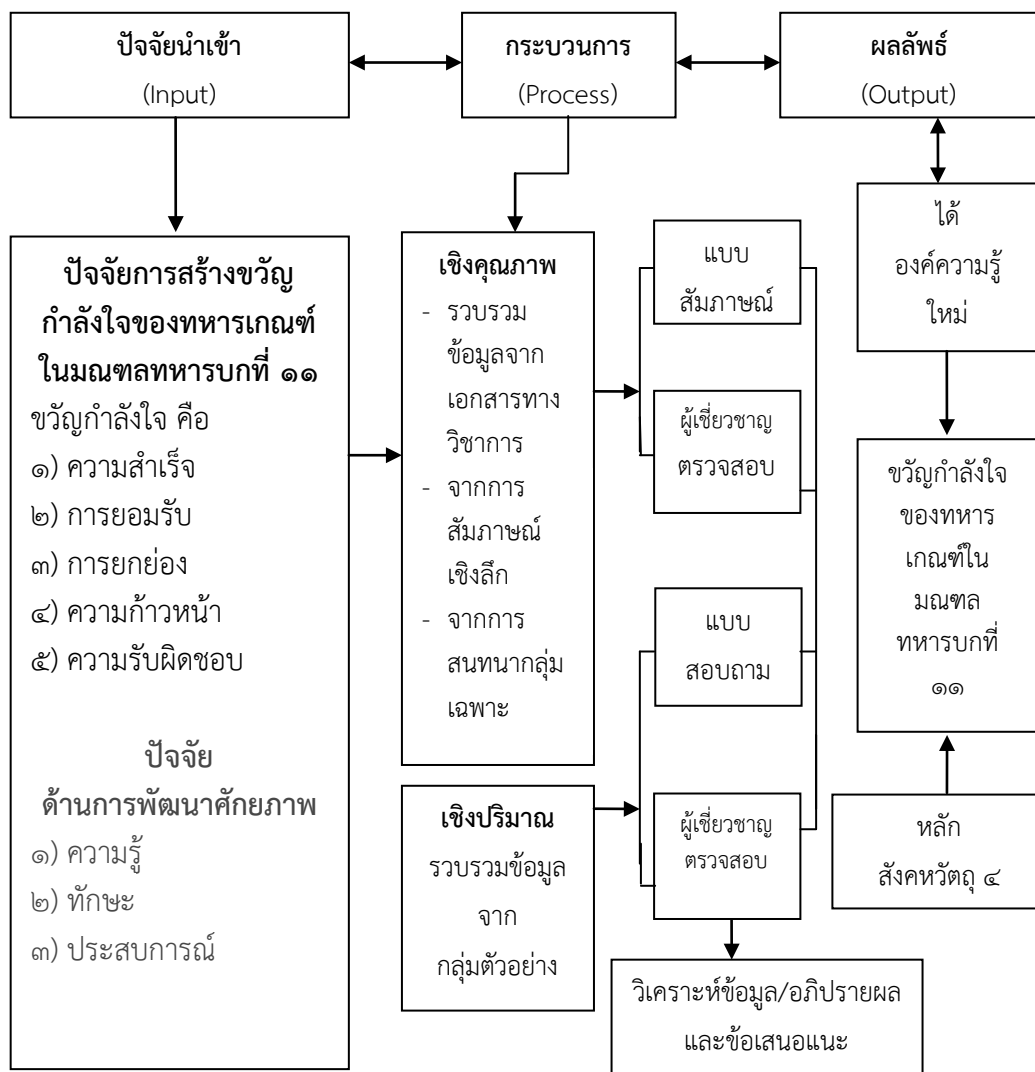
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิจัยเชิงสำรวจ จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามโดยวิธีการสถิติดังนี้คือ

(๑) สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๒) สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance หรือ F-test), การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

๒. สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) สารสำคัญที่ผู้วิจัยได้แสดงมาทั้งหมด สามารถกำหนดเป็นแผนงานได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๓ แสดงแผนงานการวิจัย

การแปลความ การสร้างข้อสรุป และการพิสูจน์ข้อสรุป

๑. ข้อมูลที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ในรูปแบบต่างๆ สามารถนำไปอธิบายหรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นได้ ผู้วิจัยต้องสามารถเข้าใจความหมายของข้อมูลเหล่านั้นด้วย
๒. ผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ก็คือข้อสรุป
๓. เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว ตรวจสอบข้อสรุปนั้นเพื่อยืนยันความถูกต้องอีกครั้ง

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ตามวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ และ ๓) เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการ ๑. สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การวิจัย ได้แก่ ๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูป ๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๓ คน ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทหารเกณฑ์ จำนวน ๑๓ คน และ ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิที่รับผิดชอบทหารเกณฑ์ จำนวน ๘ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๗ รูปหรือคน ๒. จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ จากผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย จำนวน ๘ รูปหรือคน การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บข้อมูลจากทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทั้ง ๕ จังหวัด จำนวน ๓๘๖ คน โดยแยกประเด็นในการวิเคราะห์ออก ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๔.๒.๓ ผลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๔.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตาราง

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๓๘๖)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
๒๑-๒๕ ปี	๒๒๑	๕๗.๓
๒๖-๒๙ ปี	๑๖๕	๔๒.๗
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๘๑	๗๒.๘
ปริญญาตรี	๑๐๕	๒๗.๒
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐
อาชีพ		
เกษตรกร	๒๖๘	๖๙.๔
รับจ้าง	๕๕	๑๔.๓
นักศึกษา	๒๒	๕.๗
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	๔๑	๑๐.๖
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๒๙	๕๙.๓
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๙๗	๒๕.๑
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๔๐	๑๐.๔
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๐	๕.๒
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓, อายุ ๒๖ - ๒๙ ปี จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗ ตามลำดับ

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘, ปริญญาตรี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒ ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรกรรม จำนวน ๒๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔, รับจ้างทั่วไป จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓ อื่นๆ (ไม่ระบุ) จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖ นักศึกษา จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗ ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓, รายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ รายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔ และ รายได้ ๓๑,๐๐๑ บาทขึ้นไป ขึ้นไปจำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากการศึกษาสภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ พบดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากวัตถุประสงค์ข้อ ๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากการสัมภาษณ์ สภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ พบดังนี้

๑. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหมายถึงความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือคือความรักเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันยกย่องกันโดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจะปิดและตั้งข้อสังเกตตำหนิติเตียนตั้งความหวัง สร้างความแตกแยกในหมู่คณะ^๑

๒. การสร้างขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยตัวกำหนดหรือเป็นหลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะขวัญกำลังใจที่ดีจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นพลังผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย^๒

^๑สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^๒สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

๓. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมด้วยช่วยกันมีชีวิตชีवालูกน้องจะมีขวัญมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทางผู้บังคับบัญชಾವางตัวแบบเจ้านายเรื่องอำนาจขาดมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขวัญกำลังใจของลูกน้องทุกคนการบริหารยุคใหม่จึงมุ่งที่คนมากกว่ามุ่งนานตามเหตุผลว่าเมื่อคนได้รับการเอาใจใส่ดีเขาจะทำงานด้วยดี^๓

๔. ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้นอกจากนั้นขวัญกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาควรรับรู้ว่าจะขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้^๔

๕. ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้ที่มีขวัญกำลังใจจะทำให้มีความสามารถในการทำงานให้ความให้เป็นไปตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน^๕

๖. กระบวนการสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ดังนั้นหากมีปัญหาเกิดขึ้นย่อมมีผลกระทบต่อสถาบันทหารทั้งประเทศความมั่นคงของชาติด้วยปัจจัยต้องศึกษาและคำนึงถึงแนวทางการดำเนินงานในกระบวนการสร้างขวัญกำลังใจเชิงบูรณาการสำหรับทหารกองประจำการให้ถูกต้องด้วย^๖

๗. การเข้าคัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ที่ขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม และเหล่าทัพ กำหนดการตรวจเลือกเกณฑ์ทหาร ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยพิจารณาทั้งในด้านสถานที่ จำนวนทหารกองเกินที่เข้ารับการตรวจเลือก และห้วงเวลาในการดำเนินการที่เหมาะสม รวมทั้งเรื่องทัศนคติของผู้สมัครที่ต่อสถาบันหลักของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์^๗

๘. สถานการณ์ปัจจุบันกองทัพได้ทยอยตรวจเลือกทหารประจำปีภายใต้สถานการณ์โควิดแต่ก่อนหน้านี้ได้เปิดรับสมัครทหารเกณฑ์ออนไลน์รุ่นแรกและผ่านการคัดเลือกเข้ารับใช้ชาติกว่า ๓,๐๐๐ นาย ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กองทัพต้องการเพื่อพัฒนาสู่ระบบทหารอาสาเต็มรูปแบบ ก้าวแรกของกองทัพในการเริ่มต้นเข้าสู่ระบบทหารอาสา มีผู้สมัครทหารเกณฑ์ออนไลน์เป็นปีแรก จำนวน ๔,๘๐๕ คน มีชายไทยผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์มาตรฐานของกองทัพ ๓,๒๒๐ คน^๘

^๓ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

^๔ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

^๕ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

^๖ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

^๗ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

^๘ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

๙. ผู้ที่สมัครเข้ารับเป็นทหารเกณฑ์ มีเหตุผลที่มาสมัครเป็นทหาร เพื่อเข้าต่อนักเรียน นายสิบและเป็นความฝันส่วนตัวของผู้สมัคร ได้เงินเดือน ได้อาชีพมั่นคง^๙

๑๐. กองทัพบกมีเป็นเจตนาารมณ์ ต้องการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักใน อาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดย จะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่ การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๑๐}

๑๑. จากแนวคิดทหารอาสาในยุคที่พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา นั่งเก้าอี้รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงกลาโหม ได้แสดงจุดยืนชัดเจนสนับสนุนการปฏิรูปกองทัพทั้งระบบ หลังมีกระแสโจมตีอย่าง หนักจากฝ่ายการเมือง และการผลักดัน ร่าง พ.ร.บ. ยกเลิกบังคับเกณฑ์ทหาร รวมทั้งการรณรงค์เลิก เกณฑ์ทหารด้วยระบบบังคับมาเป็นระบบสมัครใจ และเหตุการณ์ร้องเรียนต่างๆ จากพลทหารและ ผู้ปกครองที่ถูกกระทำรุนแรงจากการฝึก หรือลงโทษ แม้กองทัพมีนโยบายกวดขันวินัยครูฝึกและผู้ บังคับหน่วยให้ดูแลทหารเกณฑ์เหมือนน้องสุดท้องของกองทัพ^{๑๑}

๑๒. ภารกิจของทหารเกณฑ์ ได้รับความกิจด้านความมั่นคง รักษาอธิปไตยตามแนว ชายแดนและช่วยเหลือประชาชน ที่ผ่านมากองทัพบรรณรงค์ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหาร โดยสร้าง แรงจูงใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ^{๑๒}

๑๓. การเปิดช่องทางให้ทหารเกณฑ์มองเห็นอนาคตและเส้นทางเข้าสู่การรับราชการ ทหาร จากการกำหนดสัดส่วนรับสมัครนักเรียนโรงเรียนนายสิบ ที่จากทหารเกณฑ์เป็นร้อยละ ๘๐ และเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไปเพียงร้อยละ ๒๐ เพื่อเปิดช่องทางให้ทหารเกณฑ์มองเห็นอนาคต และเส้นทางเข้าสู่การรับราชการทหาร และใช้ระบบทหารเกณฑ์หล่อหลอมความเป็นทหารที่เข้มข้น และหากสิ่งเหล่านี้ตอบโจทยจะนำไปสู่การรับนักเรียนนายสิบซึ่งเปรียบเหมือนกระดูกสันหลังของ กองทัพบกจากทหารเกณฑ์ทั้งหมด^{๑๓}

๑๔. หากจะประเมินโอกาสและความเป็นไปได้ที่กองทัพจะก้าวไปถึงจุดที่สามารถเปิดรับ ทหารอาสาเต็มรูปแบบได้คงต้องใช้เวลา ด้วยปัจจัยจากความพร้อมของกองทัพเอง และความสมัครใจ ของชายไทย ซึ่งกองทัพยอมรับถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่จูงใจมากพอ^{๑๔}

^๙ สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๑๕. ภาพลักษณ์ทหารเกณฑ์และวัฒนธรรมทางทหารที่มีข้อกังวลเรื่องความเหลื่อมล้ำของระบบสายบังคับบัญชา ทำให้ระบบการตรวจเลือกทหารยังคงต้องดำรงอยู่ ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. เกณฑ์ทหาร ๒๔๙๗ และเปิดรับสมัครบางส่วน ในรูปแบบผสมผสานและให้วิธีปรับเปลี่ยนแบบค่อยเป็นค่อยไป^{๑๕}

๑๖. การฝึกที่หลายคนกลัว น่าจะเป็นแค่การเล่าต่อๆ กันมา เพราะรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ตรงเป็นทหารมาแล้วยืนยันว่าไม่ได้ฝึกหนักมากขนาดนั้น เข้ารับการตรวจเลือกทหารในปีนี้บางเขต ผู้สมัครมีการเตรียมพร้อมร่างกายและจิตใจ หากต้องเข้ากรมไปเป็นทหารในปีนี้ และทางบ้านสนับสนุนให้เป็นทหาร แต่ส่วนตัวก็ขอมีงานและภาระที่ต้องรับผิดชอบ พร้อมทั้งมองว่าหลายคนที่ไม่อยากเป็นทหารก็น่าจะภาระหน้าที่ และมีคนในครอบครัวที่ต้องดูแล แต่สำหรับบางคนการเป็นทหารเกณฑ์ก็อาจหมายถึงอนาคตที่ดีกว่าเดิม^{๑๖}

๑๗. มุมมองผมไม่อยากจะให้ยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เพราะอาจจะเป็นเรื่องดีสำหรับบางคนที่จะมีอาชีพและมีอนาคตต่อไป เพื่อนผมหลายคนก็สมัครเป็นทหาร และคาดหวังว่าการเข้าไปเป็นทหาร ๒ ปี เติ้มจะสร้างโอกาสใหม่ๆ ในชีวิตทั้งเรื่องเรียน และต่อยอดรับราชการทหาร^{๑๗}

๑๘. ผมคิดมาจากบ้าน และตัดสินใจด้วยตัวเองที่จะสมัครเป็นทหารเกณฑ์ เพื่อเข้าไปต่อยอดเรียน กศน. ระหว่างรับราชการ และยังมีรายได้จากการเป็นทหารไว้ใช้จ่ายและแบ่งให้ทางบ้านด้วย^{๑๘}

๑๙. เป็นความฝันเพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบ ของผมตั้งแต่เด็กๆ ครับ ได้เงินเดือน ได้อาชีพมั่นคง เป็นเจตนาารมณ์ของกองทัพบกที่ต้องการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๑๙}

๒๐. รองรับการกิจด้านความมั่นคง รักษาอธิปไตยตามแนวชายแดนและช่วยเหลือประชาชน ที่ผ่านมากองทัพบกทรงรณรงค์ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหาร โดยสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ ขณะที่ภาพลักษณ์ทหารเกณฑ์และวัฒนธรรมทางทหารที่มีข้อกังวลเรื่องความเหลื่อมล้ำของระบบสายบังคับบัญชา กองทัพบก ได้มอบสิทธิสำหรับทหารกองประจำการในปัจจุบันประกอบด้วยค่าตอบแทน ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน สิทธิรักษาพยาบาลฟรี การฝึกอาชีพก่อนปลด สิทธิพิเศษสอบเข้าโรงเรียนทหาร ส่งเสริมการต่อยอดเป็นนักเรียนนายสิบ

^{๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

โควตาเรียนหลักสูตรส่งทางอากาศ สมัครเป็นทหารกองประจำการต่อเมื่อครบกำหนดปลด รับแจกเครื่องแต่งกายของใช้ส่วนตัว มีประกันชีวิต และได้รับการศึกษาต่อในระบบ กศน.^{๒๐}

๒๑. กองทัพบก ยังคงทำหน้าที่สนับสนุนการจัดระเบียบสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัย ซึ่งต้องขอภัยประชาชน หากได้รับผลกระทบและความไม่สะดวกบ้าง พร้อมขอให้คนไทยมีสุขภาพแข็งแรง และมีความสุข ได้ให้ข้อคิดเรื่องรายได้ของทหารกองประจำการ โดยให้ตระหนักว่า แม้เงินค่าตอบแทนเดือนแรกจะเป็นจำนวนเงินไม่มากนัก แต่หากมีการบริหารจัดการที่ดี บนพื้นฐานของความพอเพียง จะสามารถดำรงตนได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการเป็นทหารกองประจำการ^{๒๑}

๒๒. โครงการที่เปิดให้พลทหารสมัครต่อนักเรียนนายสิบ ทำให้มีกำลังพลจำนวนมาก อยากร่วมกับกองทัพ และเป็นการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการ โดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป การอำนวยความสะดวกในเรื่องการเดินทางให้กับประชาชน รวมถึงการรักษาความปลอดภัย โดยขอให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เพราะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ยังจะได้รับโอกาสอันดีในการต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพ จะได้รับสิทธิ สวัสดิการ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริม และต่อยอดสู่ฝันที่เป็นจริงในอนาคตในเครื่องแบบทหาร^{๒๒}

๒๓. กองทัพบกได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแบบการบริหารจัดการสวัสดิการของกองทัพ ให้เกิดประโยชน์ต่อกำลังพลและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ยึดถือแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ควบคู่กับแนวทางการพัฒนากองทัพทุกตามห้วงระยะเวลา กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกจะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยก่อนการตรวจเลือกทหาร ในระบบปกติ โดยผู้ที่สมัครเป็นทหารด้วยวิธีพิเศษนี้ สามารถใช้สิทธิ์ลดเวลาประจำการตามวุฒิการศึกษา สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์เข้าประจำการได้เฉพาะหน่วยทหารของกองทัพบก และต้องอยู่ในมณฑลทหารบกในพื้นที่ตามภูมิลำเนาทหาร หากรับราชการทหารครบ ๒ ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิ์ในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้า "โรงเรียนนายสิบทหารบก" ตามที่กองทัพบกจัดสรรให้ ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ ๘๐ และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ ๒๐^{๒๓}

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

^{๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

^{๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๓ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

๒๔. จะได้รับเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) เดือนแรก ซึ่งกองทัพบก ร่วมกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการจ่ายโอนค่าตอบแทน ผ่านระบบบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการทางสังคม (e-social welfare) เข้าสู่บัญชีธนาคารส่วนบุคคลของทหารใหม่ ซึ่งได้เปิดไว้กับธนาคารของรัฐ ตั้งแต่เข้าประจำการ โดยค่าตอบแทนรายเดือนของทหารใหม่จะประกอบด้วย เงินเดือนตามขั้น บวกกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว^{๒๔}

๒๕. ทหารใหม่แต่ละนายที่ปฏิบัติหน้าที่ครบ จะได้รับโอนเงินเข้าบัญชีเป็นค่าตอบแทนรายเดือน ๗,๑๒๐ บาท ทั้งนี้ในห้วงที่ผ่านมา ทหารใหม่ซึ่งได้รับเบี้ยเลี้ยงเรียบริ้อย บางส่วนได้มอบให้ครอบครัวในวันพบญาติ สร้างความปลาบปลื้มทั้งผู้ให้และผู้รับ ก็ออกมาให้ความมั่นใจถึงการดูแลพลทหารในทุกกรม กอง และทุกหน่วย ทุกค่าย ได้กำชับให้ดูแลอย่างดี พร้อมมอบให้กองทัพภาค ๑ ลงไปดูเรื่องที่เกิดขึ้น ครุฝึกได้ทำเกินกว่าเหตุ หรือลงโทษมากเกินไปหรือไม่ ในเรื่องนี้ใครผิดก็ต้องรับโทษไป ขอให้รอผลการตรวจสอบใครผิดก็รับโทษไป เพราะได้เตือนมาหลายครั้งแล้ว การลงโทษต่างๆ ต้องพิจารณาให้เหมาะสมเป็นไปตามการลงโทษของเรื่องวินัยทหาร ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ ที่มีตั้งแต่ ๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ทัณฑกรรม ๓. กัก ๔. ชัง และ ๕. จำขัง^{๒๕}

๒๖. กองทัพบกที่ให้ความสำคัญกับงานด้านสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล โดยเฉพาะทหารกองประจำการ ได้กำชับให้ทุกหน่วยดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) และเบี้ยเลี้ยง ให้ได้รับตรงตามสิทธิตามกำหนดเวลา พร้อมกันนี้ได้กำชับผู้บังคับหน่วยให้คำแนะนำเรื่องการเก็บออมและการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการจัดสรรรายได้ให้กับบุพการีและครอบครัว ถือเป็นความช่วยเหลือในสภาวะการณ์เศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-๑๙ อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ ทหารกองประจำการสามารถทำธุรกรรมทางการเงิน หรือโอนให้กับครอบครัว ผ่านระบบธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (Internet banking) และบัตรเอทีเอ็มประจำตัวได้โดยสะดวก^{๒๖}

๒๗. "กองทัพบก" เร่งตีพิมพ์ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้คนเข้ามาสมัครตามความต้องการของยอดจำนวนที่รับได้ เพราะระบุงการเป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คิด เพราะนั่นอาจเป็นก้าวแรกของน้องๆ ที่อาจได้ต่อยอดจนไปถึง นักเรียนนายสิบ และก้าวสู่ โรงเรียนเตรียมทหาร และสุดท้ายหากเป็นคนที่เก่งจริง คุณสมบัติครบก็อาจจะได้ก้าวถึงโรงเรียนนายร้อย จปร. เพื่อสอยดาวมาตะแบ่บ่า ผู้ที่สมัครเป็นทหารจะได้รับคะแนนพิเศษ ๑๕ % ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก รวมทั้งจะได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติทั้ง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงการได้รับสิทธิเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม

^{๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๔ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

^{๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

ตารางที่ ๔.๒ สรุปสภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (ต่อ)

ข้อที่	ประเด็น	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
๔	เพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบและเป็นความฝันส่วนตัวของผู้สมัคร ได้เงินเดือน ได้อาชีพมั่นคง	๑๖	๑, ๒, ๓, ๔, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๘, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๖
๕	การเข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง	๑๕	๔, ๕, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, ๑๒, ๑๓, ๑๔, ๑๕, ๒๑, ๒๒, ๒๖, ๒๗
๖	ภารกิจของทหารเกณฑ์ ได้รับการจัดด้านความมั่นคง รักษาอธิปไตยตามแนวชายแดน และช่วยเหลือประชาชน	๑๐	๑, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๒, ๑๓, ๑๖
๗	การกำหนดสัดส่วนรับสมัครนักเรียนโรงเรียนนายสิบ จากผู้ที่เคยผ่านการเป็นทหารเกณฑ์ เพื่อเปิดช่องทางให้ทหารเกณฑ์เห็นอนาคตและเส้นทางเข้าสู่การรับราชการทหาร	๕	๕, ๘, ๙, ๑๑, ๑๓

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากวัตถุประสงค์ข้อ ๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสรุปประเด็นหลักเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ได้ ๕ ประเด็นหลักๆ คือ ๑) ความสำเร็จ ๒) การยอมรับ ๓) การยกย่อง ๔) ความก้าวหน้า และ ๕) ความรับผิดชอบ จากปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการพัฒนาศักยภาพ ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ และการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ ๔ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ใน ๕ ประเด็น คือ ๑) ความสำเร็จ ๒) การยอมรับ ๓) การยกย่อง ๔) ความก้าวหน้า และ ๕) ความรับผิดชอบ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวม

(n=๓๘๖)

ขวัญกำลังใจ ของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความสำเร็จ	๓.๑๔	๐.๙๐	ปานกลาง
๒. ด้านการยอมรับ	๓.๔๒	๐.๙๖	ปานกลาง
๓. ด้านการยกย่อง	๓.๑๕	๐.๙๑	ปานกลาง
๔. ด้านความก้าวหน้า	๓.๕๖	๐.๙๘	มาก
๕. ด้านความรับผิดชอบ	๓.๗๑	๐.๖๙	มาก
โดยรวม	๓.๔๐	๐.๖๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =๓.๔๐, S.D.=๐.๖๔) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (\bar{X} =๓.๗๑, S.D.=๐.๖๙) และ ด้านความก้าวหน้า (\bar{X} =๓.๕๖, S.D.=๐.๙๘) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับ (\bar{X} =๓.๔๒, S.D.=๐.๙๖) ด้านการยกย่อง (\bar{X} =๓.๑๕, S.D.=๐.๙๑) และ ด้านความสำเร็จ (\bar{X} =๓.๑๔, S.D.=๐.๙๐) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความสำเร็จ

(n=๓๘๖)

ด้านความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับเบี้ยเลี้ยงและเงินเดือน ในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์	๓.๐๐	๑.๒๕	ปานกลาง
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอาชีพเพิ่มระหว่างที่เป็นทหารประจำการ	๓.๕๖	๑.๐๓	มาก
๓. ทหารเกณฑ์สามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อประกอบอาชีพหลังผ่านการเกณฑ์ทหาร	๓.๓๕	.๙๕	ปานกลาง
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้มีออกกำลังกายทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	๓.๐๖	๑.๐๙	ปานกลาง
๕. ทหารเกณฑ์สามารถประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ เช่น พลาสา และได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ	๒.๗๒	๑.๑๘	ปานกลาง
โดยรวม	๓.๑๔	๐.๙๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๑๔$, S.D.=๐.๙๐) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอาชีพเพิ่ม ระหว่างที่เป็นทหารประจำการ ($\bar{X}=๓.๕๖$, S.D.=๑.๐๓)” รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์สามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อประกอบอาชีพหลังผ่านการเกณฑ์ทหาร ($\bar{X}=๓.๓๕$, S.D.=๐.๙๕)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์สามารถประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ เช่น พลาสา และได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ($\bar{X}=๒.๗๒$, S.D.=๑.๑๘)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยอมรับ

(n=๓๘๖)

ด้านการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคมจากการผ่านการเกณฑ์ทหาร	๓.๕๕	๑.๐๙	มาก
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการในการสมัครเข้าทำงาน	๓.๔๑	๑.๐๕	ปานกลาง
๓. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับในการประกอบอาชีพ เช่น การรับสมัครทำงานหลายอาชีพต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาก่อนจะได้รับการพิจารณา	๓.๔๒	๑.๑๑	ปานกลาง
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัยน้ำท่วม	๓.๑๕	๑.๐๕	ปานกลาง
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าคนที่ผ่านการเป็นทหารเกณฑ์มาก่อนเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยที่ได้รับจากการฝึกอบรมขณะที่เป็นทหาร	๓.๕๘	๑.๒๒	มาก
โดยรวม	๓.๔๒	๐.๙๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ ด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = ๓.๔๒, S.D. = ๐.๙๖) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าคนที่ผ่านการเป็นทหารเกณฑ์มาก่อนเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยที่ได้รับจากการฝึกอบรมขณะที่เป็นทหาร (\bar{X} = ๓.๕๘, S.D. = ๑.๒๒)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม จากการผ่านการเกณฑ์ทหาร (\bar{X} = ๓.๕๕, S.D. = ๑.๐๙)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัยน้ำท่วม (\bar{X} = ๓.๑๕, S.D. = ๑.๐๕)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยกย่อง

(n=๓๘๖)

ด้านการยกย่อง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การเข้ารับการเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็น “วีรของชาติ”	๓.๒๓	๑.๐๗	ปานกลาง
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้างว่าเป็นคนมีระเบียบวินัย	๓.๔๑	๑.๒๗	ปานกลาง
๓. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าการเป็นทหารเกณฑ์ทำให้เป็นคนที่มีสุขภาพแข็งแรง	๓.๓๑	๑.๑๐	ปานกลาง
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็งช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยมาถึง	๓.๐๙	๑.๐๔	ปานกลาง
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อประเทศชาติ บ้านเมือง	๒.๗๐	๑.๔๓	ปานกลาง
โดยรวม	๓.๑๕	๐.๙๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ ด้านการยกย่อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๑๕$, S.D.=๐.๙๑) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้างว่าเป็นคนมีระเบียบวินัย ($\bar{X}=๓.๔๑$, S.D.=๑.๒๗)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าการเป็นทหารเกณฑ์ทำให้เป็นคนที่มีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X}=๓.๓๑$, S.D.=๑.๑๐)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อประเทศชาติ บ้านเมือง ($\bar{X}=๒.๗๐$, S.D.=๑.๔๓)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความก้าวหน้า

(n=๓๘๖)

ด้านความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การเป็นทหารเกณฑ์มีโอกาสในการได้รับการบรรจุเข้าเป็นทหารประจำการ	๓.๕๓	๑.๑๒	มาก
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้สามารถสอบเข้าเป็นสัสดี	๓.๕๑	๑.๒๒	มาก
๓. การผ่านการเป็นทหารเกณฑ์ สามารถใช้สิทธิ์สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบได้	๓.๕๖	๑.๑๗	มาก
๔. การเข้าเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๓.๖๒	๑.๐๓	มาก
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการฝึกอาชีพและมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่ม การได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้ารับราชการ	๓.๕๗	๑.๐๓	มาก
โดยรวม	๓.๕๖	๐.๙๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๕๖, S.D. = ๐.๙๘) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “การเข้าเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (\bar{X} = ๓.๖๒, S.D. = ๑.๐๓)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการฝึกอาชีพและมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่ม การได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้ารับราชการ (\bar{X} = ๓.๕๗, S.D. = ๑.๐๓)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้สามารถสอบเข้าเป็นสัสดี (\bar{X} = ๓.๕๑, S.D. = ๑.๒๒)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรับผิดชอบ

