

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎี แนวคิด และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่ทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนคือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานซึ่งจะมีผลให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 แนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กันตยา เพิ่มผล (2551) กล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นมากมายที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทนตลอดจน การให้รางวัล การที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทักษะคนที่มีความต้องการ จึงต้องวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญขั้นต้นในการทำงานก่อนดังนี้

1. **งาน (Work)** เป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจ หมายถึงว่า คน นั้นชอบงานหรือเปล่าถ้าชอบและมีความสนใจก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงเป็นทุนอยู่แล้ว นอกจากนี้ลักษณะงานที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลเกิดความสนใจ ส่งผลทำให้มีโอกาสที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ นอกจากนี้ระดับความยากง่ายของงาน และปริมาณงานก็จะต้องพอดีกับ ความสามารถและเวลาของบุคคลผู้ทำงานนั้นด้วย ไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ให้ทำในเวลาจำกัด และงานนั้น ควรส่งเสริมให้ ผู้ทำงานมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในงานและผู้ทำงานสามารถควบคุม กระบวนการ และสถิติการทำงานของตนเองได้และสามารถพัฒนาตนเองได้

2. **ค่าจ้าง (Pay)** ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่ง เพราะ ค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่น ที่ลูกจ้างจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมก็จะทำให้พนักงานพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรง ต้องมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันในบรรดาคณงานหรือลูกจ้างประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติ เดียวกัน ส่วนวิธีจ่ายค่าแรง ก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างหรือคนทำงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเดือนรายวันหรือจ่ายเหมาเป็นรายๆ หรือจ่ายจากจำนวนการผลิต เป็นต้น

3. **โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)** โอกาสที่ ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็จะตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้ เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปได้และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. **การยอมรับ (Recognition)** การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อ บุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับคำชมเชยและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับ บุคคลที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรรีบบอกการสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและ ทำงานสำเร็จลงด้วยดี

5. **ผลประโยชน์ (Benefit)** ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจาก การทำงานหรือคาดว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. **สภาพการทำงาน (Working Conditions)** สภาพการทำงาน รวมไปถึง สภาพแวดล้อม โดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเท อากาศ หรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็ เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. **หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader)** หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน หัวหน้างานแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารมากน้อยแค่ไหน รู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงใดและเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำมากน้อยเพียงไร เป็นต้น

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน หากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานมากพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นๆ และมีความเป็นมิตรบุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่นๆ ในทางตรงกันข้าม หากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้ และไม่เป็นมิตรก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

9. นโยบายการจัดการและการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงงาน สวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานนำมาตัดสินใจ และทำให้เกิด ความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานได้

2.3 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

พันเอกเทพฤทธิ์ ฤทธิรุ่งโรจน์ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพลทหาร กองประจำการต่อการบริหารงานของกองทัพบก: ศึกษาเฉพาะกรณีพลทหารที่ได้รับการตรวจเลือกเข้ากองประจำการ ในเขตพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 24 จังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นพลทหารกองประจำการที่ได้รับการตรวจเลือกเข้ากองประจำการ ปี พ.ศ. 2541 และ พ.ศ. 2542 ในเขตพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 24 จังหวัดอุดรธานี ผลัดที่ 2/2541 จำนวน 365 คน และผลัดที่ 1/2542 จำนวน 439 คนรวมทั้งสิ้น 804 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่าที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมุติฐานโดยใช้ t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า พลทหารกองประจำการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของกองทัพบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบังคับบัญชาและด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์และสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง พลทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการทหารในผลัดต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของกองทัพบกโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพลทหารกองประจำการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของกองทัพบกโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบังคับบัญชาและด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสัมพันธ์และสวัสดิการมีความพึงพอใจ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพลทหารกองประจำการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีความพึงพอใจ มากกว่าพลทหารกองประจำการที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และพลทหารกองประจำการที่อยู่ในหน่วยในเขตพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 24 ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของกองทัพบก โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ร้อยโทหญิง เกศินี วัจนะพุกกะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกรมพลธิการทหารบก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จกนายทหารประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกรมพลธิการทหารบก จำนวน 270 นาย การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบค่า t-test และค่า one-way ANOVA โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่านายทหารประทวนในหน่วยกรมพลธิการทหารบก ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง สภาพการทำงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน งาน และนโยบายการจัดการและการบริหาร ตามลำดับ โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้ ด้านงาน คือ ความรู้สึกของท่านในการเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในงานที่ ด้านค่าจ้าง คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี่ยเลี้ยง ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง คือ การได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ หรือเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมที่ส่งผลให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ด้านการยอมรับ คือ สังกัดให้ความยกย่องเชิดชูแก่พนักงานที่ทำคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม ด้านผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน คือ จำนวนวันหยุดและการจัดวันหยุดที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน คือ ความพร้อมด้านการจัดยานพาหนะ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ทางสังกัดจัดให้แก่ นายทหารประทวน ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ตัดสินปัญหาต่างๆ ได้อย่างยุติธรรม ชัดเจน และเหมาะสม ด้านเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และด้านนโยบายการจัดการและการบริหาร คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารประทวน พบว่านายทหารประทวนที่มีระดับการศึกษา

