

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของทหารต่อการจัดสภาพแวดล้อมในค่ายทหาร: กรณีศึกษาค่ายกาวิละ มณฑลทหารบกที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้
2. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
3. แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่ของค่ายกาวิละ มณฑลทหารบกที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่
6. นโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมของทหาร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ความรู้-ความจำ (Knowledge) หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชาและที่เกี่ยวกับกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย เช่น ระลึกหรือจำได้ถึงวัตถุประสงค์ วิธีการ แบบแผน และเค้าโครงของเรื่องนั้น ๆ (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2535, หน้า 7)

ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้น ซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน ก็จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เหล่านี้เป็นต้น

Harrow ได้กล่าวว่า ความรู้ (Knowledge) อาจจำแนกออกเป็น

1. ความรู้เฉพาะเรื่อง
2. ความรู้เกี่ยวกับศัพท์เทคนิคหรือศัพท์เฉพาะ
3. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงเฉพาะ

4. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการจัดการกับปัญหาเฉพาะ
  5. ความรู้เกี่ยวกับแบบแผนนิคม
  6. ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับชั้นคอนตามเหตุแลผล
  7. ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและจัดประเภท
  8. ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์
  9. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ
  10. ความรู้เกี่ยวกับหลักการทั่วไปและความรู้ที่เป็นนามธรรมในสาขาวิชา
  11. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและข้อสรุปทั่วไป
  12. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและ โครงสร้าง
- (เขาวดี วิบูลย์ศรี, 2540 หน้า 190-191)

### การเรียนรู้

การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทต่อความคิด การกระทำ ภาษา ทักษะคิด และความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพ ทั้งที่ปรับตัวได้ หรือไม่ได้ มนุษย์ต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องช่วยในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเรียนรู้ อาจเป็นการเรียนรู้โดยบังเอิญแล้วทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนไปก็ได้

การเรียนรู้เป็นเรื่องที่แทรกอยู่ในทุกเรื่องที่เราทำและคิด เป็นต้นว่า ภาษาที่เราใช้ขนบธรรมเนียมประเพณี ทักษะคิด และค่านิยม จุดมุ่งหมายของชีวิต บุคลิกภาพ การรับรู้ ซึ่งล้วนแต่เป็นผลของการเรียนรู้ทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าถ้าเข้าใจหลักของการเรียนรู้ จะเข้าใจการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ได้ดีกว่าคนที่ไม่เข้าใจเรื่องการเรียนรู้ และถ้าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ก็จะสามารรถทำได้ดีกว่าเช่นกัน

### ธรรมชาติของการเรียนรู้

1. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร
2. การเรียนรู้ย่อมมีการแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชั่วคราวไม่ใช่เป็นพฤติกรรมอันเกิดจากการเรียนรู้ เช่น ความเหนื่อยล้า การเจ็บป่วย การถูกบังคับ อุทริยา ซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนไปจากเดิมระยะหนึ่ง
4. การเรียนรู้เป็นกระบวนการซึ่งเราจะสามารถรู้ได้โดยการสังเกตพฤติกรรม

5. การเรียนรู้อาศัยวุฒิภาวะ แต่การเรียนรู้ไม่ใช่วุฒิภาวะ
6. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ง่ายถ้าสิ่งนั้นมีความหมายต่อผู้เรียน
7. การเรียนรู้แตกต่างกันตามบุคคลและวิธีการในการเรียนรู้
8. การเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านดีและไม่ดี จากประสบการณ์ทั้งทางตรง

และทางอ้อม

9. การเรียนรู้จะเกิดผลดีเมื่อมีจุดมุ่งหมาย มีความสนใจ มีความตั้งใจ และได้ลงมือกระทำด้วยตนเอง

10. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ช่วยในการปรับตัวให้ดีขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคล

11. การเรียนรู้อาจเกิดขึ้นโดยบังเอิญหรือการตั้งใจก็ได้

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้**

การเรียนรู้จะเกิดผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ตัวผู้เรียน มิได้หมายถึง นักเรียนนักศึกษาในสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่หมายถึงบุคคลที่อยู่ในกระบวนการเรียนรู้ จะเป็นใครก็ได้ องค์ประกอบเกี่ยวกับตัวผู้เรียนที่มีผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ วุฒิภาวะ ความพร้อม อายุ เพศ ประสบการณ์เดิม ความสามารถ ความบกพร่องทางกาย การสนใจ อารมณ์ และสติปัญญา เป็นต้น

2. บทเรียน การจัดบทเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก จะทำให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้มากกว่า การยึดเนื้อหาวิชาเป็นหลัก การเรียนรู้จะได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของบทเรียนและอุปกรณ์การสอนดังนี้

2.1 ความยากง่ายของบทเรียน (Difficulty of Material) ถ้าเป็นบทเรียนที่ง่าย ผลการเรียนรู้ย่อมดีกว่าบทเรียนที่ยาก บทเรียนควรยากง่ายพอเหมาะกับระดับวุฒิภาวะของผู้เรียน

2.2 การมีความหมายของบทเรียน (Meaningfulness) สิ่งที่เรียนมีความหมายแก่ผู้เรียน บทเรียนเกี่ยวกับชีวิตประจำวันของเด็ก น่าสนใจ อยากเรียน อยากรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ คิดว่า เรียนได้เร็วกว่าเรียนสิ่งที่ไม่มีความหมาย

2.3 ความยาวของบทเรียน (Length of Material) ถ้ายาวเกินไปก็ยากต่อการเรียนรู้ มากกว่าบทเรียนที่สั้น ๆ

2.4 ตัวสอดแทรก (Interference) หรือตัวขัดขวาง (Inhibition) จากบทเรียนหรือกิจกรรมอื่น ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

2.4.1 การสอดแทรกก่อนหน้า (Proactive Inhibition) ได้แก่ การที่ บทเรียนหรือกิจกรรมก่อนมาขัดขวางการเรียนรู้ในบทเรียนใหม่

2.4.2 การสอดแทรกย้อนหลัง (Retroactive Inhibition) หมายถึง บทเรียน หรือกิจกรรมหลังเข้ามาเป็นตัวขัดขวางการเรียนรู้เดิม

3. วิธีเรียน วิธีสอน วิธีการจัดการเรียนการสอนเป็นประการหนึ่งที่ทำให้การเรียนรู้เกิด ผลดีหรือไม่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับวิธีเรียน ได้แก่ การฝึกฝน การท่องจำ การใช้ประสาทรับรู้ เครื่อง ล่อใจ ช่วยในการเรียนการสอน เป็นต้น

การเรียนรู้ต้องอาศัยเทคนิคที่ดีในการเรียน ได้แก่

- การกระจายการฝึกฝน คือ การเรียนทีละน้อย มีเวลาพักผ่อนคลายกว่าเรียนติดต่อกัน ทีละมาก ๆ
- การให้รู้ผลการเรียนควบคู่กับการเรียน
- การอ่านพร้อมท่องจำ หรือการอ่านพร้อมการเขียน เป็นการนำประสาทรับรู้มาช่วยทำให้ จำแม่นขึ้น

สำหรับตัวแปรที่เกี่ยวกับวิธีการสอน ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน การใช้เครื่องล่อใจ การให้คำแนะนำ การส่งเสริมการใช้ประสาทรับรู้ช่วย การแบ่งสอน การฝึกฝน การท่องจำ การให้ รู้ผลงาน การถ่ายโยงการเรียนรู้ และสิ่งกระตุ้น อาจเป็นสถานการณ์ บุคคล อุปกรณ์การสอนก็ได้

4. การถ่ายโยงการเรียนรู้ หมายถึง การนำเอาความรู้หรือประสบการณ์เดิมไปแก้ปัญหาใน สถานการณ์ที่ต่างออกไป คือ การที่เมื่อผู้เรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งไปแล้ว การเรียนรู้ในสิ่งนั้นมีผลต่อ การเรียนรู้หรือการกระทำกิจกรรมอื่น ๆ ในเวลาถัดไป การถ่ายโยงการเรียนรู้มี 2 ลักษณะ คือ

4.1 การถ่ายโยงการเรียนรู้ทางบวก (Positive Transfer) คือ ความรู้หรือ ประสบการณ์เดิมช่วยให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ง่ายขึ้น ดีขึ้น

4.2 การถ่ายทอดการเรียนรู้ทางลบ (Negative Transfer) คือ ความรู้หรือ ประสบการณ์เดิมเป็นสิ่งขัดขวาง ทำให้เรียนรู้บทเรียนใหม่หรือสิ่งใหม่ได้ยากหรือช้าขึ้น

การถ่ายโยงการเรียนรู้จะเป็นไปได้ดีเพียงใด หรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

4.2.1 ความคล้ายคลึงกันระหว่างสิ่งที่ถ่ายทอด ซึ่งอาจเป็นเนื้อหาวิชา สถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม

4.2.2 คุณสมบัติส่วนตัวบุคคล เช่น สติปัญญา เจตคติ ความสนใจ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการคิดหาเหตุผล เป็นต้น

5. องค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่

5.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวที่จะอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ที่ดี

5.2 สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ (Psychological Environment) ได้แก่ บรรยากาศระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่มคือครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน ถ้าหากมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้บรรยากาศทางจิตภาพเป็นไปด้วยดี นักเรียนมีความสบายใจ รู้สึกว่าตนเป็นที่ยอมรับของครูและเพื่อน การเรียนก็จะบังเกิดผลดี

### ทฤษฎีการเรียนรู้

เนื่องจากการเรียนรู้มีความสำคัญพื้นฐานต่อการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ นักจิตวิทยาหลายท่านได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 4 ชนิด ได้แก่

1. การเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning) เป็นรูปแบบหนึ่งที่อธิบายการเรียนรู้ที่มาจาก การทดลองของพาฟลอฟ (Pavlov) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าสองอย่างมีผลทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง เกิดการเรียนรู้
2. การเรียนรู้ที่ใช้การวางเงื่อนไขแบบลงมือกระทำและใช้การวางเงื่อนไขเป็นเครื่องมือ (Operant Conditioning and Instrumental Conditioning) การวางเงื่อนไขแบบลงมือกระทำเกิดจากการทดลองของสกินเนอร์ (Skinner) ซึ่งมีความคิดว่าพฤติกรรมของอินทรีย์จะเกิดขึ้น เพราะอินทรีย์เป็นผู้กระทำหรือส่งออกมาเกินกว่าเกิดขึ้นเพราะสิ่งเร้าดังออกมา ส่วนการเรียนรู้ที่ใช้การวางเงื่อนไข เป็นเครื่องมือทำให้เกิดแรงเสริม มีผลต่อการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ ซึ่งการเรียนรู้ชนิดนี้เกิดจากการทดลองของทอร์น ไคค์ (Thorndike)
3. การเรียนรู้ในแบบของการรับรู้ (Cognitive Learning) การเรียนรู้ชนิดนี้เกิดจากทฤษฎีการรู้คิดหรือทฤษฎีสานาม การเรียนรู้จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ ความรู้ หรือเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดการหยั่งเห็น (Insight) ปัจจัยสำคัญของการเรียนรู้ชนิดนี้ คือ สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้ามากกว่าการตอบสนอง ซึ่งเกิดจากการทดลองของทอลแมน (Tolman)
4. การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการเลียนแบบ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นและเลียนแบบจากตัวแบบ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการอบรมเด็กให้เข้ากับสังคม จัดเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเรียนรู้ ค่านิยม และพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับจากสังคมได้ (อรพิน แสงสว่าง, 2539, หน้า 39-43)

### การวัดความรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความรู้มีหลายชนิด แต่ละชนิดมีความเหมาะสมกับการวัดความรู้ตามคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างกันออกไป การวัดความรู้ที่นิยมใช้กันมาก คือ แบบทดสอบ (Testing) การทดสอบเป็นการนำชุดของคำถามที่สร้างขึ้นไปรื้อให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการออกมา โดยสามารถสังเกตและวัดได้ การทดสอบโดยทั่วไปจะใช้แบบทดสอบเป็นเครื่องมือสำคัญ แบบทดสอบ (Test) เป็นเครื่องมือวัดผลการศึกษานิตหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยชุดของข้อสอบที่สร้างขึ้นมาเพื่อใช้วัดคุณสมบัติ (Attributes) อย่างใดอย่างหนึ่งของพฤติกรรมผู้เรียน

ข้อสอบ (Test Item) หมายถึง เขตของเนื้อหาสาระวิชาตามจุดประสงค์การสอนซึ่งต้องการตรวจสอบว่าผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์หรือไม่ รวมทั้งกฎเกณฑ์ในการให้คะแนน ลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมผู้เรียน ซึ่งต้องครอบคลุมถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ส่วนที่เป็นสถานการณ์ หรือเรียกว่าสำเร็จหรือภาคสนาม
2. ส่วนที่เป็นภาคคำตอบของผู้สอบ
3. ส่วนที่ใช้ในการตัดสินใจว่าคำตอบนั้นถูกหรือผิด

(บุญเจ็ด ภิญโญอนันตพงษ์, 2527, หน้า 3-4)

แบบทดสอบจำแนกตามวิธีการทดสอบเป็น 3 ประเภท คือ

1. แบบทดสอบเขียนตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ เป็นแบบกำหนดให้ผู้รับการทดสอบแสดงวิธีการและหรือผลของการแก้ปัญหาออกมา โดยการเขียนลงในกระดาษคำตอบหรือสมุดตอบ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- 1.1 ข้อสอบแบบเขียนคำตอบ ได้แก่ ข้อสอบแบบตอบสั้น เป็นข้อสอบที่ผู้ตอบหาคำตอบเอง แต่เป็นคำตอบสั้น ๆ และข้อสอบแบบเติมคำ มีลักษณะคุณสมบัติและการใช้เหมือนกับแบบตอบสั้น ต่างกันที่คำถามแบบเติมคำจะเว้นช่องว่างไว้ให้เติมคำตอบ

- 1.2 ข้อสอบแบบเลือกคำตอบ แบ่งเป็น 3 ชนิด ได้แก่

- 1) ข้อสอบแบบถูก-ผิด เป็นข้อสอบที่กำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า ข้อความที่กำหนดให้ นั้นถูกหรือผิดเท่านั้น

- 2) ข้อสอบแบบจับคู่ เป็นข้อสอบให้เลือกจับคู่ระหว่างคำหรือข้อความสองแถว ให้คำหรือข้อความทั้งสองนั้นสอดคล้องกัน

- 3) ข้อสอบแบบเลือกตอบ เป็นข้อสอบที่บังคับให้ผู้ตอบเลือกตอบจากที่กำหนดให้ ปกติจะมีคำตอบให้เลือกตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมักไม่เกิน 6 ตัว ข้อสอบชนิดนี้นิยมใช้

กันทั่วไป ใช้วัดผลการเรียนรู้ได้เกือบทุกระดับ แม้จะสร้างยาก ต้องเสียเวลา สร้างมาก แต่คุ้มกับแรงงานและเวลาที่เสียไป (บุญธรรม กิจปริคาบวิสุทธิ, 2535, หน้า 90-92)

2. แบบทดสอบปากเปล่า แบบทดสอบประเภทนี้ มีข้อปัญหาคล้ายกับแบบเขียน เพียงแต่วิธีการทดสอบนั้นผู้ทดสอบเป็นผู้ซักถามปัญหา และผู้รับการทดสอบตอบโดยการพูดออกมา ซึ่งผู้ทดสอบคอยจดบันทึกคำตอบนั้น ๆ แบบทดสอบประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายเบื้องต้นคือเพื่อจัดความลำบากในการอ่านและเขียนของผู้รับการทดสอบ และเพื่อสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในขณะที่ทำแบบทดสอบ

3. แบบทดสอบให้กระทำ เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นโดยมุ่งหมายให้ผู้รับการทดสอบได้ลงมือกระทำจริง ๆ (บุญส่ง นิลแก้ว, 2519, หน้า 31-36)

### ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

#### ความหมายของสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่เกิดเองตามธรรมชาติหรือมนุษย์สร้างขึ้น อาจเป็นสิ่งที่จับต้องหรือมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า เช่น ต้นไม้ แม่น้ำ อาคารบ้านเรือน หรือเป็นสิ่งแวดล้อมที่มองไม่เห็นด้วยตาเปล่า ต้องใช้กล้องจุลทรรศน์ส่องดู เช่น เชื้อจุลินทรีย์ บางอย่างมองไม่เห็นแต่รับรู้ด้วยประสาทสัมผัส เช่น ความร้อน ความเย็น เสียงดัง กลิ่นเหม็น และนอกจากนั้นสิ่งแวดล้อมยังรวมไปถึงสิ่งที่มองไม่เห็น ไม่อาจรับรู้ได้ด้วยประสาทสัมผัสแต่ทราบได้เมื่อเกิดผลเสียหายหรืออันตรายของมนุษย์ขึ้นเท่านั้น เช่น กัมมันตภาพรังสี รังสีอุตราไวโอเลต และพิษของสารต่าง ๆ เป็นต้น (ประกาย จิโรจน์กุล, 2538, หน้า 3)

ส่วนกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2535, หน้า 8) ให้ความหมายว่าสิ่งแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรม (จับต้องและมองเห็นได้) และนามธรรม (วัฒนธรรม แบบแผน ประเพณี ความเชื่อ) มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ผลกระทบจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายอีกส่วนหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ สิ่งแวดล้อมเป็นวงจรและวัฏจักรที่ เกี่ยวข้องกันไปทั้งระบบ และ

มัทณี ยมจินดา (2539, หน้า 187) ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อม หมายถึง สรรพสิ่งทั้งหมด ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ปรากฏการณ์ต่าง ๆ กฎเกณฑ์ธรรมชาติ การปฏิบัติตามกฎธรรมชาติ และผลที่เกิดมาจากการปฏิบัติตามธรรมชาติ

### ประเภทของสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อมอาจแยกเป็นลักษณะกว้าง ๆ ได้ 2 ส่วน คือ สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ป่าไม้ ภูเขา ดิน น้ำ อากาศ ทรัพยากรทุกประเภท และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น ชุมชนเมือง สิ่งก่อสร้าง โบราณสถาน ศิลปกรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม

นิวัติ เรืองพานิช (2529, หน้า 5-6) ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ (Natural environment) ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

ก. สิ่งแวดล้อมที่มีชีวิตอันได้แก่ พืช สัตว์ และมนุษย์

ข. สิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต หรือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ลม ไฟ อากาศ

ดิน ภูมิประเทศและไฟ เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-made environment) จะเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตของสังคมมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม สิ่งก่อสร้างหรือสถาปัตยกรรม ศาสนา ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษาและวิทยาการต่าง ๆ เป็นต้น

สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น หรือเรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) นั้นแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. สาธารณูปการ ต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อให้บริการหรือเป็นประโยชน์แก่ตนเป็นส่วนรวม คือ ได้ประโยชน์ร่วมกันเป็นสาธารณะ อาทิ ถนน ไฟฟ้า ประปา โรงเรียน

2. ระบบของสถาบันและสังคมมนุษย์ดำเนินชีวิต ซึ่งก็มีลักษณะทางประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การปกครอง และอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อระบบสังคมต่างๆ ในรูปแบบที่เป็นเอกลักษณ์ของตน และมีปัจจัยแบ่งได้ คือ ปัจจัยภายนอกได้แก่ กฎระเบียบ สถานที่อันจำกัด นโยบายหรือเป้าหมายตลอดจนวิธีการในด้านการจัดการและสิ่งแวดล้อม ปัจจัยภายใน เช่น ระยะเวลา สถานภาพ ที่อยู่อาศัย ความเข้าใจในนโยบาย และความสมัครใจจะส่งผลต่อ ความพึงพอใจ

สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปหมายถึงสิ่งที่อยู่รอบร่างกายของสิ่งที่มีชีวิตที่มีปฏิกริยาหรือปฏิสัมพันธ์กับร่างกาย ทำให้สิ่งมีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดพฤติกรรม อย่างหนึ่งอย่างใดขึ้น ดังนั้น สภาพแวดล้อม ย่อมมีส่วนทำให้ทหารมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา สภาพแวดล้อมในค่ายทหารนับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อทหารเพราะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



### แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมได้ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันไป ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับทัศนคติ และภูมิหลังทางวิชาการของแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้ อาทรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง (2522, หน้า 19) ได้อธิบายเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันนั้นจะต้องมีมากพอจนเกิดความริเริ่มโครงการเพื่อการนั้นๆ คนเราสามารถรวมกันได้โดยผ่านองค์การ (Organization) ดังนั้นองค์การจะต้องเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้ ส่วนไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527, หน้า 6 - 7) ได้ให้ความหมายและหลักการสำคัญเรื่องนโยบายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำและสร้างโอกาสให้ประชาชน ทั้งรูปส่วนบุคคล กลุ่มชน ชมรมสมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน สหประชาชาติ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจและการกระทำซึ่งกระบวนการตัดสินใจจะตัดสินใจเกี่ยวกับจุดประสงค์ของสังคม และการจัดสรรทรัพยากร ส่วนกระบวนการกระทำจะต้องเป็นการกระทำโดยสมัครใจต่อกิจกรรมและโครงการ และเออร์วิน กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมให้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญ ร่วมกับการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคิดตามผลปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการกระทำที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ และติดตามตรวจสอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของตนเองและหรือของกลุ่ม

### ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมนั้น ผู้ศึกษาพบว่ามีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม โดยพิจารณาถึงสาเหตุที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ลักษณะที่สอง จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยพิจารณาตัวแปรความแตกต่างส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลมีอยู่ 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยภายในบุคคล เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งสิ่งที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกอยากมีส่วนร่วม

2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เป็นการมีส่วนร่วมที่เกิดจากแรงผลักดันภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลถูกบีบบังคับจากสังคม (การที่ต้องปฏิบัติตามประเพณี วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่นหรือได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม

### รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1982) ได้เสนอว่ารูปแบบของการมีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นรูปแบบแท้จริงนั้น จะต้องปฏิบัติด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญ คือ การตัดสินใจด้วย
2. การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรร ควบคุมทางการเงินและการบริการ
3. การใช้ประโยชน์ (Utilization) ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเองและการควบคุมทางสังคม
4. การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining Benefits) ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ในพื้นที่เท่ากัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ในสังคมและวัตถุก็ได้

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (2531) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งอ้างถึง ความหมายที่องค์การสหประชาชาติให้ไว้ ซึ่งเน้นว่าจะต้องมีความหมายครอบคลุมถึง

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการพัฒนา
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา
3. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตลอดกระบวนการพัฒนาและได้แสดงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 7 ระดับคือ

ระดับที่ 1 ถูกบังคับ	=	ไม่มีส่วนร่วมเลย
ระดับที่ 2 ถูกล่อ	=	มีส่วนร่วมน้อย
ระดับที่ 3 ถูกชักชวน	=	มีส่วนร่วมน้อย
ระดับที่ 4 ถูกสัมภาษณ์ความต้องการ	=	มีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับที่ 5 มีโอกาสเสนอความคิดเห็น	=	มีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับที่ 6 มีโอกาสเสนอโครงการ	=	มีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับที่ 7 มีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง	=	การมีส่วนร่วมในอุดมคติ

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลายผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ โดยจะประกอบด้วย

1. ร่วมศึกษาสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไข
2. ร่วมแสดงความคิดเห็น
3. ร่วมปฏิบัติ
4. ร่วมติดตามและประเมินผล

### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ได้มีการใช้คำว่า “ขวัญ” (Morale) “ทัศนคติ” (Attitude) และความพึงพอใจ (Satisfaction) แทนกันเสมอ ซึ่งทำให้เกิดความสับสนในบางครั้ง โดยแท้จริงแล้วทั้งสามคำมีความหมายต่างกัน ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ดังนี้

**ขวัญ** หมายถึง สิ่งที่ไม่เป็นตัวคน นิยามกันว่าเมื่ออยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่ง เชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง

**ทัศนคติ** หมายถึง แนวความคิดเห็น

**ความพึงพอใจ** หมายถึง อาการที่พอใจ การที่ชอบใจ หรือเรื่องที่ชอบใจ ดังนั้นในที่นี้จะกล่าวถึงรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจตามลำดับ คือ

**ความพึงพอใจ (Satisfaction)** เป็นความรู้สึกที่รับรู้ด้วยจิตใจ อาจแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ใ้บุคคลรอบข้างได้รับรู้

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจจึงมักจะมีผู้ที่จะพยายามอธิบายโน้ตชน หรือความหมายของความพึงพอใจไว้ในแง่ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้ทำการศึกษา เช่น ในแง่ของทัศนคติ แรงจูงใจ ความคาดหวัง ซึ่งรวบรวมไว้ดังนี้

1. ความหมายของความพึงพอใจ
2. ปัจจัยหรือแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

### ความหมายของความพึงพอใจ

ความหมายของคำว่า **ความพึงพอใจ** ได้มีผู้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันไว้หลายท่าน เช่น สเตราส์และเซย์เลส (Strauss & Sayles, 1960) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ และทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

แอปเปิล ไวท์ (Apple White, 1965) ให้ความหมายความ ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคล ความพึงพอใจในงานมีความหมายกว้าง รวมถึงความพึงพอใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย

มิลตัน (Millton, 1981) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

เพาเวลล์ (Powel, 1983) (อ้างใน บุบผา คำเลิศลักษณ์, 2537) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สนุกสนาน ปราศจากความรู้สึกเป็นทุกข์ ทั้งนี้ ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์ในทุกสิ่งที่ต้องการ แต่ความพึงพอใจนั้น จะหมายถึง ความสุขที่เกิดจากการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และเกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลกับการได้รับการตอบสนอง

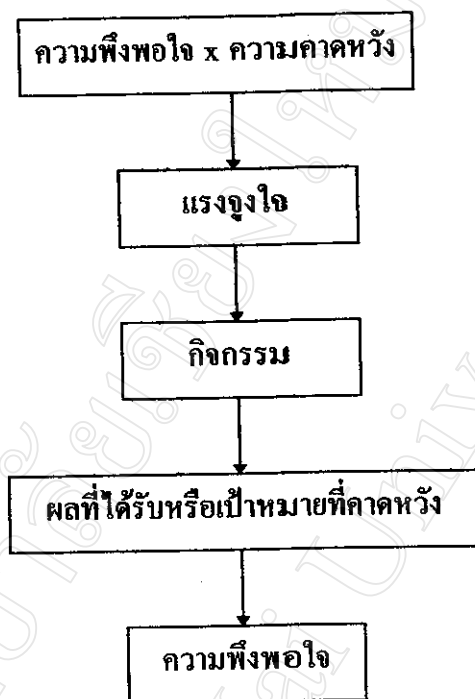
C.E.M. Joad, Philosophy (อ้างใน บุญเดิม พันรอบ ม.ป.ป.) กล่าวถึงแนวคิด แรงจูงใจเกี่ยวกับความสุข ความพอใจ หรือสิ่งใดก็ตาม ถ้าก่อให้เกิดความสุข แล้วเป็นสิ่งที่ดีที่สุด เป็นสิ่งที่ดีทั้งสิ้น

Bernard Berelson and Gary A. Steiner, 1964 ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า คือ ภาวะภายในที่ให้พลัง ทำให้เคลื่อนไหวหรือเคลื่อนที่ นั่นคือการจูงใจ และชี้นำหรือควบคุมพฤติกรรมให้มุ่งสู่เป้าหมาย

Victor Vroom อ้างใน (บุญเดิม พันรอบ. ม.ป.ป.) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจว่าเป็นทฤษฎีการคาดหวังเป็นทฤษฎีชื่อว่าทฤษฎี V.I.E. หรือ V.I.E. Theory เนื่องจากทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญคือ

1. V มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจ
2. I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง เครื่องมืออุปกรณ์ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ
3. E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึงความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อชีวิตปัจจัยเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างนี้เอง ทำให้ความพยายามกระทำดำเนินการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง ด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุความพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น ตามที่ได้แสดงความพยายามนั่นเองเรียกว่า

ความคาดหวังและความพอใจสิ่งต่าง ๆ ความคาดหวังอาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้  
 ดังแผนภูมิดังนี้



แสดงทฤษฎี V.I.E.

#### ปัจจัยหรือแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ

เฮ็ค สาระภูมิ (2529 : 20) กล่าวว่า ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารบุคคลเป็นอย่างดี ประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารและปัจจัยจูงใจอื่น ๆ มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้เหมือนกัน ซึ่งก็ได้มีผู้กล่าวถึงปัจจัยหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

อารี พันธุ์ณี (2538 : 181-182) ได้กล่าวที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motivation) แรงจูงใจในด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายหมด เพื่อให้บุคคลมีชีวิตรอดอยู่ได้ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับของความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรม การกระทำของคนเรา คือ จากความ

มากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การได้ตอบสนองสิ่งที่มาคาดหวัง

2) **แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation)** มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น และการตอบสนองต่อ สิ่งแวดล้อม ความต้องการความรัก และความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3) **แรงจูงใจทางสังคม หรือแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ (Social Motivation)** แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้น ส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตนอกบุคคลและเป้าหมายของ แรงจูงใจชนิดนี้ มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา

เมื่อพิจารณาโดยสรุป จะพบว่าทฤษฎีแรงจูงใจเหล่านี้ ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของความพึงพอใจได้ดีกว่า เมื่อคนได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความพอใจ แต่หากเขาไม่ได้ในสิ่งที่เขาพอใจก็จะเกิดความไม่พอใจ การวิจัยในครั้งนี้กระทำได้โดยการสร้างแบบสอบถามความต้องการของมนุษย์ และได้รับสิ่งตอบสนองในสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

อารี พันธมณี (2538 : 184-189) ได้อธิบายทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) **ทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic Theory)** คณาจารย์จากภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัว ในเรื่องแรงจูงใจไว้ว่า

ในสมัยโบราณเชื่อกันว่า มูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ ก็เพราะมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัว และพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

ต่อมาในศตวรรษที่ 18 และ 19 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า การที่มนุษย์ตัดสินใจจะกระทำสิ่งใดก็เพื่อหาความสมดุล ไม่ว่าจะมีความสุข หรือความเจ็บปวด คนที่ต้องการหาความเจ็บปวดนั้น มิใช่ว่าเขาจะไม่ได้รับความสุข ความจริงแล้วเขาก็มีความสุข แต่เป็นความสุขที่ออกมาในลักษณะที่พยายามทำให้ตนเองมีความเจ็บปวด และเขามีความพึงพอใจที่จะทำเช่นนั้น

ดังนั้น ทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการความสุขส่วนตัวนี้อาจกล่าวได้ว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการแสวงหาความสุขนี้ จึงเป็นแรงจูงใจหรือตัวเร้าที่ทำให้บุคคลได้มีการกระทำหรือพฤติกรรมต่างๆ ออกมา

2) ทฤษฎีสัญชาตญาณ (Instinctual Theory) สัญชาตญาณ เป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาแต่กำเนิด ซึ่งทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นจะต้องมีการเรียนรู้

3) ทฤษฎีการมีเหตุผล (Cognitive Theory) ทฤษฎีหลักการมีเหตุผล เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล ในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะบุคคลทุกคนมักจะมีสติปัญญา และมีความปรารถนาที่จะกระทำพฤติกรรมใด ๆ ด้วยความตั้งใจ นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจต่อการกระทำต่าง ๆ ได้ มีความรู้ว่าจะต้องทำอะไร ปรารถนาสิ่งใดและควรจะต้องตัดสินใจออกในลักษณะใด

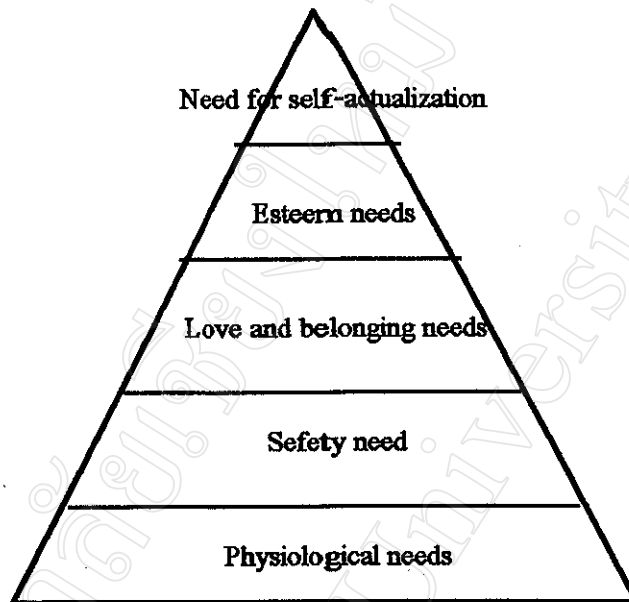
4) ทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories) โดยปกติแล้วพฤติกรรมและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลนั้นๆจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับนั้นเป็นภาวะความตึงเครียดนั้นออกไป แรงขับจึงมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ แรงขับภายในร่างกาย หรือแรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการของร่างกาย และแรงขับภายนอกในร่างกาย หรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้ที่สะสมไว้ในแต่ละบุคคล

5) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Theory of Need Gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ซึ่งได้กล่าวไว้ดังนี้

มนุษย์ทุกคน ล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้นและความต้องการของมนุษย์นี้มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูง ๆ ถ้าความต้องการในขั้นต่ำ ๆ ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจเสียก่อน

ลำดับขั้นทั้ง 5 ของความต้องการ (Maslow's Hierarchy or Needs) จะเรียงลำดับจาก

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย
3. ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการยอมรับจากกลุ่ม
5. ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง



แผนภูมิแสดงลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของ Maslow

### รายละเอียดของลำดับขั้นความต้องการดังนี้

1) **ความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs)** ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ และอากาศ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการขั้นต้นนี้ได้ จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการอื่น จะคิดเฉพาะสิ่งที่จะมาสนองความต้องการในขั้นนี้เท่านั้น

2) **ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)** เราจะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเรานั้นเป็นสิ่งที่รู้จักมักคุ้น และจะกลัวสิ่งที่แปลกไปจากเดิม ซึ่งความต้องการนี้จะเห็นได้ชัดในเด็กเล็ก เด็กมักจะชอบอะไรที่เหมือนเดิมมากกว่าการที่จะชอบอะไรที่แปลก ๆ และมักจะกลัวสิ่งที่แปลก เช่น กลัวคนแปลกหน้า เพราะเกิดความรู้สึกว่า คนแปลกหน้าจะเป็นอันตราย เราซึ่งเป็นผู้ใหญ่บางครั้งก็ไม่ชอบความแปลกใหม่เหมือนกัน

3) **ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)** คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่นอยากเป็นเจ้าของคนอื่น และในขณะที่เดียวกันก็อยากให้ตนเป็นที่รักและเป็นของใครสักคน เราจะรู้สึกเหงาหว่าเหวและขาดความอบอุ่น ถ้ารู้สึกว่าไม่มีใครรักหรือไม่รู้ว่าใครรักใคร ความต้องการชนิดนี้คนที่ยังขาดมากก็ยิ่งต้องการมาก เช่น คนที่ขาดเพื่อน ขาดพ่อ ขาดแม่ ก็ยิ่งต้องการความรักจากคนอื่นมาชดเชยมากขึ้น



4) ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่ามีค่า ทั้งในสายตาของตนเอง และผู้อื่น ซึ่งความต้องการนี้จะควบคุมไปกับความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกว่าคุณค่า มีค่า แข็งแรง ประสบผลสำเร็จ มีความสามารถพึ่งตนเองได้ มีความก้าวหน้ามีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับและความนิยมชมชอบจากคนทั่ว ๆ ไป ซึ่งความรู้สึกนี้จะนำไปสู่ความมั่นใจในตนเอง เห็นว่าตนเองสามารถทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น แต่ถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดความรู้สึกต่ำต้อยไร้ค่า อ่อนแอ หมคหวัง ไม่มี ความหมายในสายตาของผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Need for Self-Actualization) คือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถความสนใจ ความต้องการของตนเอง ยอมรับได้ทั้งในส่วนที่เป็นจุดอ่อน จุดบกพร่องของตนเองเป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการที่จะเป็นคนที่เรารับได้ที่ดีที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นพื้นฐานในการเลือกอาชีพ ถ้าทำความเข้าใจตนเองได้ถูกต้อง เลือกงานถูก ก็มีความสุข ทำงานได้เต็มความสามารถ แต่ถ้าทำไม่ได้ก็เกิดความรู้สึกขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ตนเองชอบและงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา สำหรับความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมสถาบันหรือองค์กรนั้น ได้มีการค้นคว้าไว้ ดังนี้

Forehand and Gilmer, (1964) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรไว้ว่า

1. เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ
2. เป็นลักษณะที่สืบทอดกันมาตลอดเวลา
3. เป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละองค์การ

Forehand and Gilmer ได้สรุปไว้ว่า อิทธิพลของบรรยากาศในองค์กร ที่มีพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงานหรือการเรียนนั้น ดูได้จากสิ่งเร้า ที่เร้าใจในแต่ละบุคคล

องค์ประกอบที่รวมกันขึ้นเป็นบรรยากาศขององค์กรนั้น ได้แก่ ขนาดขององค์การ โครงสร้างขององค์การ ความสลับซับซ้อนของระบบในองค์กร แบบของผู้นำในองค์กรและเป้าหมายขององค์การ

James and Jones (1974) ได้รวบรวมงานวิจัยและงานเขียนของบุคคลต่าง ๆ เช่น Hall, Haas and Johnson (1967). Pugh, Hickson, Hining and Turner. (1968) and Katz and Kahn. (1966) บุคคลเหล่านี้ได้สรุปความหมายขององค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานไว้ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ (Context) ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

2) องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึก มีทัศนคติและมีความพึงพอใจหรือไม่พอใจ

3) องค์ประกอบทางด้านวิธีดำเนินงานขององค์การ (Process) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ ดังนี้

3.1 ลักษณะผู้นำ

3.2 การสื่อสารติดต่อภายในองค์การ

3.3 การควบคุมองค์การ

3.4 การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ

3.5 การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงองค์การ

3.6 ความร่วมมือประสานงานระหว่างบุคคลในองค์การ

3.7 การเลือกคนเข้าทำงาน

3.8 การเข้าสังคมและเรียนรู้สังคม

3.9 การให้รางวัล

3.10 การตัดสินใจ

3.11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

4) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) องค์ประกอบทางกายภาพขององค์การมีผลต่อกำลังขวัญของบุคคลในองค์การ องค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่

4.1 ลักษณะทั่ว ๆ ไปของห้องทำงาน หรือห้องเรียน เช่น พื้นที่ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียงรบกวน การถ่ายเทอากาศ ความชื้น เป็นต้น

4.2 อุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น มีหมวกกันอุบัติเหตุ มีที่ปิดหู มีแว่นป้องกันสายตาในงานเชื่อม โลหะ มีเสื้อป้องกันกรดหรือสารพิษต่าง ๆ

4.3 สถานที่ตั้งองค์การหรือโรงงาน การคมนาคมสะดวก

4.4 ความแปรปรวนของสิ่งแวดล้อม ไม่แออัด ทิศทางลมดี

4.5 ความต้องการของตลาด เช่น การผลิตนักศึกษาในสถาบันฯ จะต้องเน้นวิชาชีพที่ออกไปประกอบอาชีพส่วนตัวได้ หรือออกไปทำงานกับองค์การอื่นได้

4.6 ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม เช่น มีความปลอดภัยในโรงงาน

## ความเป็นมาและบทบาทหน้าที่ของค่ายาวิละ มณฑลทหารบกที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่

### ประวัติความเป็นมาของหน่วย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ได้ทรงเข้าตีเมืองเชียงใหม่ โดยมีพระยาภาววิละ เป็นกองทัพหน้า ขับไล่พม่าเข้าตีออกจากเมืองเชียงใหม่ได้สำเร็จ เมื่อ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2317 และได้ปกครองเมืองเชียงใหม่แบบประเทศราชสืบมาจนถึง พ.ศ. 2435 รวมเวลา 118 ปี พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงประกาศให้อาณาจักรล้านนาไทยเข้าเป็นส่วนหนึ่งของราชอาณาจักรไทยมีชื่อว่า “มณฑลพายัพ” เมื่อ พ.ศ. 2436 กองทัพบกได้ส่งหน่วยทหารมาประจำที่เชียงใหม่ 1 กองร้อย โดยมี ร้อยโท ทองคำ ภูมิประเทศ เป็นผู้บังคับกองร้อย เรียกว่า “กองทหารเชียงใหม่” ที่ตั้งหน่วยอยู่ที่บริเวณวัดชัยศรีภูมิ อ.เมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันหลังจากจอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี ปรากฏภูเงี้ยวพ่ายแพ้ราบคาบแล้วใน พ.ศ. 2446 จึงได้ขยายกำลังทหาร โดยย้ายกรมทหารราบที่ 8 เดิมอยู่ มณฑลนครราชสีมา มาประจำมณฑลพายัพเชียงใหม่ และขยายกำลังเป็น “กรมบัญชาการมณฑลพายัพตะวันตก” แล้วย้ายหน่วยทหารเข้ามาที่ค่ายกาวิละปัจจุบัน ซึ่งเป็นที่ดินของ นายอากร เต็กกิม แซ่หลี่ มอบให้กองทัพบก และต่อมาได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็น “พระโสภณพิพรรฒ์ธน์”

พ.ศ.2448 ได้เปลี่ยนแปลงชื่อหน่วยเสียใหม่ โดยการยุบกรมบัญชาการทหารบกตะวันตกตะวันตก เป็นกรมบัญชาการทหารพายัพเชียงใหม่แห่งเดียวในเดือนมกราคม ปีเดียวกันนั้น สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชเจ้าฟ้ามหาวชิราวุธ ขณะดำรงพระอิสริยยศเป็นสมเด็จพระยุพราชได้ทรงเสด็จเชียงใหม่ เยี่ยมค่ายทหารกาวิละ และทรงรับตำแหน่งเป็นผู้บังคับการพิเศษ

พ.ศ. 2451 กองทัพบก ตั้งหน่วยกำลังรบขึ้นเป็น กองพลที่ 8 ขึ้นตรงต่อกรมยุทธนาธิการ โดยมีที่ตั้งอยู่ ณ ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ.2454 กองพลที่ 8 เปลี่ยนชื่อขึ้นเป็น กองพลที่ 8 ขึ้นตรงต่อกรมยุทธนาธิการ โดยมี ที่ตั้งอยู่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2455 ซึ่งมีพระยาพิพิธเศษะ เป็นผู้บัญชาการคนแรก

พ.ศ.2457 กองทัพบกมีคำสั่งให้ผู้บัญชาการกองพลที่ 8 เป็นผู้บัญชาการทหารมณฑลพายัพอีกตำแหน่งหนึ่ง

พ.ศ.2458 เดือนธันวาคม พลเอกกรมหลวงพิษณุโลกประชานารถ ขณะดำรงตำแหน่งเสนาธิการทหารบก ได้เสด็จเยี่ยมทหารค่ายกาวิละ

พ.ศ.2461 กระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่งสำหรับทหารบกเรื่อง กำหนดเขตและชื่อมณฑลทหารบก และจังหวัดทหารบกที่ 223/28254 ลง 22 มี.ค. 2461 ให้มณฑลทหารบกพายัพมีเขตพื้นที่ตรงกับเขตมณฑลพายัพ โดยมีจังหวัดเชียงใหม่และลำพูนรวมกัน

ก. จังหวัดทหารบกเชียงใหม่ ลำพูน มีเขตตรงกับเขตจังหวัดเชียงใหม่และลำพูนรวมกัน

ข. จังหวัดทหารบกเชียงราย มีเขตตรงกับจังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ.2469 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จเชียงใหม่ เยี่ยมหน่วยทหารค่ายกาวิละ และทรงรับตำแหน่งเป็นผู้บังคับการพิเศษ

พ.ศ.2471 กองทัพบกยุบกองพลที่ 8 เหลือแต่หน่วยมณฑลทหารบกพายัพ

พ.ศ.2475 ยุบมณฑลทหารบกพายัพ ยุบกรมทหารราบที่ 8 เป็นกองทัพบทหารราบที่ 14

พ.ศ.2479 กองทัพบทหารราบที่ 14 แปรสภาพเป็น กองพันทหารราบที่ 31

พ.ศ.2485 กองพันทหารราบที่ 31 ขยายเป็น กรมทหารราบที่ 11

พ.ศ.2489 กรมทหารราบที่ 11 แปรสภาพเป็น กรมทหารราบที่ 14

พ.ศ.2493 กรมทหารราบที่ 14 แปรสภาพเป็นกรมทหารราบที่ 7

พ.ศ.2495 ค่ายจังหวัดทหารบกเชียงใหม่ได้รับพระราชทานชื่อว่า “ค่ายกาวิละ”

ตามแจ้งความกองทัพบกที่ 10/6079 ลง 8 เมษายน 2495

พ.ศ.2498 กรมทหารราบที่ 7 แปรสภาพเป็น กรมผสมที่ 7

พ.ศ.2517 กองทัพบกมีคำสั่งแยกผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 7 กับผู้บังคับการจังหวัดทหารบกเชียงใหม่ เป็นคนละหน่วย

พ.ศ. 2533 กองทัพบก มีคำสั่ง (เฉพาะ) ลับ ที่ 129/33 เรื่อง แปรสภาพหน่วยและปรับการจัดหน่วย มณฑลทหารบก, จังหวัดทหารบก ลง 14 ส.ค. 2533 ให้ จทบ. ช.ม. แปรสภาพและปรับการจัดหน่วยเป็น มณฑลทหารบกที่ 33

บทบาทและหน้าที่ของ มทบ.๓๓ ในยามปกติ

มทบ. 33 ได้แปรสภาพหน่วยและปรับการจัดหน่วย มาจาก จทบ.ชม. ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ลับที่ 129/33 ลง 14 ส.ค. 2533 มีนามย่อว่า “มทบ. 33” เครื่องหมายสังกัด “มทบ. 33” มีที่ตั้งเริ่มต้นและปกติอยู่ที่ ค่ายกาวิละ อ.เมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด คือ จว.เชียงใหม่, ลำพูน, แม่ฮ่องสอน พะเยาและ จังหวัดเชียงราย โดยมีผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 33 เป็นผู้บังคับบัญชา

ภารกิจ

3.1 บังคับบัญชาจังหวัดทหารบก และกำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

3.2 รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหารภาคคีและการเรือนจำ

3.3 ดำเนินการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

3.4 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายในและการ  
ป้องกันประเทศ

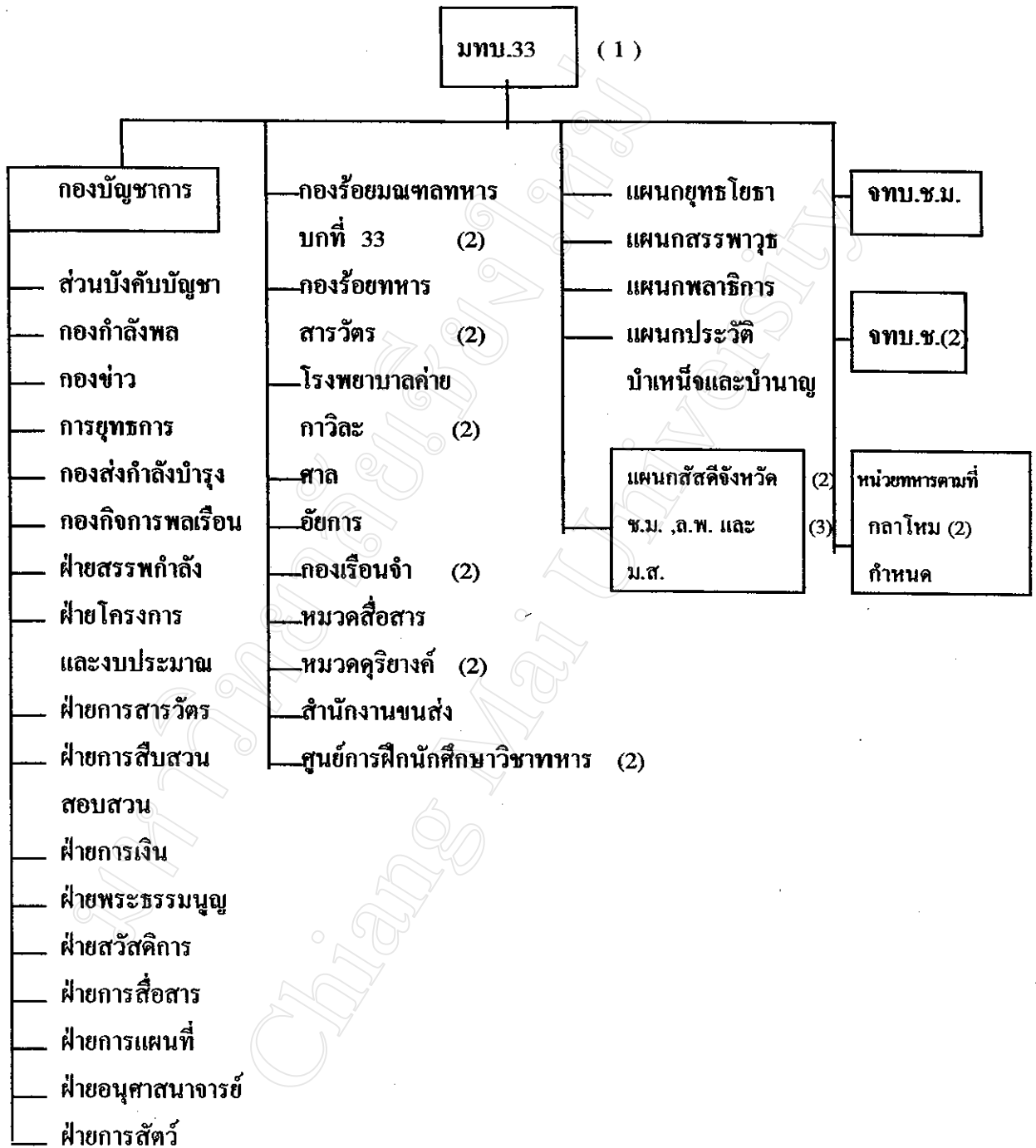
การแบ่งมอบ

เป็นหน่วยในอัตรารอง กองทัพอากาศที่ 3

การจัด (ฝั่งการจัด)

มณฑลทหารบกที่ 33 จัดหน่วยตามอัตรากิจการและยุทธโรปกรณ์ หมายเลข 51-203

ลง 5 สิงหาคม 2531



หมายเหตุ

- (1) ทำหน้าที่เป็น จทบ . ช.ม. ค้ำย
- (2) เป็นอัตราแยกต่างหาก
- (3) ขึ้นการบังคับบัญชาต่อ มทบ. 33 ในฐานะทำหน้าที่เป็น จทบ.ช.ม.

### หน้าที่ตามความรับผิดชอบของหน่วยในอัตรา

หน่วยงานในอัตราราชการจัดของมณฑลทหารบกเพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการและการสนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยหน่วยงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่วนการบรรจุกำลังพลและบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามโครงการเสริมสร้างกำลังกองทัพและนโยบายของกองทัพบก

#### ก. กองบัญชาการมณฑลทหารบก

- 1) ส่วนบังคับบัญชาประกอบด้วย ผู้บัญชาการมณฑลทหารบก รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบก เสนาธิการมณฑลทหารบก รองเสนาธิการฯ หัวหน้ากองบังคับการ นายทหารสารบรรณและเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน และกำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนด
- 2) ฝ่ายกำลังพล ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายกำลังพล ผู้ช่วยนายทหาร ฝ่ายกำลังพล นายทหารธุรการและกำลังพลฯ รับผิดชอบเรื่องกิจการกำลังพลทั้งปวงของมณฑลทหารบก
- 3) ฝ่ายการข่าว ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายการข่าว ผู้ช่วยนายทหารฝ่าย การข่าว ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายการข่าวฝ่ายอากาศ ฯลฯ รับผิดชอบเรื่องสายงานข่าวการต่อต้านการข่าวกรอง
- 4) ฝ่ายยุทธการ ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธการ ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธการฝ่ายอากาศ ฯลฯ รับผิดชอบเรื่องยุทธการของมณฑลทหารบก
- 5) ฝ่ายส่งกำลังบำรุง ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง ฯลฯ รับผิดชอบเรื่องกิจการส่งกำลังบำรุงของมณฑลทหารบก
- 6) ฝ่ายกิจการพลเรือน ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายกิจการพลเรือน ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายกิจการพลเรือน นายทหารประชาสัมพันธ์ ฯลฯ มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือน และการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางทหาร
- 7) ฝ่ายโครงการและงบประมาณ ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายโครงการและงบประมาณ ผู้ช่วยนายทหารโครงการและงบประมาณ ฯลฯ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการเกี่ยวกับกิจการงบประมาณ อำนาจการและกำกับการเรื่องกิจการงบประมาณ จัดทำโครงการเสนอความต้องการของหน่วยและรายงานการใช้ งบประมาณตามวงรอบ
- 8) ฝ่ายการเงิน ประกอบด้วย หัวหน้านายทหารการเงิน นายทหารบัญชี นายทหารควบคุมการเบิกจ่าย นายทหารรับจ่ายเงิน ฯลฯ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ หน่วยรับการสนับสนุนให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบ แบบธรรมเนียมของทางราชการ

รับผิดชอบการจับจ่าย และการบัญชีทั้งเงินในงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ตลอดจนการเงินการบัญชี เงินสโมสรให้ถูกต้องรัดกุม

9) ฝ่ายการสารวัตร ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายการสารวัตร และเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ เกี่ยวกับกิจการสารวัตรทหาร วางแผน ประสานงาน กำกับการเกี่ยวกับการรักษาความสงบ การจรจรและวินัยทหาร ฯลฯ

10) ฝ่ายการสืบสวนสอบสวน ประกอบด้วย นายทหารสืบสวนสอบสวน ผู้ช่วยนายทหารสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่ สืบสวนสอบสวนความผิดของทหารในพื้นที่ของหน่วยและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อดำรงไว้ซึ่งคำสั่งและการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายและขนบธรรมเนียมของทหาร ตลอดจนเข้าฟังการสอบสวนในกรณีที่ทหารเป็นผู้เสียหายหรือเป็นผู้ต้องหาคดีอาญาตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงกลาโหม กับกระทรวงมหาดไทย

11) ฝ่ายสวัสดิการ ประกอบด้วย นายทหารสวัสดิการ ผู้ช่วยนายทหารสวัสดิการ นายทหารการกีฬา ฯลฯ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวกับการสวัสดิการ อำนวยการกำกับการและปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการสวัสดิการของข้าราชการ กิจการสโมสรและสินค้า การกีฬา การบันเทิง ห้องสมุด ที่พักผ่อนและการฌาปนกิจ การพิพิธทหาร กิจการสงเคราะห์ทหารผ่านศึกและบริการด้านการศึกษา

12) ฝ่ายสรรพกำลัง ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายสรรพกำลัง สัสดี นายทหารเตรียมพล นายทหารควบคุมกำลังสำรอง นายทหารการส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับการสัสดี การกำลังสำรองอำนวยการกำกับการ และปฏิบัติในเรื่อง พรบ.ว่าด้วย การรับราชการทหาร การระดมสรรพกำลัง การสัสดี การส่งกำลังบำรุง และการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร

13) ฝ่ายการสื่อสาร ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายการสื่อสาร ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายการสื่อสาร ฯลฯ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการในเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหน่วยทหารในเขตพื้นที่ อำนวยการกำกับการและปฏิบัติเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารทั้งปวงของมณฑลทหารบก

14) ฝ่ายการแผนที่ ประกอบด้วย นายทหารแผนที่และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่เรื่องแผนที่และเป็นฝ่ายกิจการพิเศษในเรื่องการแผนที่

15) ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ ประกอบด้วย อนุศาสนาจารย์และเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ อำนวยการ กำกับการและปฏิบัติในเรื่องพิธีกรรมทางศาสนาทั้งปวง ตลอดจนการอบรมศีลธรรม และให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ ในกิจการอนุศาสนาจารย์



16) ฝ่ายการสัตว์ ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายการสัตว์และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ อำนาจการ กำกับการและปฏิบัติเรื่องเกี่ยวกับเสบียงสัตว์ การสัตว์ภัณฑ์ การสัตว์รักษา และการ บริการสัตว์ ตลอดจนการบำรุงพันธุ์สัตว์ กำหนดความต้องการ สป.สายการสัตว์ เก็บรักษาและ แจกจ่ายควบคุมทางปฏิบัติต่อหน่วย และสถานภาพการส่งบำรุงสายการสัตว์ของมณฑลทหารบก และให้คำปรึกษาและแนะนำผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการในเรื่องเกี่ยวกับสัตว์

ข. ศาล ประกอบด้วย จำศาล ผู้ช่วยจำศาล และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เสนอสำนวนให้ตุลาการ หรือตุลาการพระธรรมนูญในคดีนั้นๆ ตรวจสอบความพร้อมสมบูรณ์ของคู่ความ จัดให้พยานสาบานตัว คอยปฏิบัติตามคำสั่งศาลขณะพิจารณาคดี รักษาระเบียบศาล ควบคุมกำกับดูแล รักษาเอกสาร สำนวนคดี

ค. อัยการ ประกอบด้วย อัยการศาล อัยการผู้ช่วย และเสมียนศาล มีหน้าที่ดำเนินการ ต่อทหารที่กระทำผิดคดีให้เป็นไปตามกฎ ข้อบังคับ และระเบียบของกฎหมายให้คำปรึกษา บัญชาการมณฑลทหารบกในเรื่องการใช้หรือปฏิบัติการตามอำนาจของกฎหมายหรือแบบ ธรรมเนียมทหารเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมายเมื่อประกาศกฎอัยการศึก

ง. เรือนจำ ประกอบด้วย ผู้บังคับเรือนจำ ผู้ช่วยผู้บังคับเรือนจำ เสมียนและผู้คุม มีหน้าที่ดำเนินการควบคุมทหารที่กระทำผิดกฎหมายและแบบธรรมเนียมทหาร บันทึกและรายงาน สถิติผู้กระทำผิด

จ. สำนักงานขนส่ง ประกอบด้วย นายทหารการขนส่ง นายทหารการเคลื่อนย้าย มีหน้าที่ ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบธรรมเนียมเรื่องการขนส่ง การเคลื่อนย้าย การส่งกำลัง และซ่อมบำรุง ยานพาหนะ ฝ่ายขนส่งให้คำปรึกษาและเสนอแนะผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการเกี่ยวกับกิจการ ขนส่ง นายทหารยานยนต์ รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาแหล่งรวมรถ

ฉ. แผนกยุทธโยธา ประกอบด้วย นายทหารฝ่ายยุทธโยธา ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธโยธา นายทหารที่ดิน นายทหารสาธารณูปโภค มีหน้าที่อำนาจการ กำกับการและปฏิบัติในเรื่องที่ เกี่ยวกับการที่ดิน การก่อสร้าง การซ่อม และตกแต่งสถานที่และบริเวณการติดตั้งและซ่อม สิ่งอำนวยความสะดวก และการประมาณการในเรื่องงบประมาณที่เกี่ยวข้อง กำหนดความต้องการ อุปกรณ์สายยุทธโยธา ตลอดจนการจัดหาเก็บรักษาและแจกจ่ายควบคุมทางปฏิบัติต่อหน่วยและ สถานภาพทางการส่งกำลังบำรุงสายยุทธโยธาให้คำปรึกษาและเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาและฝ่าย อำนาจการเกี่ยวกับกิจการยุทธโยธา

ช. แผนกพลาธิการ ประกอบด้วย พลาธิการ ผู้ช่วยพลาธิการ นายทหารการน้ำมัน นายทหารฝ่ายเกี่ยกกาย หัวหน้าคลัง และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ กำหนดความต้องการสิ่งอุปกรณ์ สายพลาธิการและแจกจ่าย วางแผนกำกับดูแลทางเทคนิคเกี่ยวกับพลาธิการของหน่วยรับการ

สนับสนุน ควบคุมทางปฏิบัติต่อหน่วยและสถานภาพการส่งกำลังบำรุงสายพลการของจังหวัดทหารบก ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนาจการ

ค. แผนกประวัติ บำเหน็จและบำนาญ ประกอบด้วย หัวหน้าแผนก ประจำแผนกและเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ การยื่นเรื่องราวขอรับเบี้ยหวัด บำเหน็จบำนาญ บำนาญพิเศษ และบำเหน็จตกทอด ให้กับข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ

ค. หมวดสื่อสาร ประกอบด้วย ผู้บังคับหมวดสื่อสาร รองผู้บังคับหมวด ผู้บังคับตอนวิทยุ ผู้บังคับตอนทางสายและเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ กำกับดูแลเรื่องการติดต่อสื่อสารทั้งปวงของมณฑลทหารบก รวมทั้งปฏิบัติการสื่อสารวิทยุประจำถิ่นด้วย นายทหารฝ่ายการสื่อสารทำหน้าที่บังคับหมวดสื่อสาร ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายการสื่อสารทำหน้าที่รองผู้บังคับหมวด

ด. หมวดครุภัณฑ์ ประกอบด้วย ผู้บังคับหมวด รองผู้บังคับหมวด และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ปฏิบัติงานในกิจการครุภัณฑ์ โดยบรรเลงแบบวงโยธวาทิตประจำแถวในพิธีต่างๆ บรรเลงแบบวงหัตถดนตรีในงานเลี้ยงรื่นเริง งานพิธีในโอกาสต่าง ๆ

ท. หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประกอบด้วย ผู้บังคับหน่วยฝึก รองผู้บังคับหน่วยนายทหารเตรียมการ นายทหารธุรการและกำลังพล ผู้ฝึก ครูฝึก อาจารย์วิชาต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการฝึกศึกษานักศึกษาวิชาทหารในเขตพื้นที่มณฑลทหารบก สามารถฝึกนักศึกษาวิชาทหารได้ถึงชั้นปีที่ 3 จำนวน 3,000 คนต่อปี

น. โรงพยาบาล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ นายทหารธุรการและกำลังพล นายทหารเวชกรรมป้องกัน นายทหารส่งกำลังสายแพทย์ นายทหารการเงิน พลาธิการ หัวหน้าแผนกพยาธิวิทยา หัวหน้าแผนกรังสีกรรม หัวหน้าแผนกพันดกรรม หัวหน้าแผนกเภสัชกรรม หัวหน้าแผนกพยาบาล หัวหน้าแผนกอายุรกรรม นายทหารพยาบาลหัวหน้าแผนกศัลยกรรมและสูตินรีเวชกรรม ผู้บังคับหมวดพลเสนารักษ์ รองผู้บังคับหมวดพลเสนารักษ์มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังพลและครอบครัวของหน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบและหน่วยทหารในพื้นที่อื่นที่ขอรับการสนับสนุนตลอดจนพลเรือนทั่วไป ดำเนินการทางเวชกรรมป้องกันให้แก่หน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ ดำเนินการฝึกอบรบวิทยาการทางการแพทย์ให้แก่กำลังพล ดำเนินการสังคมนาเคราะห์ทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยตามความจำเป็นฝึกอบรบทหารกองประจำการเหล่าทหารแพทย์ สนับสนุนสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์หรือจัดตั้งคลังสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์สนับสนุนหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่ได้ตามที่ได้รับมอบเมื่อจำเป็น

บ. กองร้อยมณฑลทหารบก ประกอบด้วย ผู้บังคับกองร้อย รองผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวดฝึก ผู้บังคับหมวดสนามยิงปืน ผู้บังคับหมวดบริการสนามบิน (บรรจุเฉพาะ จทบ. อ.ค.) ผู้บังคับหมวดบริการผู้บังคับตอนสุทกรรม มีหน้าที่ให้การระวังป้องกัน การบริการแรงงาน

และการเลี้ยงดูแก่กองบังคับการมณฑลทหารบก ดำเนินการรักษาการณ์ การจัดกองเกียรติยศ การระวังป้องกันที่ตั้งทางทหารที่สำคัญ ตลอดจนให้การสนับสนุนหน่วยทหาร เกี่ยวกับสนามฝึก สนามยิงปืน และสนามบิน ในยามสงครามจะเป็นหน่วยกำลังประจำถิ่น มีหน้าที่ดูแลและรักษาที่ตั้งหน่วยทหาร และป้องกันพื้นที่ส่วนหลังตามที่ได้รับมอบ

ป. กองร้อยทหารสารวัตร ประกอบด้วย ผู้บังคับกองร้อย รองผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวดสารวัตร มีหน้าที่ปฏิบัติงานในกิจการสารวัตรทหาร โดยบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทหาร อารักขาและรักษาความปลอดภัยผู้บังคับบัญชาชั้นสูงและบุคคลสำคัญที่ได้รับมอบรักษาความปลอดภัยที่ตั้งและสิ่งอำนวยความสะดวกทางทหาร และการขนส่ง จับกุมทหารและข้าราชการพลเรือน สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งอยู่ในอำนาจศาลทหารที่กระทำความผิดและป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่ทางทหาร อำนาจการควบคุมการจราจรทางทหาร สนับสนุนการพิทักษ์พื้นที่ส่วนหลังดำเนินการต่อเชลยศึกบุคคลพลเรือนชาติอื่นที่ถูกกักกันเมื่อได้รับมอบหมาย

#### ขีดความสามารถ / ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

1. รักษาระเบียบวินัยและแบบธรรมเนียมของทหารภายนอกที่ตั้งหน่วยทหาร และมีอำนาจสั่งการแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่ ในกรณีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
2. ใช้อำนาจตามกฎหมายในการสั่งการแก่หน่วยทหาร เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญ สถานที่ และอสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งจัดการเฝ้ารักษาสถานที่ตั้งที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง
3. อำนาจการรักษาความปลอดภัยบุคคล และสถานที่สำคัญทางทหารในเขตพื้นที่ในเรื่องการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ การพิทักษ์พื้นที่เขตหลัง การรักษาสถานที่และตำบลสำคัญในสถานการณ์ฉุกเฉิน การข่าวกรองและการต่อต้านการข่าวกรอง
4. ดำเนินการเกี่ยวกับ การศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ
5. ดำเนินการระดมสรรพกำลังทางด้านกำลังพล การสัตย์ การส่งกำลังบำรุงและการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร
6. จัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร
7. ดำเนินการกำลังพลในเรื่องการจัดทำประวัติรับราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ สนับสนุนหน่วยทหารในเขตพื้นที่

8. บำรุงขวัญทหารในเขตพื้นที่ด้วยการสวัสดิการ และบำรุงขวัญอื่น ๆ เช่น การร้านค้า การสหกรณ์ การสโมสรทหาร การสงเคราะห์ทางการเงิน การออมทรัพย์ การสงเคราะห์ทาง ฌาปนกิจ การพิทักษ์ การกีฬา การบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจ การไปรษณีย์ กิจการ สงเคราะห์ทหารผ่านศึก การอบรมจิตใจ และการบริการด้านการศึกษา

9. จัดการสนับสนุนการฝึกให้กับหน่วยทหารในเขตพื้นที่ ในเรื่องเครื่องช่วยฝึกการ บริการสนามฝึกและสนามยิงปืน

10. รักษาและควบคุมอสังหาริมทรัพย์ของทหารในเขตพื้นที่ รวมทั้งการเก็บผลประโยชน์ จากสถานที่ หรืออสังหาริมทรัพย์เหล่านั้น

11. สนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงให้แก่ตนเองและหน่วยทหารในเขตพื้นที่ ตามที่ หน่วยเหนือกำหนด เช่น

11.1 การเคลื่อนย้ายและการขนส่งสิ่งอุปกรณ์

11.2 การดำเนินการเกี่ยวกับที่ดิน การก่อสร้าง การซ่อมแซมตกแต่งอาคารสถานที่ การติดตั้งและซ่อมแซมสิ่งอำนวยความสะดวก

11.3 การรักษาพยาบาลและส่งกำลังกลับกำลังทหาร รวมทั้งครอบครัวในเขต พื้นที่

11.4 เป็นตำบลส่งกำลังของบัญชาการช่วยรบ หรือตามที่กองทัพบกกำหนดเพื่อ ทำหน้าที่เก็บรักษาแจกจ่าย และจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์บางประเภท

12. จัดการเก็บรักษาและบริการแบบธรรมเนียมแก่หน่วยทหาร และแจกจ่ายแบบ ธรรมเนียมของกองทัพบกแก่หน่วยทหารในเขตพื้นที่

13. ดำเนินการบริหารการเงินราชการ ทำการเบิกจ่าย เก็บรักษา จัดทำบัญชีเงินราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของราชการและรวบรวม จัดทำบริหารควบคุมงบประมาณ ตลอด จนรายงานผลการใช้งบประมาณของหน่วยทหาร ในเขตพื้นที่ที่ต้องรับการสนับสนุนงบประมาณ จากมณฑลทหารบก

14. จัดการติดต่อสื่อสารระหว่างที่ตั้งหน่วยทหารในเขตพื้นที่

15. จัดการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางทหาร ตลอดจนติดต่อกับหน่วยพลเรือนใน เขตพื้นที่

16. กำกับดูแล ประสานงาน และดำเนินงานกิจการพลเรือนในเขตพื้นที่

17. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จในยามปกติ เช่น

17.1 ทำหน้าที่เป็นกองบัญชาการ พลเรือน ตำรวจ ทหาร ควบคุมกองกำลัง เพื่อการต่อสู้เบียดเบียนเพื่อป้องกันและต่อสู้เพื่อเอาชนะคอมมิวนิสต์ รวมทั้งขบวนการก่อการร้าย ทุกรูปแบบ

17.2 จัดตั้งมวลชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา

17.3 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์พัฒนา โดยการพัฒนาหมู่บ้านเป้าหมายในพื้นที่ยุทธศาสตร์พัฒนา เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นทำให้เกิดความรัก ห่วงแหนแผ่นดิน เสียสละและอาสาสมัครเข้าต่อสู้กับข้าศึกเมื่อมีภัยคุกคาม

18. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบียดเบียนในยามสงคราม เช่น

18.1 ควบคุมการบังคับบัญชาหน่วยกำลังประจำถิ่น ทั้งที่อยู่ในความควบคุมของ กองทัพบกโดยตรง และขึ้นควบคุมทางยุทธการต่อกองทัพบก ได้แก่หน่วยกองพันทหารราบเบา กองพันทหารม้าเบา ทหารพราน ตำรวจตระเวนชายแดน กองร้อยอาสาสมัครหน่วยปฏิบัติการ พิเศษ และกำลังกึ่งทหารอื่น ๆ รวมทั้งกำลังประชาชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนา

18.2 ควบคุมและอำนาจการกำลังประจำถิ่น ในการต่อสู้เพื่อเอาชนะ คอมมิวนิสต์ในเขตพื้นที่ รวมทั้งขบวนการก่อการร้ายทุกรูปแบบ

18.3 ควบคุมบังคับบัญชากำลังประจำถิ่น สนับสนุนการต่อสู้ของกำลังรบหลัก ในเรื่องการกำบังหรือรั้งหน่วง การป้องกันการแทรกซึม การปฏิบัติสงครามกองโจร การระวัง ป้องกันพื้นที่เขตหลัง การรักษาความสงบของท้องถิ่น การรักษาความปลอดภัยต่อที่ตั้งและการ ควบคุมความเสียหายเป็นพื้นที่

18.4 ควบคุมและอำนาจการกำลังประชาชนในหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนาให้ ปฏิบัติการในเรื่อง การรวบรวมข่าวสาร การแจ้งเตือนการเข้ามาของข้าศึก การป้องกันการก่อ วินาศกรรม และการบ่อนทำลายของข้าศึก เป็นแกนของประชาชนในเขตพื้นที่ การร่วมปฏิบัติ การสงครามกองโจร การรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน รวมทั้งการป้องกันชายแดนในขั้นต้น

19. ปกครองบังคับบัญชาจังหวัดทหารบก และกำลังประจำถิ่นของกองทัพบกตามที่ได้รับ การแบ่งมอบ

## หน่วยรับการสนับสนุน

1. กองพลรบพิเศษที่ 2 (พล.รพศ.2)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
2. กรมรบพิเศษที่ 5 (รพศ.5)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
3. กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 (รพศ.5 พัน.1)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
4. กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 2 (รพศ.5 พัน.2)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
5. กรมทหารราบที่ 7 (ร.7)	อ.เมือง	จว.ช.ม.
6. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 (ร.7 พัน.1)	อ.เมือง	จว.ช.ม.
7. กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 7 (ร.7 พัน.2)	อ.เชียงดาว	จว.ช.ม.
8. กองพันทหารราบที่ 4 กรมทหารราบที่ 7 (ร.7 พัน.4)	อ.แม่สะเรียง	จว.ม.ส.
9. กองพันทหารราบที่ 5 กรมทหารราบที่ 7 (ร.7 พัน.5)	อ.ปาย	จว.ม.ส.
10. กรมทหารราบที่ 36 (กรม ทพ.36)	อ.แม่สะเรียง	จว.ม.ส.
11. กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 7 (ป.พัน.7)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
12. กองพันพัฒนาที่ 3 (พัน.พัฒนา 3)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
13. กองพันสัตว์ต่างกรมการสัตว์ทหารบก (พัน.สต.กส.ทบ.)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
14. กองการสัตว์และเกษตรกรรมที่ 3 กรมการสัตว์ทหารบก (กสข.3 กส.ทบ.)	อ.แม่มริม	จว.ช.ม.
15. หมวดซ่อมบำรุงส่วนหน้าที่ 1 สรรพวุฒทหารบก กองพลทหารราบที่ 4 (มว.ขบร.สน.1 สพบ.พล.ร.4)	อ.เมือง	จว.ช.ม.
16. ชุดควบคุมที่ 35 (ชค.35)	อ.แม่สะเรียง	จว.ม.ส.
17. ชุดเฉพาะกิจ (จก.327)	อ.เมือง	จว.ช.ม.
18. ชุดควบคุมทหารพรานกองกำลังนเรศวร ทหารพรานกองทัพอากาศที่ 3 (ชค.ทพ.กกล.ทพ.ทก.3)	อ.แม่เมาะ	จว.ช.ม.
19. ชุดควบคุม 513 ส่วนแยกที่ 18 (ชค.513 สย.18)	อ.เวียงแหง	จว.ช.ม.
20. กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 17 (ร.17 พัน.3)	อ.เมือง	จว.ช.ร.
21. ชุดควบคุมที่ 513 ส่วนแยกที่ 19 (ชค.513 สย.19)	อ.แม่จัน	จว.ช.ร.

### กิจกรรมพิเศษ

1. ศูนย์ประสานงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ มทบ.33
2. กรรมการพัฒนาค่ายกาวิละ
3. ศูนย์เยาวชนค่ายกาวิละ
4. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนค่ายกาวิละ
5. กิจกรรมกองทุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการของกำลังพล ซึ่งไม่เกี่ยวกับเงินของทาง

### ราชการ

6. ศูนย์ปฏิบัติการข่าว มทบ.33
7. ศูนย์การศึกษา มทบ.33
8. ศูนย์จัดการศึกษานอกโรงเรียนค่ายกาวิละ
9. สำนักงานต้อนรับ มทบ.33
10. สำนักงานกองทุนเพื่อความมั่นคงของชาติภาค 3/3
11. สถานีวิทยุ ทท.3 สน.จว.เชียงใหม่
12. โครงการเกษตรกรรมทหาร มทบ.33
13. โครงการจัดหมู่บ้านตัวอย่างห้วยคิงเต่า อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
14. ศูนย์พัฒนาอาชีพแม่บ้านทหารบกเชียงใหม่
15. กิจกรรมของกลุ่มแม่บ้านทหารบก มทบ.33
16. ศูนย์กีฬาค่ายกาวิละและสวนสุขภาพ
17. ศูนย์ประสานงานนายทหารประทวนและสโมสรมวยสิบลี
18. โครงการอาหารกลางวันเด็ก
19. ศูนย์พุทธธรรมหนองฮ่อ
20. ศูนย์ฝึกวิชาชีพค่ายกาวิละ
21. ศูนย์ประสานงานนายทหารสัญญาบัตรนอกประจำการ มทบ.33
22. โครงการอนุรักษ์สภาพป่าในพื้นที่ อ.อมก๋อย จว.เชียงใหม่
23. ร้านสหกรณ์กาวิละ จำกัด (ร้านค้าและโรงสี)
24. สนามกีฬาทหาร มทบ.33
25. สโมสรกาวิละ
26. โครงการผลิตน้ำดื่มกาวิละ เพื่อสวัสดิการ มทบ.33

ซึ่งหน้าที่ทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้มีทั้งหน้าที่ สนับสนุนการรบ สนับสนุนการช่วยรบ และการส่งกำลังบำรุงตามหน่วยต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบทั้ง 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเชียงราย, เชียงใหม่, แม่ฮ่องสอน, ลำพูน ซึ่งในการปฏิบัติตามปกติก็จะมีช่วงเวลาที่กำหนดไว้เป็นระเบียบ ประจำและในยามเกิดเหตุเร่งด่วนก็จะมีแผนสำรองไว้เพื่อปรับปรุงและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ทุกฝ่าย กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดตั้งเป็นพิเศษเพื่อการอยู่ร่วมกันของครอบครัวทหารและบุตรหลานซึ่งจะสามารถดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับสังคมภายนอกโดยผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่ดี จึงได้กำหนดเป็นกิจกรรมพิเศษในรูปแบบและลักษณะต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในหน้าที่หลักของทหารซึ่งเป็นหน้าที่ป้องกันประเทศก็จะมี การปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่และประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ทหารจะมีการกำหนด ตกลงในการดำรงชีวิตและเงื่อนไขของทหารที่ได้ตกลงกันเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและไม่ขัดกับนโยบายของประเทศ และการฝึกกองหนุนเพื่อเตรียมความพร้อมในการสำรองกำลังพลเพื่อเหตุในวันข้างหน้าจะมีหน่วยฝึกวิชาทหารและนักศึกษาเข้ามาศึกษาเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการเรียกระดมพลฝึกตามหัววงต่าง ๆ เหล่านี้เป็นหน้าที่โดยสรุปของหน้าที่ของหน่วยทหารมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ จังหวัดเชียงใหม่





(ต่อ)

ประเด็นเนื้อหา	2470	2483	2490	2495	2497	2504	2499	2507	2514
4. มาตรา 9 การรักษาพยาบาล ตรวจร่างกายและ สุขาภิบาลอนามัย	/			/	/				/
- การรักษาพยาบาลตามข้อบังคับ									
- ทหารทุกคนต้องมี จนท. รักษาสุขภาพ อนามัย					/				/
- การตรวจสุขาภิบาล				/					/
5. แนวทางปฏิบัติการสุขาภิบาลหน่วยที่ตั้งปรกติ					/				/
- ขยะของหน่วยทหาร								/	/
- การบริการน้ำ					/				/
6. การปฏิบัติสุขาภิบาลในสนาม							/		/
- การเลือกที่ตั้ง							/		/
- การเข้าที่พัก							/		/
- การบริการน้ำ							/		/
- ส้วม, ที่ถ่ายปัสสาวะ							/		/
- ที่ล้างหน้าและที่อาบน้ำ							/		/
- โรงเลี้ยงและโรงประกอบอาหาร							/		/
- สุขศาสตร์ส่วนบุคคล							/		/
- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ							/		/
- การเตรียมบ้าน							/		/

จากนโยบายของกองทัพบกเรื่องการจัดระเบียบการภายในกรม กอง ทหาร มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2470 โดยจะเห็นว่ามโนนโยบายเกี่ยวกับการจัดเรือนโรง สถานที่และพื้นที่ภายในค่ายทหาร รวมทั้งที่อยู่ของทหาร การเลี้ยงดูทหาร การสุขาภิบาลและอนามัย โดยมุ่งหมายให้มีการจัดระเบียบการ ภายใน กรมกองทหาร ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย รัดกุม เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามี ความสำคัญกับกองทัพบกมากเป็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวเรา ซึ่งหมายถึงสิ่งแวดล้อม ที่อยู่ใกล้ตัวที่สุดก็คือ เรื่อง ที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อให้บริการหรือเป็น ประโยชน์ แก่ตน แต่ทั้งนี้การอาศัยอยู่ในค่ายทหารที่มีทหารปฏิบัติการอยู่หลายระดับ การจะอยู่

ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ต้องอาศัยอยู่ภายใต้กฎระเบียบและนโยบาย แนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเพราะถึงมนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีแล้ว ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพด้านร่างกาย จิตใจ รวมทั้งอาจมีผลต่อสังคมที่อยู่รอบ ๆ ตัวได้ ดังนั้นในส่วนของนโยบายที่กำหนดให้มีเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมีการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดให้ทหารทุกคนพึงปฏิบัติตาม โดยมีการประเมินผลจากกลุ่มคณะทำงาน วิธีการโดยการให้ทหารทุกคนเสนอความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย เพราะกองทัพบกถือว่า การมีส่วนร่วมของทหารทุกคนในนโยบายที่กำหนดจะทำให้ทหารทุกคนที่ปฏิบัติในค่ายได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิตยา อุทรวัง (2540) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ต่อการจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถาบันพบว่า นักศึกษาแต่ละระดับชั้นปีมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร และการจัดขยะมูลฝอยภายในและภายนอกอาคาร นักศึกษาแต่ละระดับมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

พิรุณ หน่อแก้ว (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ต้องขังต่อการจัดสภาพแวดล้อมและสวัสดิการในเรือนจำ : กรณีศึกษา เรือนจำกลางลำปางพบว่า ผู้ต้องขัง มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในเรือนจำกลางลำปาง ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อม พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนต้องโทษ ฐานะความเป็นอยู่ ประวัติการต้องโทษที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมต่างกัน ส่วนรายได้ก่อนต้องโทษ ภูมิลำเนาเดิมก่อนต้องโทษ ฐานความคิด ระยะเวลากำหนดโทษ และระยะเวลาต้องโทษ มีความพึงพอใจต่อการจัดการสภาพแวดล้อมไม่แตกต่างกัน

ผู้ต้องขัง มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในเรือนจำกลางลำปาง ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนต้องโทษ รายได้ก่อนต้องโทษ ภูมิลำเนาเดิมก่อนต้องโทษ ประวัติก่อนต้องโทษ ฐานความคิด ระยะเวลาการกำหนดโทษ และระยะเวลาที่ต้องโทษที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนฐานะความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ที ฤมา (2541) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ต้องขัง ต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในเรือนจำกลางเชียงใหม่ พบว่า ผู้ต้องขังส่วนมาก มีความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมในเรือนจำกลางเชียงใหม่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจดังกล่าวกับตัวแปรที่ศึกษา พบว่ามีความแตกต่างตามห้องคุมขัง และอาชีพก่อนต้องโทษ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และ .05 ตามลำดับ เว้นเฉพาะระยะเวลาต้องโทษที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนีย์ สีสวรรณ (2540) ได้ศึกษาความรู้และพฤติกรรมเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมของนักศึกษาพยาบาลบรมราชชนนี ของภาคเหนือตอนบนพบว่า นักศึกษาพยาบาลมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมในระดับปานกลาง โดยมีความรู้ในเนื้อหา มลพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ มลภาวะจากเสียง ปัญหาขยะและสารพิษอยู่ในระดับปานกลางและนักศึกษาพยาบาลที่มีต้นทุนต้นสังกัด และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่แตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่นักศึกษาพยาบาลที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คหวิ ศรีสิทธิรักษ์ (2540) ได้ศึกษาความรู้และความตระหนักต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลลำปางพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนมากมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้เรื่องดังกล่าวกับตัวแปรที่ศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันตามอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เว้นเฉพาะระดับการรับรู้ข่าวสาร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ณรงค์ สงวนพงษ์ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาปรากฏว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยยอนามัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของปัจจัยแต่ละด้านพบว่า มีระดับพึงพอใจในด้านปัจจัยจูงใจในระดับมากทุกองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความสำเร็จการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า มีความพึงพอใจมากจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนที่ไม่แน่ใจว่ามีความพึงพอใจคือ สภาพแวดล้อมของงาน และเงินเดือนและความมั่นคง

สกล แยมสรवल (2538) ได้ศึกษาทหการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของชาติ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตั้งโครงการที่ทหารเข้าร่วมมือ แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมของชาติ ในพื้นที่ความรับผิดชอบของกองทัพภาคที่ 1 เป็นปัญหาสิ่งแวดล้อม

เสื่อมโทรม 3 ลักษณะคือ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับดิน พื้นน้ำและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมอื่น ลักษณะของโครงการที่ทหารเข้าร่วมมือแก้ไขสิ่งแวดล้อมของชาติสอดคล้องกับแนวทางในการควบคุมและจัดระเบียบสิ่งแวดล้อมที่รัฐบาลใช้แก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมทั้ง 4 ระดับคือ ระดับป้องกัน พื้นฐานที่ป้องกันมนุษย์ให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม ระดับการจัดสรรการใช้ทรัพยากร ระดับอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และระดับควบคุมหรือการจัดระบบนิเวศน์ มีการเสริมสร้างและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การพัฒนาฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างยั่งยืน การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต และการเผยแพร่ความรู้เรื่องธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นแนวทางที่ทหารในพื้นที่กองทัพภาคที่ 1 ใช้ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลภาวะได้อย่างเหมาะสม

#### สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ศึกษาได้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีทั้งสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งจะรวมถึงสาธารณูปการต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นและระบบของสถาบันและสังคมมนุษย์ดำเนินชีวิต อันจะมีผลกระทบต่อมนุษย์โดยตรง เพราะการจะอยู่ร่วมกันในสังคมจะก่อเกิดความสงบสุขได้ มนุษย์ทุกคนต้องเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ร่วมกันสร้างขึ้นมา เพื่อให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิต และเกิดความพึงพอใจ ดังเช่น ค่ายทหารกาวิละซึ่งจะประกอบด้วยทหารจำนวนมากที่มีสถานภาพ อันได้แก่ ชั้นยศ หน้าที่ สังกัด ที่แตกต่างกันไป แต่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน แต่ละคนอาจมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ดังนั้นในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ย่อมมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตประจำวันของทหาร การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพนั้น ทหารทุกคนควรจะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม อันจะนำมาซึ่งพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และผลสุดท้ายที่จะเกิดเมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อมก็คือ ทุกคนเกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของนิตยา อุทรวัง (2540) พิรุณ หน่อแก้ว (2541) ที่ คุณา (2541) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลต่าง ๆ ที่จะมึระดับความพึงพอใจแตกต่างกันไป และได้ศึกษาผลการวิจัยของ สุนีย์ สีสวรรณ (2541) และคหวิ ศรีสิทธิรักษ์ (2540) เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งการจะเกิดพฤติกรรมหรือความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ที่มีปัญหาสิ่งแวดล้อมหรือไม่อย่างไร และผลการวิจัยของสกล แยมสรवल (2538) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทหารกับการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม

ของชาติ ซึ่งทหารจำเป็นต้องมีความรู้ที่ด้านสิ่งแวดล้อมก่อนที่จะสามารถแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและนโยบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจในการจัดสภาพแวดล้อม รวมทั้งตัวแปรที่นำมาศึกษา ได้แก่ ชั้นยศ หน้าที่ สังกัด ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการจัดสภาพแวดล้อมต่างกันหรือไม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Chiang Mai University