(n=๓๘๖)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ทหารเกณฑ์ได้มีการทบทวนวิชาทหารให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๐	๐.๘๘	มาก
๒. การฝึกทหารทำให้มีความรู้ และ ความรับผิดชอบมากขึ้น	๓.๕๗	๐.๘๔	มาก
๓. การฝึกทหารทำให้มีความอดทนมากขึ้น และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ	๓.๗๓	๐.๘๙	มาก
๔. การผ่านการเป็นทหารเกณฑ์ทำให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และประเทศชาติ	๓.๗๓	๐.๙๑	มาก
๕. กองทัพบกจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานการช่วยเหลือกำลังพลที่พิการ ทูพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่” เพื่อช่วยดูแลอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ เช่น สิทธิการดำเนินชีวิตให้มีความต่อเนื่อง	๓.๖๐	๐.๘๕	มาก
โดยรวม	๓.๗๑	๐.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๗๑$, S.D.=๐.๖๙) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้มีการทบทวนวิชาทหารให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=๓.๙๐$, S.D.=๐.๘๘)” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “การฝึกทหารทำให้มีความอดทนมากขึ้น และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ($\bar{X}=๓.๗๓$, S.D.=๐.๘๙)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ข้อที่ว่า “การฝึกทหารทำให้มีความรู้ และ ความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X}=๓.๕๗$, S.D.=๐.๘๔)” ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ใน
มณฑลทหารบกที่ ๑๑

การพัฒนาศักยภาพ ด้านทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ในการสร้างขวัญกำลังใจของ
ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจต่อปัจจัยด้าน
การพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบก
ที่ ๑๑ โดยรวม

(n=๓๘๖)

ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความรู้	๓.๕๕	๐.๗๖	มาก
๒. ด้านทักษะ	๓.๔๒	๐.๘๔	ปานกลาง
๓. ด้านประสบการณ์	๓.๕๕	๐.๖๕	มาก
โดยรวม	๓.๕๑	๐.๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับ
ขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑล
ทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = ๓.๕๑, S.D. = ๐.๖๑) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านประสบการณ์
(\bar{X} = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๖๕)” รองลงมาได้แก่ด้านที่ว่า “ด้านความรู้ (\bar{X} = ๓.๕๕, S.D. = ๐.๗๖)” อยู่
ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ “ด้านทักษะ (\bar{X} = ๓.๔๒, S.D. = ๐.๘๔)” อยู่ในระดับปาน
กลาง ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรู้

(n=๓๘๖)

ด้านความรู้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ในการป้องกันตัวเอง	๓.๖๓	๐.๘๑	มาก
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ที่สามารถประกอบอาชีพได้	๓.๕๖	๐.๘๐	มาก
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีการพัฒนาความรู้ที่สามารถประกอบเป็นอาชีพเสริมได้	๓.๔๖	๐.๙๒	มาก
โดยรวม	๓.๕๕	๐.๗๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๕๕$, S.D.= ๐.๗๖) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ในการป้องกันตัวเอง ($\bar{X}=๓.๖๓$, S.D.=๐.๘๑)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ที่สามารถประกอบอาชีพได้ ($\bar{X}=๓.๕๖$, S.D.= ๐.๘๐)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีการพัฒนาความรู้ที่สามารถประกอบเป็นอาชีพเสริมได้ ($\bar{X}=๓.๔๖$, S.D.= ๐.๙๒)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านทักษะ

(n=๓๘๖)

ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะในการป้องกันตัวเอง	๓.๔๐	๐.๙๕	ปานกลาง
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะ ในการแก้ปัญหา ทำให้มีระเบียบวินัยในการทำงาน	๓.๕๐	๐.๙๓	มาก
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และด้านภาษาอังกฤษ	๓.๓๗	๐.๙๑	ปานกลาง
โดยรวม	๓.๔๒	๐.๘๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๔๒$, S.D.=๐.๘๔) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะ ในการแก้ปัญหา ทำให้มีระเบียบวินัยในการทำงาน ($\bar{X}=๓.๕๐$, S.D.=๐.๙๓)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะในการป้องกันตัวเอง ($\bar{X}=๓.๔๐$, S.D.=๐.๙๕)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และด้านภาษาอังกฤษ ($\bar{X}=๓.๓๗$, S.D.=๐.๙๑)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับขวัญกำลังใจต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านประสบการณ์

(n=๓๘๖)

ด้านประสบการณ์			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้ได้ประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมกับเพื่อนฝูง	๓.๔๕	๐.๘๓	ปานกลาง
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกการป้องกันตัว	๓.๖๒	๑.๐๓	มาก
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกความมีระเบียบวินัย	๓.๕๗	๑.๐๓	มาก
โดยรวม	๓.๕๕	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๕๕$, S.D.= ๐.๖๕) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกการป้องกันตัว ($\bar{X}=๓.๖๒$, S.D.= ๑.๐๓)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกความมีระเบียบวินัย ($\bar{X}=๓.๕๗$, S.D.= ๑.๐๓)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้ได้ประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมกับเพื่อนฝูง ($\bar{X}=๓.๔๕$, S.D.= ๐.๘๓)” ตามลำดับ

๓. ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

สมมติฐานที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) โดยกำหนดให้ตัวแปรตาม ขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) และตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพ (X๑) ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยกำหนดให้ตัวแปรตาม เป็นขวัญ กำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) และตัวแปรต้น เป็นการพัฒนาศักยภาพ (X๑)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
๑	X๑ ^a	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
๑	๐.๖๙๑ ^a	๐.๔๗๘	๐.๔๗๖	๐.๒๗๐๙๙ ^a

a. Predictors: (Constant), X๑

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑ Regression	๒๕.๗๘๐	๑	๒๕.๗๘๐	๓๕๑.๐๖๖	๐.๐๐๑
Residual	๒๘.๑๙๙	๓๘๔	๐.๐๗๓		
Total	๕๓.๙๗๙	๓๘๕			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X๑

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
๑	(Constant)	๒.๓๐๘	๐.๐๙๐		๒๕.๗๓๑	๐.๐๐๑
	X๑	๐.๔๔๐	๐.๐๒๔	๐.๖๙๑	๑๘.๗๓๗	๐.๐๐๑

a. Dependent Variable: Y

จากตารางที่ ๔.๑๓ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่ายข้างต้น ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย คือ

$$Y = ๒.๓๐๘ + ๐.๔๔๐ (X๑)$$

โดยมี $F = ๓๕๑.๐๖๖$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๑$, $R\text{-square} = ๐.๔๗๘$ (๔๗.๘%),
และ $\beta ๑ = ๐.๖๙๑$

แสดงว่า การพัฒนาศักยภาพ (X๑) มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๐๑) ซึ่งการพัฒนาศักยภาพ (X๑) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) ได้ร้อยละ ๔๗.๘ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ($\beta ๑$) เท่ากับ ๐.๖๙๑

สมมติฐานที่ ๒ หลักสังคหวัตถุ ๔ มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) โดยกำหนดให้ตัวแปรตาม ขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) และตัวแปรต้น ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ ๔ (X๒) ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย โดยกำหนดให้ตัวแปรตาม เป็นขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) และตัวแปรต้น เป็นหลักสังคหวัตถุ ๔ (X๒)

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
๑	X๒ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
๑	๐.๕๕๘ ^b	๐.๓๑๑	๐.๓๐๙	๐.๓๑๑๑๙

a. Predictors: (Constant), X๒

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑ Regression	๑๖.๗๙๒	๑	๑๖.๗๙๒	๑๗๓.๓๙๙	๐.๐๐๑ ^a
Residual	๓๗.๑๘๗	๓๘๔	๐.๐๙๗		
Total	๕๓.๙๗๙	๓๘๕			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X๒

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
๑ (Constant)	๒.๑๕๒	๐.๑๓๙		๑๕.๕๐๑	๐.๐๐๑
X๒	๐.๓๘๓	๐.๐๒๙	๐.๕๕๘	๑๓.๑๖๘	๐.๐๐๑

a. Dependent Variable: Y

ตารางที่ ๔.๑๔ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบง่ายข้างต้น ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย คือ

$$Y = ๒.๑๕๒ + ๐.๓๘๓ (X๑)$$

โดยมี $F = ๑๗๓.๓๙๙$, $p\text{-value} = ๐.๐๐๐$, $R\text{-square} = ๐.๓๓๑$ (๓๓.๑%),
และ $\beta ๑ = ๐.๕๕๘$

แสดงว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ (X๒) มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๐๑) ซึ่งหลักสังคหวัตถุ ๔ (X๒) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) ได้ร้อยละ ๓๓.๑ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ($\beta ๑$) เท่ากับ ๐.๕๕๘

ตารางที่ ๔.๑๖ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
๑	การพัฒนาศักยภาพ มีอิทธิพลต่อของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑	มีอิทธิพล (ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑)
๒	หลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑	มีอิทธิพล (ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑)

๔.๒.๓ ผลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากวัตถุประสงค์ข้อ ๓ เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑. จากผลการสำรวจการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตามหลักสังคหวัตถุ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จากการสำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตามหลักสังคหวัตถุ โดยรวม

(n=๓๘๖)

หลักสังคหวัตถุ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส)	๔.๖๙	๐.๖๔	มากที่สุด
ด้านปิยวาจา (การพูดที่เป็นประโยชน์)	๔.๖๙	๐.๗๑	มากที่สุด
ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น)	๔.๗๙	๐.๕๒	มากที่สุด
ด้านสมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย)	๔.๗๙	๐.๔๘	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๗๔	๐.๕๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ความคิดเห็นของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๗๔$, S.D.=๐.๕๕) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านสมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) ($\bar{X}=๔.๗๙$, S.D.=๐.๔๘)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น) ($\bar{X}=๔.๗๙$, S.D.=๐.๕๒)” “ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส) ($\bar{X}=๔.๖๙$, S.D.=๐.๖๔)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “ด้านปิยวาจา (การพูดที่เป็นประโยชน์) ($\bar{X}=๔.๖๙$, S.D.=๐.๗๑)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส)

(n=๓๘๖)

ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. กองทัพให้ความรู้แก่ทหารเกณฑ์ ในการป้องกันตัวเอง	๔.๗๕	๐.๕๖	มากที่สุด
๒. กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้ฝึกการประกอบอาชีพ	๔.๖๖	๐.๗๐	มากที่สุด
๓. กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้พัฒนาความรู้ที่สามารถประกอบเป็นอาชีพหลังปลดประจำการ	๔.๖๗	๐.๗๓	มากที่สุด
รวม	๔.๖๙	๐.๖๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านทาน (การให้ความรู้ ให้โอกาส) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๖๙$, S.D.=๐.๖๔) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพให้ความรู้แก่ทหารเกณฑ์ในการป้องกันตัวเอง ($\bar{X}=๔.๗๕$, S.D.=๐.๕๖)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพให้ทหารเกณฑ์ได้พัฒนาความรู้ที่สามารถประกอบเป็นอาชีพหลังปลดประจำการ ($\bar{X}=๔.๖๗$, S.D.=๐.๗๓)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้ฝึกการประกอบอาชีพ ($\bar{X}=๔.๖๖$, S.D.=๐.๗๓)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านปียวจา (การพูดที่เป็นประโยชน์)

(n=๓๘๖)

ด้านปียวจา (การพูดที่เป็นประโยชน์)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับการอบรม ด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์	๔.๗๐	๐.๗๑	มากที่สุด
๒. การฝึกทหารเกณฑ์ ด้วยวจาที่เป็นมิตร จริงใจ รู้จักการให้อภัย	๔.๖๙	๐.๗๔	มากที่สุด
๓. การฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนที่พูดจาสุภาพ	๔.๖๗	๐.๗๔	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๖๙	๐.๗๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านปียวจา (การพูดที่เป็นประโยชน์) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๖๙$, S.D.=๐.๗๑) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการอบรมด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ ($\bar{X}=๔.๗๐$, S.D.=๐.๗๑)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การฝึกทหารเกณฑ์ด้วยวจาที่เป็นมิตร จริงใจ รู้จักการให้อภัย ($\bar{X}=๔.๖๙$, S.D.=๐.๗๔)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “การฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนที่พูดจาสุภาพ ($\bar{X}=๔.๖๗$, S.D.=๐.๗๔)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น)

(n=๓๘๖)

ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ให้มน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การออกช่วยเหลือประชาชนอยู่เสมอ เช่น โครงการทหารพันธุ์ดี ผลิตเมล็ดพันธุ์พืชออกช่วยเหลือประชาชน	๔.๘๑	๐.๕๓	มากที่สุด
๒. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวม	๔.๗๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๓. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ให้เป็นที่พึ่งของประชาชน เมื่อมีภัยพิบัติต่างๆ เช่น น้ำท่วม	๔.๗๘	๐.๕๓	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๗๙	๐.๕๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๖๙$, S.D.=๐.๗๑) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ให้มน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การออกช่วยเหลือประชาชนอยู่เสมอ เช่น โครงการทหารพันธุ์ดี ผลิตเมล็ดพันธุ์พืชออกช่วยเหลือประชาชน ($\bar{X}=๔.๘๑$, S.D.=๐.๕๓)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ให้เป็นที่พึ่งของประชาชนเมื่อมีภัยพิบัติต่างๆ เช่น น้ำท่วม ($\bar{X}=๔.๖๙$, S.D.=๐.๗๔)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ($\bar{X}=๔.๖๗$, S.D.=๐.๗๔)” ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านสมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย)

(n=๓๘๖)

ด้านสมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้มีความรักชาติ ความเข้มแข็ง อดทน ความมีวินัย และการเชื่อฟังคำสั่งเป็นต้น	๔.๘๑	๐.๔๙	มากที่สุด
๒. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบ	๔.๗๙	๐.๔๔	มากที่สุด
๓. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนมีความเสมอต้นเสมอปลายและมีระเบียบวินัย	๔.๗๘	๐.๕๖	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๗๙	๐.๔๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านสมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๗๙$, S.D.=๐.๔๘) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้มีความรักชาติ ความเข้มแข็ง อดทน ความมีวินัย และการเชื่อฟังคำสั่ง เป็นต้น ($\bar{X}=๔.๘๑$, S.D.=๐.๔๙)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ($\bar{X}=๔.๗๙$, S.D.=๐.๔๔)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนมีความเสมอต้นเสมอปลายและมีระเบียบวินัย ($\bar{X}=๔.๗๘$, S.D.=๐.๕๖)” ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากการสำรวจความคิดเห็นของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ เกี่ยวกับการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ ๔ กับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) ระหว่างตัวแปรต้น คือ การพัฒนาศักยภาพ และหลักสังคหวัตถุ ๔ กับตัวแปรตาม คือ ขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาศักยภาพ และหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ผู้วิจัยจึงทำการสัมภาษณ์การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ดังนี้

สังคหวัตถุ ๔ หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ มีธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ประกอบด้วยธรรมะ ๔ ประการ คือ

๑) ทาน หมายถึง การให้ความรู้และโอกาส ที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้จะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้ได้ ให้ความสุขในอาชีพที่รัก มีความรัก ความปรารถนาดี เช่น หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เป็นต้น

๒) ปิยวาจา คือ กล่าวคำสุภาพ ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สม่ำเสมอสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓) อตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ขอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน

๔) สมานัตตา หมายถึง การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น เช่น ในยามที่ตนตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งยังช่วยเหลือ ย่อมเกิดความสุข และความสามัคคีในหมู่คณะ

๑. ด้านความสำเร็จ

การบูรณาการ “หลักทาน” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความสำเร็จ ทาน หมายถึง การให้ความรู้และโอกาส ที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้จะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้ได้ ให้ความสุขในอาชีพที่รัก มีความรัก ความปรารถนาดี เช่น หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๑) ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาหมายถึงความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือคือความรักเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันยกย่องกันโดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจะปิดและตั้งข้อสังเกตตำหนิติเตียนตั้งความหวัง สร้างความแตกแยกในหมู่คณะ เป็นการให้ความรู้สึกที่ดีต่อกัน^{๒๘}

๒) ทหารเกณฑ์ใช้วุฒิ ม.ปลาย สามารถสอบเข้าโรงเรียนนายสิบได้ มีการจัดสรรโควต้าสำหรับทหารพลเรือน ซึ่งปกติมีคนมาสมัครเยอะมาก ทหารมีโอกาสสอบติดมากกว่าแน่นอน

^{๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

ทางค่ายจ้างครู กศน. มาตีวให้ด้วย เอรารถบัสค่ายไปส่งถึงสนามสอบเลย เพื่อนๆ ในรุ่นสอบติดกันหลายคนมากๆ เพราะการให้ในวันนี้ การให้ทานเป็นการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ขาดแคลน ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้นอกจากนั้นขวัญกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากหน่วยงาน^{๒๙}

๓) ความสำเร็จของทหารนั้นมาจากการให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงด้วยซึ่งเป็นปัจจัยในด้านความรับผิดชอบในการสร้างขวัญกำลังใจการรู้จักให้รู้จักเสียสละหรือแบ่งปันสิ่งของให้แก่บุคคลอื่นเป็นคนไม่เห็นแก่ตัวไม่เห็นแก่ประโยชน์ฝ่ายเดียว ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้ที่มีขวัญกำลังใจ^{๓๐}

๔) การให้การที่หน่วยงานให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัยก็เป็นขวัญกำลังใจทำให้รู้สึกตัวเองไม่รักเขา กองทัพบกมีเป็นเจตนาธรรมณ์ ต้องการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้มีใจรักในอาชีพทหาร ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๓๑}

๕) การให้ของหน่วยงานหรือการให้ของผู้บังคับบัญชาจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารเกณฑ์ได้คนทุกคนต่างก็ได้รับการต่างก็ต้องการการยอมรับจากคนอื่นต่างก็ต้องการโอกาสจากคนอื่นถ้าเกิดหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้โอกาสหน่วยงานให้ความรู้และให้ความสามารถก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีเพราะหลังจากปลดประจำการแล้วก็สามารถนำวิชาชีพที่ได้ไปประกอบอาชีพได้^{๓๒}

๖) การบูรณาการหลักฐานในการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีทานคือการให้การที่องค์กรทหารให้โอกาสกับทหารกองประจำการหรือให้โอกาสกับผู้ที่ด้อยโอกาสว่าจะเป็ขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ซึ่งปัจจุบันข่าวก็ออกมามากมายว่าทหารเกณฑ์โดนซ้อมบ้างหน่วยงานหรือองค์กรก็จะต้องรับผิดชอบในส่วนนี้หน่วยงานหรือองค์กรก็จะต้องหาวิธีหรือหาแนวทางในการที่จะให้ทหารเกณฑ์หลังปลดกองประจำการไปแล้วยังได้มีโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นสร้างโอกาสใหม่ๆ ในชีวิตทั้งเรื่องเรียน และต่อยอดรับราชการทหาร^{๓๓}

การบูรณาการ “หลักปิยวาจา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความสำเร็จ ปิยวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพ ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล

^{๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจ ดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓) การให้คำแนะนำที่ดี พร้อมกับการพูดจาที่มีความจริงใจ นอกจากการให้สิ่งของยัง รวมถึงการให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจน ด้วยบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมด้วยช่วยกันมีชีวิตชีวา ลูกน้องจะมีขวัญมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทางผู้บังคับบัญชา^{๓๔}

๔) การบูรณาการหลักธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์การที่ทหารเกณฑ์ เป็นผู้รู้จักให้หรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รู้จักให้เมื่อทหารเกณฑ์มีปัญหาที่จะช่วยเหลือทหารเกณฑ์ก็จะมี ความรู้สึกที่ดีเมื่อมีเพื่อนมีทุกข์ก็จะรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นทำให้สังคมมีความสุขซึ่งเกิดจาก การช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั่นเองด้วยหลักก็คือการรู้จักให้เมื่อเจ้านายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแบ่งปันการให้เหล่านี้ให้กับเพื่อน ผู้ที่สมัครเข้ารับเป็นทหารเกณฑ์ มีเหตุผลที่มา สมัครเป็นทหาร เพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบและเป็นความฝันส่วนตัวของผู้สมัคร ได้เงินเดือน ได้อาชีพ มั่นคง^{๓๕}

๕) ก้อออกมาให้ความมั่นใจถึงการดูแลพลทหารในทุกกรม กอง และทุกหน่วย ทุกค่าย ได้ กำชับให้ดูแลอย่างดี พร้อมมอบให้กองทัพภาค ๑ ลงไปดูเรื่องที่เกิดขึ้น ครุฝึกได้ทำเกินกว่าเหตุ หรือ ลงโทษมากเกินไปหรือไม่ ในเรื่องนี้ใครผิดก็ต้องรับโทษไป ขอให้รอผลการตรวจสอบใครผิดก็รับโทษ ไป เพราะได้เตือนมาหลายครั้งแล้ว การลงโทษต่างๆ ต้องพิจารณาให้เหมาะสมเป็นไปตามการลงโทษ ของเรื่องวินัยทหาร ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ ที่มีตั้งแต่ ๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ทัณฑกรรม ๓. กัก ๔. ชัง และ ๕. จำ ชัง^{๓๖}

๖) กองทัพบกเร่งประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้คนเข้ามาสมัครตามความต้องการของยอด จำนวนที่รับได้ เพราะระบุงการเป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คิด เพราะนั่นอาจเป็นก้าวแรกของน้องๆ ที่อาจได้ต่อยอดจนไปถึง นักเรียนนายสิบ และก้าวสู่ โรงเรียนเตรียมทหาร และสุดท้ายหากเป็นคน ที่ เก่งจริง คุณสมบัติครบก็อาจจะได้ก้าวถึงโรงเรียนนายร้อย จปร. เพื่อสอยดาวมาแต่ะป่า^{๓๗}

การบูรณาการ “หลักอรรถจริยา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑล ทหารบกที่ ๑๑ ด้านความสำเร็จ อรรถจริยา คือ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชน ให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็ม น้ำใจต่อกัน

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

๑๑) การเป็นทหารเกณฑ์ ต้องตราตรึงกับการฝึกหนัก ดังนั้นการพูดจาดีมีประโยชน์ทำให้เหล่าทหารมีความสุข ทั้งผู้ให้และผู้รับรวมทั้งการให้ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นจริงด้วยการสร้างขวัญกำลังใจผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและปฏิบัติหน้าที่ทหารเกณฑ์ด้วยความมีวินัยได้^{๓๘}

๑๒) การที่หน่วยงานผูกใจทหารให้ยอมรับเงื่อนไขการปฏิบัติจะประสบความสำเร็จ เป็นผู้ให้มีความสุขให้อาชีพองค์กรก็ให้รายได้เป็นค่าตอบแทนในการเป็นทหารเกณฑ์เพื่อจะบรรเทาทุกข์ของคนที่อยู่ข้างหลังไม่ให้สูญเสียแรงงานไปแล้วเงินก็ยังไม่ได้รวมทั้งการให้ความรู้ให้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงให้ความมีระเบียบวินัยในชีวิตหลังจากจบเป็นทหารเกณฑ์เป็นแล้วก็สามารถไปใช้ชีวิตอย่างมีระบบระเบียบและเป็นแบบแผนได้^{๓๙}

๑๓) หน่วยงานให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัย ในการรับภารกิจด้านความมั่นคง ที่ผ่านมากองทัพบกนครงค์ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหาร โดยให้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ^{๔๐}

๑๔) การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านทวนสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารตอนนี้จะสร้างขวัญกำลังใจได้อย่างไรหนทางก็คือการให้ในที่นี่จะเกิดหากว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลให้การยอมรับให้การยกย่องต่อทหารที่ทำความดีความชอบรับใช้สังคมและช่วยเหลือองค์กรช่วยเหลือเพื่อนร่วมรุ่น การเปิดช่องทางให้ทหารเกณฑ์มองเห็นอนาคตและเส้นทางเข้าสู่การรับราชการทหาร^{๔๑}

๑๕) การฝึกที่หลายคนกลัว น่าจะเป็นแค่การเล่าต่อๆ กันมา เพราะรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ตรงเป็นทหารมาแล้วยืนยันว่าไม่ได้ฝึกหนักขนาดนั้น เข้ารับการตรวจเลือกทหารในปีที่เขตกบบอน โดยได้เตรียมพร้อมร่างกายและจิตใจ หากต้องเข้ากรมไปเป็นทหารในปีนี้ และทางบ้านสนับสนุนให้เป็นทหาร แต่ส่วนตัวก็ขอมิงานและภาระที่ต้องรับผิดชอบ พร้อมทั้งมองว่าหลายคนที่ไม่อยากเป็นทหารก็น่าจะภาระหน้าที่ และมีคนในครอบครัวที่ต้องดูแล แต่สำหรับบางคนการเป็นทหารเกณฑ์ก็อาจหมายถึงอนาคตที่ดีกว่าเดิม^{๔๒}

๑๖) หน่วยงานให้โดยการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๔๓}

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

๑๗) การสร้างทัศนคติที่ดี หน่วยงานอาจจะให้ทั้งในเรื่องทัศนคติที่ดี ความมั่นคงทางจิตใจ โดยสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษา ทหารทุกนายต้องพยายามสอบนายสิบให้ได้ หรือถ้าไม่ได้ให้สมัครต่อเป็นนายสิบประจำการ (พลทหารสมัครต่อ) เรียนให้จบปริญญาตรีให้ได้ มันจะมีโควตาสำหรับสอบภายในของนายทหารสัญญาบัตรที่มาจากสายปริญญา (สอบได้จนถึงอายุ ๓๕ ปี) ซึ่งเราจะได้เปรียบบุคคลภายนอก เนื่องจากเราเป็นคนในรักรู้กฎ ระเบียบ ผู้บังคับบัญชาต้ออยู่แล้ว ถ้าคุณสอบได้ก็จะเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่มาจากสายปริญญา (ทหารเรือเรียกว่าสาย ป.) ซึ่งจะเป็นรองก็เพียงพวกที่จบมาจาก รร.นายร้อยเท่านั้น ถ้าอยู่จนถึงอายุ ๖๐ ปีคุณจะได้เกษียณที่ พอ. หรือพันเอกพิเศษแน่นอน (นักเรียนนายร้อยความซุ่มไม่มีความดีไม่ปรากฏจะเกษียณอย่างน้อยพลตรี) เป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คุณคิด^{๔๔}

๑๘) กองทัพบกทำหน้าที่สนับสนุนการจัดระเบียบสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ให้ความมั่นใจและความมั่นคงในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์ มีสิทธิ์แน่นอนในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบ เพียงแต่ว่า ในขณะที่คุณเข้ากองประจำการ(พลทหาร)ถ้าคุณอยู่ในหน่วยที่ให้ ความสำคัญกับการส่งพลทหารไปสอบ มีการติวสอบกัน คุณก็หายห่วงได้เลย เพราะหน่วยจะมีครูมาติว พาออกกำลังกาย มีรถพาไปสอบ พร้อมเคียวเข็นอย่างที่สุด แต่ถ้าคุณได้เข้าประจำการในหน่วยที่ไม่สนใจเรื่องดังกล่าว คุณต้องใส่ใจเรื่องนี้เองให้มากที่สุด ว่าเขาสอบกันเมื่อไรอย่างไร ติวเอง ออกกำลังกายเอง เตรียมวันลา และขออนุญาตเองให้เรียบร้อยส่วนเรื่องโรงเรียนนายร้อยนั้น เขารับจากนักเรียนเตรียมทหาร ซึ่งเขาเข้าเรียนกันมาตั้งแต่จบ ม.๓ แต่ก็มีบางส่วนที่รับจากนักเรียนนายสิบ ดังนี้ ผู้มีผลการศึกษาดี มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ และคะแนนรายวิชาไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ มีความประพฤติเรียบร้อย คะแนนความประพฤติตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปถ้านักเรียนผู้นั้นสมัครใจ ให้ได้รับสิทธิ์เข้าศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารหรือโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ทั้งนี้ จำนวนและหลักเกณฑ์การพิจารณาให้เป็นไปตามที่กองทัพบกกำหนดหากผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวสละสิทธิ์ หรือไม่สามารถเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารหรือโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าได้ ให้ผู้ที่สอบได้ลำดับรองลงไปที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นได้รับสิทธิ์ในโรงเรียนเตรียมทหารหรือโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าแทน โดยให้โรงเรียนนายสิบทหารบกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกแล้วรายงานกรมยุทธศึกษาทหารบก และเมื่อรับราชการเป็นนายสิบอยู่ก็ยังสามารถสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรหรือนายร้อย ได้จากวิวุฒิ หรือจากคุณวุฒิปริญญาตรีตามสาขาที่ตำแหน่งนั้นๆ เปิดสอบ^{๔๕}

^{๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

๑๙) อำนวยความสะดวกในเรื่องการเดินทางให้กับประชาชน รวมถึงการรักษาความปลอดภัย โดยขอให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เพราะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน^{๔๖}

๒๐) จะได้รับเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) เดือนแรก ซึ่งกองทัพบก ร่วมกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการจ่ายโอนค่าตอบแทน ผ่านระบบบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการทางสังคม (e-social welfare) เข้าสู่บัญชีธนาคารส่วนบุคคลของทหารใหม่ ซึ่งได้เปิดไว้กับธนาคารของรัฐ ตั้งแต่เข้าประจำการ โดยค่าตอบแทนรายเดือนของทหารใหม่จะประกอบด้วยเงินเดือนตามชั้น บวกกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว^{๔๗}

๒๑) หากรับราชการทหารครบ ๒ ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิ์ในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้า "โรงเรียนนายสิบทหารบก" ตามที่กองทัพบกจัดสรรให้ ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ ๘๐ และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ ๒๐^{๔๘}

การบูรณาการ “หลักสมานัตตา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความสำเร็จ สมานัตตา หมายถึง การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่ามีทั้งกายกรรม วาจากรรม มโนกรรม ทางกายกรรมการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๒๒) การเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นไม่เป็นการเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียวทหารจะเป็นผู้ให้ทหารจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาและทหารเป็นผู้ที่เสียสละกำลังกำลังกายเสียสละเวลาในการออกไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือและปกป้องประเทศชาติกระบวนการสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน^{๔๙}

๒๓) การที่หน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้ให้ถ้าเกิดว่าทุกคนมาดูว่าองค์กรทหารให้อะไรกับทหารที่ไปอยู่กองประจำการนี่ถึงอกเขาออกเราก็จะเข้าใจก็จะรู้สึกให้และอยากจะให้ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ ซึ่งกองทัพยอมรับถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่มุ่งมั่นมากพอ^{๕๐}

^{๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๔ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๒๔) การบูรณาการหลักฐานในการสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานองค์กรทหารจะต้องให้โอกาสให้การยอมรับน่าจะให้ไปสักภาคินัยบัตรสำหรับคนที่ผ่านเกณฑ์ทหาร เพื่อเข้าไปต่อยอดเรียน กศน.ระหว่างรับราชการ และยังมีรายได้จากการเป็นทหารไว้ใช้จ่ายและแบ่งให้ทางบ้านด้วย^{๕๑}

๒๕) กองทัพบกได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแบบการบริหารจัดการสวัสดิการของ กองทัพ ให้เกิดประโยชน์ต่อกำลังพลและครอบครัวมาอย่างต่อเนื่อง ยึดถือแนวทางการปฏิบัติตาม ระเบียบของทางราชการ ควบคู่กับแนวทางการพัฒนากองทัพบกตามห้วงระยะเวลา^{๕๒}

๒๖) ทหารใหม่แต่ละนายที่ปฏิบัติหน้าที่ครบ จะได้รับโอนเงินเข้าบัญชีเป็นค่าตอบแทน รายเดือน ๗,๑๒๐ บาท ทั้งนี้ในห้วงที่ผ่านมา ทหารใหม่ซึ่งได้รับเบี้ยเลี้ยงเรียบริ้อย บางส่วนได้มอบให้ ครอบครัวในวันพบญาติ สร้างความปลาบปลื้มทั้งผู้ให้และผู้รับ^{๕๓}

๒๗) กองทัพบกที่ให้ความสำคัญกับงานด้านสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล โดยเฉพาะ ทหารกองประจำการ ได้กำชับให้ทุกหน่วยดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) และเบี้ย เลี้ยง ให้ได้รับตรงตามสิทธิตามกำหนดเวลา พร้อมกันนี้ได้กำชับผู้บังคับหน่วยให้คำแนะนำเรื่องการ เก็บออมและการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการจัดสรรรายได้ให้กับบุพการีและครอบครัว ถือเป็นการช่วยเหลือในสภาวะการณ์เศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-๑๙ อีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ ทหาร กองประจำการสามารถทำธุรกรรมทางการเงิน หรือโอนให้กับครอบครัว ผ่านระบบธุรกรรมทาง อิเล็กทรอนิกส์ (Internet banking) และบัตรเอทีเอ็มประจำตัวได้โดยสะดวก^{๕๔}

๒๘) ได้ให้ข้อคิดเรื่องรายได้ของทหารกองประจำการ โดยให้ตระหนักว่า แม้เงิน ค่าตอบแทนเดือนแรกจะเป็นจำนวนเงินไม่มากนัก แต่หากมีการบริหารจัดการที่ดีบนพื้นฐานของ ความพอเพียง จะสามารถดำรงตนได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการเป็นทหารกอง ประจำการ^{๕๕}

๒๙) กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกจะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยก่อนการตรวจเลือก ทหาร ในระบบปกติ โดยผู้ที่สมัครเป็นทหารด้วยวิธีพิเศษนี้ สามารถใช้สิทธิ์ลดเวลาประจำการตามวุฒิ การศึกษา สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์เข้าประจำการได้เฉพาะหน่วยทหารของ กองทัพบก และต้องอยู่ในมณฑลทหารบกในพื้นที่ตามภูมิลำเนาทหาร กองทัพให้ความมั่นใจและ ความมั่นคงในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์ มีสิทธิ์แน่นอนในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบ เพียงแต่ว่า ในขณะที่เข้ากองประจำการ (พลทหาร) ถ้าอยู่ในหน่วยที่ให้ความสำคัญกับการส่งพลทหารไปสอบ มีการทิว สอบกัน ทุกท่านก็หายห่วงได้เลย เพราะหน่วยจะมีครูมาทิว พาคุณออกกำลังกาย มีรถพาไปสอบ

^{๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๓ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

^{๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

^{๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

^{๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

พร้อมเคียงขึ้นคุณอย่างที่สุด จะสอบกันเมื่อไรอย่างไร ทิวให้ พาออกกำลังกายเอง เตรียมวันลา และขออนุญาตเองให้เรียบร้อย ส่วนเรื่องโรงเรียนนายร้อยนั้น เขารับจากนักเรียนเตรียมทหาร ซึ่งเขาเข้าเรียนกันมาตั้งแต่จบ ม.๓ แต่ก็มีบางส่วนที่รับจากนักเรียนนายสิบ คือ ผู้มีผลการศึกษาคดี มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ และคะแนนรายวิชาไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ มีความประพฤติเรียบร้อย คะแนนความประพฤติตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปถ้านักเรียนผู้นั้นสมัครใจ ให้ได้รับสิทธิ์เข้าศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารหรือโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ทั้งนี้ จำนวนและหลักเกณฑ์การพิจารณาให้เป็นไปตามที่กองทัพบกกำหนดหากผู้ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวสละสิทธิ์ หรือไม่สามารเข้ารับการศึกษานในโรงเรียนเตรียมทหารหรือโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าได้ ให้ผู้ที่สอบได้ลำดับรองลงไปที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นได้รับสิทธิ์ในโรงเรียนเตรียมทหารหรือโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าแทน โดยให้โรงเรียนนายสิบทหารบกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกแล้วรายงานกรมยุทธศึกษาทหารบก และเมื่อรับราชการเป็นนายสิบอยู่ก็ยังสามารถสอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร (นายร้อย) ได้จากวิวุฒติ หรือจากคุณวุฒิปริญญาตรีตามสาขาที่ตำแหน่งนั้นๆ เปิดสอบครบ^{๕๖}

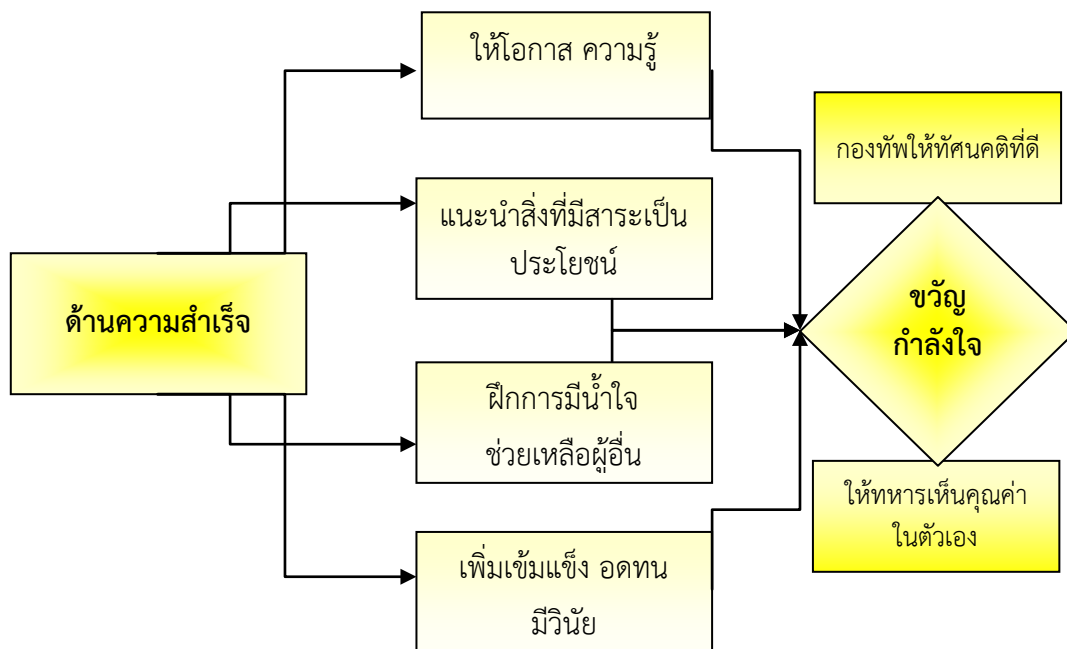
๓๐) ผู้ที่สมัครเป็นทหารจะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษ ๑๕ % ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก รวมทั้งจะได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติทั้ง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงการได้รับสิทธิเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม และของใช้ส่วนตัว รวมถึงสิทธิการรักษาพยาบาลตลอดเวลารับราชการ ยังไม่หมด ยังมีการทำประกันชีวิต หากเกิดการสูญเสีย เสียชีวิต หรือทุพพลภาพจะได้รับสิทธิ

๓๑) ยังจะได้รับโอกาสอันดีในการต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพ จะได้รับสิทธิ สวัสดิการ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริม และต่อยอดสู่พื้นที่เป็นจริงในอนาคตในเครื่องแบบทหาร กองทัพให้ความมั่นใจและความมั่นคงในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์ มีสิทธิ์แน่นอนในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบ เพียงแต่ว่า ในขณะที่เข้ากองประจำการ (พลทหาร) ถ้าอยู่ในหน่วยที่ให้ความสำคัญกับการส่งพลทหารไปสอบมีการติวสอบกัน พร้อมจัดเรื่องวันลาให้เรียบร้อย^{๕๗}

สรุปได้ว่า การบูรณาหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการสร้างขวัญกำลังใจ โดยกองทัพต้องให้ความรู้ ให้โอกาส ประสบการณ์ การใช้ชีวิตในสังคม แก่ทหารเกณฑ์ ซึ่งทหารเกณฑ์พึงได้รับจากกองทัพ

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

^{๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔



แผนภาพที่ ๔.๑ แสดงขวัญกำลังใจด้านความสำเร็จ

๒. ด้านการยอมรับ

การบูรณาการ “หลักทาน” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยอมรับ ทาน หมายถึง การให้ความรู้และโอกาส ที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้จะช่วยให้อีกคนอื่นไว้ได้ ให้มีความสุขในอาชีพที่รัก มีความรัก ความปรารถนาดี เช่น หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๓๒) หน่วยงานให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัย ในการรับภารกิจด้านความ มั่นคง ที่ผ่านมากองทัพภคณรงคให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหาร โดยให้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ^{๕๘}

๓๓) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารตอนนี้จะสร้างขวัญกำลังใจได้อย่างไรทานก็คือ การให้ในที่นี้จะเกิดหากว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลให้การยอมรับให้การยกย่องต่อทหารที่ ทำกระทำความดีความชอบรับใช้สังคมและช่วยเหลือองค์กรช่วยเหลือเพื่อนร่วมรุ่น การเปิดช่องทาง ให้ทหารเกณฑ์มองเห็นอนาคตและเส้นทางเข้าสู่การรับราชการทหาร^{๕๙}

^{๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔

^{๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔

๓๔) การทำการให้ในที่นี้คือหน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้ให้ถ้าเกิดว่าทุกคนมาดูว่าองค์กรทหารให้อะไรกับทหารที่ไปอยู่กองประจำการ เราก็จะเข้าใจก็จะรู้สึกให้และอยากจะให้ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ ซึ่งกองทัพยอมรับถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่จูงใจมากพอ^{๖๐}

๓๕) การฝึกที่ได้ประสบการณ์ตรงเป็นทหารมาแล้วยืนยันว่าไม่ได้ฝึกหนักมากขนาดนั้น เข้ารับการตรวจเลือกทหารต้องเตรียมพร้อมร่างกายและจิตใจ และทางบ้านสนับสนุนให้เป็นทหาร แต่ส่วนตัวก็ขอมึงงานและภาระที่ต้องรับผิดชอบ พร้อมทั้งมองว่าหลายคนที่ไม่อยากเป็นทหารก็น่าจะภาระหน้าที่ และมีคนในครอบครัวที่ต้องดูแล แต่สำหรับบางคนการเป็นทหารเกณฑ์ก็อาจหมายถึงอนาคตที่ดีกว่าเดิม^{๖๑}

๓๖) การสร้างขวัญกำลังใจที่ดี คือการให้การที่องค์กรทหารให้โอกาสกับทหารกองประจำการหรือให้โอกาสกับผู้ที่ด้อยโอกาสว่าจะเป็นผู้ที่ขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ซึ่งปัจจุบันข่าวก็ออกมามากมายว่าทหารเกณฑ์โดนซ้อมบ้างหน่วยงานหรือองค์กรก็ต้องรับผิดชอบในส่วนนี้ หน่วยงานหรือองค์กรก็ต้องหาวิธีหรือหาแนวทางในการที่จะให้ทหารเกณฑ์หลังสตงกองประจำการไปเลี้ยงได้มีโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นสร้างโอกาสใหม่ๆ ในชีวิตทั้งเรื่องเรียน และต่อ ยอดรับราชการทหาร^{๖๒}

๓๗) กองทัพทำให้ความมีระเบียบวินัย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต สำหรับคนที่ มีระเบียบวินัย ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดระเบียบสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ให้ความมั่นใจและความมั่นคงในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์^{๖๓}

๓๘) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารเกณฑ์ได้คนทุกคนต่างก็ได้รับการต่างก็ต้องการ การยอมรับจากคนอื่นต่างก็ต้องการโอกาสจากคนอื่นถ้าเกิดหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้โอกาส หน่วยงานให้ความรู้และให้ความสามารถก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีเพราะหลังจากปลดประจำการแล้วก็สามารถนำวิชาชีพที่ได้ไปประกอบอาชีพได้^{๖๔}

การบูรณาการ “หลักปียวาจา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบก ที่ ๑๑ ด้านการยอมรับ ปียวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพ ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจ ดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

^{๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

๓๙) พุดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ของคนที่ทำหน้าที่ทหาร นักทั้งฝึก นอกจากการให้สิ่งของยังรวมถึงการให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจน ด้วยบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีกันกับลูกน้องเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมด้วยช่วยกันมีชีวิตชีวา ลูกน้องจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทางผู้บังคับบัญชาต้องยอมรับในความใหม่ต่อหน้าที่ของพลทหารเหล่านี้^{๖๕}

๔๐) การให้ยอมรับในความเสียสละของทหารเกณฑ์ ให้สิ่งที่เกิดประโยชน์ ให้มีความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับรวมทั้งการให้ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นจริงด้วยการสร้างขวัญกำลังใจผลักดันให้ทหารเกณฑ์ไม่รู้สึกต้องอดทนต่อการทำหน้าที่อันทรนเกียรติ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน^{๖๖}

๔๑) การให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงด้วยซึ่งเป็นปัจจัยในด้านความรับผิดชอบในการสร้างขวัญกำลังใจการรู้จักให้รู้จักเสียสละหรือแบ่งปันสิ่งของให้แก่บุคคลอื่นเป็นคนไม่เห็นแก่ตัวไม่เห็นแก่ประโยชน์ฝ่ายเดียว ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการให้ทหารเกณฑ์ได้มีขวัญกำลังใจ^{๖๗}

๔๒) การให้วิชาชีพนิติตตัว ให้ความมีระเบียบวินัยก็เป็นขวัญกำลังใจทำให้รู้สึกตัวเองไม่รักเขา กองทัพบกมีเป็นเจตนาธรรมณ์ ต้องการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๖๘}

๔๓) ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้คนเข้ามาสมัคร เห็นความสำเร็จในระยะเวลาสองปีหรือหนึ่งปีที่ไปทหาร เพราะการเป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คิด เพราะนั่นอาจเป็นก้าวแรกที่ได้ต่อยอดจนไปถึง นักเรียนนายสิบ และก้าวสู่ โรงเรียนเตรียมทหาร และสุดท้ายหากเป็นคนเก่งจริง คุณสมบัติครบก็อาจจะได้ก้าวถึงโรงเรียนนายร้อย จปร.^{๖๙}

๔๔) รายได้ของทหารกองประจำการ แม้เงินค่าตอบแทนจะเป็นจำนวนเงินไม่มากนัก แต่หากมีการบริหารจัดการที่ดีบนพื้นฐานของความพอเพียง จะสามารถดำรงตนได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดการเป็นทหารกองประจำการ^{๗๐}

๔๕) กองทัพบกก็ออกมาให้ความมั่นใจถึงการดูแลพลทหารในทุกกรม กอง และทุกหน่วย ทุกค่าย ได้กำชับให้ดูแลอย่างดี พร้อมมอบให้กองทัพบก ๑ ลงไปดูเรื่องที่เกิดขึ้น ครูฝึกได้ทำ

^{๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

เกินกว่าเหตุ หรือลงโทษมากเกินไปหรือไม่ ในเรื่องนี้ใครผิดก็ต้องรับโทษไป ขอให้รอผลการตรวจสอบ ใครผิดก็รับโทษไป เพราะได้เตือนมาหลายครั้งแล้ว การลงโทษต่างๆ ต้องพิจารณาให้เหมาะสมเป็นไปตามการลงโทษของเรื่องวินัยทหาร ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ ที่มีตั้งแต่ ๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ทัณฑกรรม ๓. กัก ๔. ชัง และ ๕. จำขัง^{๗๑}

การบูรณาการ “หลักอรรถจริยา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยอมรับ อรรถจริยา คือ การบำเพ็ญให้เป็นประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ด้วยกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังทรัพย์ การทำตนให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะทำได้ เช่น ส่งเสริมจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับสิ่งที่ดี การช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้หมู่คณะ สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า ได้รับความสำเร็จในสิ่งต่างๆ เป็นอย่างดี

๔๖) ผู้บังคับบัญชาต้องให้การยอมรับ ทหารเกณฑ์ที่มาจากหลากหลายพ่อพันธุ์แม่ ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการยอมรับความสัมพันธ์พื้นฐาน ในการสร้างความร่วมมือ ความรักเคารพนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกันยกย่องกันโดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจะปิดและตั้งข้อสังเกตตำหนิติเตียนตั้งความหวัง สร้างความแตกแยกในหมู่คณะ^{๗๒}

๔๗) ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของของตนมีให้แก่ผู้ที่ยากแค้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งมองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้นอกจากนั้นขวัญกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทหารเกณฑ์ได้รับจากหน่วยงาน เพื่อเป็นสิ่งเหนี่ยวในการทำหน้าที่^{๗๓}

๔๘) หน่วยงานเป็นผู้ให้ ให้ความสุขให้อาชีพองค์กรก็ให้รายได้เป็นค่าตอบแทนในการเป็นทหารเกณฑ์เพื่อจะบรรเทาทุกข์ของคนที่อยู่ข้างหลังไม่ให้สูญเสียแรงงานไปแล้วเงินก็ยังไม่ได้รับรวมทั้งการให้ความรู้ให้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงให้ความมีระเบียบวินัยในชีวิตหลังจากจบเป็นทหารเกณฑ์เป็นแล้วก็สามารถไปใช้ชีวิตอย่างมีระบบระเบียบและเป็นแบบแผนได้^{๗๔}

๔๙) หน่วยงานเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๗๕}

การบูรณาการ “หลักสมานัตตา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยอมรับ สมานัตตา หมายถึง การปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ใช่เราถือเขา รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น เช่น ในยามที่ตนตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งยังช่วยเหลือยอมเกิดความสุข และความสามัคคีในหมู่คณะ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๕๐) การเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นไม่เป็นการเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียวทหารจะเป็นผู้ให้ทหารจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาและทหารเป็นผู้ที่เสียสละกำลังกำลังกายเสียสละเวลาในการออกไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือและปกป้องประเทศชาติกระบวนกรสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน^{๗๖}

๕๑) การสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์การที่ทหารเกณฑ์เป็นผู้รู้จักให้หรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รู้จักให้เมื่อทหารเกณฑ์มีปัญหาจะช่วยเหลือทหารเกณฑ์ก็จะมีความรู้สึกที่ดีเมื่อมีเมื่อเพื่อนมีทุกข์ก็จะรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นทำให้สังคมมีความสุขซึ่งเกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั่นเองด้วยหลักก็คือการรู้จักให้เมื่อเจ้านายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแบ่งปันการให้เหล่านี้ให้กับเพื่อน ผู้ที่สมัครเข้ารับเป็นทหารเกณฑ์ มีเหตุผลที่มาสมัครเป็นทหาร เพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบและเป็นความฝันส่วนตัวของผู้สมัคร ได้เงินเดือน ได้อาชีพมั่นคง^{๗๗}

๕๒) การสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานองค์กรทหารจะต้องให้โอกาสให้การยอมรับน่าจะให้ไปบัตรสำหรับคนที่ผ่านเกณฑ์ทหาร เพื่อเข้าไปต่อยอดเรียน กศน. ระหว่างรับราชการ และยังมีรายได้จากการเป็นทหารไว้ใช้จ่ายและแบ่งให้ทางบ้านด้วย^{๗๘}

๕๓) หน่วยงานอาจจะให้ทั้งในเรื่องทัศนคติที่ดี ความมั่นคงทางจิตใจ โดยสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษา^{๗๙}

๕๔) ผู้ที่สมัครเป็นทหารจะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษ ๑๕ % ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก รวมทั้งจะได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติทั้ง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงการได้รับสิทธิเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม และของใช้ส่วนตัว รวมถึงสิทธิการรักษาพยาบาลตลอดเวลารับราชการ ยังไม่หมด ยังมีการทำประกันชีวิต หากเกิดการสูญเสีย เสียชีวิต หรือทุพพลภาพจะได้รับสิทธิ

๕๕) การทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในเรื่องการเดินทางให้กับประชาชน รวมถึงการรักษาความปลอดภัย โดยขอให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เพราะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่^{๘๐}

^{๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔.

๕๖) กองทัพบกได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแบบการบริหารจัดการสวัสดิการของกองทัพบก ให้เกิดประโยชน์ต่อกำลังพลและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ยึดถือแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ควบคู่กับแนวทางการพัฒนากองทัพบกตามห้วงระยะเวลา^{๘๑}

๕๗) ทหารเกณฑ์จะได้รับเงินค่าตอบแทน ซึ่งกองทัพบกดำเนินการจ่ายโอนค่าตอบแทนสำหรับทหารใหม่ค่าตอบแทนรายเดือนของทหารใหม่จะประกอบด้วย เงินเดือนตามชั้น บวกกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว^{๘๒}

๕๘) ทหารใหม่แต่ละนายที่ปฏิบัติหน้าที่ครบ จะได้รับโอนเงินเข้าบัญชีเป็นค่าตอบแทนรายเดือน มีเครื่องแบบ อาหาร^{๘๓}

๕๙) กองทัพบกให้ความสำคัญกับงานด้านสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล โดยเฉพาะทหารกองประจำการ ได้กำชับให้ทุกหน่วยดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) และเบี้ยเลี้ยง ให้ได้รับตรงตามสิทธิตามกำหนดเวลา พร้อมกันนี้ได้กำชับผู้บังคับหน่วยให้คำแนะนำเรื่องการเก็บออมและการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๘๔}

๖๐) การรับสมัครและคัดเลือกจะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยก่อนการตรวจเลือกทหาร ในระบบปกติ โดยผู้ที่สมัครเป็นทหารด้วยวิธีพิเศษนี้ สามารถใช้สิทธิ์ลดเวลาประจำการตามวุฒิการศึกษา สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์เข้าประจำการได้เฉพาะหน่วยทหารของกองทัพบก และต้องอยู่ในมณฑลทหารบกในพื้นที่ตามภูมิลำเนาทหาร^{๘๕}

๖๑) หากรับราชการทหารครบ ๒ ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิ์ในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้า "โรงเรียนนายสิบทหารบก" ตามที่กองทัพบกจัดสรรให้ ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก^{๘๖}

๖๒) กำลังใจคือความสำเร็จในอนาคต การได้รับการยกย่องแล้วจะยังได้รับโอกาสอันดีในการต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพ จะได้รับสิทธิ สวัสดิการ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริม และต่อยอดสู่ฝันที่เป็นจริงในอนาคตในเครื่องแบบทหาร^{๘๗}

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในด้านการได้รับการยอมรับ ทหารเกณฑ์ต้องการได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน จากกองทัพบก จากสังคมโดยรวม เพื่อไม่เป็นการเสียโอกาสในระหว่างที่

^{๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๓ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๔ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔.

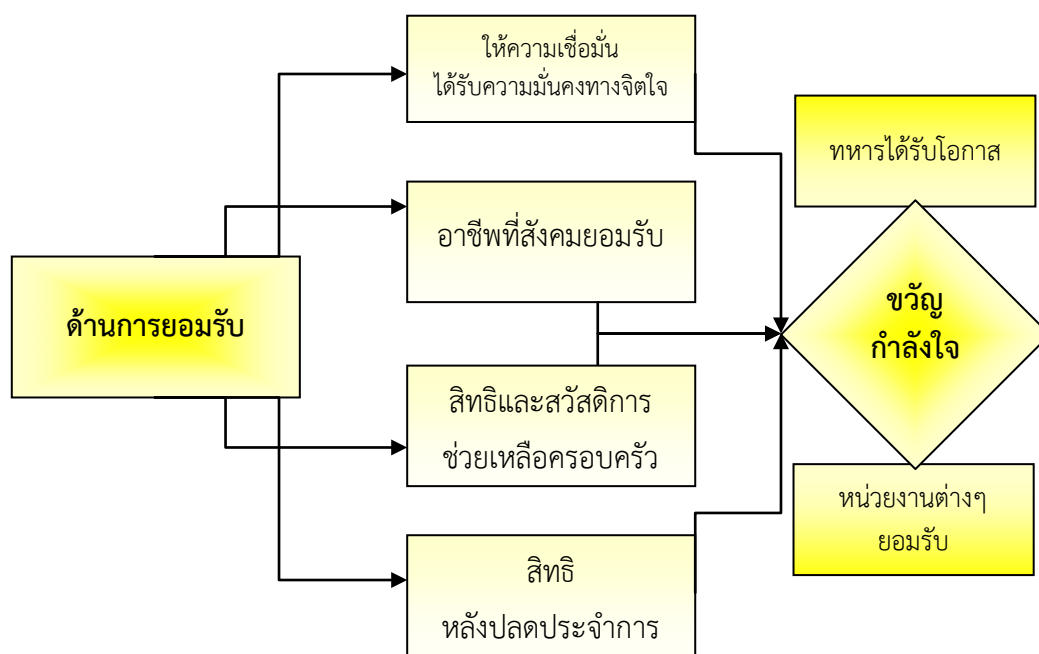
^{๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔.

เป็นทหารเกณฑ์ เมื่อปลดประจำการหน่วยงานราชการทั้งหลายน่าจะให้ออกาสหรือสิทธิพิเศษมากกว่าปกติในการสอบเข้ารับราชการในสังกัดหรือสังกัดหน่วยงานอื่นก็ตามเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงขวัญกำลังใจด้านการยอมรับ

๓. ด้านการยกย่อง

การบูรณาการ “หลักทาน” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยกย่อง ทาน หมายถึง การให้ความรู้และโอกาส ที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้จะช่วยให้ผู้อื่นไ้ได้ ให้มีความสุขในอาชีพที่รัก มีความรัก ความปรารถนาดี เช่น หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๖๓) การยกย่องในสิ่งที่ทหารปฏิบัติ ทำให้มีความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับรวมทั้งการให้ ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นจริงด้วยการสร้างขวัญกำลังใจผลักดันให้ทหารมีกำลังใจ ใครๆ ก็อยากสมัคร เป็นทหาร^{๘๘}

๖๔) การยกย่องให้ทำหน้าที่เป็นครู ให้ความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันตัวที่ถูกต้อง ชัดเจน ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีกับสังคม สังคมเข้าใจ กองทัพได้หน้ายอมทำให้บรรยากาศในการ

^{๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

ปฏิบัติงานร่วมด้วยช่วยกันมีชีวิตชีวา ลูกน้องจะมีขวัญมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทางผู้บังคับบัญชา^{๘๙}

๖๕) การได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เสียสละ ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ ซึ่งกองทัพยอมรับถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่มุ่งมั่นมากพอ^{๙๐}

๖๖) การสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารตอนนี้จะสร้างขวัญกำลังใจได้อย่างไรหาก็คือการให้ในที่จะเกิดหากว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลให้การยอมรับให้การยกย่องต่อทหารที่ทำความดีความชอบรับใช้สังคมและช่วยเหลือองค์กรช่วยเหลือเพื่อนร่วมรุ่น การเปิดช่องทางให้ทหารเกณฑ์มองเห็นอนาคตและเส้นทางเข้าสู่การรับราชการทหาร^{๙๑}

๖๗) การสร้างขวัญกำลังใจที่ดีหากคือการให้การที่องค์กรทหารให้โอกาสกับทหารกองประจำการหรือให้โอกาสกับผู้ที่ย้ายโอกาสว่าจะเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ซึ่งปัจจุบันข่าวก็ออกมามากมายว่าทหารเกณฑ์โดนซ้อมบ้างหน่วยงานหรือองค์กรก็จะต้องรับผิดชอบในส่วนนี้หน่วยงานหรือองค์กรก็จะต้องหาวิธีหรือหาแนวทางในการที่จะให้ทหารเกณฑ์ได้มีโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นสร้างโอกาสใหม่ๆ^{๙๒}

๖๘) จะได้รับเงินค่าตอบแทน ตั้งแต่เข้าประจำการ โดยค่าตอบแทนรายเดือนของทหารใหม่จะประกอบด้วย เงินเดือนตามขั้น บวกกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว^{๙๓}

๖๙) ทหารใหม่แต่ละนายที่ปฏิบัติหน้าที่ครบ จะได้รับโอนเงินเข้าบัญชีเป็นค่าตอบแทนรายเดือน ๗,๑๒๐ บาท ทั้งนี้ในห้วงที่ผ่านมา ทหารใหม่ซึ่งได้รับเบี้ยเลี้ยงเรียบร้อย บางส่วนได้มอบให้ครอบครัวในวันพบญาติ สร้างความปลาบปลื้มทั้งผู้ให้และผู้รับ^{๙๔}

การบูรณาการ “หลักปิยวาจา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยกย่อง ปิยวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพ ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๗๐) ผู้บังคับบัญชา ให้การยกย่องทหารที่ทำดี มีวินัย ใส่ใจหน้าที่ และพร้อมรับฟัง แสดงให้เห็นการได้รับการยกย่อง ทำให้ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือคือความรักเคารพนับถือ

^{๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๔ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔.

ให้เกียรติซึ่งกันและกันยกย่องกันโดยผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักร คอยจะปิดและตั้งข้อสังเกตตำหนิติเตียนตั้งความหวัง สร้างความแตกแยกในหมู่คณะ^{๙๕}

๗๑) การให้ความรู้คำแนะนำซึ่งเป็นความรับผิดชอบในการสร้างขวัญกำลังใจการรู้จักให้ รู้จักเสียสละหรือแบ่งปันสิ่งของให้แก่บุคคลอื่นเป็นคนไม่เห็นแก่ตัวไม่เห็นแก่ประโยชน์ฝ่ายเดียว ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้ที่มีขวัญกำลังใจ^{๙๖}

๗๒) การยกย่องในความเป็นทหาร ทำให้หลายคนที่เคยกลัว ก็อยากเข้ารับการตรวจ เลือกรับทหาร ทำให้มีงานทำ และมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อประเทศชาติ พร้อมทั้งมองว่าหลายคนที่ไม่ อยากรับทหารก็น่าจะภาระหน้าที่ และมีคนในครอบครัวที่ต้องดูแล แต่สำหรับบางคนการเป็นทหาร เกณฑ์ก็อาจหมายถึงอนาคตที่ดีกว่าเดิม^{๙๗}

๗๓) การสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานองค์กรทหารจะต้องให้โอกาสให้การยอมรับน่าจะ ให้คนที่ผ่านเกณฑ์ทหารเข้าไปต่อยอดเรียน กศน.ระหว่างรับราชการ และยังมีรายได้จากการเป็น ทหารไว้ใช้จ่ายและแบ่งให้ทางบ้านด้วย^{๙๘}

๗๔) กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกจะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยก่อนการตรวจเลือก ทหาร ในระบบปกติ โดยผู้ที่สมัครเป็นทหารด้วยวิธีพิเศษนี้ สามารถใช้สิทธิ์ลดเวลาประจำการตามวุฒิ การศึกษา สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์เข้าประจำการได้เฉพาะหน่วยทหารของ กองทัพบก และต้องอยู่ในมณฑลทหารบกในพื้นที่ตามภูมิลำเนาทหาร^{๙๙}

การบูรณาการ “หลักอัตถจริยา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑล ทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยกย่อง อัตถจริยา คือ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชน ให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็ม น้ำใจต่อกัน

๗๕) การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ขาดแคลน ขวัญ กำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้นอกจากนั้นขวัญกำลังใจยัง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากหน่วยงาน^{๑๐๐}

๗๖) การให้ค่าตอบแทนในการเป็นทหารเกณฑ์ เพื่อจะบรรเทาทุกข์ของคนที่อยู่ข้างหลัง ไม่ให้สูญเสียแรงงานไปแล้วเงินก็ยังไม่ได้รวมทั้งการให้ความรู้ให้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริง

^{๙๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

ให้ความมีระเบียบวินัยในชีวิตหลังจากจบเป็นทหารเกณฑ์เป็นแล้วก็สามารถไปใช้ชีวิตอย่างมีระบบระเบียบ^{๑๐๑}

๗๗) การให้ของผู้บังคับบัญชาจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารเกณฑ์ได้คนทุกคนต่างก็ได้รับการต่างก็ต้องการการยอมรับจากคนอื่นต่างก็ต้องการโอกาสจากคนอื่นถ้าเกิดหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้โอกาสหน่วยงานให้ความรู้และให้ความสามารถก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีเพราะหลังจากปลดประจำการแล้ว^{๑๐๒}

๗๘) กองทัพบกที่ให้ความสำคัญกับงานด้านสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล ตามสิทธิตามกำหนดเวลา พร้อมกันนี้ได้กำชับผู้บังคับหน่วยให้คำแนะนำเรื่องการเก็บออมและการใช้จ่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการจัดสรรรายได้^{๑๐๓}

๗๙) การให้ทัศนคติที่ดี ให้ความมั่นคงทางจิตใจ เป็นแรงจูงใจ เมื่อทหารทำดีก็มีการยกย่องเชิดชูเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น การได้โล่ห์ ได้เข็ม^{๑๐๔}

๘๐) ให้ความรู้ให้วิชาชีพ ให้ความมีระเบียบวินัย ในการรับภารกิจด้านความมั่นคงที่ผ่านมากองทัพบกทรงรณรงค์ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหาร โดยให้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ^{๑๐๕}

๘๑) ค่าตอบแทนบนพื้นฐานของความพอเพียง จะสามารถดำรงตนได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดการเป็นทหารกองประจำการ^{๑๐๖}

การบูรณาการ “หลักสมานัตตา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยกย่อง สมานัตตา หมายถึง การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่ามีทั้งกายกรรม วาจากรรม มโนกรรม ทางกายกรรมการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกันจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๘๒) ทหารได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เสียสละเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ไม่เป็นการเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียวทหารจะเป็นผู้ให้ทหารจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาและทหารเป็นผู้ที่เสียสละกำลังกำลังกายเสียสละเวลาในการออกไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือและปกป้องประเทศชาติกระบวนกรสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน^{๑๐๗}

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

๘๓) การสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ การที่ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่อง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ มีความรู้สึกที่ดี รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นทำให้สังคมมีความสุขซึ่งเกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั่นเอง^{๑๐๘}

๘๔) การให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัยก็เป็นขวัญกำลังใจทำให้รู้สึกตัวเองไม่รักเขา กองทัพบกมีเป็นเจตนาารมณ์ ต้องการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหารได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๑๐๙}

๘๕) หน่วยงานให้โดยการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๑๑๐}

๘๖) การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนเมื่อมีภัยพิบัติ รวมถึงการรักษาความปลอดภัย โดยขอให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เพราะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน^{๑๑๑}

๘๗) กองทัพบกพัฒนาปรับปรุงแบบการบริหารจัดการสวัสดิการของกองทัพ ให้เกิดประโยชน์ต่อกำลังพลและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ยึดถือแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ควบคู่กับแนวทางการพัฒนากองทัพบก^{๑๑๒}

๘๘) การประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้คนเข้ามาสมัครตามความต้องการของยอดจำนวนที่รับได้ เพราะระบุงการเป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คิด เพราะนั่นอาจเป็นก้าวแรกของน้องๆ ที่อาจได้ต่อยอดจนไปถึง นักเรียนนายสิบ และก้าวสู่ โรงเรียนเตรียมทหาร และสุดท้ายหากเป็นคนเก่งจริง คุณสมบัติครบก็อาจจะได้ก้าวถึงโรงเรียนนายร้อย จปร. เพื่อสอยดาวมาแต่ะป^{๑๑๓}

๘๙) การให้ความมั่นใจถึงการดูแลพลทหารในทุกกรม กอง และทุกหน่วย ทุกค่าย ได้กำชับให้ดูแลอย่างดี^{๑๑๔}

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๓ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

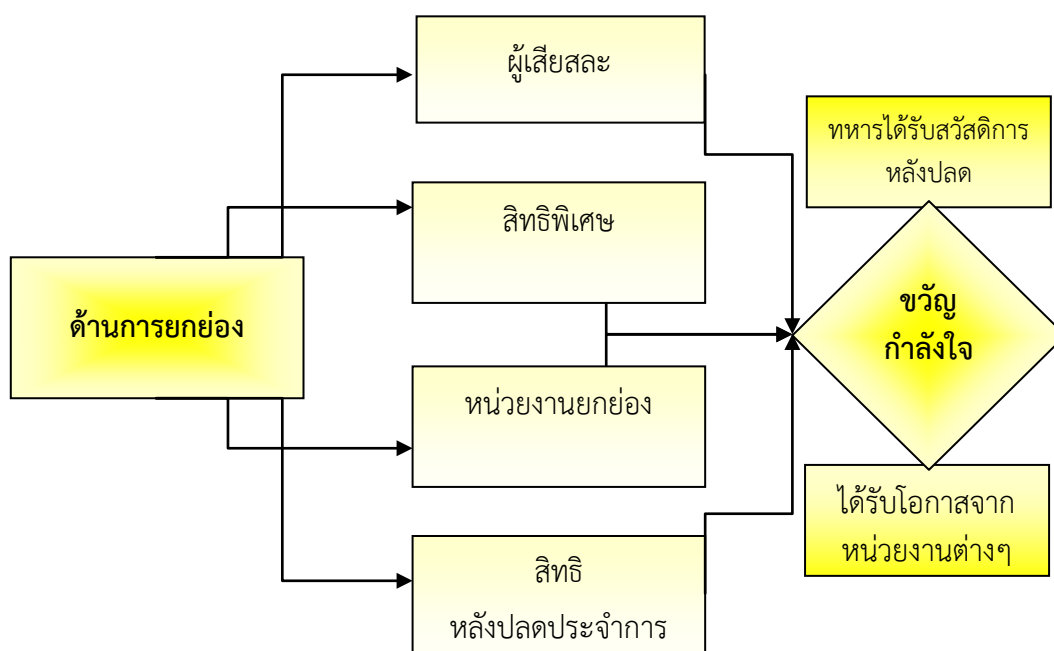
^{๑๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

๙๐) กองทัพบกยกย่องให้เป็นพิเศษ ในการได้รับสิทธิพิเศษ เช่น หากรับราชการทหารครบ ๒ ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบ ตามที่กองทัพบกจัดสรรให้^{๑๑๕}

๙๑) ผู้ที่ผ่านการเกณฑ์ทหาร ได้รับยกย่องโดยการให้สิทธิพิเศษ ผู้ที่สมัครเป็นทหารจะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก รวมทั้งจะได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติทั้ง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงการได้รับสิทธิของใช้ส่วนตัว รวมถึงสิทธิการรักษาพยาบาล^{๑๑๖}

สรุปได้ว่า การยกย่องทหารเกณฑ์ทั้งในเรื่องสิทธิพิเศษหลังปลดประจำการ สิทธิในค่าครองชีพและเบี้ยเลี้ยง กองทัพบกให้สิทธิสำหรับคนที่ผ่านการเกณฑ์ทหารมาก่อน ในการยกย่องในอาชีพ



แผนภาพที่ ๔.๓ แสดงขวัญกำลังใจด้านการยกย่อง

๔. ด้านความก้าวหน้า

การบูรณาการ “หลักทาน” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความก้าวหน้า ทาน หมายถึง การให้ความรู้และโอกาส ที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อแผ่ให้

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้จะช่วยให้ผู้คนอื่นไว้ได้ ให้มีความสุขในอาชีพที่รัก มีความรัก ความปรารถนาดี เช่น หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๙๒) การให้ความก้าวหน้าหลังปลดประจำการ สามารถเป็นทหารอาชีพได้ สามารถสอบ เข้าหน่วยงานต่างโดยการได้รับคะแนนเพิ่มเป็นขวัญกำลังใจ^{๑๑๗}

๙๓) การให้โอกาสเพื่อสร้างความก้าวหน้า หลังทำหน้าที่รับใช้ชาติ ทั้งการให้ความรู้ที่ ถูกต้องและเป็นจริงด้วยการสร้างขวัญกำลังใจผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน^{๑๑๘}

การบูรณาการ “หลักปิยวาจา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบก ที่ ๑๑ ด้านความก้าวหน้า ปิยวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพ ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจ ดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๙๔) การให้กำลังใจ นอกจากการให้สิ่งของยังรวมถึงการให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจน ด้วยบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสัมพันธ์ อันดีกันกับลูกน้องเข้าใจซึ่งกันและกันยอมทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมด้วยช่วยกันมี ชีวิตชีวาลูกน้องจะมีขวัญมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทางผู้บังคับบัญชา^{๑๑๙}

การบูรณาการ “หลักอรรถจริยา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑล ทหารบกที่ ๑๑ ด้านความก้าวหน้า อรรถจริยา คือ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ ขนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเติม น้ำใจต่อกัน

๙๕) การให้ความก้าวหน้าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมกับที่เสียสละรับใช้ชาติ การสงเคราะห์ช่วยเหลือครอบครัวทหารเกณฑ์ ด้วยการให้สิ่งของ เป็นขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่ เห็นและวัดได้ยากแต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้ นอกจากนั้นขวัญกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากหน่วยงาน เพราะทหารบางคนมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวที่ ต่างกัน^{๑๒๐}

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

๙๖) ทานการให้เป็นการเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นไม่เป็นการเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียวทหารจะเป็นผู้ให้ทหารจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาและทหารเป็นผู้ที่เสียสละกำลังกำลังกายเสียสละเวลาในการออกไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือและปกป้องประเทศชาติ กระบวนการสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน^{๑๒๑}

๙๗) การให้เป็นการให้ความสุขให้อาชีพองค์กรก็ให้รายได้เป็นค่าตอบแทนในการเป็นทหารเกณฑ์เพื่อจะบรรเทาทุกข์ของคนที่อยู่ข้างหลังไม่ให้สูญเสียแรงงานไปแล้วเงินก็ยังไม่ได้รวมทั้งการให้ความรู้ให้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงให้ความมีระเบียบวินัยในชีวิตหลังจากจบเป็นทหารเกณฑ์เป็นแล้วก็สามารถใช้ชีวิตอย่างมีระบบระเบียบและเป็นแบบแผนได้^{๑๒๒}

๙๘) การสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์การที่ทหารเกณฑ์เป็นผู้รู้จักให้หรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รู้จักให้เมื่อทหารเกณฑ์มีปัญหาจะช่วยเหลือทหารเกณฑ์ก็จะมีความรู้สึกที่ดีเมื่อมีเมื่อเพื่อนมีทุกข์ก็จะรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นทำให้สังคมมีความสุขซึ่งเกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั่นเองด้วยหลักก็คือการรู้จักให้เมื่อเจ้านายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแบ่งปันการให้เหล่านี้ให้กับเพื่อน ผู้ที่สมัครเข้ารับเป็นทหารเกณฑ์ มีเหตุผลที่มาสมัครเป็นทหาร เพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบและเป็นความฝันส่วนตัวของผู้สมัคร ได้เงินเดือน ได้อาชีพมั่นคง^{๑๒๓}

๙๙) การสื่อสารนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพราะการสื่อสารสามารถจูงใจให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกและความคิด ไม่ว่าจะเข้าไปในทางบวกหรือลบ การศึกษาและศิลปะการพูด จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากสำหรับการจัดกองกำลังในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของกองทัพ ซึ่งบางครั้งอาจเกิดการสูญเสีย เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ

๑๐๐) ยังจะได้รับโอกาสอันดีในการต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพ จะได้รับสิทธิสวัสดิการ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริม และต่อยอดสู่ฝันที่เป็นจริงในอนาคตในเครื่องแบบทหาร^{๑๒๔}

การบูรณาการ “หลักสมานัตตา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความก้าวหน้า ในการประพุดติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๑๐๑) ทานการให้ทานหมายถึงการให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงด้วยซึ่งเป็นปัจจัยในด้านความรับผิดชอบในการสร้างขวัญกำลังใจการรู้จักให้รู้จักเสียสละหรือแบ่งปัน

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

สิ่งของให้แก่บุคคลอื่นเป็นคนไม่เห็นแก่ตัวไม่เห็นแก่ประโยชน์ฝ่ายเดียว ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้ที่มีขวัญกำลังใจ^{๑๒๕}

๑๐๒) การบูรณาการหลักทาน ทานก็คือการให้การที่หน่วยงานให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัยก็เป็นขวัญกำลังใจทำให้รู้สึกตัวเองไม่รักเขา กองทัพบกก็เป็นเจตนารมณ์ต้องการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๑๒๖}

๑๐๓) หลักทาน บูรณาการโดยหน่วยงานเป็นหลัก โดยหน่วยงานให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัย ในการรับภารกิจด้านความมั่นคง ที่ผ่านมากองทัพบกทรงรณรงค์ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหาร โดยให้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ^{๑๒๗}

๑๐๔) การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านทานสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารตอนนี้จะสร้างขวัญกำลังใจได้อย่างไรทานก็คือการให้ในที่นี้จะเกิดหากว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลให้การยอมรับให้การยกย่องต่อทหารที่ทำความดีความชอบรับใช้สังคมและช่วยเหลือองค์กรช่วยเหลือเพื่อนร่วมรุ่น การเปิดช่องทางให้ทหารเกณฑ์มองเห็นอนาคตและเส้นทางเข้าสู่การรับราชการทหาร^{๑๒๘}

๑๐๕) การทำการให้ในที่นี้คือหน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้ให้ถ้าเกิดว่าทุกคนมาดูแลองค์กรทหารให้อะไรกับทหารที่ไปอยู่กองประจำการนี่ถึงออกเขาออกเราก็จะเข้าใจก็จะรู้สึกให้และอยากจะให้ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ ซึ่งกองทัพยอมรับถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่จูงใจมากพอ^{๑๒๙}

๑๐๖) การให้ของหน่วยงานหรือการให้ของผู้บังคับบัญชาจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารเกณฑ์ได้คนทุกคนต่างก็ได้รับการต่างก็ต้องการการยอมรับจากคนอื่นต่างก็ต้องการโอกาสจากคนอื่นถ้าเกิดหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้โอกาสหน่วยงานให้ความรู้และให้ความสามารถก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีเพราะหลังจากปลดประจำการแล้วก็สามารถนำวิชาชีพที่ได้ไปประกอบอาชีพได้^{๑๓๐}

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔.

๑๐๗) การให้ประสบการณ์การเป็นทหาร มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ พร้อมทั้งมองว่าหลายคนที่ไม่อยากเป็นทหารก็น่าจะภาระหน้าที่ และมีคนในครอบครัวที่ต้องดูแล แต่สำหรับบางคน การเป็นทหารเกณฑ์ก็อาจหมายถึงอนาคตที่ดีกว่าเดิม^{๑๓๑}

๑๐๘) การบูรณาการหลักฐานในการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีทานคือการให้การที่องค์กรทหารให้โอกาสกับทหารกองประจำการหรือให้โอกาสกับผู้ที่ด้อยโอกาสว่าจะเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ซึ่งปัจจุบันข่าวก็ออกมามากมายว่าทหารเกณฑ์โดนซ้อมบ้างหน่วยงานหรือองค์กรก็จะต้องรับผิดชอบในส่วนนี้หน่วยงานหรือองค์กรก็ต้องหาวิธีหรือหาแนวทางในการที่จะให้ทหารเกณฑ์หลังสตกองประจำการไปเลี้ยงได้มีโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นสร้างโอกาสใหม่ๆ ในชีวิตทั้งเรื่องเรียนและต่อยอดรับราชการทหาร^{๑๓๒}

๑๐๙) การบูรณาการหลักฐานในการสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานองค์กรทหารจะต้องให้โอกาสให้การยอมรับน่าจะให้ไปสักกาศึ้นบัตรสำหรับคนที่ผ่านเกณฑ์ทหาร เพื่อเข้าไปต่อยอดเรียนกศน.ระหว่างรับราชการ และยังมีรายได้จากการเป็นทหารไว้ใช้จ่ายและแบ่งให้ทางบ้านด้วย^{๑๓๓}

๑๑๐) ทานคือการให้ ดังนั้นหน่วยงานให้โดยการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการ โดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๑๓๔}

๑๑๑) หากผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันและกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีด้วยเช่นกัน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมกอง หน่วยงานอาจจะให้ทั้งในเรื่องทัศนคติที่ดี ความมั่นคงทางจิตใจ โดยสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษา^{๑๓๕}

๑๑๒) เอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ กองทัพบกทำหน้าที่สนับสนุนการจัดระเบียบสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ให้ความมั่นใจและความมั่นคงในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์^{๑๓๖}

๑๑๓) อำนาจความสะดวกในเรื่องการเดินทางให้กับประชาชน รวมถึงการรักษาความปลอดภัย โดยขอให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เพราะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน^{๑๓๗}

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔.

๑๑๔) กองทัพบกได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแบบการบริหารจัดการสวัสดิการของกองทัพบกให้เกิดประโยชน์ต่อกำลังพลและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ยึดถือแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ควบคู่กับแนวทางการพัฒนากองทัพบกตามห้วงระยะเวลา^{๑๓๘}

๑๑๕) กองทัพบกที่ให้ความสำคัญกับงานด้านสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล โดยเฉพาะทหารกองประจำการ ได้รับตามสิทธิตามกำหนดเวลา การทำหน้าที่ให้ดีที่สุด รวมทั้งงานที่ไม่ใช่หน้าที่ด้วย ควรเคารพทุกคน ไม่ว่าเขาจะเป็นนายสิบ เป็นคนขับรถ เป็นพ่อครัว จนไปถึงนายทหารระดับสูง ถ้ามีความสม่ำเสมอ ทุกคนมีโอกาสดีๆ กองทัพบกได้หยิบบัญชีให้คุณแน่นอน ขอให้คุณระลึกว่าทั้งเขาและเราก็แค่คนๆ หนึ่งบนโลกใหญ่ๆ ยิ้มให้กัน และรู้จักยกมือขอโทษ^{๑๓๙}

๑๑๖) ได้ให้ข้อคิดเรื่องรายได้ของทหารกองประจำการ โดยให้ตระหนักว่า แม้เงินค่าตอบแทนเดือนแรกจะเป็นจำนวนเงินไม่มากนัก แต่หากมีการบริหารจัดการที่ดีบนพื้นฐานของความพอเพียง จะสามารถดำรงตนได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการเป็นทหารกองประจำการ^{๑๔๐}

๑๑๗) หากรับราชการทหารครบ ๒ ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิ์ในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้า "โรงเรียนนายสิบทหารบก" ตามที่กองทัพบกจัดสรรให้ ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ ๘๐ และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ ๒๐^{๑๔๑}

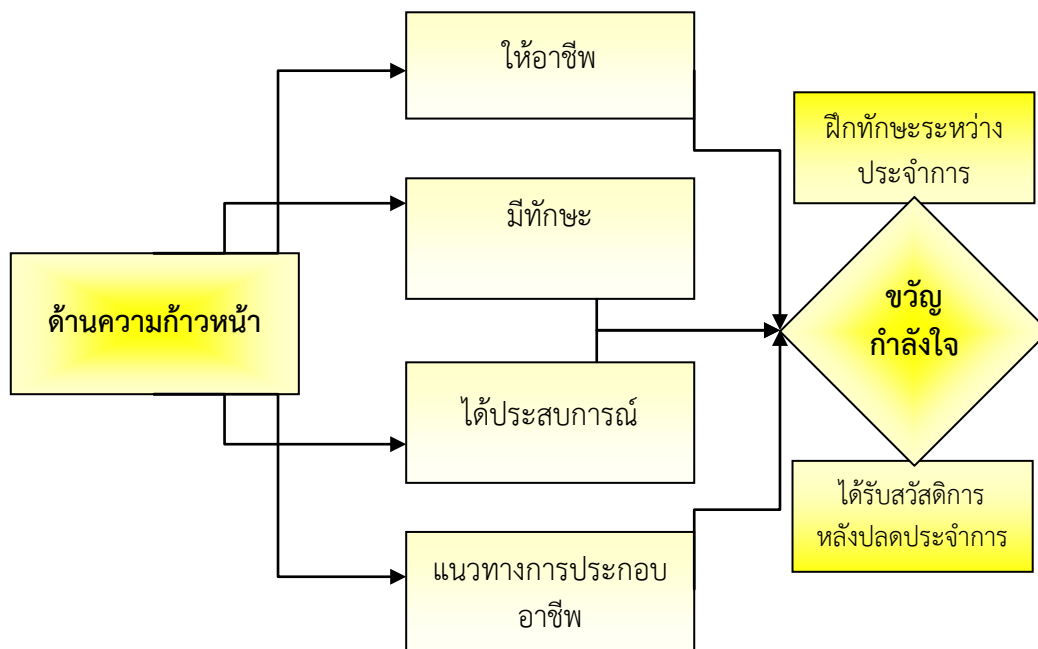
สรุปได้ว่า อาชีพที่กองทัพบกต้องให้โดยการฝึกอาชีพ ให้มีทักษะ ได้ประสบการณ์ เป็นการให้ความก้าวหน้าแก่ทหารเกณฑ์ระหว่างประจำการและหลังปลดประจำการ

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๓ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๕.๕ แสดงขวัญกำลังใจด้านความก้าวหน้า

๕. ด้านความรับผิดชอบ

การบูรณาการ “หลักทาน” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรับผิดชอบ ทาน หมายถึง การให้ความรู้และโอกาส ที่ดีต้องมีน้ำใจรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ทานแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การให้จะช่วยให้ผู้อื่นไปได้ ให้ความสุขในอาชีพที่รัก มีความรัก ความปรารถนาดี เช่น หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เป็นต้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๑๑๘) ทาน การให้ทานทำให้มีความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับรวมทั้งการให้ความรู้ที่ถูกต้องและเป็นจริงด้วยการสร้างขวัญกำลังใจผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน^{๑๔๒}

๑๑๙) หลักทาน นอกจากการให้สิ่งของยังรวมถึงการให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนด้วยบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสัมพันธ์อันดีกันกับลูกน้องเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมด้วยช่วยกันมีชีวิตชีวา ลูกน้องจะมีขวัญมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและทางผู้บังคับบัญชา^{๑๔๓}

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

๑๒๐) การให้ของหน่วยงานหรือการให้ของผู้บังคับบัญชาจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารเกณฑ์ได้คนทุกคนต่างก็ได้รับการต่างก็ต้องการการยอมรับจากคนอื่นต่างก็ต้องการโอกาสจากคนอื่นถ้าเกิดหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาให้โอกาสหน่วยงานให้ความรู้และให้ความสามารถก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีเพราะหลังจากปลดประจำการแล้วก็สามารถนำวิชาชีพที่ได้ไปประกอบอาชีพได้^{๑๔๔}

๑๒๑) การบูรณาการหลักฐานในการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีทานคือการให้การที่องค์กรทหารให้โอกาสกับทหารกองประจำการหรือให้โอกาสกับผู้ที่ด้อยโอกาสว่าจะเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ซึ่งปัจจุบันข่าวก็ออกมามากมายว่าทหารเกณฑ์โดนซ้อมบ้างหน่วยงานหรือองค์กรก็จะต้องรับผิดชอบในส่วนนี้หน่วยงานหรือองค์กรก็ต้องหาวิธีหรือหาแนวทางในการที่จะให้ทหารเกณฑ์หลังปลดกองประจำการไปเลี้ยงได้มีโอกาสที่ดีกว่าคนอื่นสร้างโอกาสใหม่ๆ ในชีวิตทั้งเรื่องเรียนและต่อยอดรับราชการทหาร^{๑๔๕}

๑๒๒) ทหารใหม่แต่ละนายที่ปฏิบัติหน้าที่ครบ จะได้รับโอนเงินเข้าบัญชีเป็นค่าตอบแทนรายเดือน ๗,๑๒๐ บาท ทั้งนี้ในห้างที่ผ่านมา ทหารใหม่ซึ่งได้รับเบี้ยเลี้ยงเรียบริ้อย บางส่วนได้มอบให้ครอบครัวในวันพบญาติ สร้างความปลาบปลื้มทั้งผู้ให้และผู้รับ^{๑๔๖}

การบูรณาการ “หลักปิยวาจา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรับผิดชอบ ปิยวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพ ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สนิทสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๑๒๓) ทานการให้ทานหมายถึงการให้ความรู้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงด้วยซึ่งเป็นปัจจัยในด้านความรับผิดชอบในการสร้างขวัญกำลังใจการรู้จักให้รู้จักเสียสละหรือแบ่งปันสิ่งของให้แก่บุคคลอื่นเป็นคนไม่เห็นแก่ตัวไม่เห็นแก่ประโยชน์ฝ่ายเดียว ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานผู้ที่มีขวัญกำลังใจ^{๑๔๗}

๑๒๔) การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านทานสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารตอนนี้จะสร้างขวัญกำลังใจได้ รทานก็คือการให้ในที่นี้จะเกิดหากว่าผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลให้การยอมรับให้การยกย่องต่อทหารที่ทำกระทำความดีความชอบรับใช้สังคมและช่วยเหลือองค์กรช่วยเหลือ

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

เพื่อนร่วมรุ่น การเปิดช่องทางให้ทหารเกณฑ์มองเห็นอนาคตและเส้นทางเข้าสู่การรับราชการทหาร^{๑๔๘}

๑๒๕) การบูรณาการโดยหน่วยงานเป็นหลัก โดยหน่วยงานให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัย ในการรับภารกิจด้านความมั่นคง ที่ผ่านมากองทัพบกทรงรณรงค์ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหาร โดยให้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ^{๑๔๙}

๑๒๖) จะได้รับเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) เดือนแรก ซึ่งกองทัพบก ร่วมกับกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการจ่ายโอนค่าตอบแทน ผ่านระบบบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการทางสังคม เข้าสู่บัญชีธนาคารส่วนบุคคลของทหารใหม่ ซึ่งได้เปิดไว้กับธนาคารของรัฐ ตั้งแต่เข้าประจำการ โดยค่าตอบแทนรายเดือนของทหารใหม่จะประกอบด้วย เงินเดือนตามขั้น บวกกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว^{๑๕๐}

๑๒๗) กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกจะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยก่อนการตรวจเลือกทหาร ในระบบปกติ โดยผู้ที่สมัครเป็นทหารด้วยวิธีพิเศษนี้ สามารถใช้สิทธิ์ลดเวลาประจำการตามวุฒิการศึกษา สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์เข้าประจำการได้เฉพาะหน่วยทหารของกองทัพบก และต้องอยู่ในมณฑลทหารบกในพื้นที่ตามภูมิลำเนาทหาร^{๑๕๑}

การบูรณาการ “หลักอัตถจริยา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรับผิดชอบ อัตถจริยา คือ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน

๑๒๘) ทานการให้ทานเป็นการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ขาดแคลน ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่ไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราสามารถรู้สึกและสังเกตได้นอกจากนั้น ขวัญกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับจากหน่วยงาน^{๑๕๒}

๑๒๙) การให้เป็นการเสียสละเอื้อเพื่อแผ่ของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นไม่เป็นการเห็นแก่ตัวเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียวทหารจะเป็นผู้ให้ทหารจะได้รับจากผู้บังคับบัญชาและทหารเป็นผู้ที่เสียสละกำลังกำลังกายเสียสละเวลาในการออกไปปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือและปกป้องประเทศชาติ กระบวนการสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน^{๑๕๓}

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๓ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

๑๓๐) การบูรณาการหลักฐานในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์การที่ทหารเกณฑ์เป็นผู้รู้จักให้หรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รู้จักให้เมื่อทหารเกณฑ์มีปัญหาจะช่วยเหลือทหารเกณฑ์ก็จะมีความรู้สึกที่ดีเมื่อมีเมื่อเพื่อนมีทุกข์ก็จะรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นทำให้สังคมมีความสุขซึ่งเกิดจากการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั่นเองด้วยหลักก็คือการรู้จักให้เมื่อเจ้านายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแบ่งปันการให้เหล่านี้ให้กับเพื่อน ผู้ที่สมัครเข้ารับเป็นทหารเกณฑ์ มีเหตุผลที่มาสมัครเป็นทหาร เพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบและเป็นความฝันส่วนตัวของผู้สมัคร ได้เงินเดือน ได้อาชีพมั่นคง^{๑๕๔}

๑๓๑) กองทัพเห็นคุณค่าของทหารเกณฑ์เสมอ สนใจในทุกข์ของทหารในบังคับบัญชาอย่างจริงใจ ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งหน่วยงานอาจจะให้ทั้งในเรื่องทัศนคติที่ดี ความมั่นคงทางจิตใจ โดยสร้างแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ค่าครองชีพ ส่งเสริมให้ได้ศึกษา^{๑๕๕}

๑๓๒) ขวัญกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานให้มีพลังในการสร้างความดีและการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์สร้างสรรค์งานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อกองทัพ สังคม และตัวเอง กองทัพบทบาทหน้าที่สนับสนุนการจัดระเบียบสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ให้ความมั่นใจและความมั่นคงในขณะเป็นทหารเกณฑ์^{๑๕๖}

๑๓๓) อำนวยความสะดวกในเรื่องการเดินทางให้กับประชาชน รวมถึงการรักษาความปลอดภัย โดยขอให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างเต็มขีดความสามารถ เพราะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน^{๑๕๗}

๑๓๔) การประชาสัมพันธ์เพื่อให้ได้คนเข้ามาสมัครตามความต้องการของยอดจำนวนที่รับได้ เพราะระบุงการเป็นทหารได้อะไรมากกว่าที่คิด เพราะนั่นอาจเป็นก้าวแรกของน้องๆ ที่อาจได้ต่อยอดจนไปถึง นักเรียนนายสิบ และก้าวสู่โรงเรียนเตรียมทหาร^{๑๕๘}

๑๓๕) ผู้ที่สมัครเป็นทหารจะได้รับคะแนนพิเศษ ๑๕ % ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก รวมทั้งจะได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติทั้ง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงการได้รับสิทธิเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม และของใช้ส่วนตัว รวมถึงสิทธิการรักษาพยาบาลตลอดเวลารับราชการ ยังไม่หมด ยังมีการทำประกันชีวิต หากเกิดการสูญเสีย เสียชีวิต หรือทุพพลภาพจะได้รับสิทธิ

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๐ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๑ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๒ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔.

การบูรณาการ “หลักสมานัตตา” ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านความรับผิดชอบ สมานัตตา หมายถึง การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่าทั้งกายกรรม วาจากรรม มโนกรรม ทางกายกรรมการประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า

๑๓๖) การบูรณาการหลักทานทานคือการให้ในที่นี้หมายถึงหน่วยงานเป็นผู้ให้ให้ความสุขให้อาชีพองค์กรก็ให้รายได้เป็นค่าตอบแทนในการเป็นทหารเกณฑ์เพื่อจะบรรเทาทุกข์ของคนที่อยู่ข้างหลังไม่ให้สูญเสียแรงงานไปแล้วเงินก็ยังไม่ได้รวมทั้งการให้ความรู้ให้คำแนะนำที่ถูกต้องชัดเจนและเป็นจริงให้ความมีระเบียบวินัยในชีวิตหลังจากจบเป็นทหารเกณฑ์เป็นแล้วก็สามารถไปใช้ชีวิตอย่างมีระบบระเบียบและเป็นแบบแผนได้^{๑๕๙}

๑๓๗) ประโยชน์ คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ทั้งช่วยแก้ไข้ปัญหาและช่วยปรับปรุงแก้ไข้ปัญหาสังคมให้ดีขึ้น การให้การที่หน่วยงานให้ความรู้ให้วิชาชีพให้ความมีระเบียบวินัยก็เป็นขวัญกำลังใจทำให้รู้สึกที่ตัวเองรักกองทัพบกที่มีเจตนารมณ์ดี ได้เป็นประโยชน์กับบุคคลอื่น^{๑๖๐}

๑๓๘) การทำการให้ในที่นี้คือหน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้ให้ถ้าเกิดว่าทุกคนมาดูว่าองค์กรทหารให้อะไรกับทหารที่ไปอยู่กองประจำการนี้ถึงอกเขาอกเราก็จะเข้าใจก็จะรู้สึกให้และอยากจะทำให้ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับทหารเกณฑ์ ซึ่งกองทัพยอมรับถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่จุใจมากพอ^{๑๖๑}

๑๓๙) การบูรณาการหลักฐานในการสร้างขวัญกำลังใจหน่วยงานองค์กรทหารจะต้องให้โอกาสให้การยอมรับน่าจะให้ไปสักภาคินัยบัตรสำหรับคนที่ผ่านเกณฑ์ทหาร เพื่อเข้าไปต่อยอดเรียนกศน.ระหว่างรับราชการ และยังมีรายได้จากการเป็นทหารไว้ใช้จ่ายและแบ่งให้ทางบ้านด้วย^{๑๖๒}

๑๔๐) เมื่อทำตนให้เป็นประโยชน์แล้ว สร้างตนให้เป็นประโยชน์กับผู้อื่นด้วยการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่นิ่งดูตาย มีน้ำใจไม่ตรีต่อกัน บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตามสติกำลังความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป^{๑๖๓}

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑๙ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

๑๔๑) กองทัพบกได้ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงแบบการบริหารจัดการสวัสดิการของกองทัพบก ให้เกิดประโยชน์ต่อกำลังพลและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง ยึดถือแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ควบคู่กับแนวทางการพัฒนากองทัพบกตามห้วงระยะเวลา^{๑๖๔}

๑๔๒) กองทัพบกที่ให้ความสำคัญกับงานด้านสิทธิและสวัสดิการของกำลังพล โดยเฉพาะทหารกองประจำการ ได้กำชับให้ทุกหน่วยดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน (เงินเดือน) และเบี้ยเลี้ยง ให้ได้รับตรงตามสิทธิตามกำหนดเวลา^{๑๖๕}

๑๔๓) ได้ให้ข้อคิดเรื่องรายได้ของทหารกองประจำการ โดยให้ตระหนักว่า แม้เงินค่าตอบแทนเดือนแรกจะเป็นจำนวนเงินไม่มากนัก แต่หากมีการบริหารจัดการที่ดีบนพื้นฐานของความพอเพียง จะสามารถดำรงตนได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการเป็นทหารกองประจำการ^{๑๖๖}

๑๔๔) ก็ออกมาให้ความมั่นใจถึงการดูแลพลทหารในทุกกรม กอง และทุกหน่วย ทุกค่าย ได้กำชับให้ดูแลอย่างดี พร้อมมอบให้กองทัพบกภาค ๑ ลงไปดูเรื่องที่เกิดขึ้น ครุฝึกได้ทำเกินกว่าเหตุหรือลงโทษมากเกินไปหรือไม่ ในเรื่องนี้ใครผิดก็ต้องรับโทษไป ขอให้รอผลการตรวจสอบใครผิดก็รับโทษไป เพราะได้เตือนมาหลายครั้งแล้ว การลงโทษต่างๆ ต้องพิจารณาให้เหมาะสมเป็นไปตามการลงโทษของเรื่องวินัยทหาร ซึ่งมีอยู่ ๕ ข้อ ที่มีตั้งแต่ ๑. ภาคทัณฑ์ ๒. ทัณฑกรรม ๓. กัก ๔. ชัง และ ๕. จำขัง^{๑๖๗}

๑๔๕) หากรับราชการทหารครบ ๒ ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้า “โรงเรียนนายสิบทหารบก” ตามที่กองทัพบกจัดสรรให้ ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ ๘๐ และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ ๒๐^{๑๖๘}

๑๔๖) ยังจะได้รับโอกาสอันดีในการต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพ จะได้รับสิทธิสวัสดิการ รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริม และต่อยอดสู่ผู้ที่เป็นจริงในอนาคตในเครื่องแบบทหาร หรือการสอบบรรจุโดยไม่ผ่านโรงเรียนนายสิบ ส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่ง พลขับ เสมียน ซึ่งจะเปิดสอบกันตามตำแหน่งที่ขาดเป็นคราวๆ ไป ใช้ข้อสอบตามคุณสมบัติที่รับของตำแหน่งนั้นๆ เช่น ม.๓ ม.๖ ปวช. ปวส. และทดสอบความสามารถตามตำแหน่ง เช่น พลขับ ต้องมีความรู้ความสามารถเรื่องรถยนต์ ๖ ล้อ ๑๐ ล้อ เสมียนต้องรู้จักเรื่องเอกสารราชการ ก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับคนที่ชอบในอาชีพนี้^{๑๖๙}

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๓ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๖ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

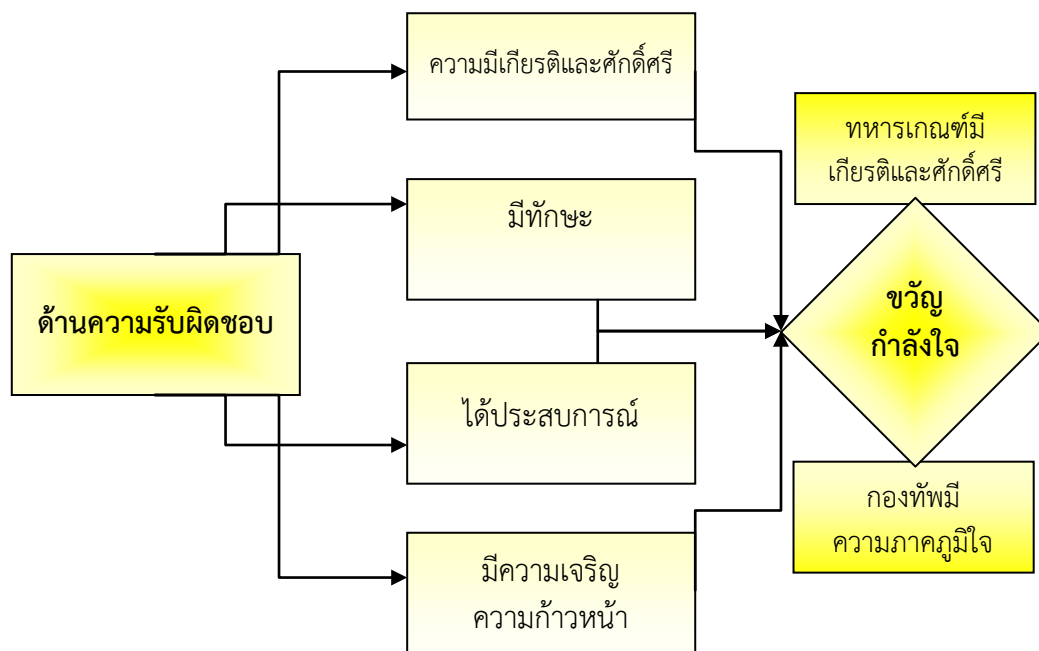
^{๑๖๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๗ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๒๕ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ ขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ การได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ



แผนภาพที่ ๔.๕ แสดงขวัญกำลังใจด้านความรับผิดชอบ

๔.๔ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑”

๑) การจะสร้างขวัญกำลังใจให้กับทหารเกณฑ์ผู้ที่ต้องเสียสละรับใช้ประเทศชาติและประชาชนนั้น การที่ทหารเกณฑ์ได้รับการฝึกอาชีพและงานฝีมือต่างๆ ในระหว่างประจำการ ทำให้ทหารมีศักยภาพหลังปลดประจำการสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ส่วนหลักทาน การที่กองทัพต้องปฏิบัติต่อทหารเกณฑ์ทั้งการดูแล การเอาใจใส่ ให้คำแนะนำ การให้อาชีพ สมานัตตา กองทัพควรมีการปฏิบัติต่อทหารเกณฑ์อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ปิยวาจา ชายชาติทหารคงไม่พูดหวานแต่พูดด้วยความจริงใจ อุตถจริยา กองทัพเป็นผู้ให้ในการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทหารก็ปฏิบัติในระหว่างประจำการอย่างมีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นไปตามองค์ความรู้ที่นิสิตได้รับ^{๑๗๐}

๒) จากองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ขอคิดว่างกองทัพให้อะไรกับทหารเกณฑ์ ว่าเอาหลักพุทธธรรมไปสร้างหรือ การบูรณาการสร้างเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ สมานัตตา การที่กองทัพควรมีการปฏิบัติต่อทหารเกณฑ์อย่างเสมอต้นเสมอปลายทั้ง ๒ ปี ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเป็นทหารเกณฑ์ แทนที่พอมีการเลือกทหารเกณฑ์แล้วจะเห็นภาพการร้องห่มร้องไห้ กองทัพจะแก้ปัญหาดังนี้ได้ โดยการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมตั้งแต่วันแรกเข้าจนออกจาก

^{๑๗๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๑ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

กองทัพ อัจฉริยา พลตรีซึ่งเป็นประโยชน์เพื่อสังคมประเทศไทย โดยทหารเกณฑ์ทำประโยชน์หรือ กองทัพทำประโยชน์ การที่กองทัพสร้างประโยชน์ให้กับทหารเกณฑ์ในการที่เสียสละตนเข้าไปเป็น ทหารเกณฑ์รับใช้ชาติ ซึ่งกองทัพจะต้องคิดว่าการที่ทหารเกณฑ์เข้ามากองทำจะทำประโยชน์อะไรให้ ได้ (กองทัพให้อะไรแก่ทหารเกณฑ์) หลักที่ ๓ การให้ความรู้เมื่อไหร่ที่ทหารเกณฑ์เข้าไปแล้วกองทัพ ให้อะไรแก่ทหารเกณฑ์ หลักที่ ๔ การให้กำลังทหารเกณฑ์โดยผู้บังคับบัญชาต้องพูดจริง มีสาระ ไม่ ส่อเสียด ก็จะเป็นขวัญกำลังใจ พูดแล้วทำให้เกิดความสามัคคี เพื่อให้คนหนุ่มวัย ๒๑ ได้อยู่อย่างมี ความสุข การพัฒนาศักยภาพของทหารเกณฑ์ เห็นด้วยแต่ขอเสริมในประเด็น ในการให้ความรู้ อะไร แก่ทหารเกณฑ์ ทักษะการป้องกันตัว และการอยู่ร่วมกัน ประสบการณ์การมีความอดทนอดกลั้น การ ให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ ต่อการอยู่ร่วมกัน แรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจ ในมณฑล ทหารบกมีการสร้างกำลังใจ สร้างขวัญและกำลังใจแล้วทำให้ทหารเกณฑ์เกิดการยอมรับ^{๑๗๑}

๓) องค์ความรู้มีเหมาะสม ที่กองทัพต้องให้และปฏิบัติอย่างไรต่อทหารเกณฑ์ ทหาร เกณฑ์ต้องปฏิบัติอย่างไร ทหารเกณฑ์อ่านแล้วเข้าใจ ผู้บังคับบัญชารับอ่านแล้วเข้าใจว่าจะต้องปฏิบัติ ด้ว้อย่างไร ทหารเกณฑ์หรือทหารกองประจำการ คัดเลือกจากชายไทยทั่วไปตั้งแต่ปี ๒๕๔๔ มี หลักเกณฑ์ เช่น อ้วนหนักเกิน ๙๐ กก. ก็ได้รับการยกเว้น จากการคัดเลือกกับทหารใหม่ ทหารเกณฑ์ เป็นกำลังสำคัญ อยู่ส่วนไหนในกองทัพ ทั้งบรรจุไว้ กำลังรบ ช่วยรบ สนับสนุนการช่วยรบ เช่น ผู้ช่วย พลยิง ผู้ช่วยขนกระสุน ต้องอาศัยพลกำลังพลส่วนนี้ในการหมุนเวียนเข้ามาช่วยทำงาน พลทหารที่ เข้ามาอาจจะ ๒ ปี หรือไม่ จะมีหลักเกณฑ์ที่ว่าคนที่จบปริญญาตรี สมัย ๖ เดือน ไม่สมัครโดยการจับ ใบิดำไบแดง ๑ ปี ทหารเกณฑ์ที่เข้ามาต้องเสี่ยงเป็นเสี่ยงตายด้วยกันในการรบ กองทัพต้องทำงาน ร่วมกับทหารเกณฑ์ จึงเป็นการสร้างความรักความผูกพันด้วยการให้ จึงมีความรักและสามัคคีในการ ทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลภายนอกไม่เห็น เป็นการเสริมสร้างบุคลิกชายไทยให้มีความเข้มแข็ง ในระหว่างที่เข้ามาสิทธิระหว่างที่ไม่ทำงานอื่นจะมีการสอนวิชาชีพ เพื่อประกอบอาชีพ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างผูกเหล็ก ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ก่อสร้าง เพื่อหลังออกไปจะได้มีอาชีพ เมื่อปลดประจำการ ก็จะมีบริษัท ห้างร้านจะมาจัดตลาดแรงงานรองรับคนที่ปลดประจำการออกไป เพราะเห็นว่าทหารมี วินัย มีความอดทน อยากรับมากกว่าคนที่ไม่ผ่านการเกณฑ์ทหาร ยามสงครามทหารคือวีระบุรุษ ยาม มีภัยพิบัติก็จะออกช่วยเหลือ เช่น สร้างบ้านชั่วคราวให้คนที่เดือดร้อน งานวิจัยชิ้นนี้ตรงประเด็น ทั้ง สองมุมคือ ทหารเกณฑ์อ่านแล้วเข้าใจว่าเขาจะได้รับการดูแลอย่างไรจากกองทัพ ผู้บังคับบัญชารับอ่านแล้ว เข้าใจว่าจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรว่าจะรักษากำลังของชาติ เคียงบ่าเคียงไหล่ ไว้เนื้อเชื่อกัน เห็นด้วย กับงานวิจัย ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อพันเอกทหารอยากให้แต่งตั้งยศเป็นสิบตรีทุก คน เพื่อเป็นเกียรติประวัติและความภาคภูมิใจ ที่ทหารเกณฑ์พึงมี^{๑๗๒}

๔) ความสัมพันธ์ของแผนภาพมีความสอดคล้อง เป็นงานวิจัยที่ดีในการสร้างขวัญ กำลังใจ สามารถนำไปใช้ได้กับทหารทั่วประเทศ อะไรที่เป็นปัญหาของขวัญและกำลังใจ เมื่อนำ หลักธรรมไปแก้ปัญหาอย่างไรที่จับต้องได้ เพื่อนำไปใช้กับทหารทั่วประเทศ กองทัพจะให้ความรู้ อะไร แก่พลทหารเกณฑ์ เช่น การเป็นทหารต้นกล้า^{๑๗๓}

^{๑๗๑} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๒ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๒} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๓ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๓} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๔ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

๕) ทำอย่างไรที่กองทัพจะทำให้ทหารเกณฑ์รู้สึกว่าจะไม่เสียเวลาและไม่ลำบากจนเกินความจำเป็น แต่มีความยินดีที่ได้รับใช้ชาติ เมื่อทหารเกณฑ์เข้าไปอยู่ในกองทัพแล้ว โดยกองทัพควรมีพรหมวิหาร ๔ ในการเป็นขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ โดยการที่กองทัพ บริหารและดูแลทหารเกณฑ์แบบคนในครอบครัว มีความเมตตา กรุณาแก่ทหารเกณฑ์ ก็จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องอื่นๆ ที่สามารถอนุเคราะห์ให้ได้ และผู้บังคับบัญชามีความเป็นกัลยาณมิตร และปฏิบัติต่อทหารเกณฑ์อย่างเท่าเทียมกัน และต้องการเรื่องสิทธิถ้าเกิดสมัครใจจะอยู่ต่อจะได้สิทธิอะไรได้บ้าง เช่น นายสิบ สวัสดิการที่จะได้รับ การอยู่ต่อได้อะไรบ้าง ครอบครัวได้สวัสดิการอะไรบ้าง ผู้นำในความรู้สึก^{๑๗๔}

๖) ทหารเกณฑ์เป็นทหารกองประจำการ เห็นด้วยกับการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการนำนโยบายของกองทัพไปปฏิบัติ เป็นนโยบายหลักของกองทัพ เป็นงานของฝ่ายอำนวยการ ซึ่งฝ่ายกำลังพล ๖ ด้าน การรักษาขวัญกำลังใจพล การจัดการกำลังพล พัฒนากำลังพล การรักษากฎระเบียบ กิจกรรมพลเรือน การพัฒนารักษาขวัญเกี่ยวกับสิทธิกำลังพล ในองค์ความรู้ที่ได้ในเรื่องของสิทธิกำลังพล เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การลาพักผ่อน และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ ในหลักธรรมที่นำเสนอเป็นการนำหลักธรรมไปใช้กับผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมให้พลทหารได้รับหลังการเป็นพลทหารแล้ว ระหว่างเป็นทหาร หลังปลดประจำการได้รับอะไร สิทธิที่ได้รับ ในขณะที่เกิดสถานการณ์โควิด-๑๙ ทหารกองประจำการได้รับสิทธิพิเศษอย่างไร^{๑๗๕}

๗) งานวิจัยนี้น่าสนใจ จากบทบาทของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ทุกเรื่องในสังคม น้ำท่วม ไฟไหม้ ทหารจะเข้ามาดูแล การนำหลักธรรมมาใช้ในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของทหารกองประจำการ ต้องไปดูที่สิทธิประโยชน์ที่ควรได้กองทัพต้องมีนโยบายที่ชัดเจน โดยสภาพของทหารในเรื่องเกียรติศักดิ์ศรี ชื่อเสียง กองทัพต้องดูแลอย่างยุติธรรม^{๑๗๖}

๘) ก่อนเข้าประจำการ ระหว่างประจำการ และหลังปลดประจำการ ทหารเกณฑ์ได้เรียนรู้วิชาอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของทหารเกณฑ์ ส่วนสวัสดิการที่ต้องเสริมและเพิ่มเติมอย่างไร เจ้านายกับลูกน้องจะต้องปฏิบัติต่อกันด้วยดีมีความเป็นกัลยาณมิตร สิทธิกำลังพลได้ทำอะไร ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพก่อน ระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่ หลังปลดประจำการ ผู้บังคับบัญชา^{๑๗๗}

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ กองทัพต้องให้แก่ทหารเกณฑ์ในระหว่างประจำการ และหลังปลดประจำการ กองทัพต้องให้เพื่อชดเชยเวลาที่หายไปโดยการให้ความรู้ดูแลอย่างญาติ สร้างทักษะในฝีมือแรงงานและอาชีพต่างๆ หลังปลดประจำการก็จะได้รับโอกาสจากตลาดแรงงานจากฝีมือจากการฝึกอาชีพระหว่างประจำการ มีทักษะ ความมีระเบียบวินัย และสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่ทหารเกณฑ์พึงจะได้รับจากกองทัพ

^{๑๗๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๕ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๖ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

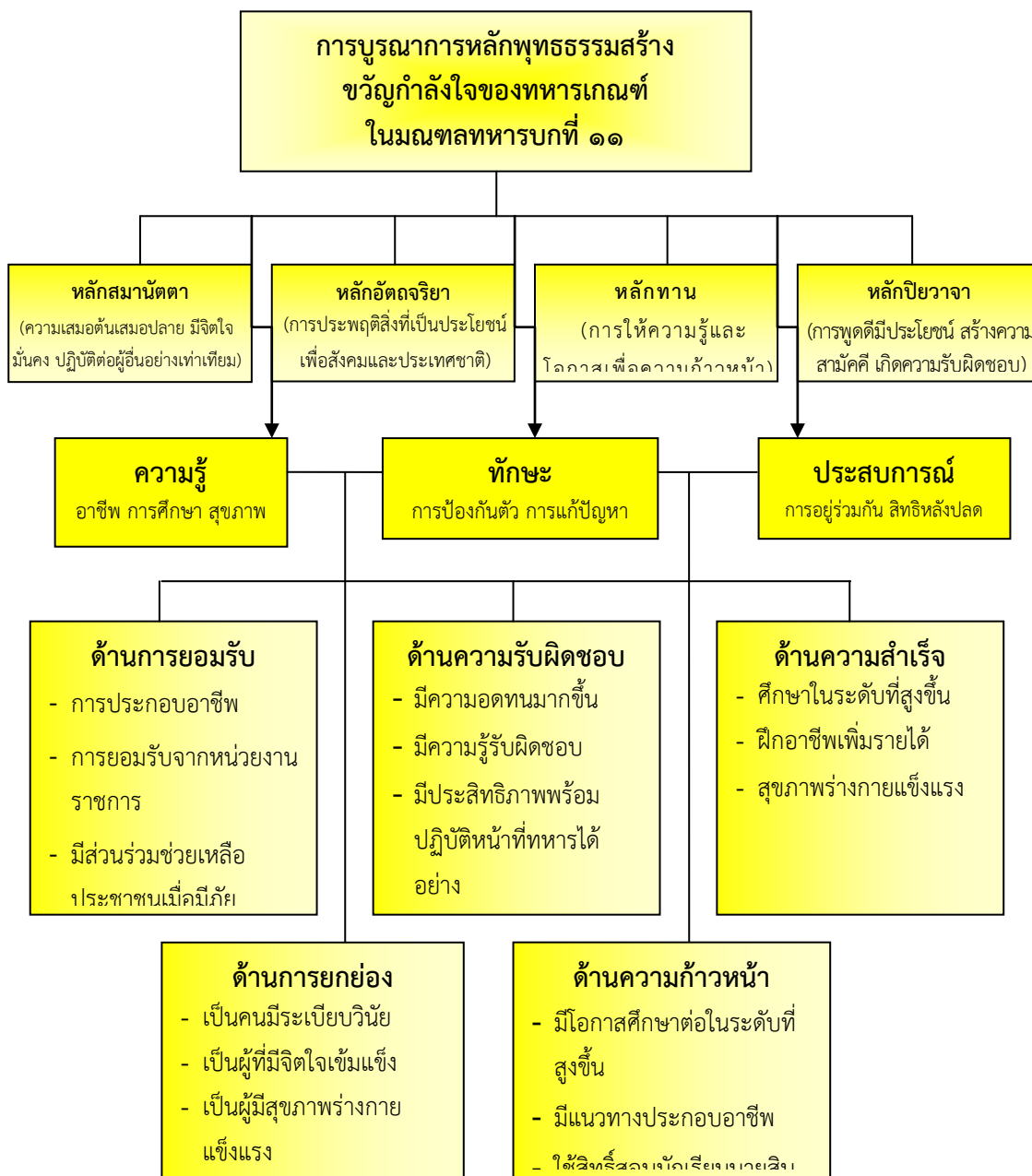
^{๑๗๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๗ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

^{๑๗๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิ ลำดับที่ ๘ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยดังกล่าวสรุปเป็นความสัมพันธ์เชิงแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๖ แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์

การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ในประเด็นที่กองทัพต้องให้และปฏิบัติอย่างไรต่อทหารเกณฑ์ และทหารเกณฑ์ควรได้รับอะไรในระหว่างประจำการและหลังปลดประจำการ

ขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ด้านการยอมรับ รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง และด้านความก้าวหน้า โดยมีปัจจัยการพัฒนา ศักยภาพเป็นสำคัญ ในการพัฒนาความมีวินัย มีโอกาสได้รับการศึกษา มีการพัฒนาและการฝึกอบรมเพิ่มเติม รู้สึกพอใจต่อหน้าที่อันทรงเกียรติ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ มีความเชื่อและศรัทธา ในการที่กองทัพต้องเป็นผู้ให้ทหารต้องเป็นผู้รับ ที่มีความพึงพอใจและเกิดประโยชน์ไม่เสียเวลาในการไปรับใช้ดี

ด้านการยอมรับ การได้รับการยอมรับเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ หน่วยงานต่างๆ ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของทหารเกณฑ์ และให้โอกาสทหารเกณฑ์ หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการสนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ การพูดที่ทำให้เกิดความสามัคคีกันในกองทัพ ซึ่งประชาชนโดยทั่วไปต่างก็ยอมรับ เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข ทุกคนก็ต้องประพடுத்தให้เป็นประโยชน์ต่อกันด้วย เช่น ช่วยกันสร้างสะพาน ขวนกัน ขุดถนน ขุดลอกคูคลอง ถ้วนเป็นคุณความดีที่เป็นจุดยึดเหนี่ยวทางใจให้คนอื่นเกิดนิยมนับถือ ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม

ด้านความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นการสร้างคุณประโยชน์ ทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีเกียรติ ศักดิ์ศรี ทำให้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นทหารต้องการการเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ

ด้านความสำเร็จ มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม ตั้งเป้าหมายที่อยากเป็น แล้วลงมือทำ ถ้าบรรลุเป้าหมายนี้แล้วจะดีขึ้นอย่างไร และส่งผลต่อคนอื่น ครอบครัว เพื่อน สังคม อย่างไร และตอบโจทย์คุณค่าอะไรในชีวิตเราบ้าง เช่น ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ครอบครัว ความมั่นคง เป็นต้น การ

ลงมือทำอย่างสม่ำเสมอเป็นหัวใจสำคัญข้อหนึ่งของความสำเร็จ หากทำบ้าง ไม่ทำบ้าง ก็ยากที่จะทำ ให้สำเร็จได้ สามารถฝึกฝนนิสัยการลงมือทำอย่างสม่ำเสมอ โดยการซอยเป้าหมายออกมาเป็น กิจกรรมที่ทำได้ง่ายๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จเล็กๆ (small win) ให้ภาคภูมิใจและมีวินัยลงมือทำเรื่อง ใหญ่ๆ

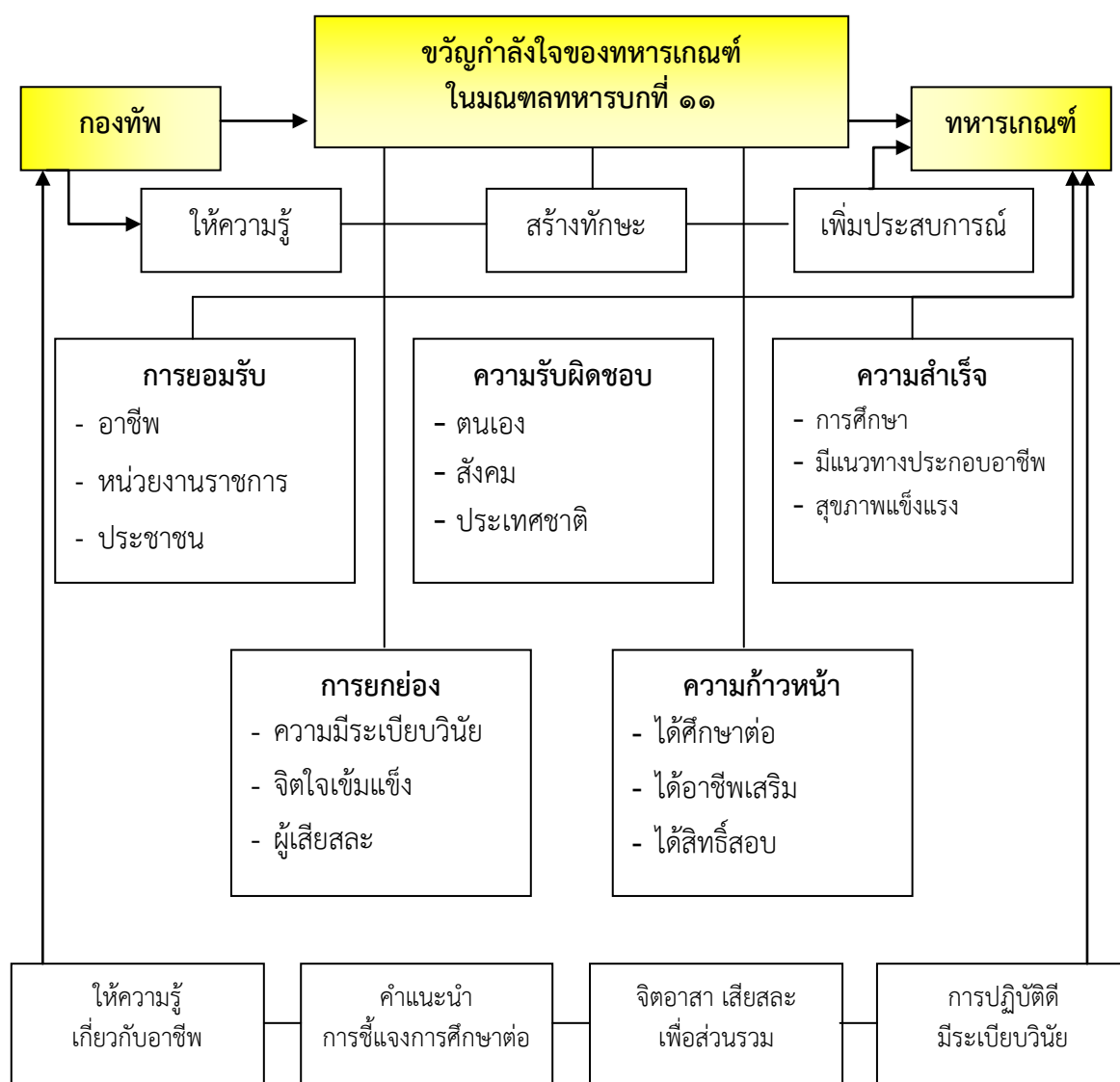
ด้านการยกย่อง อธิบายได้ว่า การได้รับการยกย่องจากสังคมที่ทหารเสียสละเข้าไป ช่วยเหลือเมื่อบ้านเมืองมีภัย ทหารผู้เสียสละก็จะเกิดความภาคภูมิใจที่ทนายเป็นประโยชน์ได้ ช่วยเหลือคนอื่น มีแนวโน้มมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ อาหารและน้ำหล่อเลี้ยงชีวิตทางกายสำคัญมากฉันใด อาหารหล่อเลี้ยงชีวิตทางใจก็สำคัญฉันนั้นและอาจจะสำคัญ ลึกซึ้งกว่าการหล่อเลี้ยงทางกาย เพราะอาหารทางกายช่วยให้ร่างกายสดชื่น อิ่ม ทำให้เกิดพลังเข้มแข็ง ขวัญกำลังใจเป็นอาหารบำรุงใจทำให้ใจสดชื่น ความรู้สึกเป็นอิสระและความภาคภูมิใจในตนเองจะ เดินคู่กันเสมอ คำชมหรือการยกย่องจะเป็นตัวกระตุ้นหรือตัวเร่งปฏิกิริยาจะกำหนดความภูมิใจ ทุก คนรู้ว่าความดีเป็นสิ่งที่มีความค่า ยิ่งสะสมความดีมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้มีความภาคภูมิใจได้มากเท่านั้น แต่การทำดีเพื่อให้ตัวเองดูดีไม่ใช่เป็นสิ่งที่ทำให้เราภูมิใจเพราะถ้าความดีนั้นไม่ทำให้ตัวเองดูดีเราก็จะ ไม่ทำหรือแม้จะดูดีแต่ไม่เป็นจุดเด่นเขาจะไม่ทำ บางคนเลือกทำเฉพาะในสิ่งที่ทำให้รู้สึกดีโดยไม่ คำนึงถึง สิ่งที่ทำให้รู้สึกดีนั้นเป็นเรื่องถูกต้องหรือขอเพียงแค่พอใจ แต่ที่สำคัญและทำให้ตัวเรามีคุณค่า อันเป็นรากฐานของความภาคภูมิใจในตัวเองคือ เลือกที่จะทำดี ทำในสิ่งที่ถูกต้องเพราะเห็นว่าสิ่งนั้น เป็นสิ่งดีและถูกต้อง เราเลือกและตัดสินใจทำโดยไม่ต้องให้มีอำนาจใครมาเร่งปฏิกิริยา เมื่อเราทำเช่นนี้ ได้เราก็ไม่ต้องคอยหาคำชมเชยจากใคร และถ้าใครไม่ชมก็ไม่เดือดร้อน หรือแม้จะมีคนพูดให้เราเกิด การเสียการควบคุมตนเอง เช่น พูดให้ร้าย พูดทำให้เราเสียเครดิต เราจะไม่หวั่นไหวเพราะเราสะสม ความดีด้วยการทำดีเองได้ทุกๆ วัน ทุกขณะจิต เราไม่ต้องคอยพึ่งความภูมิใจจากคำชมของคนอื่นเลย ฉะนั้นจงสร้างความภาคภูมิใจให้ตนเองด้วยการเลือกตัดสินใจทำดีให้มาก

ด้านความก้าวหน้า อธิบายได้ว่า ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เป็นขวัญกำลังใจส่งเสริม ให้ทหารเกณฑ์ประสบความสำเร็จตามตัวอย่าง ระหว่างเป็นปฏิบัติหน้าที่ทหารเกณฑ์มีโอกาสได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมได้ กองทัพสนับสนุน ทักษะในการประกอบอาชีพทหารเกณฑ์มีบทบาทหน้าที่ หน่วยงานทหารสนับสนุนทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหาร ประจำการ กองทัพสนับสนุนและชักจูงในทางที่ดีงาม ให้กำลังใจ ให้เกิดความเข้าใจในอาชีพหน้าที่ มี ความสมานสามัคคี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การฝึกทหารใหม่ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตามแนวทางพระราชทาน “พลทหารต้นแบบ” และการพัฒนาศักยภาพ “กำลังพลต้นน้ำ” ของ ทหารเกณฑ์ ทหารเกณฑ์ใช้วุฒิ ม.ปลาย สอบเข้าโรงเรียนนายสิบได้ มีการจัดสรรโควตาสำหรับทหาร พลเรือนคนสมัครเยอะมาก ทหารมีโอกาสสอบติดมากกว่าแน่นอนทางค่ายจ้างครู กคน. มาตีวีได้ด้วย เอรารถบัสค่ายไปส่งถึงสนามสอบ

๔.๔.๒ องค์กรความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยดังกล่าวมาสังเคราะห์ เป็นความสัมพันธ์เชิงแผนภาพ ดังนี้

ขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑



แผนภาพที่ ๔.๗ แสดงขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ในการสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ หน่วยงานกองทัพบก ให้โอกาสให้เห็น ถึงการเสียสละเพื่อประเทศชาติ เวลาและโอกาสที่หมดไปกับการเป็นทหารเกณฑ์ กองทัพต้องให้และ สร้างความหวังให้ชีวิตหลังการปลดประจำการ กองทัพต้องให้และปฏิบัติอย่างไรต่อทหารเกณฑ์ และ ทหารเกณฑ์ควรได้รับอะไรในระหว่างประจำการและหลังปลดประจำการ

๑) **ให้ความรู้** โดยการพัฒนาศักยภาพเป็นสำคัญ ในการพัฒนาความมีวินัย มีโอกาส ได้รับการศึกษา มีการพัฒนาและการฝึกอบรมเพิ่มเติม รู้สึกพอใจต่อหน้าที่อันทรงเกียรติ ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ มีความเชื่อและศรัทธา ให้สังคมได้ประจักษ์ในความรู้ความสามารถของทหาร เกณฑ์ ให้สังคมเห็นคุณประโยชน์ทำให้รู้สึกมีคุณค่า มีเกียรติ ศักดิ์ศรี ทำให้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นทหารต้องการการเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่ หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของ ผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่ง หมายของการจัดการ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำ ตามกฎข้อบังคับต่างๆ

๒) **สร้างทักษะ** มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรม ตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม ตั้งเป้าหมายที่อยากเป็น แล้วลงมือทำ ถ้าบรรลุเป้าหมายนี้แล้วจะดีขึ้นอย่างไร และส่งผลต่อคนอื่น ครอบครัว เพื่อน สังคม อย่างไร และ ตอบโจทย์คุณค่าอะไรในชีวิตเราบ้าง เช่น ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ครอบครัว ความมั่นคง เป็นต้น การลงมือทำอย่างสม่ำเสมอเป็นหัวใจสำคัญข้อหนึ่งของความสำเร็จ หากทำบ้าง ไม่ทำบ้าง ก็ยากที่จะทำให้สำเร็จได้ สามารถฝึกฝนนิสัยการลงมือทำอย่างสม่ำเสมอ โดยการขอยเป้าหมาย ออกมาเป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จเล็กๆ ให้ภาคภูมิใจและมีวินัยลงมือทำเรื่อง ใหญ่ๆ อธิบายได้ว่า การได้รับการยกย่องจากสังคมที่ทหารเสียสละเข้าไปช่วยเหลือเมื่อบ้านเมืองมีภัย ทหารผู้เสียสละก็จะเกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นประโยชน์ได้ช่วยเหลือคนอื่น มีแนวโน้มมี ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มีความมั่นคงทางอารมณ์ อาหารและน้ำหล่อเลี้ยงชีวิตทางกายสำคัญ มากฉันทิ อาหารหล่อเลี้ยงชีวิตทางใจก็สำคัญฉันทินั้นและอาจจะสำคัญลึกซึ้งกว่าการหล่อเลี้ยงทางกาย เพราะอาหารทางกายช่วยให้ร่างกายสดชื่น อิ่ม ทำให้เกิดพลังเข้มแข็ง ขวัญกำลังใจเป็นอาหารบำรุงใจ ทำให้ใจสดชื่น ความรู้สึกเป็นอิสระและความภาคภูมิใจในตนเองจะเดินคู่กันเสมอ คำชมหรือการยก ย่องจะเป็นตัวกระตุ้นหรือตัวเร่งปฏิกิริยาจะกำหนดความภูมิใจ ทุกคนรู้ว่าความดีเป็นสิ่งที่มีความค่า ยิ่งสะสมความดีมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้มีความภาคภูมิใจได้มากเท่านั้น แต่การทำดีเพื่อให้ตัวเองดูดีไม่ใช่

เป็นสิ่งที่ทำให้เราภูมิใจเพราะถ้าความดีนั้นไม่ทำให้ตัวเองดีเราก็จะไม่ทำหรือแม้จะดีแต่ไม่เป็นจุดเด่นเขาจะไม่ทำ บางคนเลือกทำเฉพาะในสิ่งที่ทำให้รู้สึกดีโดยไม่คำนึงถึง สิ่งที่ทำให้รู้สึกดีนั้นเป็นเรื่องถูกต้องหรือขอเพียงแค่สะใจ แต่ที่สำคัญและทำให้ตัวเรามีคุณค่าอันเป็นรากฐานของความภาคภูมิใจในตัวเองคือ เลือกว่าจะทำดี ทำในสิ่งที่ถูกต้องเพราะเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งดีและถูกต้อง เราเลือกและตัดสินใจทำโดยไม่ต้องให้มีอำนาจใดมาเร่งปฏิกิริยา เมื่อเราทำเช่นนี้ได้เราก็ไม่ต้องคอยหาคำชมเชยจากใคร และถ้าใครไม่ชมก็ไม่เดือดร้อน หรือแม้จะมีคนพูดให้เราเกิดการเสียการควบคุมตนเอง เช่น พูดให้ร้าย พูดทำให้เราเสียเครดิต เราจะไม่หวั่นไหวเพราะเราสะสมความดีด้วยการทำดีเองได้ ทุกๆ วัน ทุกขณะจิต ไม่ต้องคอยพึ่งความภูมิใจจากคำชมของผู้อื่นเลย ฉะนั้นจงสร้างความภาคภูมิใจให้ตนเองด้วยการเลือกตัดสินใจทำดีให้มาก

๓) เพิ่มประสบการณ์ จากการฝึกอาชีพ การเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานมีให้ การได้รับการยอมรับเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ หน่วยงานต่างๆ ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของทหารเกณฑ์ และให้โอกาสทหารเกณฑ์ หน่วยงานทหารปรารถดีต่อทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการสนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ การพูดที่ทำให้เกิดความสมานสามัคคีกันในกองทัพ ซึ่งประชาชนโดยทั่วไปต่างก็ยอมรับ เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นที่ขบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเตมิน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข ทุกคนก็ต้องประพฤติกให้เป็นประโยชน์ต่อกันด้วย เช่น ช่วยกันสร้างสะพาน ชวนกันขุดถนน ขุดลอกคูคลอง ถ้วนเป็นคุณความดีที่เป็นจุดยึดเหนี่ยวทางใจให้คนอื่นเกิดนิยมนับถือ ทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมทำตนให้มีคุณค่าในสังคมที่ตนอาศัยอยู่ด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนฝึกฝนอบรมตนให้เป็นคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมเป็นขวัญกำลังใจส่งเสริมให้ทหารเกณฑ์ประสบความสำเร็จตามตัวอย่างระหว่างเป็นปฏิบัติหน้าที่ทหารเกณฑ์มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ กองทัพสนับสนุน ทักษะในการประกอบอาชีพทหารเกณฑ์มีบทบาทหน้าที่ หน่วยงานทหารสนับสนุนทหารเกณฑ์ที่เข้าประจำกองการ สนับสนุนให้เข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ กองทัพสนับสนุนและชักจูงในทางที่ดีงามให้กำลังใจ ให้เกิดความเข้าใจในอาชีพหน้าที่ มีความสมานสามัคคี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การฝึกทหารใหม่ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตามแนวทางพระราชทาน “พลทหารต้นแบบ” และการพัฒนาศักยภาพ “กำลังพลต้นน้ำ” ของทหารเกณฑ์ ทหารเกณฑ์ใช้วุฒิ ม.ปลาย สอบเข้าโรงเรียนนายสิบได้ มีการจัดสรรโควตาสำหรับทหารพลเรือนคนสมัครเยอะมาก ทหารมีโอกาสสอบติดมากกว่าแน่นอนทางค่ายจ้างครู กศน. มาติวให้ด้วย เอรารถบัสค่ายไปส่งถึงสนามสอบ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ตามวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ และ ๓) เพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยผู้ศึกษาวิจัยสรุปและอภิปรายผล รวมถึงการนำเสนอข้อเสนอแนะ โดยอาศัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด ๒ แบบ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งหมด ๒๗ รูปหรือคน ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยมีประเด็นเนื้อหาในการสัมภาษณ์ โดยแยกประเด็นในการวิเคราะห์ออกตามวัตถุประสงค์และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และการสำรวจโดยการแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจากทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จำนวน ๓๘๖ คน ประชากรทหารเกณฑ์แต่ละจังหวัดที่สังกัดมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จำนวน ๑๑,๐๓๒ คน โดยสามารถนำเสนอรายงานการวิจัย ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ และปัจจัยที่ส่งผลที่มีความจำเป็นต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยการสัมภาษณ์ จากนั้นสรุปในแต่ละประเด็นดังนี้

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์พื้นฐาน

ข้อมูลทั่วไปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่

๑๑

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๒๒๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓, มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘, มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน ๒๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔, รายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓ ตามลำดับ

๕.๑.๒ สรุปจากผลการศึกษาสภาพของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. สภาพขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ความสัมพันธ์พื้นฐานของความร่วมมือที่ดี คือ ความรักเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันยกย่องกันของทหารเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อได้ผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในการฝึกหนักสำหรับคนที่ร่างกายยังไม่พร้อมข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่มุ่งมั่นมากพอ ภาพลักษณ์ทหารเกณฑ์และวัฒนธรรมทางทหารเรื่องความเหลื่อมล้ำของระบบสายบังคับบัญชา ขวัญกำลังใจจะทำให้มีความสามารถในการทำงานให้ความให้เป็นไปตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคตต่อไป

๒. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๔๐$, S.D.=๐.๖๔) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=๓.๗๑$, S.D.=๐.๖๙) และ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=๓.๕๖$, S.D.=๐.๙๘) และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับ ($\bar{X}=๓.๔๒$, S.D.=๐.๙๖) ด้านการยกย่อง ($\bar{X}=๓.๑๕$, S.D.=๐.๙๑) และ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X}=๓.๑๔$, S.D.=๐.๙๐) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจพบดังนี้

ด้านความสำเร็จ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๑๔$, S.D.=๐.๙๐) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอาชีพเพิ่ม ระหว่างที่เป็นทหารประจำการ ($\bar{X}=๓.๕๖$, S.D.=๑.๐๓)” รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์สามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อประกอบอาชีพหลังผ่านการเกณฑ์ทหาร ($\bar{X}=๓.๓๕$, S.D.=๐.๙๕)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า

“ทหารเกณฑ์สามารถประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ เช่น พลอาสา และได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ($\bar{X}=๒.๗๒$, $S.D.=๑.๑๘$)” ตามลำดับ

ด้านการยอมรับ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๔๒$, $S.D.=๐.๙๖$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าคนที่ผ่านการเป็นทหารเกณฑ์มาก่อนเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยที่ได้รับจากการฝึกอบรมขณะที่เป็นทหาร ($\bar{X}=๓.๕๘$, $S.D.=๑.๑๒$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม จากการผ่านการเกณฑ์ทหาร ($\bar{X}=๓.๕๕$, $S.D.=๑.๐๙$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัยน้ำท่วม ($\bar{X}=๓.๑๕$, $S.D.=๑.๐๕$)” ตามลำดับ

ด้านการยกย่อง พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๑๕$, $S.D.=๐.๙๑$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องจากครอบครัวว่าเป็นคนมีระเบียบวินัย ($\bar{X}=๓.๔๑$, $S.D.=๑.๒๗$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าการเป็นทหารเกณฑ์ทำให้เป็นคนที่มีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X}=๓.๓๑$, $S.D.=๑.๑๐$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อประเทศชาติ บ้านเมือง ($\bar{X}=๒.๗๐$, $S.D.=๑.๔๓$)” ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า พบว่าทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๕๖$, $S.D.=๐.๕๒$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “การเข้าเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X}=๓.๖๒$, $S.D.=๑.๐๓$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการฝึกอาชีพและมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่ม การได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้ารับราชการ ($\bar{X}=๓.๕๗$, $S.D.=๑.๐๓$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้สามารถสอบเข้าเป็นสัสดี ($\bar{X}=๓.๕๑$, $S.D.=๑.๒๒$)” ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๗๑$, $S.D.=๐.๖๙$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้มีการทบทวนวิชาทหารให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=๓.๙๐$, $S.D.=๐.๘๘$)” รองลงมาได้แก่ข้อที่ว่า “การฝึกทหารทำให้มีความอดทนมากขึ้น และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ($\bar{X}=๓.๗๓$, $S.D.=๐.๘๙$)” และข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ข้อที่ว่า “การฝึกทหารทำให้มีความรู้ และความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X} = 3.57$, $S.D. = 0.85$)” ตามลำดับ

๓. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อระดับขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $S.D. = 0.54$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.77$, $S.D. = 0.51$)” รองลงมาได้แก่ด้านที่ว่า “ด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.72$, $S.D. = 0.56$)” และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ว่า “ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.65$, $S.D. = 0.61$)” ตามลำดับ

ด้านความรู้ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $S.D. = 0.61$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ในการป้องกันตัวเอง ($\bar{X} = 4.73$, $S.D. = 0.60$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีการพัฒนาความรู้ที่สามารถประกอบเป็นอาชีพเสริมได้ ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.66$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ที่สามารถประกอบอาชีพได้ ($\bar{X} = 4.60$, $S.D. = 0.68$)” ตามลำดับ

ด้านทักษะ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, $S.D. = 0.56$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะ ในการแก้ปัญหา ทำให้มีระเบียบวินัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.75$, $S.D. = 0.46$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะในการป้องกันตัวเอง ($\bar{X} = 4.73$, $S.D. = 0.61$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และด้านภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 4.62$, $S.D. = 0.82$)” ตามลำดับ

ด้านทักษะ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, $S.D. = 0.51$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกความมีระเบียบวินัย ($\bar{X}=๔.๗๙$, S.D.=๐.๔๙)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกการป้องกันตัว ($\bar{X}=๔.๗๖$, S.D.=๐.๕๘)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้ได้ประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมกับเพื่อนฝูง ($\bar{X}=๔.๗๕$, S.D.=๐.๕๘)” ตามลำดับ

๔. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพมีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๑) สมมติฐานที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า การพัฒนาศักยภาพ ($X_๑$) มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๐๑) ซึ่งการพัฒนาศักยภาพ ($X_๑$) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) ได้ร้อยละ ๔๗.๘ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ($\beta ๑$) เท่ากับ ๐.๖๙๑ ผลสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพกับการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ พบว่า การพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๒) สมมติฐานที่ ๒ หลักสังคหวัตถุ ๔ มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ ($X_๒$) มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๐๑) ซึ่งหลักสังคหวัตถุ ๔ ($X_๒$) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ (Y) ได้ร้อยละ ๓๓.๑ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ($\beta ๑$) เท่ากับ ๐.๕๕๘

๕.๑.๓ ผลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ตามหลักสังคหวัตถุ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ดังนี้

พบว่า ความคิดเห็นของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.74$, $S.D. = 0.55$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านสมานัตตา (ประพตติสิ่งที่เป็นประโยชน์) ($\bar{X} = 4.74$, $S.D. = 0.48$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านอรรถจริยา (ยึดเหนี่ยวใจและผูกใจคน) ($\bar{X} = 4.74$, $S.D. = 0.52$)” “ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส) ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.64$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “ด้านปิยวาจา (การพูดจา ไพเราะ น่าฟัง) ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.71$)” ตามลำดับ

ด้านทาน (การให้ความรู้ ให้โอกาส) พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพให้ความรู้แก่ทหารเกณฑ์ ในการป้องกันตัวเอง ($\bar{X} = 4.75$, $S.D. = 0.56$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้พัฒนาความรู้ที่สามารถเพื่อประกอบเป็นอาชีพหลังปลดประจำการ ($\bar{X} = 4.67$, $S.D. = 0.73$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้ฝึกการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 4.66$, $S.D. = 0.73$)” ตามลำดับ

ด้านปิยวาจา (การพูดที่เป็นประโยชน์) พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ทหารเกณฑ์ได้รับการอบรม ด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ ($\bar{X} = 4.70$, $S.D. = 0.71$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การฝึกทหารเกณฑ์ ด้วยวาจาที่เป็นมิตร จริงใจ รู้จักการให้อภัย ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.74$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “การฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนที่พูดจาสุภาพ ($\bar{X} = 4.67$, $S.D. = 0.74$)” ตามลำดับ

ด้านอรรถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง และผู้อื่น) พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้มีความช่วยเหลือผู้อื่น การออกช่วยเหลือประชาชนอยู่เสมอ เช่น โครงการทหารพันธุ์ดี ผลิตเมล็ดพันธุ์พืชออกช่วยเหลือประชาชน ($\bar{X} = 4.81$, $S.D. = 0.71$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้เป็นที่พึ่งของประชาชนเมื่อมีภัยพิบัติต่างๆ เช่น น้ำท่วม ($\bar{X} = 4.64$, $S.D. = 0.74$)”

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ($\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.74$)” ตามลำดับ

ด้านสมานัตตา (การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย) พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้มีความรักชาติ ความเข้มแข็ง อดทน ความมีวินัย และการเชื่อฟังคำสั่ง เป็นต้น ($\bar{X} = 4.81, S.D. = 0.49$)” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.48$)” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ว่า “กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนมีความเสมอต้นเสมอปลายและมีระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.56$)” ตามลำดับ

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย สภาพทั่วไปขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า สภาพขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ สิ่งทีทหารเกณฑ์ได้รับจากการเป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์ ได้สิทธิรักษาพยาบาลฟรีระหว่างประจำการ มีการฝึกอาชีพก่อนปลด ได้รับสิทธิพิเศษสอบเข้าโรงเรียนทหาร ส่งเสริมการต่อยอดเป็นนักเรียนนายสิบ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง อภิปรายได้ว่า หน่วยงานกองทัพบกเป็นหน่วยงานที่สร้างทหารเกณฑ์ ให้มีความรักเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ได้รับการยกย่อง มีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา บรรยายภาคในการฝึกหนักสำหรับคนที่ร่างกายยังไม่พร้อม ได้รับงบประมาณและสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน แต่ก็ทำให้ยังไม่มุ่งมั่นใจมากพอ ภาพลักษณ์ทหารเกณฑ์และวัฒนธรรมทางทหารเรื่องความเหลื่อมล้ำของระบบสายบังคับบัญชา ขวัญกำลังใจจะทำให้มีความสามารถในการทำงานให้ความให้เป็นไปตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาและสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงาน ส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคต การเกณฑ์ทหารจะเป็นการพยายามอธิบายถึงความพยายามในสังคมไทยที่จะปรับปรุงระบบการเกณฑ์ทหารของไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน ในปัจจุบันการเกณฑ์ทหารจะเป็นการพยายามอธิบายถึงความพยายามในสังคมไทยที่จะปรับปรุงระบบการเกณฑ์ทหารของไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน จากการศึกษาความพึงพอใจของบุคคลชายไทย ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกทหาร และได้เป็นทหารกองประจำการ พบว่า “ทหารกองประจำการ เมื่อ

ผ่านกระบวนการฝึกอบรม คุณลักษณะทหารมาแล้ว รู้สึกพึงพอใจในการเป็นทหาร ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัจจุบันประเทศไทย ไม่ประสบปัญหาภาวะภัยคุกคาม จากภายนอกประเทศหรือการมีสงครามขนาดใหญ่ กองทัพได้ให้การฝึกอบรมทั้งด้านวิชาทหารและวิชาการ ให้การขัดเกลาในด้านพฤติกรรม และทัศนคติ จนทำให้ได้คุณลักษณะของทหารที่พึงประสงค์ของกองทัพ มีความ จงรักภักดี มีความเสียสละ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นทหาร มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการ จัดให้ ถึงแม้จะไม่พอเพียงหรือสะดวกสบายกว่าก่อนการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ มีความพอใจ ในการปกครองบังคับบัญชา และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จนสามารถอยู่รับราชการครบ ๒ ปีโดย ไม่ขาดหนีราชการทหารหรือขอลดระยะเวลารับราชการ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนา โดยกระบวนการ อบรมประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของกองทัพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พันเอก มหิศวรรณ ชัยเพชร** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพภาคที่ ๓” พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจเป็น ผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๘ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ๒) ด้าน ความเพียงพอของรายได้ ๓) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ๔) ด้านโอกาสความก้าวหน้า ๕) ด้านความ ยุติธรรมในหน่วยงาน ๖) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๗) ด้านความ มั่นคงในการปฏิบัติงาน ๘) ด้านความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างนายทหารสัญญาบัตร กองบัญชาการกองทัพภาคที่ ๓ ให้ ความสำคัญที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการนายทหารสัญญา บัตรสูงสุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานและต่ำสุดคือ ความเพียงพอ ของรายได้^๑

๕.๒.๒ จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ทหารเกณฑ์มี ปัจจัยแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม การประกอบอาชีพในอนาคต ซึ่งผ่านการฝึก อาชีพระหว่างประจำการ และเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในเรื่องของระเบียบวินัย มีความอดทนเป็นเลิศ เป็นปกติของมนุษย์ที่มีความต้องการโดยธรรมชาติ ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจ มีเป็นลำดับ

^๑ พันเอก มหิศวรรณ ชัยเพชร, “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ นายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพภาคที่ ๓”, *งานวิจัยส่วนบุคคล*, (วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๖๐)

ความสำคัญ คือความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลโท ศรายุทธ เสาวคนธ์ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่างๆ ที่จะได้รับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่นๆ รวมถึงได้แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ซึ่งได้แก่ การปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อทุกชนิดการให้สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น และการให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก^๒ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญมา อัครแสง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม มีจำนวน ๖ ปัจจัย คือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา การยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ๐.๖๕๔ ระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก^๓ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำลิสเอก สุขาย ทะสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการตามหลักพรหมวิหาร ๔: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจคือ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้สังคมให้การยอมรับ คนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร ความก้าวหน้าในอาชีพต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและการประชาสัมพันธ์โดยสื่อฝ่ายทหารแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการ โดยให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การพูดจาที่ทักทาย ให้ความเคารพ ความรัก และปรารถนาดีต่อกัน

^๒ พลโท ศรายุทธ เสาวคนธ์, “แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก”, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : http://www.dsdw๒๐๑๖.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_๒๕๕๙-๒๕๖๐/PDF/wpa_๘๐๗๖/ALL.pdf [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

^๓ บุญมา อัครแสง, “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม”, วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๒) : ๗๙.

วางตนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เหมาะสมกับฐานะวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ลำเอียงไม่เลือกปฏิบัติไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ตัดสินปัญหาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม^๔

๕.๒.๓ จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า ทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ผู้ที่เป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์นั้น ก่อนเข้าก็ประกอบอาชีพ มีรายได้บ้างก็มีครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู ดังนั้นเมื่อเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ก็คาดหวังเพื่อชดเชยต่อสิ่งที่เสียไป เช่น เวลา โอกาส ดังนั้นจึงคาดหวังจะได้ประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ จากกองทัพ ซึ่งมีความจำเป็นหลังปลดประจำการ เพื่อเป็นกำลังให้แก่เหล่าทหารเกณฑ์ที่ต้องประจำการ ถึงแม้ว่าการฝึกทหารใหม่ กองทัพบกได้มีการปรับหลักสูตรการฝึกและโครงสร้าง หน่วยฝึกทหารใหม่ ตามแนวทางพระราชทาน "พลทหารต้นแบบ" รวมทั้งการดำเนินนโยบายเร่งด่วนที่ ผู้บัญชาการทหารบก ได้มอบไว้ คือการพัฒนาศักยภาพ "กำลังพลต้นน้ำ" และการส่งเสริมความสามารถพิเศษ หรือทักษะความชำนาญ ทั้งนี้การดูแลและพัฒนาทหารกองประจำการในมิติต่างๆ ยังเป็นไปตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก ที่กำหนดให้เป็นปีแห่งการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสิทธิด้านกำลังพล ด้วยรายได้เบี้ยเลี้ยงเงินเดือนและความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และการปลูกฝังความเป็นพลเมืองเข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลโท ทรายฤทธิ์ เสาวคนธ์ ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่างๆ ที่จะได้รับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่นๆ รวมถึงได้แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ซึ่งได้แก่ การปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การให้สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น และการให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และหลังปลดจากกองประจำการแล้ว ต้องมีหลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความ

^๔จำสืบเอก สุขาย ทะสุวรรณ, “แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการตามหลักพรหมวิหาร ๔: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์”, การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๑๓ ปี การศึกษา ๒๕๖๑ (๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑) (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต, ๒๕๖๑), หน้า ๒๓๔๕.

มั่นคงในอาชีพ^๕ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก อภิเชษฐ ชุ่มวารี ได้วิจัยเรื่อง “การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่กองทัพภาคที่ ๓” ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้, สังคมให้การยอมรับคนที่สมัคร เป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร, ความก้าวหน้าในอาชีพต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและการประชาสัมพันธ์โดยสื่อฝ่ายทหาร^๖ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คติยา आयูยีน ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกับหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน พบว่า การบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. ขั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางกายและทางวาจาให้มีความเป็นปกติ มีความเหมาะสม ๒. ขั้นการปรับเปลี่ยนเป้าหมายทางด้านจิตใจให้มีความตั้งมั่น มั่นคง และจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ที่ช่วยในการเสริมสร้างพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรและ ๓. ขั้นการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสริมสร้างและป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต^๗

๕.๒.๔ จากผลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

พบว่า การประยุกต์หลักสังคหวัตถุ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่า กองทัพต้องการความมั่นคง ทหารเกณฑ์ต้องการความมั่นใจ ในความเป็นอยู่ สวัสดิภาพ และจำเป็นต้องมีแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน, เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการมากกว่าการใช้มาตรการเชิงบังคับแต่เพียงอย่างเดียว ยังต้องการได้รับคำพูดที่สร้างกำลังใจ เพราะส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการเป็นทหารกองประจำการต้องสูญเสียทั้งเวลา และอนาคต โอกาสทางการศึกษายังคงให้ความนิยมต่อการเป็นนักศึกษาวิชาทหาร และต้องการให้ปรับลดเวลาประจำการของพลทหารลง ถึงแม้ว่าทหาร

^๕ พลโท ศรายุทธ เสาวคนธ์, “แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก”, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร, [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : http://www.dsdw๒๐๑๖.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_๒๕๕๙-๒๕๖๐/PDF/wpa_๘๐๗๖/ALL.pdf [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

^๖ พันเอก อภิเชษฐ ชุ่มวารี, “การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในพื้นที่กองทัพภาคที่ ๓”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๖๐).

^๗ คติยา आयูยีน, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน”, คุษณินพนธ์พุทธศาสตร์คุษณินบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

เกณฑ์มาจากกลุ่มที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา จึงควรให้การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี จึงต้องให้ทั้งความรู้ ความเป็นอยู่ในระหว่างประจำการเพื่อชดเชยโอกาสและเวลาที่เสียไปโดยการเพิ่มอัตราเงินเดือนของพลทหารให้มีความสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติโร)** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ของกลุ่มชาติพันธุ์ ในจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักการสงเคราะห์มนุษย์ให้อยู่รวมกันอย่างมีความสงบเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลให้สร้างสานความสามัคคี โดยผ่านการให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละ และการแบ่งปัน ปิยวาจา การพูดด้วยน้ำใจ อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ตนและผู้อื่น สมานัตตา ความมีตนเสมอคือทำตนเสมอต้นเสมอปลาย^๘ และยังสอดคล้องกับ **คิตยา आयูยีน** ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบไปด้วย ๑. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการบริการที่ดี ๓. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมที่ดี สามารถปฏิบัติอยู่ในกรอบ กติกา กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (อธิศีลสิกขา) จนสามารถเกิดเป็นความมั่นคงตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ (อธิจิตตสิกขา) ให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ^๙ และยังสอดคล้องกับ **อากาศ อาจสนาม** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ” การพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้ในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน และพลังความรู้ พลังทักษะ พลังศักยภาพส่วนตัว พลังความสามารถ และพลังคุณลักษณะอื่นๆ ออกมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องขึ้นอยู่กับระบบการพัฒนาอย่างถูกกระบวนการจนสามารถทำให้องค์กรมั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะโดยการบูรณาการหลักธรรม^{๑๐}

^๘ พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติโร), “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ของกลุ่มชาติพันธุ์ ใน จังหวัดศรีสะเกษ”, **พุทธศาสตร์คุณภิรมย์บัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^๙ คิตยา आयูยีน, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน”, **คุณภิรมย์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๑๐} อากาศ อาจสนาม, “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘) : ๑๐๒.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” มีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า เรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๑. การให้ความรู้และโอกาส (ทาน) หน่วยงานกองทัพบก ควรมีนโยบายการสร้าง ความมั่นใจให้กับชายไทย ที่ตัดสินใจเป็นทหาร ให้ความมั่นคง หารายได้ ส่งคมให้การยอมรับคนที่ เป็นทหาร ให้ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับโอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตาม คุณวุฒิ

๒. การพูดที่เป็นประโยชน์ (ปิยวาจา) หน่วยงานกองทัพบก ควรมีนโยบาย ประชาสัมพันธ์ให้ชายไทยเข้ารับราชการเป็นทหาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น จบปริญญาตรี ถ้าสมัคร เป็นทหารประจำการ ๖ เดือน จัปใบคำใบแดงประจำการ ๑ ปี และการประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่า การเป็นทหาร

๓. การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเองและผู้อื่น (อัทธจริยา) หน่วยงาน กองทัพบก ควรมีนโยบายประชาสัมพันธ์สนับสนุนให้ความมั่นคงและเกิดความภาคภูมิใจ แก่ชายไทย ที่เข้ารับราชการเป็นทหารเกณฑ์ มีแรงจูงใจสำหรับยึดเหนี่ยวในการเป็นทหาร จัดหางานรองรับหลังจา กปลดจากกองประจำการแล้ว

๔. การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตา) หน่วยงานกองทัพบก ควรพัฒนา สมรรถนะของทหารเกณฑ์ให้สังคมเห็นว่า กองทัพพัฒนา สมรรถนะของกำลังพล ให้มีความทันสมัย ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพบก ทำให้กองทัพเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. การให้ความรู้และโอกาส (ทาน) หน่วยงานกองทัพบก ควรสร้างความมั่นใจให้กับ ชายไทยที่ตัดสินใจเป็นทหาร ให้ความมั่นคงในรายได้ ให้หน่วยงานในสังกัดยอมรับและให้สิทธิคนที่ เป็นทหาร มากกว่าคนที่ไม่ผ่านการเกณฑ์ทหาร สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ในระหว่างที่ประจำการ ให้ฝึกอาชีพที่ถนัด ให้สวัสดิการหลังปลดประจำการติดคนยสิบทุกคน

๒. วาจา (ปิยวาจา) หน่วยงานกองทัพบก ควรประชาสัมพันธ์ให้ชายไทยเห็นคุณค่าใน ตนเอง ความมั่นคงของประเทศชาติ เห็นประโยชน์ที่ได้จากการเป็นทหารเกณฑ์

๓. การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งตนเองและผู้อื่น (อัทธจริยา) หน่วยงาน กองทัพบก ควรสนับสนุนให้ความมั่นคงแก่ชายไทยที่เข้ารับราชการเป็นทหารเกณฑ์ มีค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และเหมาะสม ให้โอกาสที่ดี มีการพัฒนาสมรรถนะของทหารเกณฑ์ เพื่อเป็นแรงจูงใจสำหรับยึดเหนี่ยวใน การเป็นทหาร

๔. การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตา) หน่วยงานกองทัพบก ควรให้สังคมเห็นว่า กองทัพมีความทันสมัย มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพบก ทำให้กองทัพเกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ดี ทหารเกณฑ์จะเกิดความภาคภูมิใจในการรับใช้ชาติ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “สิทธิประโยชน์และสวัสดิการหลังปลดประจำการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑”
๒. ควรรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “รูปแบบการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเป็นทหารเกณฑ์”
๓. ควรรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทหารเกณฑ์ของกองทัพบกที่ประชาชนสามารถเข้าใจได้และชายไทยก็อยากเป็นทหาร”
๔. ควรรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “อัตลักษณ์ของทหารเกณฑ์ที่สังคมพึงประสงค์ ประเทศชาติต้องการ ครอบครัวอบอุ่นใจ”
๕. ควรรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “สิทธิประโยชน์หลังปลดประจำการ เช่น จัดหางานรองรับหลังจากปลดจากกองประจำการแล้ว” ก็ได้รับโอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตามคุณวุฒิ”
๖. ควรรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “โอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตามคุณวุฒิ”

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

๑. หนังสือ :

กรรณิการ์ เอกแสงรัตน์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. รายวิชา ๙๐๑๑๑๐๖ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โปรแกรมวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๖.

กระทรวงกลาโหม. ๒๔๙๗. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่
๗๑. ตอนที่ ๑๓.

กานดา จันทร์แย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖.

กิ่งพร ทองใบ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และ จักร อินทจักร. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บิ๊ก
แบงก์, ๒๕๔๘.

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๖.

คณะกรรมการอบรมข้าราชการและประชาชน. “โครงการอบรมศีลธรรมและวัฒนธรรมประชาชนใน
เทศบาล”. ม.ป.ท., ๒๕๔๓.

คุณ โทชน์. พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

จ่านอง อติวัฒนสิทธิ์. การกระทำทางสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยา
และมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐.

จิตติมา อัครธิตินพงศ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๖.

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. รวมบทความการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร
: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส, ๒๕๕๒.

จิรประภา อัครบวร. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.

ชัยวัฒน์ ชayangกูร. ผู้นำหลายมิติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย,
๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เขาวัว โจรจนแสง. จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔.
- दनัย เทียนพุด. กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- दनัย เทียนพุด. บริหารคนในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๑.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : พัฒนา, ๒๕๔๕.
- ทวิศ ศรีเกต. การเกณฑ์ทหารในราชอาณาจักรไทย ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๖๐.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์, ๒๕๔๖.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตุลา, ๒๕๓๖.
- ทินพันธ์ นาคะตะ. พระพุทธศาสนากับสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหાયบล็อกรการ, ๒๕๕๗.
- ธงชัย สมบูรณ์. การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ประชาสัมพันธ์สยาม, ๒๕๔๙.
- ธนัย เกตุวงกต. ประวัติการเกณฑ์ทหารในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : มูลินนิธิปริตติก เอแบร์ท, ๒๕๖๐.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์. ๒๕๕๓.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : กราฟิโก ซิสเต็มส์, ๒๕๕๖.
- นุชลี อุปภัย. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : แม็ทซ์พอยท์, ๒๕๕๘.
- บุญมี แทนแก้ว. จริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.
- ปรียาพร วงศ์อนุตตราโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีพันธ์สันนาคินทร์, ๒๕๔๗.
- ปิ่น มุทุกันต์. พุทธวิธีครองใจคน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิทยา, ๒๕๐๖.
- พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. ๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๕๖.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตธนาโณ). ธรรมปริทรรศน์. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตตวณโณ). การพัฒนาจิต. พิมพ์ครั้งที่ ๖. นครปฐม : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พระในบ้าน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเสียง, ๒๕๔๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระธรรมญาณมุนี (ทองย้อย กิตติทินโน). พระธรรมญาณมุนี ๘๔. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๓๑.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). คุณบิดามารดาสุดพรรณนามหาศาล. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๑.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). ธรรมนุญชีวิต ฉบับชาวบ้าน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินติ้งแมสโปรดักส์, ๒๕๕๑.
- พระมหาเจริญ ทิวงโร (เพ็ชรดี). “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ. ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยปรมัตถโชติกะ. มหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- พันเอก มหิศวรรณ ชัยเพชร. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบัญชาการกองทัพอากาศที่ ๓”. งานวิจัยส่วนบุคคล. วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๖๐.
- พันเอก อภิเชษฐ ชุ่มวารี. “การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในพื้นที่กองทัพอากาศที่ ๓”. รายงานการวิจัย. วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๖๐.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. คู่มือปฏิบัติวิธีวัดความพึงพอใจของลูกค้า. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ปีเบิร์ทบุ๊กส์, ๒๕๔๖.
- พิพัฒน์ ก้องกิจกุล. คู่มือปฏิบัติวิธีวัดความพึงพอใจของลูกค้า. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ปีเบิร์ทบุ๊กส์, ๒๕๔๖.

- พิสิฐุ เจริญสุข. **ปกิณกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.
- พุทธทาสภิกขุ. **พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
สุภาพใจ. ๒๕๒๕.
- พุทธทาสภิกขุ. **พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต**. กรุงเทพมหานคร : สุภาพใจ,
๒๕๒๕.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๕๕**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒.
- ระเบียบปฏิบัติประจำกองทัพบกว่าด้วยการเรียกพล พ.ศ. ๒๕๒๗”. คำสั่งกองทัพบก. (สำเนา).
- ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. **องค์การและการจัดการ Organization and Management**. พิมพ์ครั้งที่ ๙.
กรุงเทพมหานคร : พิกซ์อักษร, ๒๕๔๒.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร : นานมี บุคส์
พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖.
- วรรณ ทงอุ้น. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘.
- วศิน อินทสระ. **หลักธรรมอันเป็นหัวใจพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ธนธัชกา
พิมพ์, ๒๕๔๔.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : B. J. Plate
Processor, ๒๕๕๑.
- วิเชียร วิทย์อุดม. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธนธัชการ
พิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒.
- ศิริระ โอภาสพงษ์. **ทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : เออาร์ บีซิเนส เพรส, ๒๕๔๓.
- ศิริพร วงศ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยวิชา
องค์การและการจัดการ, ๒๕๔๐.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : จูนพับลิชชิง, ๒๕๔๖.
- สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). **พรหมวิหารธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัท
สหાયการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗.
- สมเด็จพระพุทธจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) ผู้แปล. **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
วิญญาน, ๒๕๔๑.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธมฺมธโร). **บทสร้างนิสัย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทแสงฟ้า จำกัด,
๒๕๑๘.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **พุทธศาสนสุภาษิต เล่ม ๑**. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๗.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **สารานุกรมพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๒๙.

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๓๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕.

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด มหาชน, ๒๕๔๘.

สุชีพ ปญญานุภาพ. **พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน**. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๒๔.

สุธินี ฤกษ์ขำ. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พริ้นติ้ง, ๒๕๔๕.

เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

แสวง บุญเฉลิมวิภาส. **รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๔๓.

ไสว มาลาทอง. **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหารนักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

อนิวัช แก้วจำนง. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสงขลา, ๒๕๕๒.

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. **ทฤษฎีทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐.

อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สุนทรออฟเซต, ๒๕๓๗.

อุดม เขยกีวงศ์ และ กนิษฐาณ แป้นสุวรรณ. **พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงดาว, ๒๕๔๘.

๒ ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ศศิตยา आयुยืน. “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคคลตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ชัยญาณันท์ จิณณณัฐชา. “การพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวทางสมรรถนะ”. **วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ๒๕๕๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชาญ คำภีระแปง. “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๖๐.
- ธาวิน เมืองพุทธ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบก ที่ ๒๔ ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๑.
- ธีรชัย ชุติมันต์. “รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.
- พระครูกิตติพลาร (กัต กิตติธโร). “รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ของกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดศรีสะเกษ”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.
- พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก). “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗
- พระมหาบุญเรือน ปภังกร (พิลาพันธ์). “ศึกษาวิเคราะห์เมตตาในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- พระมหาวินัย สิริภทฺโท (เข้มสายทอง). “การบูรณาการหลักมนุษยสัมพันธ์กับหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารโรงเรียน”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.
- พระมหาสมชาย สิริจันโท (ห่านนท์). “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวราคุณ (สมาน สุเมโธ)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- พระมหาสุทธิชัย ฐิตชโย (ถาวรศีล). “ศึกษาเชิงวิเคราะห์พระมหาวีรธรรมในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระมิถุน มติดีโต (แดน). “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของพุทธ”. **ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระมิถุน มติดีโต (แดน). “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของพุทธ”. **ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

พระเอกราช กิตติธโร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการคณะสงฆ์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระเอกราช กิตติธโร (สมเฝ้า). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พลตรี ประจักษ์ ยี่มศักดิ์. “แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ”. **เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร : ๒๕๖๑.

พลตรี อนุสรณ์ คุ่มอักษร. “การพัฒนาศักยภาพกำลังพล หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต”. **เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร : ๒๕๖๓.

พลเอก ปกิต สันตินิยม. “บทบาทของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ในกระบวนการสื่อสารทางการเมือง เพื่องานพัฒนาด้านความมั่นคง ในพื้นที่ชนบท (ช่วง พ.ศ. ๒๕๐๕-พ.ศ. ๒๕๕๓)”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สื่อสารการเมือง)**. วิทยาลัยสื่อสารการเมือง : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๕.

พัชรี ชำนาญศิลป์. “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง”. **ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พัฒนสรณ์ เกียรติฐิติคุณ. “รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธยาณ์ โอบอ้อม. “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด”. **ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๕๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

๓. วารสาร

เกิดเป็นชายหมายมาดชาติทหาร”. **วารสารสี่สี**. ปีที่ ๕๘ ฉบับที่ ๕๓๑. (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๐) : ๒๕.

จำสืบเอก สุขชาย ทะสุวรรณ, “แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของทหารกองประจำการตามหลักพรหมวิหาร ๔: ศึกษาเฉพาะกรณี กรมทหารขนส่งรักษาพระองค์”, **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๑๓ ปี การศึกษา ๒๕๖๑ (๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑)** : ๒๓๔๕-๒๓๕๖.

ฐนัณฑ์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๗) : ๑๘๗.

บุญมา อัครแสง. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม”. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๒) : ๗๙-๘๕.

ประเสริฐ แดงไผ่. “รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๖๓) : ๓๔๕-๓๕๗.

พงษ์ศักดิ์ บัวศรี. “นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ”. **วารสารสังคมปริทรรศน์**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๕) : ๙๖-๑๑๔.

พระครูอุดมธรรมรส อสิลาโณ (ชัยยุทธ การเร็ว). “บทบาทเชิงรุกของพระสงฆ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดชลบุรี”. **วารสารสังคมปริทรรศน์** ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (พิเศษ) (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๒๙๑-๓๐๐.

พัทธนัญพร พิพิธวรโกศล. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๗-๑๕๐.

เพิ่มศักดิ์ รอดจินดา. “ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเป็นทหารกองประจำการ”. **วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก**. ปีที่ ๓๑ ฉบับ ๓ (มิถุนายน-กันยายน ๒๕๕๖) : ๖๑-๘๔.

ร.ต.อิสระพันธ์ ชวันกุล. “แรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๕ ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร”. **วารสารมหาวิทยาลัยศรีปทุมปริทัศน์** ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๓) : ๒๑-๓๓.

วุฒิชัย ผาสุกกานนท์. “วิธีการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการประยุกต์ใช้กระบวนการปฏิบัติการเชิงสะท้อน”. **ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๙) : ๑๒๓-๑๒๔.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

วุฒิพงษ์ อรรถคำ. “แนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ ๒๑ กองทัพภาคที่ ๒”. **วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา** ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๑๒๒-๑๓๒.

สรการณ ดอนถวิล. “แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพัน ทหารอากาศโยธิน กองบิน จังหวัดนครราชสีมา”. **การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล ครั้งที่ ๕ (The fifth National Conference on Public Affairs Management in the Digital Era) “การบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล: กฎหมาย ความเป็นธรรม และการกลับคืนสู่ประชาธิปไตย”.** ๑ - ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น : หน้า ๘๖๐-๘๗๑.

สุภชาติ แผนสนธิ. “การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติ”, **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๖๓) : ๓๐๑-๓๑๔.**

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. **Productivity. ๙ (๕๓) (พฤศจิกายน-ธันวาคม. ๒๕๕๗) : ๔๘.**

หทัยพัชร ทองเดช. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดกำแพงเพชร”. **วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๔) : ๓๖-๔๗.**

อรศิริ เกตุศรีพงษ์. “สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้”. **วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๕๐) : ๔๓-๔๖.**

อากาศ อาจสนาม. “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเชิงพุทธบูรณาการของพยาบาล สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ” **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๘) : ๑๐๒-๑๑๘.**

เอกสิทธิ์ สนามทอง. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร”.
วารสารเกษมบัณฑิต. ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๒) : ๖๔-๗๗.

๔. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

“ทบ.โซวียอดสมัครทหารออนไลน์ทั่วประเทศ ๔.๘๐๕ คน เกือบครึ่งของอัตราที่เปิดรับ” มติชน
ออนไลน์ วันเสาร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ [ออนไลน์] แหล่งข้อมูล :
https://www.matichon.co.th/politics/news_2602606 [๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๔].

บรรณานุกรม (ต่อ)

“ผบ.ทบ.สร้างแรงจูงใจให้คนอยากเป็นทหาร ให้โอกาสทหารประจำการ ต่อยอดสู่ทหารอาชีพ ย้ำ
กำลังพลเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการฝึก Lightning Forge ๒๐๒๐ ที่สหรัฐฯ”.
หนังสือพิมพ์ไทยรัฐออนไลน์ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓. [ออนไลน์]
แหล่งข้อมูล: <https://www.thairath.co.th/news/politic/1878875> [๒๕ มกราคม
๒๕๖๔].

กองบัญชาการกองทัพไทย. คู่มือสิทธิกำลังพล. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล
: <https://dop.rta.mi.th/๐๔๐๑.๒.๑/images/๑/๐๖๖๑/kansodier/๓๕.pdf> [๒๕
กรกฎาคม ๒๕๖๔].

กองพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรมกำลังพลทหาร. “แผนพัฒนาองค์การ บก.ทท. หมวด ๕
มุ่งเน้นบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒”. [ออนไลน์] แหล่งที่มา
: file:///C:/Users/acer/Downloads/dev_plan_๕_๒๕๕๙-๒๕๖๒.pdf [๒๕ กรกฎาคม
๒๕๖๔].

แผนปฏิบัติการด้านกำลังพล บก.ทท. พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔).
[ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://j๑.rtarf.mi.th/new/index.php/๒๐๑๖-๑๑-๑๑-๐๘-๓๔-๒๓/file/๖๒๕> [๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔].

พลโท ศรยุทธ เสาวคนธ์. “แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของ
กองทัพบก”. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร.
[ออนไลน์] แหล่งข้อมูล : http://www.dsdw.๒๐๑๖.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_๒๕๕๙-๒๕๖๐/PDF/wpa_๘๐๗๖/ALL.pdf [๒๕ มกราคม ๒๕๖๔].

ภุริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดี. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ :
กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **รวม
บทความวิจัย**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล
: <http://www.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/๑๗๑> [๑๕ มกราคม ๒๕๖๔].

๕. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ :

สัมพันธ์ พระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริธโร), รศ.ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงุโร), ผศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

พระปลัดระพิน พุทธิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สัมพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔.

รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.อ. สมชัย หนูมะเริง. ผบ.ตอ.น สบ.๑, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.อ. เพิ่มศักดิ์ รอดจินดา. นายทหารเวชกรรมป้องกัน รพ. รร. ๖, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.อ. จำเนียร ดวงรัตน์. หัวหน้าแผนกเตรียมการศึกษา รร.สร.พบ.นายทหารปฏิบัติการ, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ท. ชานินทร์ สโรบล. นายทหารประจำกองทันตแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก, วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ท. ชูเดช สืบยุบล. นายทหารยุทธการ พัน สร. ๑๓, วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ท. เสน่ห์ พลอยมณีวงศ์. นายทหารการข่าว กรมข่าว ทบ., วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ต. ประสิทธิ์ ทิมสอน. สัสดีอำเภอคลองหลวง, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ท. ประมวล สุขสาขา. นายพยาบาลหน่วยตรวจโรคที่ ๔ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ท. สมคิด กนิษฐาบุตร. นายทหารพยาบาล รพ.ร.ร. ๖, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ต. สำเร็จ อิมจิตต์. สังกัด มทบ. ๑๒, วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔.

พ.ต. ภาสกร สุขแย้ม. นายทหารกองศีลยกรรม ประจำ รพ. รร.๖, วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔.

ร.อ. ชงชัย แก้วจินดา. นายทหารพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กองทัพบก, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔.

ร.อ. อุปราช สีกาแก้ว. นายทหารนักบินทหารอากาศ, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

ร.อ. พลรบ เจริญสุขม. นายทหารประจำผู้บังคับบัญชา รพ. รร. ๖, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

ส.อ.พลวัฒน์ เนียมโก้. สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

ส.อ.กำพล เหมือนกัน. หน่วยสัสดีนนทบุรี, วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔

ส.อ.เอกพงษ์ สรรพทัญญา. หน่วยสัสดีอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

ส.อ.สรยุทธ์ ผดุงศัพท์. สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๔.

ส.อ.วรพรรณ มากบุญ. สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๔.

ส.ต.ณัฐวัตร เชื้อพันธ์. สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔.

จ.ส.อ.โกเวท ชำนาญพรหม. หน่วยสัสดีอำเภอนนทบุรี, วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

บรรณานุกรม (ต่อ)

๖. ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ :

สนทนากลุ่มเฉพาะ. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์. ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ผศ.ดร.. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มจร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ คณะสังคม มจร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

ผศ.ดร.ยุทธนา ประณีต. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มจร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

ดร.บวร ชมขุนศรี. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มจร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์ มจร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

พล.อ.ดร.ประกิต สันตินิยม. หัวหน้าพรรคสร้างชาติ, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

พ.อ.ดร.สาธิต ทิพย์มณี. ประจํากรมแพทย์ทหารบก, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Abraham H. Maslow. "Theory of Human Motivation". **Psychological Review** 50. New York: Harper and Row Publisher, 1970.

Angela Baron and Micael Armtroug. **Human Capital Managemant: Achieving Added Value Through people**. London: Kogan page, 2007.

Bateman. Thomas S. & Scott A. Snell.. **Management: Building Competitive Advantage**. 4th ed. Boston: Lrwin McGraw-Hill, 1999.

Boudreau, J. W. (1996). Human Resources and Organization Success (CAHRS Working Paper #96-03). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies, 1996.

Boudreau. J.W.. Milkovich G.T.. **Human Resource Management**. Boston: Mirror Higher, 1991.

Clayton Alderfer. "Test of a New Theory of Human Need". **Organizational Behavior and Human Performance** 4. New York: Free Press, 1972.

David Mc Clelland. "Business Drive and National Achievement". **Harward Business Review**. Harward University, 1962.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Dusenbery. David B.. **Living at Micro Scale**. Harvard University: Press Cambridge. Mass, 2009.

Flippo E. B.. **Principles of Personnel Management**. New York: McGraw–Hill, 1967.

Frederick Herzberg. **Work and The Nature of Man**. New York: The world Publishing Company, 1967.

Milkovich and Boudreau. **Human Resources and Organization Success**. (NY: Cornell University. School of Industrial and Labor Relations. Center for Advanced Human Resource Studies, 1996.

Nadler and Wiggs. **Corporate Human Resource Development**. NewYork: Van. Nostrand Reinhold Company, 1989.

Rue Leslie W. & Lioyd L. Byars. **Management: Skill and Application**. 9th ed. North America: McGraw-Hill, 2000.

Schermerhorn. J. R.. Hunt. J. G.. & Osborn. R. N.. **Organizational Behavior** 9th ed.. New York: John Wiley & Sons. Inc., 2003.

Swanson. R. A.. The Strategic Roles of Human Resource Development. **Human Resource Planning**. Vol. 18 No. 4 (1995): 10-21.

Victor H. Vroom and Lyman W. Porter and Edward E. Lawler. **Work and Motivation**. Jossey-Bass Classics, 1995.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบูรณาการหลักสูตรธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบูรณาการหลักสูตรธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑" อันจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อมูลที่ได้จะแปลผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด"

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น ๕ ตอน

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ศึกษาแรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ตอนที่ ๓ ศึกษาการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ตอนที่ ๔ ศึกษาการบูรณาการหลักสูตรสังคหวัดตุเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี
จึงขออนุโมทนามา ณ โอกาสนี้

นายวีระ อินทรโสภะ
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความต่อไปนี้ให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับ
ตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|-------------------|-------------------------------|-------------------------|
| ๑. อายุ | () ๒๑-๒๕ ปี | () อายุ ๒๖-๒๙ ปี |
| ๒. อาชีพ | () เกษตรกรรม | () รับจ้าง |
| | () รัฐวิสาหกิจ/พนักงานบริษัท | () รับราชการ |
| | () นักศึกษา | () อื่น ๆ |
| ๓. ระดับการศึกษา | () ต่ำกว่าปริญญาตรี | () ปริญญาตรี |
| | () สูงกว่าปริญญาตรี | |
| ๔. รายได้ต่อเดือน | () ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท | () ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท |
| | () ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท | () ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป |

ตอนที่ ๒ ระดับแรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องคำตอบที่ต้องการ

คะแนน ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑) ความสำเร็จ					
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับเบี้ยเลี้ยงและเงินเดือน ในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์					
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอาชีพเพิ่ม ว่าเป็นทหารประจำการ					
๓. ทหารเกณฑ์สามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อประกอบอาชีพหลังผ่านการเกณฑ์ทหาร					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้มีออกกำลังกายทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
๕. ทหารเกณฑ์สามารถประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ เช่น พลอาสา และได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ					
๒) ด้านการยอมรับ					
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม จากการผ่านการเกณฑ์ทหาร					
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการในการสมัครเข้าทำงาน					
๓. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับในการประกอบอาชีพ เช่น การรับสมัครทำงานหลายอาชีพต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาก่อนจะได้รับการพิจารณา					
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัยน้ำท่วม					
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าคนที่ผ่านการเป็นทหารเกณฑ์มาก่อนเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยที่ได้รับจากการฝึกอบรมขณะที่เป็นทหาร					
๓) ด้านการยกย่อง					
๑. การเข้ารับการเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็น “วีรของชาติ”					
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้างว่าเป็นคนมีระเบียบวินัย					
๓. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าการเป็นทหารเกณฑ์ทำให้เป็นคนที่มีสุขภาพแข็งแรง					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็งช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยมาถึง					
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อประเทศชาติ บ้านเมือง					
๔) ด้านความก้าวหน้า					
๑. การเป็นทหารเกณฑ์มีโอกาสในการได้รับการบรรจุเข้าเป็นทหารประจำการ					
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้สามารถสอบเข้าเป็นสัสดี					
๓. การผ่านการเป็นทหารเกณฑ์ สามารถใช้สิทธิ์สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบได้					
๔. การเข้าเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการฝึกอาชีพและมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่ม การได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้ารับราชการ					
๖. ทหารเกณฑ์ได้รับการการเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกาย ลักษณะทางทหาร โภชนาการ จิตวิทยา					
๕) ด้านความรับผิดชอบ					
๑. ทหารเกณฑ์ได้มีการทบทวนวิชาทหารให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๒. การฝึกทหารทำให้มีความรู้ และความรับผิดชอบมากขึ้น					
๓. การฝึกทหารทำให้มีความอดทนมากขึ้น และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ					
๔. การผ่านการเป็นทหารเกณฑ์ทำให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และประเทศชาติ					

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๕. กองทัพบกจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานการช่วยเหลือกำลังพลที่พิการ ทูพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่” เพื่อช่วยดูแลอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ เช่น สิทธิการดำเนินชีวิตให้มีความต่อเนื่อง					

ตอนที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

การพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
๑) ด้านความรู้					
๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ในการป้องกันตัวเอง					
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีความรู้ที่สามารถประกอบอาชีพได้					
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีการพัฒนาความรู้ที่สามารถประกอบเป็นอาชีพเสริมได้					
๒) ด้านทักษะ					
๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะในการป้องกันตัวเอง					
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะ ในการแก้ปัญหา ทำให้ระเบียบวินัยในการทำงาน					
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และด้านภาษาอังกฤษ					
๓. ด้านประสบการณ์					
๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้ได้ประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมกับเพื่อนฝูง					
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกการป้องกันตัว					

การพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึก ความมีระเบียบวินัย					

ตอนที่ ๔ การบูรณาการหลักธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑) ด้านทาน (การให้ความรู้ ให้โอกาส)					
๑. กองทัพให้ความรู้แก่ทหารเกณฑ์ ในการป้องกันตัวเอง					
๒. กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้ฝึกการประกอบอาชีพ					
๓. กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้พัฒนาความรู้ที่สามารถเพื่อ ประกอบเป็นอาชีพหลังปลดประจำการ					
๒) ด้านปิยวาจา (การพูดจา ไพเราะ น่าฟัง)					
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับการอบรม ด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์					
๒. การฝึกทหารเกณฑ์ ด้วยวาจาที่เป็นมิตร จริงใจ รู้จัก การให้อภัย					
๓. การฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนที่พูดจาสุภาพ					
๓. ด้านอัตถจริยา (ยึดเหนี่ยวใจและผูกใจคน)					
๑. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การ ออกช่วยเหลือประชาชนอยู่เสมอ เช่น โครงการทหาร พันธุ์ดี ผลิตเมล็ดพันธุ์พืชออกช่วยเหลือประชาชน					
๒. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อ สังคมส่วนรวม					
๓. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้เป็นที่พึ่งของประชาชนเมื่อมี ภัยพิบัติต่างๆ เช่น น้ำท่วม					
๔. ด้านสมานัตตา (ประพடுத்தสิ่งที่เป็นประโยชน์)					

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ให้มีความรักชาติ ความเข้มแข็ง อดทน ความมีวินัย และการเชื่อฟังคำสั่ง เป็นต้น					
๒. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบ					
๓. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนมีความเสมอต้น เสมอปลายและมีระเบียบวินัย					

- ขอขอบคุณทุกท่านที่ช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ขอขอบคุณอย่างสูง •

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ และผู้เกี่ยวข้องโดยตรง
เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ให้
ข้อมูลกับผู้วิจัยตามความเป็นจริง และแบ่งแบบสัมภาษณ์นี้ออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ..... ฉายา/นามสกุล..... นธ. ปธ.
 ความรู้สามัญ..... อายุ..... ปี/พรรษา..... ที่
 อยู่/สังกัดวัด..... เลขที่..... /..... ถนน..... หมู่ที่.....
 ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....
 รหัสไปรษณีย์..... เบอร์โทร.....
 E-Mail.....
 ตำแหน่ง.....
 หน่วยงานที่สังกัด.....
 สัมภาษณ์ ณ
 ผู้สัมภาษณ์.....
 วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

หมายเหตุ ขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงและบันทึกภาพในการสัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ ท่านมีความเห็นอย่างไร เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

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

ตอนที่ ๓ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

๓.๑ ปัจจัยด้านความสำเร็จ มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทำให้ทหารเกณฑ์มีขวัญกำลังใจได้อย่างไร

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

๓.๒ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทำให้ทหารเกณฑ์มีขวัญกำลังใจได้อย่างไร

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

๓.๓ ปัจจัยด้านการได้รับการยกย่อง มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทำให้ทหารเกณฑ์มีขวัญกำลังใจได้อย่างไร

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

๓.๔ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทำให้ทหารเกณฑ์มีขวัญกำลังใจได้อย่างไร

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

๓.๕ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ทำให้ทหารเกณฑ์มีขวัญกำลังใจได้อย่างไร

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

ตอนที่ ๔ ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ได้อย่างไร?

๔.๑ การบูรณาการหลัก ทาน (การให้) สร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ได้อย่างไร?

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

๔.๒ การบูรณาการหลัก ปิยวาจา (การพูดจา ไพเราะ น่าฟัง) สร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ได้อย่างไร?

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

๔.๓ การบูรณาการหลัก อัถจริยา (เครื่องยึดเหนี่ยวใจและผูกใจคน) สร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ได้อย่างไร?

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

๔.๔ การบูรณาการหลัก สมานัตตา (การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น) สร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ได้อย่างไร?

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

ภาคผนวก ข

ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

ตอนที่ ๒ ระดับแรงจูงใจในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องคำตอบที่ต้องการ

แรงจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
	1	2	3	4	5	รวม	IOC	แปลผล
๑) ความสำเร็จ								
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับเบี้ยเลี้ยงและเงินเดือน ในขณะที่เป็นทหารเกณฑ์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอาชีพเพิ่ม ระหว่างที่เป็นทหารประจำการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ทหารเกณฑ์สามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อประกอบอาชีพหลังผ่านการเกณฑ์ทหาร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้มีออกกำลังกายทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๕. ทหารเกณฑ์สามารถประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ เช่น พลอาสาและได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒) ด้านการยอมรับ								
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม จากการผ่านการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

แรงจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
	1	2	3	4	5	รวม	IOC	แปลผล
๑) ความสำเร็จ								
เกณฑ์ทหาร								
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการในการสมัครเข้าทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับในการประกอบอาชีพ เช่น การรับสมัครทำงานหลายอาชีพต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาก่อนจะได้รับการพิจารณา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆ ในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือประชาชนเมื่อมีภัยจากธรรมชาติ เช่น ภัยน้ำท่วม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าคนที่ผ่านการเป็นทหารเกณฑ์มาก่อนเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยที่ได้รับจากการฝึกอบรมขณะที่เป็นทหาร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓) ด้านการยกย่อง								
๑. การเข้ารับการเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็น “รั้วของชาติ”	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้างว่าเป็นคนมีระเบียบวินัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ทหารเกณฑ์ได้รับการยอมรับว่าการเป็นทหารเกณฑ์ทำให้เป็นคนที่มีความสุขภาพแข็งแรง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็งช่วยเหลือประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

แรงจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
	1	2	3	4	5	รวม	IOC	แปลผล
๑) ความสำเร็จ								
เมื่อมีภัยมาถึง								
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ที่มีความเสียสละเพื่อประเทศชาติบ้านเมือง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔) ด้านความก้าวหน้า								
๑. การเป็นทหารเกณฑ์มีโอกาสในการได้รับการบรรจุเข้าเป็นทหารประจำการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้สามารถสอบเข้าเป็นสัสดีจังหวัด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. การผ่านการเป็นทหารเกณฑ์ สามารถใช้สิทธิ์สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. การเข้าเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๕. ทหารเกณฑ์ได้รับการฝึกอาชีพและมีโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่ม การได้รับสิทธิพิเศษในการสอบเข้ารับราชการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๖. ทหารเกณฑ์ได้รับการเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกาย ลักษณะทางทหาร โภชนาการ จิตวิทยา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๕) ด้านความรับผิดชอบ								
๑. ทหารเกณฑ์ได้มีการทบทวนวิชาทหารให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะในการป้องกันตัวเอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีทักษะในการแก้ปัญหา ทำให้มีระเบียบวินัยในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และด้านภาษาอังกฤษ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ด้านประสบการณ์								
๑. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้ได้ประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคมกับเพื่อนฝูง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกการป้องกันตัว	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. การเป็นทหารเกณฑ์ทำให้มีประสบการณ์ในการฝึกความมีระเบียบวินัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

ตอนที่ ๔ การบูรณาการหลักธรรมในการสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ ๑๑

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
๑) ด้านทาน (การให้ความรู้ ให้โอกาส)								
๑. กองทัพให้ความรู้แก่ทหารเกณฑ์ ในการป้องกันตัวเอง	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒. กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้ฝึกการประกอบอาชีพ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปและแปลผล		
	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	IOC	แปลผล
๓. กองทัพให้ทหารเกณฑ์ ได้พัฒนาความรู้ที่สามารถเพื่อประกอบเป็นอาชีพหลังปลดประจำการ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒) ด้านปิยวาจา (การพูดจา ไพเราะ น่าฟัง)								
๑. ทหารเกณฑ์ได้รับการอบรม ด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. การฝึกทหารเกณฑ์ ด้วยวาจาที่เป็นมิตร จริงใจ รู้จักการให้อภัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. การฝึกทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนที่พูดจาสุภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ด้านอัตถจริยา (ยึดเหนี่ยวใจและผูกใจคน)								
๑. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การออกช่วยเหลือประชาชนอยู่เสมอ เช่น โครงการทหารพันธุ์ดี ผลิตภัณฑ์พันธุ์พืชออกช่วยเหลือประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้เป็นที่พึ่งของประชาชนเมื่อมีภัยพิบัติต่างๆ เช่น น้ำท่วม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ด้านสมานัตตา (ประพடுத்தสิ่งที่เป็นประโยชน์)								
๑. กองทัพฝึกทหารเกณฑ์ให้มีความรักชาติ ความเข้มแข็ง อดทน ความมีวินัย และการเชื่อฟังคำสั่ง เป็นต้น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

๒. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ ให้เป็นผู้มี ความรับผิดชอบ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. กองทัพอากาศทหารเกณฑ์ ให้เป็นคนมี ความเสมอต้นเสมอปลายและมี ระเบียบวินัย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	93.0667	105.926	.867	.886
a2	92.4667	107.844	.862	.886
a3	92.0000	113.862	.667	.892
a4	93.1667	104.006	.702	.891
a5	92.0000	113.862	.667	.892
b1	92.2333	108.461	.896	.889
b2	92.1000	111.472	.879	.886
b3	91.9333	114.202	.879	.889
b4	92.1667	110.833	.856	.887
b5	92.1667	115.868	.734	.892
c1	91.8667	117.223	.730	.892
c2	92.1333	116.740	.895	.892
c3	92.1333	115.223	.744	.892
c4	92.1333	114.326	.861	.889
c5	92.2333	112.461	.892	.891
d1	92.2333	108.116	.870	.883
d2	92.2000	112.648	.874	.888
d3	91.8667	114.533	.891	.890

d4	91.7667	116.333	.714	.891
d5	91.8000	112.893	.824	.886
e1	92.3667	111.245	.865	.885
e2	92.2667	108.585	.872	.883
e3	92.2333	112.147	.850	.888
f1	92.2667	106.792	.872	.882
f2	91.9333	114.212	.879	.889
f3	92.1667	110.733	.856	.887
l1	92.1667	115.768	.734	.892
l2	91.8667	117.423	.730	.892
l3	92.1333	116.740	.895	.892
J1	92.1333	115.223	.744	.892
J2	92.1333	114.326	.861	.889
J3	92.2333	112.451	.892	.891
K1	92.2333	108.126	.870	.883
K2	92.1333	116.740	.895	.892
K3	92.1333	115.323	.744	.892
L1	92.1333	114.325	.861	.889
L2	92.2333	112.441	.892	.891
L3	92.2333	108.116	.870	.883
M1	92.2000	112.548	.874	.888
M2	91.8667	114.563	.893	.890
M3	92.2333	112.451	.892	.891

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล



พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกโร), ผศ.ดร.
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโ, ผศ.ดร.
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



พ.อ. สมชัย หนูมะเรียง
ผบ.ตอน สป.๑



พ.ท. ชื่น พลโยธา



พ.อ. จำเนียร ดวงรัตน์
หน.แผนกเตรียมการศึกษา รร.สร.พบ.นายทหาร
ปฏิบัติการ

พ.ท. ธานีรินทร์ สโรบล
นายทหารประจำกองทันตแพทย์ กรมแพทย์
ทหารบก



พ.ท. ชูเดช สืบยุบล
นายทหารยุทธการ พัน สร. ๑๓

พ.ต. ประสิทธิ์ ทิมสอน
สัสดีอำเภอคลองหลวง

พ.ท. เสน่ห์ พลอยมณีวงศ์
นายทหารนายทหารยุทธการ พัน สร. ๑๓การข่าว
กรมข่าว ทบ.

พ.ท. ประมวล สุขสาขา
นายพยาบาลหน่วยตรวจโรคที่ ๔
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

พ.ท. สมคิด กนิษฐาบุตร
นายทหารพยาบาล รพ.ร. ๖

พ.ต. สำเร็จ อิ่มจิตต์
สังกัด มทบ. ๑๒



พ.ต. ภาสกร สุขแย้ม
นายทหารกองทัพอากาศ ประจำ รพ. รร.๖

ร.อ. ธงชัย แก้วจินดา
นายทหารพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กองทัพบก



ส.ต.ฉัฐวัตร เชื้อพันธ์
สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี

จ.ส.อ.โกเวช ชำนาญพรหม
หน่วยสัสดีอำเภอเมืองนนทบุรี



พลตรีประดิษฐ์ หอมสุวรรณ



พันโทชิน พลโยธา



พันเอกสาธิต ตรีประเสริฐ



พันเอก เพิ่มศักดิ์ รอดจินดา



พันเอกนำพล ฝ้ายพ่อง



ร.อ. อุปราช สีตาแก้ว

ร.อ. พลรบ เกรียงสุสุข
นายทหารประจำผู้บังคับบัญชา รพ. รร. ๖

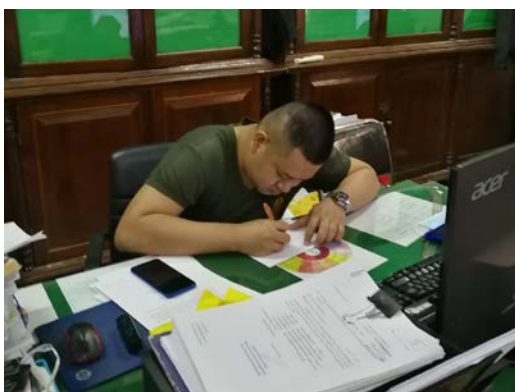
ส.อ.พลวัฒน์ เนียมโก้
สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี



ส.อ.กำพล เหมือนกัน
หน่วยสัสดีนันทบุรี

ส.อ.เอกพงษ์ สรรทฤญโณ
หน่วยสัสดีอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี

ส.อ.สรยุทธ์ ผดุงศัพท์
สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี



สิบตรี ณัฐวัตร เชื้อพันธุ์



ส.อ.วรพรรณน มากบุญ
สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี



พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงักโร), ผศ.ดร.
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



พ.อ. สมชัย หนูมะเร็ง
ผบ.ตอน สป.๑



พ.ท. ชื่น พลโยธา



พ.อ. จำเนียร ดวงรัตน์
หน.แผนกเตรียมการศึกษา รร.สร.พบ.นายทหารปฏิบัติการ

พ.ท. ธานีทร์ สโรบล
นายทหารประจำกองทันตแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก



พ.ท. ชูเดช สืบยุบล
นายทหารยุทธการ พัน สร. ๑๓

พ.ต. ประสิทธิ์ ทิมสอน
สัสดีอำเภอคลองหลวง

พ.ท. เสน่ห์ พลอยมณีวงศ์
นายทหารนายทหารยุทธการ พัน สร. ๑๓การข่าว กรมข่าว
ทบ.

พ.ท. ประมวล สุขสาขา
นายพยาบาลหน่วยตรวจโรคที่ ๔
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

พ.ท. สมคิด กนิษฐาบุตร
นายทหารพยาบาล รพ.ร. ๖

พ.ต. สำเร็จ อิ่มจิตต์
สังกัด มทบ. ๑๒



พ.ต. ภาสกร สุขแย้ม
นายทหารกองทัลยุทธกรม ประจำ รพ. รร.๖

ร.อ. ธงชัย แก้วจินดา
นายทหารพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กองทัพบก



ส.ต.ฉวีวัตร เชื้อพันธ์
สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี

จ.ส.อ.โกเวช ขำกาญจพร
หน่วยสัสดีอำเภอเมืองนนทบุรี



พลตรีประดิษฐ์ หอมสุวรรณ



พันโทชื่น พลโยธา หรือ พันโท วิรัฐ ทองแก้ว



พันเอกสาธิต ตรีประเสริฐ



พันเอก เพิ่มศักดิ์ รอดจินดา



พันเอกนำพล ฝ้ายผ่อง



ร.อ. อุปราช สีตาแก้ว

ร.อ. พลรบ เจริญสุข
นายทหารประจำผู้บังคับบัญชา รพ. รร. ๖

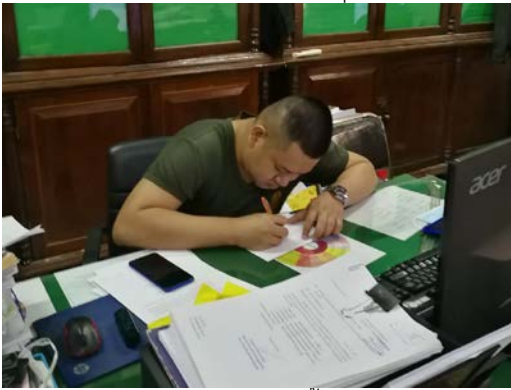
ส.อ.พลวัฒน์ เนียมโก้
สำนักงานสัสดีจังหวัดปทุมธานี



ส.อ.กำพล เหมือนกัน
หน่วยสัสตินนทบุรี

ส.อ.เอกพงษ์ สรรทฤญโณ
หน่วยสัสดีอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี

ส.อ.สรยุทธ์ ผดุงศัพท์
สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี



สิปตรี ณัฐวัตร เข็องพันธ์



ส.อ.วรพรรณ มากบุญ
สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ/นามสกุล	นายวีระ อินทรโสภา
วันเดือนปีเกิด	วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๙๖
การศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
ประสบการณ์การทำงาน	สัสดีอำเภอเกาะเปอร์ จังหวัดระนอง สัสดีอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ช่วยสัสดีจังหวัดนครปฐม นายทหารประจำสำนักงานเลขาธิการกองทัพบก
บทความวิจัย	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ใน มณฑลทหารบก ที่ ๑๑
บทความวิชาการ	เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม เรื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจของทหารเกณฑ์ด้วยการบูรณาการ ตามหลักพรหมวิหารธรรม เรื่อง การสร้างขวัญและกำลังใจของทหารเกณฑ์ ด้วยการบูรณาการ ตามหลักพรหมวิหารธรรม ๖
ที่อยู่ปัจจุบัน	๔๘๓ หมู่บ้านสิวิลลา ซอยรัตนานิเบศร์ ๒๒ ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