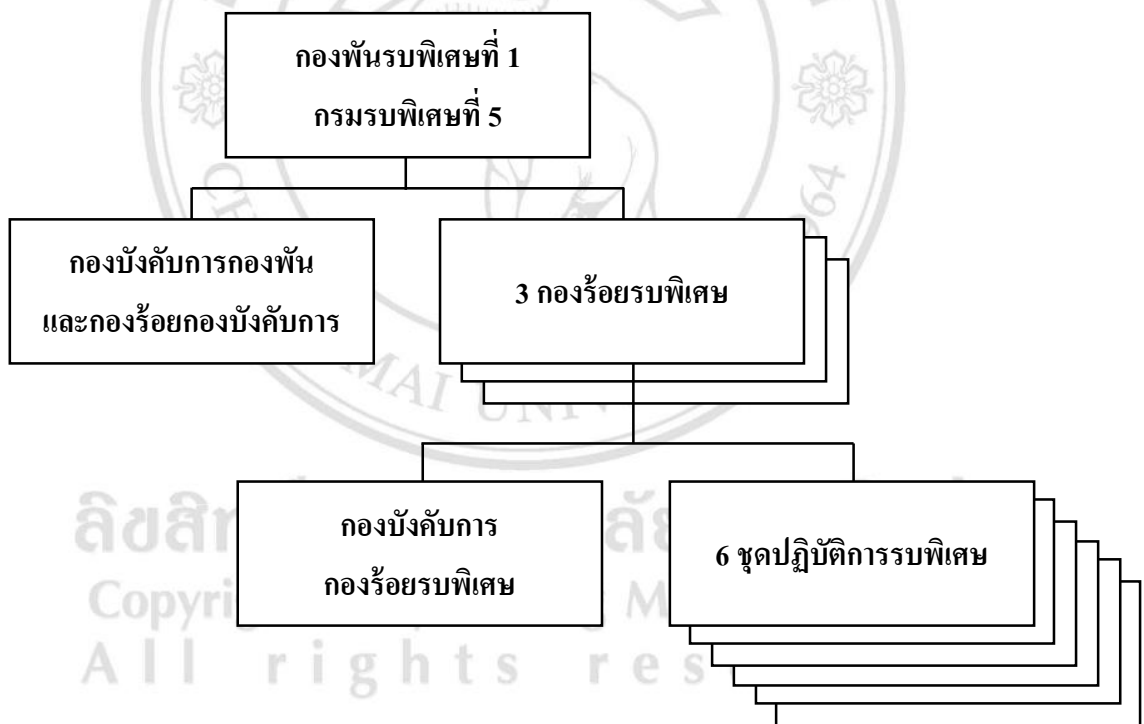
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ อัตราเงินเดือน อายุราชการ ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

