



**การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของพลทหาร
กองประจำการ หน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพภาคที่ 2
A DEVELOPMENT OF FACTORS AND INDICATORS OF SELF DISCIPLINE OF THE PRIVATES
IN THE BATTALIONS LEVEL UNDER THE SECOND ARMY AREA**

ปานเทพ โรจนชีวาคม^{1*} ไพศาล หวังพานิช² ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ³ และ สงวนพงศ์ ชวนชม⁴

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณูปบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

²รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

* Corresponding Author E-mail : Qmas_aa2@rta.mi.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของ พลทหารกองประจำการ หน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพภาคที่ 2 มีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ ดำเนินการโดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ได้ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ 75 ตัวบ่งชี้ ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ ดำเนินการโดยทดลองใช้แบบสอบถามสำรวจลักษณะตามตัวบ่งชี้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพลทหารกองประจำการ จำนวน 750 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หมุนแกนอโรโทเนลด้วยวิธีแวกซ์ ซึ่งพิจารณาจากค่าไอเกนในแต่ละองค์ประกอบ ปรับแก้ชื่อองค์ประกอบใหม่ได้ 7 องค์ประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 56.43 และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ ดำเนินการโดยการพัฒนาเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด จำนวน 50 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงแบบที่ ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ความมีวินัยในตนเอง ของพลทหารกองประจำการ หน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพภาคที่ 2 มี 7 องค์ประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ และ 2. ตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ หน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพภาคที่ 2 มีความเที่ยงตรงตามสภาพทุกตัว

คำสำคัญ : ความมีวินัยในตนเอง, พลทหารกองประจำการ, ตัวบ่งชี้



ABSTRACT

The purposes of the research were to study the factors and indicators of self discipline of the privates in the battalions level under The Second Army Area. The research procedures were composed of 3 steps : The First was setting the factors and the indicators of the self discipline of the privates by analyzing and synthesizing the related literatures and interviewing the scholars and the experience in the battalions level under The Second Army Area. There were 9 factors with 75 indicators. The Second was developing indicators of self discipline of the privates by using the questionnaire to collect data from 750 samples. The data were analyzed by the computer program. The EFA showed that the 7 factors with 47 indicators and could explain 56.43 of variance; and the Third was testing the concurrent validity with 50 known group experts by One Sample t-test. The research results were as follows : 1. There were 7 factors with 47 indicators of the self discipline of the privates in the battalions level under The Second Army Area. 2. Every indicator of self discipline of the privates in the battalions level under The Second Army Area was approved as the concurrent validity one.

Keywords : Self Discipline, Private, Indicator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศให้มีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) การลงทุนเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการให้การศึกษาและฝึกอบรมนั้น เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีค่ามากที่สุด สามารถฝึกได้และต้องฝึกเพื่อให้เกิดการพัฒนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552) การปฏิรูปการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกที่มุ่งสู่การเป็นสังคมฐานความรู้ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2550) ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Barney and Wright, 1998; ดาวรสุวรรณ ถวิลการ, 2558)

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 77 ได้บัญญัติหน้าที่ของทหารเอาไว้ นั้น กองทัพบกในฐานะเป็นกลไกหลักในการรักษาความมั่นคงของชาติได้ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทด้านความมั่นคงในปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต ให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับภัยคุกคามในทุกรูปแบบทุกระดับย่านความขัดแย้ง โดยมีการกิจตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.

2551 ได้แก่ การเตรียมกำลังกองทัพบก และป้องกันราชอาณาจักร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องให้การศึกษาแก่กำลังพลเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมกำลังกองทัพบกให้มีความพร้อมรบตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ (กองทัพบก, 2553) สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ แผนพัฒนากองทัพ ตลอดจนสามารถปฏิบัติภารกิจตามนโยบายความมั่นคงของประเทศร่วมกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนได้ทุกมิติ (กระทรวงกลาโหม, 2555) โดยมีหน่วยทหารระดับกองทัพบกเป็นหน่วยแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติในพื้นที่รับผิดชอบ และหน่วยทหารระดับกองพันเป็นหน่วยในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นทั้งหน่วยผลิตด้วยการให้การฝึกอบรมแก่พลทหารกองประจำการ และใช้ผลผลิตนั้นในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ตามรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว บัญญัติไว้ในหมวด 4 หน้าที่ของชายไทย มาตรา 73 บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศ รับราชการทหาร ทั้งนี้ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 7 บัญญัติว่า ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน ดังนั้น หน้าที่ของชายไทยทุกคนต้องรับราชการทหารหรือต้องไปเกณฑ์ทหาร นอกจากจะเป็นการรับใช้ประเทศชาติแล้ว การเข้ารับราชการทหารแม้จะเป็นพลทหารกองประจำการก็จะได้รับการฝึกแบบทหาร โดยดำเนินการฝึกอบรมพลทหารกองประจำการ ให้มีความรู้ในวิชาการทหาร ปรับสภาพทางร่างกายและจิตใจจากการดำเนินชีวิตแบบพลเรือนมาเป็นการดำเนินชีวิตแบบทหาร คุณลักษณะและท่าทางของทหารที่จะนำไปปรับปรุงตนเองเพื่ออยู่และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบและเป็นระเบียบ รวมถึงแบบธรรมเนียมทหารปลูกฝังจิตใจให้มีคุณธรรม มีอุดมการณ์ เป็นผู้มีวินัย มีคุณค่าต่อสังคม เป็นพลเมืองดีของประเทศทั้งในยามสงบและยามสงคราม (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2551) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทหารทุกคนจะต้องมีวินัยและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด วินัยเป็นเสมือนเครื่องมือในการดำรงไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้ว การมีวินัยของทหารยังเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ แสดงถึงสมรรถภาพของกองทัพบกและเป็นที่ยกย่องแก่ประชาชนทั่วไป เป็นคุณธรรมประจำบุคคลและประจำกองทหาร (โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, 2555) ซึ่งตัวบ่งชี้หนึ่งของความมีวินัยภายนอกคือการเชื่อฟังและเคารพผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม แม้จะมีกฎระเบียบที่เข้มงวดในการควบคุมกรมกอง แต่หากบุคคลที่เป็นทหารไม่มีวินัยในตนเองด้วยแล้ว กฎระเบียบก็ไม้อาจควบคุมเหล่าทหารนั้นได้ทั้งหมด **ความมีวินัยในตนเองนี้จัดเป็นวินัยแท้ เพราะให้ผลจริงและแน่นอนยิ่งกว่าวินัยที่เป็นบทบัญญัติ ทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อกูลให้การใช้วินัยที่เป็นบทบัญญัตินั้นได้ผลเที่ยงตรง ถูกต้องสมบูรณ์ตามเจตนารมณ์** (สำนักราชเลขาธิการ, 2525)

สำหรับพลทหารกองประจำการนั้น เข้ามารับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร มีจำนวนเกือบร้อยละ 50 ของกำลังทหารประจำการ ถือเป็นที่พหุภาคบุคคลที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกองทัพบก เพราะเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ตามตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ เป็นกลไกที่จะเกื้อหนุนให้การดำเนินงานต่างๆ ของกองทัพบกสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต จำเป็นต้องเสริมสร้างกำลังพลของกองทัพบกในทุกระดับให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามและการเปลี่ยนแปลง พลทหารกองประจำการจึงต้องมีวินัยในตนเองที่เข้มแข็งในการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนในอันที่จะเพิ่มเติมขีดความสามารถ

ในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย และหากมีสารสนเทศที่บ่งบอกถึงระดับของควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการแล้ว จะช่วยสะท้อนให้เห็นสภาพการณ์ของควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ต้องการ ซึ่งสามารถวางแผนปรับปรุงพัฒนาข้อบกพร่องด้านควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการได้อย่างตรงประเด็น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของกองทัพบก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ หน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพบกภาคที่ 2
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ หน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพบกภาคที่ 2 กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group)

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ควมมีวินัยในตนเอง ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ และการพัฒนาตัวบ่งชี้

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บังคับหน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพบกภาคที่ 2 จำนวน 11 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ โดยเลือกจากผู้บังคับหน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพบกภาคที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2558 จำนวน 37 กองพัน รวม 37 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะที่มีที่ตั้งหน่วยอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 11 กองพัน รวม 11 คน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลจากขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ควมมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ

ขั้นที่ 4 นำสาระที่ได้จากขั้นที่ 3 มาประมวลผลสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย

ขั้นที่ 5 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้อง (Relevant) โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ได้ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ 75 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 2 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ควมมีวินัยในตนเอง ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ทดลองใช้แบบสอบถาม (Tryout) กับกลุ่มเป้าหมายที่มีบริบทใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด โดยเลือกพลทหารกองประจำการของหน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพบกภาคที่ 2 ที่มีที่ตั้งหน่วยอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 กองพัน (เหล่าละ 1 กองพัน) กองพันละ 6 คน รวมจำนวน 30 คน เป็นกลุ่มทดลอง ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ = 0.954

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ด้วย Bartlett's test of Sphericity ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy แล้วใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) สกัดปัจจัยเพื่อพิจารณาจัดกลุ่มตัวแปรด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis : PCA) และใช้วิธีการหมุนแกนแบบ ออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พลทหารกองประจำการ ประจำปีงบประมาณ 2558 จำนวน 11,189 คน ของหน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพภาคที่ 2 ทั้ง 37 กองพัน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 10 เท่า ของตัวแปรที่สังเคราะห์ได้ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จึงมีจำนวน 750 คน และได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้ สุ่มกองพันกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบแทนที่ จาก 37 กองพัน สุ่มมาในจำนวนร้อยละ 50 ของจำนวนกองพันในแต่ละเหล่า รวมเป็นกองพันกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 19 กองพัน คำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองพันกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการหารด้วยจำนวนประชากรทั้ง 19 กองพันกลุ่มตัวอย่าง เทียบกับจำนวนประชากรในแต่ละกองพันกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพลทหารกองประจำการในแต่ละกองพันกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ให้ครอบคลุมประชากรของกองพันกลุ่มตัวอย่าง ตามโครงสร้างการจัดหน่วยจนถึงระดับหมู่หรือเทียบเท่า แล้วใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบแทนที่จากบัญชีบรรจุกำลังของแต่ละส่วนงานย่อยของกองพันกลุ่มตัวอย่างนั้น สุ่มพลทหารกองประจำการให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเอง กับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 พัฒนาเครื่องมือจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นที่ 2 ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ระดับมาก (Test Value หรือ $\mu=3.50$) โดยใช้ One Sample t-test ประชากรกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) ได้แก่ พลทหารกองประจำการชั้นปีที่ 2 ของหน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพภาคที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2558 จำนวน 37 กองพัน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด จากพลทหารกองประจำการชั้นปีที่ 2 หน่วยทหารระดับกองพัน สังกัดกองทัพภาคที่ 2 เหล่าละ 2 กองพัน กองพันละ 5 คน รวมกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด (Known Group) จำนวน 50 คน และได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้ สุ่มกองพันกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลากแบบแทนที่ สุ่มมาในจำนวนเหล่าละ 2 กองพัน รวมเป็นกองพันกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดทั้งสิ้น จำนวน 10 กองพัน และเลือกกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดที่เป็นพลทหารกองประจำการชั้นปีที่ 2 ในแต่ละกองพันกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในแต่ละกองพันกลุ่มผู้รู้แจ้งชัดนั้นๆ เลือกพลทหารกองประจำการชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการแต่งตั้งยศสิบตรีกองประจำการ และมีผลการประเมินค่าคุณลักษณะทหารตามแบบประเมินค่ากำลังพลต่ำกว่าชั้น

สัญญาบัตร (ทบ.101-158) อยู่ในเกณฑ์ระดับ ดีมาก ขึ้นไป 5 ลำดับแรก ของแต่ละกองพันกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด ให้เป็น ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ปรากฏว่า ทั้ง 9 องค์ประกอบ 75 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดกรอใหม่ ได้เป็น 7 องค์ประกอบ และหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ ผู้วิจัย พิจารณาตัดตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักไม่ถึง .50 ทั้ง คงเหลือตัวบ่งชี้ทั้งหมด 47 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวน ของความมีวินัยในตนเองทั้งหมดได้ ร้อยละ 56.43 โดยองค์ประกอบที่ 1-7 มีค่าไอเกนเท่ากับ 30.84, 3.29, 2.21, 1.91, 1.52, 1.33 และ 1.20 ตามลำดับ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการปฏิบัติตน มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้าน ความตั้งใจ มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความรับผิดชอบ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการปฏิบัติตาม กฎระเบียบ มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการควบคุมตนเอง มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 ด้านความเชื่อมั่นใน ตนเอง มี 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 7 ด้านความอดทน มี 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลการการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ขององค์ประกอบและ ตัวบ่งชี้ ความมีวินัยในตนเองแต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\mu = 3.50$) โดยใช้ One Sample t-test ปรากฏว่า พลทหารกองประจำการกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด มีคุณลักษณะตามตัวบ่งชี้ ความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัว บ่งชี้ สามารถยืนยัน ได้ว่า ตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการ ทั้ง 47 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรง ตามสภาพทุกตัว

อภิปรายผล

1. ความมีวินัยในตนเองด้านการปฏิบัติตน เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงพฤติกรรม/คุณลักษณะของพล ทหารกองประจำการที่แสดงออกถึงการยอมรับฟังความคิดเห็น และแสวงหาความร่วมมือกับเพื่อนทหารคนอื่น ๆ ใน การสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา และมุ่งประพฤติปฏิบัติ แต่ความดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตนของ Yukl (2002) และ สุธรรม รัตนโชติ (2553) ที่ สรุปไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในอันที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้ มีศิลปะการเป็นนักพูดที่ดี สามารถสร้างทีมงานและนำทีมสู่ความสำเร็จ ปรับตัวและตัดสินใจได้อย่าง เหมาะสม แสวงหาความร่วมมือกับบุคคลอื่นๆ แสดงความจริงใจต่อสมาชิก และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น



2. ความมีวินัยในตนเองด้านความตั้งใจ เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงพฤติกรรม/คุณลักษณะของพลทหารกองประจำการที่แสดงออกถึงการรู้จักควบคุมใจตนเอง บังคับใจตนเอง มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน วางแผนและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย และแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของผู้ที่มีอิทธิพลต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมด้านความตั้งใจของ Ajzen (1988) ที่สรุปไว้ว่า ความตั้งใจเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลมีเจตนาและมีการวางแผนมากน้อยเพียงใด ในการกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ซึ่งความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมนี้ จะคงอยู่จนกระทั่งถึงเวลาและโอกาสที่เหมาะสม บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะที่สอดคล้องกับความตั้งใจ และความเห็นดังกล่าวก็สอดคล้องกับการที่คนสองคนซึ่งรับการกระตุ้นเหมือนกันแต่มีการรับรู้ที่ต่างกันก็เพราะมีความตั้งใจในการเปิดรับตัวกระตุ้นและแปลความหมายข้อมูลที่ได้รับที่แตกต่างกัน (Philip & Gary, 2001)

3. ความมีวินัยในตนเองด้านความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงพฤติกรรม/คุณลักษณะของพลทหารกองประจำการที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ กระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ และใช้ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ยอมรับผลการกระทำ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และพร้อมเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบของ Flippo (1966) ที่สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึงการที่คนเรารู้จักพัฒนาตนเอง มีความซื่อสัตย์และต้องตรงต่อเวลาด้วย ทั้งนี้ความรับผิดชอบเป็นภาระผูกพันที่ผู้มีความรับผิดชอบพึงมีในตัวเอง และจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจใส่ใจในงานจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดีภา ภารติลล (2556) ที่สรุปไว้ว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ ทุ่มเท มานะบากบั่น อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ยอมรับผลการกระทำของตนทั้งในด้านที่ดีและพยายามปรับปรุงด้านที่ไม่ดีให้ดียิ่งขึ้น มีความหนักแน่น เคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

4. ความมีวินัยในตนเองด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงพฤติกรรม/คุณลักษณะของพลทหารกองประจำการที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามความต้องการของสังคมที่เห็นว่าดีงามและเหมาะสม โดยมีทัศนคติที่ดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม ยอมรับการลงโทษ เคารพในสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความร่วมมือในกิจกรรมส่วนรวมและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ตามแนวคิดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบของ Brainting (2001) ที่ว่า จุดมุ่งหมายในการฝึกวินัยไม่ได้มุ่งแต่เพียงให้ปฏิบัติตามระเบียบต่างๆ เท่านั้น แต่มุ่งให้มีการพัฒนาการควบคุมตนเองด้วย เพราะการฝึกวินัยดังกล่าว จะเป็นการช่วยให้ได้กระทำสิ่งต่างๆ โดยคำนึงถึงตนเองและผู้อื่น นอกจากนั้นยังก่อประโยชน์ในการช่วยให้มีความประพฤติเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ช่วยสร้างความสามัคคีปรองดองกันให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ และช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชีวา อ่วมชีพ (2554) ที่อธิบายไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามควบคุมตนเอง ทั้งกาย วาจา ใจ ในการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมตามกฎหมายที่เป็นข้อตกลงของสังคม

เพื่อให้อยู่อย่างราบรื่น มีความสุข และความสำเร็จ อันจะนำมาซึ่งความเสมอภาคและเกิดความสันติสุขแก่สมาชิกในองค์กร

5. ความมีวินัยในตนเองด้านการควบคุมตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงพฤติกรรม/คุณลักษณะของพลทหารกองประจำการที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตนเองตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถควบคุมปัจจัยภายในและภายนอกของตนเอง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถลดความขัดแย้ง สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในสังคม ตามแนวคิดพฤติกรรมด้านการควบคุมตนเองของ Nahavadi (1999) ที่ว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเองจะเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับงานได้ดี มีการตัดสินใจที่ดี และมีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมักจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มั่นคง และสอดคล้องกับ Tangney (2004) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้ที่มีการควบคุมตนเองได้ จะมีความสามารถในการควบคุมความต้องการภายในของตนเอง มีสุขภาพจิตที่ดี มีการยอมรับตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีปัญหาขัดแย้งในครอบครัว ความสัมพันธ์เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น มีความสามารถและมีเทคนิคในการปฏิบัติ ทำให้โอกาสในการพบกับอุปสรรคและความล้มเหลวในการปฏิบัติมีน้อย และมีการจัดการกับอารมณ์โกรธของตนเองได้

6. ความมีวินัยในตนเองด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงพฤติกรรม/คุณลักษณะของพลทหารกองประจำการที่แสดงออกถึงการยอมรับในคุณค่าและความสามารถของตนเองและผู้อื่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าแสดงออกในทางริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้และทักษะในการพัฒนาตนเอง มีสมาธิในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ด้วยความเป็นอิสระและมั่นคง ตามแนวคิดพฤติกรรมด้านความเชื่อมั่นในตนเองของ Myers (1983) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ความมั่นคงและการยืนยันกรานที่จะกระทำในแต่ละบุคคลว่า ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง พฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น การแสดงออกต่อหน้าชุมชนโดยไม่ประหม่า มีความมั่นคงในอารมณ์ และมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนั้นยังมีความสามารถในการสื่อสารความรู้สึกและเนื้อหาอย่างชัดเจน และแนวคิดของ Yoder & Proctor (1988) ที่ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การกล้าแสดงออก การเห็นคุณค่า การยกย่อง และมีความเข้าใจในตนเอง

7. ความมีวินัยในตนเองด้านความอดทน เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงพฤติกรรม/คุณลักษณะของพลทหารกองประจำการที่แสดงออกถึงการใช้สติควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้อยู่ในหลักการของเหตุผล เมื่อต้องเผชิญสภาวะแวดล้อมทั้งที่ดีและไม่ดี ก็ยังคงสามารถควบคุมและรักษาสภาพความสงบของร่างกายและจิตใจเอาไว้ได้ เพื่อนำตนเองให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และเพียรพยายามปฏิบัติงานที่ยากให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สุริย์ มีผลกิจ (2550) ที่ว่า ขันติ คือ ความอดทนและความอดกลั้น ความอดทน ได้แก่ การตั้งใจทำหน้าที่การทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็งทนทานไม่หวั่นไหว ไม่ท้อถอย อดทนต่อความร้อน ความหนาว ต่อความหิว เป็นต้น ความอดกลั้น ได้แก่ การระงับใจ ต่อคำล่วงเกิน ไม่หวั่นไหวในคำบริภาษหรือสบประมาท

ประหนึ่งว่าไม่ได้ยินไม่ได้เห็นบุคคลผู้ตายอยู่ หรือผู้เบียดเบียนด้วยการฆ่าหรือจองจำ เป็นต้น และสอดคล้องกับปริญา ประหยัดทรัพย์ (2556) ที่อธิบายไว้ว่า ความอดทน หมายถึง ความ รู้สึกของจิตใจอันหนักแน่นมั่นคง พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างไม่ย่อท้อจนสำเร็จลงได้ด้วยดี ไม่รู้สึกหวั่นไหวพร้อพริ้ง หรือพ่ายแพ้ต่อเหตุการณ์นั้นๆ ดังนั้นความอดทนจึงเป็นปัจจัยแรกของภารกิจและการดำรงชีวิตความสำเร็จของมนุษย์ในด้านต่างๆ ซึ่งลักษณะของความอดทน มีดังต่อไปนี้ อดทนต่อความยากลำบากกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เมื่อเกิดทุกขเวทนา ไม่ควรแสดงอาการทูลนทูลร่าย อดทนต่อความตรากตรำ ความทุกข์ยากจากการทำงาน ความอดทนต่อความเจ็บใจ อดทนต่อการเชื่องช้า อดทนต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม และ อดทนต่อความชั่วร้ายต่างๆ

องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการที่หายไประหว่างการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ ด้านความซื่อสัตย์ และด้านการตรงต่อเวลา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะตัวบ่งชี้บางตัวเปลี่ยนไปอยู่ในองค์ประกอบอื่นที่มีความสัมพันธ์กันมากกว่า โดยองค์ประกอบที่มีจำนวนตัวบ่งชี้มากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติตน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มี 9 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ตัวบ่งชี้ รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อยตามระบบอาวุโส องค์ประกอบ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ตัวบ่งชี้ พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในงานตามตำแหน่งหน้าที่ภายในกรมกอง และองค์ประกอบ ด้านการปฏิบัติตน ตัวบ่งชี้ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนทหารคนอื่นๆ ตามลำดับ ซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนต่อการเสริมสร้างให้กับพลทหารกองประจำการ ภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงและบริบททหารไทยทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต โดยมีขั้นตอนในแต่ละระดับของการพัฒนาเสริมสร้างที่แตกต่างกันไปในปัจเจกบุคคล ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตามทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของ Mowrer และทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือความมีวินัยในตนเองของ Peck and Havighurst จึงจะช่วยให้เกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่สังคมพึงประสงค์อย่างสมเหตุสมผลต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

หน่วยทหารระดับกองพัน สามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการฝึกอบรม เพื่อให้พลทหารกองประจำการมีคุณลักษณะความมีวินัยในตนเองที่เหมาะสม เหล่าทัพสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ หรือแนวทางในการพัฒนา เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานของกำลังพลประเภทพลทหารกองประจำการ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพบกควรส่งเสริมให้หน่วยทหารในทุกระดับนำตัวบ่งชี้ความมีวินัยในตนเองของพลทหารกองประจำการไปใช้ในการปฏิบัติการและการบริหารจัดการฝึกศึกษาสำหรับพลทหารกองประจำการ หน่วยงานหรือองค์การอื่นๆ สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจและบริบทของแต่ละหน่วยงาน หรือนำไปใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบคุณลักษณะของบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความประสานสอดคล้องกับภาระงานด้านอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรจะนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปใช้ศึกษากับหน่วยทหารระดับกองพัน ลังกวดกองทัพบก อื่นๆ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) หรือนำไปศึกษาต่อหากผู้ศึกษามีข้อมูลโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น หรือนำไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของพลทหารกองประจำการเกี่ยวกับ สถานภาพ ระดับการศึกษา ก่อนเข้ารับราชการทหาร อาชีพเดิมก่อนเข้ากองประจำการ ประเภทการเข้าประจำการ และระยะเวลาที่ต้องประจำการ กับระดับความมีวินัยในตนเอง เพื่อใช้ในการกำหนดปัจจัยที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองให้กับพลทหารกองประจำการ

เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2551). **ระเบียบและหลักสูตรการฝึก การฝึกทหารใหม่เบื้องต้นทั่วไปสำหรับ**

ทหารทุกเหล่าของกองทัพบก. กรุงเทพฯ : กรมยุทธศึกษาทหารบก.

กระทรวงกลาโหม. (2555). **นโยบายด้านการศึกษา กระทรวงกลาโหม.** กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

กองทัพบก. (2553). **ผลงานกองทัพบก ประจำปี 2553.** กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.

ขวัญชีวา อ่วมชีพ. (2554). **การใช้วิธีสอนโดยการแสดงบทบาทสมมติเพื่อส่งเสริมความมีระเบียบวินัย**

ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนฟ้าใส จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2558). **การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา : การศึกษาเชิงคุณภาพทางการบริหารการศึกษา.**

วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(1) : 1-12.

ปริญญา ประหยัดทรัพย์. (2556). “ความอดทน เส้นทางสู่สวรรค์.” **วารสารที่นัสนักจุฬาราชมนตรี.**

3 (1) : 10-11.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). **การพัฒนาที่ยั่งยืน.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก จำกัด.

ภักดีวิภา ภารดิสง. (2556). **การศึกษาความพร้อมทางด้านคณิตศาสตร์และพฤติกรรมความรับผิดชอบของ**

เด็กปฐมวัย โดยใช้การจัดประสบการณ์ตามแนวมอนเตสซอรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

(หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. ส่วนวิชาเสนาธิการกิจ. (2555). **เอกสารการสอน วิชา กฎหมายทหาร**

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. กรุงเทพฯ : กองสนับสนุน โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม**

แห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ : บริษัท สกายบุ๊กส์ จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา.**

เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก, 24 สิงหาคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักราชเลขาธิการ. (2525). **ประมวลพระราชดำรัสและพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในโอกาสต่างๆ**



ปีพุทธศักราช 2524. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร.

สุธรรม รัตนโชติ. (2553). **พฤติกรรมองค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.

สุริย์ มีผลกิจ. (2550). **คุณธรรม จริยธรรม สามัคคีธรรม ตามแนวทางพระพุทธศาสนา.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัทคอมฟอร์ม จำกัด.

Ajzen, Icek. (1988). **Attitude, Personality, and Behavior.** Chicago : Dorsey.

Barney, J. B., and Wright, P. M. (1998). **On Becoming a Strategic Pattern: The Role of Human Resource in Gaining Competitive Advantage.** Human Resource Management, 37 (1) : 31-46.

Brainting, Andrya Jean. (2001). "Education for Democracy : How the Principles of Democracy are Acculturated into an Intermediate Elementary Classroom." **Dissertation Abstract International.** 51 (2) : 669-A.

Myers, David. (1983). **Social Psychology.** New York : McGraw Hill.

Nahavadi, A. (1999). **Organization Behavior : The Person-Organization Fit.** New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Philip, K., and Gary, A. (2001). **Principles of Marketing.** 9th ed. Prent Hall : International.

Plippo, E. D. (1966). **Management : A Behavioral Approach.** New York : Cambridge University Press.

Tangney, J. P. (2004). "High Self-control Predicts Good Adjustment less Pathology, better grades, and interpersonal success." **Journal of Personality.** 72 (2) : 271-324.

Yoder, J. and W. Proctor. (1988). **The Self-Confident Child.** New York : Facts on File Publications.

Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations.** Upper Saddle River : Prentice Hall. (102) : 34-39.