เรืออากาศเอก ชิปไทย วรินทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของนายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติงานในฝูงบินสังกัดกองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จกนายทหารชั้นประทวนในฝูงบินสังกัดกองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จำนวน 176 นาย การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่า t-test และค่า one-way ANOVA โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า นายทหารชั้นประทวนในการปฏิบัติงานในฝูงบินสังกัด กองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งาน นโยบายการจัดการและ การบริหาร หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การยอมรับผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านงาน คือ ลักษณะของงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน เช่น ความภูมิใจในการได้เข้ามาทำงานในฝูงบิน เป็นต้น ด้านค่าจ้าง คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน และเบี่ยเลี้ยง ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานของท่านที่ทำ ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับ คือ สังกัดได้ให้ความยกย่องเชิดชูแก่นายทหารประทวนที่ท่านคุณประโยชน์อย่างเหมาะสม ด้านผลประโยชน์/สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้กับท่านยามที่ท่านเจ็บ ป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ ด้านสภาพการทำงาน คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งหนังสือ คู่มือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ด้านหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านสั่งงานหรือมอบหมายงานให้ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ด้านเพื่อนร่วมงาน คือ ความรู้สึกที่ดีเมื่อต้องติดต่อและประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการจัดการและ การบริหาร คือ ความมั่นคงและความมั่นใจในการทำงานกับทางสังกัด เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของนายทหารชั้นประทวนพบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ

อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส สังกัดฝูงบิน ไม่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการรับราชการทหาร อากาศกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในฝูงบิน ของนายทหารชั้นประทวนในฝูงบิน สังกัดกองบิน 4 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งอีกด้วย

2.4 กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 จังหวัดเชียงใหม่

กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 ตั้งอยู่เลขที่ 005/1 หมู่ 2 ตำบลแม่สา อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยทหารที่ได้รับมอบภารกิจปฏิบัติการพิเศษ การสนับสนุนการปฏิบัติการต่อสู้เพื่อความมั่นคงภายใน และการปฏิบัติการกิจพิเศษ ตามที่ได้รับมอบ ซึ่งภารกิจดังกล่าว จำเป็นต้องใช้นายทหารชั้นประทวนที่มีคุณภาพ โดยปัจจุบัน หน่วยงานมีนายทหารชั้นประทวน รวมทั้งสิ้น 190 นาย และมีโครงสร้างของหน่วยงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการจัดหน่วยของ กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5

กองพันรบพิเศษที่ 1 กรมรบพิเศษที่ 5 แบ่งส่วนราชการออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. กองบังคับการกองพัน และ กองร้อยกองบังคับการ

- ลักษณะของหน่วย : เป็นหน่วยบังคับบัญชาหน่วยในระดับกองร้อยในสังกัด
ลักษณะงาน : ส่วนใหญ่เป็นงานด้านเอกสาร และงานธุรการต่าง ๆ

2. กองร้อยรบพิเศษ

ประกอบด้วย จำนวน 3 กองร้อยรบพิเศษ ได้แก่ กองร้อยรบพิเศษที่ 1 กองร้อยรบพิเศษที่ 2 และกองร้อยรบพิเศษที่ 3

- ลักษณะของหน่วย : เป็นหน่วยดำเนินกลยุทธ์ของกองพันรบพิเศษ ในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ
ลักษณะของงาน มีดังนี้

1. การฝึกตามวงรอบประจำปี ได้แก่ การฝึกหลักสูตรตามหน้าที่และหลักพื้นฐาน การปฏิบัติการพิเศษ การฝึกหลักสูตรชุดปฏิบัติการรบพิเศษ การฝึกหลักสูตรกองร้อยรบพิเศษ การฝึกหลักสูตรกองพันรบพิเศษ การฝึกการกระโดดร่มตามวาระ การฝึกยิงปืนประจำปี และการฝึกทักษะ เพื่อทำการรบให้ชนะ

2. การฝึกตามความริเริ่มของหน่วย หรือ Unit School
3. การฝึกร่วมผสมกับมิตรประเทศ
4. การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กองพันรบพิเศษมอบหมาย
5. การปฏิบัติหน้าที่กองรักษาการณ์ภายในหน่วย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved