

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการในกองกำลังนเรศวร กองทัพภาคที่ 3 ผู้ดำเนินการวิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ซึ่งการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 278 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน รายได้ครอบครัวเมื่อหักค่าใช้จ่าย/เดือน และ สถานที่พักอาศัย

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
21-30 ปี	105	37.8
31-40 ปี	73	26.3
41-50 ปี	68	24.5
51-60 ปี	32	11.5
2. ยศ		
พลทหาร-สอ.	150	54.0
จ.ส.ต.-จ.ส.อ.	109	39.2
ร.ต.-ร.อ.	14	5.0
พ.ต.-พ.อ.	5	1.8
3. อายุราชการ		
1-10 ปี	116	41.7
11-20 ปี	54	19.4
21-30 ปี	84	30.2
มากกว่า 30 ปี	23	8.3

ตารางที่ 3 (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	115	41.4
ปริญญาตรี	103	37.1
สูงกว่าปริญญาตรี	57	20.5
5. สถานภาพ		
โสด	98	35.3
สมรส	164	59.0
แยกกันอยู่	13	4.7
หม้ายหรือหย่าร้าง	3	1.1
6. เงินเดือน		
5,000-10,000 บาท	37	31.4
10,001-15,000 บาท	19	16.1
15,001-20,000 บาท	46	39.0
มากกว่า 20,000 บาท	16	13.6
7. รายได้ครอบครัวเมื่อหักค่าใช้จ่าย/เดือน		
1,000-5,000 บาท	89	32.0
5,001-7,000 บาท	58	20.9
7,001-10,000 บาท	67	24.1
มากกว่า 10,000 บาท	64	23.0
8. สถานที่พักอาศัย		
บ้านส่วนตัว	101	36.3
บ้านพักราชการ	166	59.7
บ้านเช่า	6	2.2
อาศัยอยู่กับผู้อื่น	5	1.8

จากตารางที่ 3 เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกองกำลังนเรศวร กองทัพภาคที่ 3 จำนวน 278 คน ตามลำดับข้อ ดังนี้

อายุ ข้าราชการส่วนใหญ่อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 37.8 รองลงมาคือ อายุ 31.40 ปี ร้อยละ 26.3 และอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 24.5

ยศ ข้าราชการส่วนใหญ่มียศพลทหาร-สิบเอก ร้อยละ 54.0 รองลงมาคือ จ่าสิบตรี-จ่าสิบเอก ร้อยละ 39.2 และร้อยตรี-ร้อยเอก ร้อยละ 5.0

อายุราชการ ข้าราชการส่วนใหญ่อายุราชการ 1-10 ปี ร้อยละ 41.7 รองลงมาคือ 21-30 ปี ร้อยละ 30.2 และ 11-20 ปี ร้อยละ 19.4

ระดับการศึกษา ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ ปวช., ปวส. หรืออนุปริญญา ร้อยละ 37.1

สถานภาพ ข้าราชการส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 59 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 35.3 และแยกกันอยู่ ร้อยละ 4.7

เงินเดือน ข้าราชการส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 39.0 รองลงมาคือ 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 31.4 และ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 16.1

รายได้ครอบคลุมเมื่อหักค่าใช้จ่าย/เดือน ข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้ครอบคลุมเมื่อหักค่าใช้จ่าย/เดือน 1,000-5,000 บาท ร้อยละ 32 รองลงมาคือ 7,001-10,000 บาท ร้อยละ 24.1 และ มากกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 23

สถานที่พักอาศัย ข้าราชการส่วนใหญ่พักบ้านพักข้าราชการ ร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ บ้านส่วนตัว ร้อยละ 36.3 และบ้านเช่า ร้อยละ 2.2

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 จำนวนของขวัญในการปฏิบัติงาน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ก่อนขึ้นปฏิบัติราชการสนาม ท่านได้รับการฝึกเฉพาะและมีการเตรียมตัวก่อนการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความพร้อมที่จะไปปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบ	41	138	83	16	0	3.73	0.77	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีหลักสูตรและการฝึกเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการสนาม ซึ่งเป็นแนวทางให้ข้าราชการปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ชัดเจน จึงไม่มีปัญหาและเป็นไปอย่างมีระเบียบ	32	136	95	12	3	3.65	0.78	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนของขวัญในการปฏิบัติงาน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3. หน่วยงานของท่านมีอาวุธยุทธโปกรณ์ที่สมบูรณ์และทันสมัยพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสนามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	32	124	105	16	10	3.48	0.86	มาก
4. อาวุธยุทธโปกรณ์ของหน่วยงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความพอเพียงต่อการปฏิบัติภารกิจราชการสนาม	34	113	101	22	8	3.51	0.91	มาก
5. ข้อมูลของสภาพภูมิประเทศและพื้นที่ที่เข้าปฏิบัติราชการมีความสำคัญต่อการการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างมาก	53	136	80	6	3	3.82	0.79	มาก
6. การปฏิบัติราชการสนามจำเป็นต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบาก และทุรกันดารห่างไกล แต่ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	41	138	80	15	4	3.70	0.83	มาก
7. ระบบการควบคุมบังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	48	139	81	7	3	3.82	0.84	มาก
8. ผู้บังคับบัญชามีดีให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	63	137	64	10	4	3.90	0.90	มาก
9. ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถและมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี	51	130	81	14	2	3.76	0.83	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนของขวัญในการปฏิบัติงาน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. ระบบการส่งกำลังบำรุงมีความพอเพียง และเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจราชการสนาม	33	104	105	26	10	3.44	0.94	มาก
11. หน่วยงานของท่าน มีระบบการส่งกำลังบำรุงเพื่อสนับสนุนความต้องการและเสริมขีดความสามารถให้กับหน่วยที่ปฏิบัติในสนาม ได้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา	32	117	99	19	11	3.50	0.92	มาก
12. หน่วยงานของท่านมีแผนการทำงาน ระเบียบปฏิบัติ และการคัดเลือกบุคคล ที่เหมาะสมกับภารกิจนั้นๆ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ	44	129	83	13	9	3.70	1.01	มาก
13. ท่านมีความตั้งใจ, สม่ัครใจ และพร้อมในการปฏิบัติภารกิจราชการสนามอย่างเต็มความสามารถ	85	132	54	7	0	4.07	0.82	มาก
14. หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีพอและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการสนาม ทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่	32	116	97	23	10	3.51	0.98	มาก
15. สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติราชการสนาม มีความพอเพียงต่อการครองชีพในปัจจุบัน	38	81	110	38	11	3.36	1.06	ปานกลาง
16. อาหาร, ที่พักอาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ในการปฏิบัติราชการสนาม มีความเพียงพอและเหมาะสม	37	101	112	17	11	3.50	0.99	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนของขวัญในการปฏิบัติงาน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. ท่านได้รับการอบรมชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจและมีความเข้าใจอย่างแท้จริง	38	137	87	16	0	3.72	0.83	มาก
18. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจกับภารกิจที่ท่านรับผิดชอบขณะนี้เป็นอย่างดีแล้ว และมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	55	140	71	7	5	3.85	0.88	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติราชการสนาม สามารถพิจารณาให้ความก้าวหน้ากับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสนามได้อย่างเสมอภาค และยุติธรรม	31	133	83	22	9	3.55	0.90	มาก
20. การปฏิบัติงานราชการสนามมีโอกาสร่างผลงานและได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งราชการ	32	118	97	20	11	3.50	0.92	มาก
21. ผู้ร่วมงานของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นທີ່ปรึกษาให้กับท่านได้เป็นอย่างดี	36	144	79	13	6	3.68	0.83	มาก
22. ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี พร้อมทำงานเป็นทีมและให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันเป็นอย่างดี	38	138	80	16	6	3.66	0.86	มาก
23. การปฏิบัติราชการสนามของท่านปัจจัยในเรื่องครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจ						3.63	1.06	มาก
24. สถานภาพทางครอบครัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการสนาม และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	89	92	68	21	8	3.83	1.05	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนของขวัญในการปฏิบัติงาน

รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
25. การปฏิบัติงานในพื้นที่ใดจำเป็นต้องใช้ผู้มีภูมิลำเนาใกล้เคียงกับพื้นที่ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่นั้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	73	88	80	27	10	3.67	1.07	มาก
26. ท่านมีความกังวลต่อครอบครัวเมื่อต้องการออกมาปฏิบัติราชการสนาม	52	31	137	31	52	3.18	1.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	$\bar{X} = 3.83 \quad S.D. = .92$							

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = .92$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจ สม่ครใจและพร้อมในการปฏิบัติภารกิจราชการสนาม อย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายินดีให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.90 และมีความรู้ ความเข้าใจกับภารกิจที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.85

ตอนที่ 3 ลักษณะคำถามเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ

1. ด้านความพร้อมในด้านต่างๆ (การฝึก ความพร้อมของอาวุธยุทโธปกรณ์ ระบบการควบคุมบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารและการข่าวกรอง การส่งกำลังบำรุง สภาพของพื้นที่ปฏิบัติการ)

1.1 ควรเปิดโอกาสเพิ่มเติมในเรื่องการศึกษาผู้ที่มาปฏิบัติราชการสนามมีโอกาสศึกษาต่อน้อยกว่ากำลังพลที่อยู่หน่วยปกติ

1.2 ควรมีการจัดหาอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพอ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความเป็นผู้นำทางทหาร ความเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความภูมิใจในหน้าที่และหน่วยงาน

2.1 การปฏิบัติราชการสนามไม่เหมือนกับอยู่ที่ตั้งปกติ ทุกคนต้องห่างไกลครอบครัว ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องปกครองด้วยความเมตตา สุขุมเยือกเย็น

2.2 ผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นกันเองในช่วงเวลาของการพัก แต่ก็ต้องจริงจังในช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่และยอมรับฟังปัญหาหรือข้อคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดพลาด ควรให้กำลังใจ ปลอบใจ ให้แก้ไข แนะนำ

2.3 ควรให้กำลังใจทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และได้รับความยุติธรรมเท่ากัน

2.4 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสนใจ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

2.5 ดูแลสวัสดิการทุกอย่างแบบเพียงพอและมีค่าตอบแทนที่ดี เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

3. ด้านสภาพที่พัก อาหาร ความปลอดภัย ทางด้านสุขภาพและจากการปฏิบัติงาน

3.1 ควรมีอาหารมีโภชนาการเหมาะสม

3.2 อาหารเข้าเป็นมือที่มีความสำคัญควรเป็นอาหารที่มีคุณภาพ

3.3 ควรทำอาหารไม่ซ้ำกัน ทำอาหารหลายภาค

3.4 ควรมีการสังสรรค์บ้างเมื่อมีโอกาส เพื่อที่จะเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติราชการสนามมากยิ่งขึ้น

3.5 มีที่พักผ่อนคลายสมอง และมีความบันเทิงตามสมควรในบางโอกาส

3.6 ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการกินอยู่หลับนอนให้ดีขึ้น และให้มียาเวชภัณฑ์ให้เพียงพอแก่ความต้องการ

3.7 ต้องการเดินที่สนามที่ทันสมัย สามารถใช้ได้สะดวก และง่ายต่อการพกพา

4. ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสำเร็จที่ได้รับ

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งที่สูงขึ้นยากมาก เพราะโครงสร้างของกองทัพบกไม่มีการกำหนดเวลารับราชการที่แน่นอนแล้วจึงได้เลื่อนยศ ไม่ว่าจะทำงานดีหรือไม่ ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ เก่งฉลาดหรือโง่เขลา เกียจคร้าน ก็ยังต้องเป็นสิบเอก ตัวอย่างบางคนรับราชการมา 30 ปี อีกริมก็ปีก็เกษียณราชการ ยังไม่ได้เลื่อนยศ เงินเดือนเต็มขั้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เพราะไม่เห็นความก้าวหน้า

4.2 จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job)

4.3 ความแตกต่างในการบริหารจัดการภายในหน่วยจัดความสามารถของกำลังพลในการตอบสนองในทุกภารกิจ ในภาพรวมทั้งหน่วยจะเห็นว่าเป็นปัญหาเกิดจากกำลังพลเกรด A ไปอยู่ได้ทั้งหมด กำลังพลที่อยู่เป็นส่วนที่เหลือหลายคน ยังต้องพัฒนาอีกมาก

4.4 เปิดโอกาสให้ครอบครัวได้รับทราบข้อมูลการทำงานของกำลังพลบ้างในบางโอกาส

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของทางราชการ

5.1 ค่าตอบแทน

5.1.1 ควรเพิ่มสวัสดิการให้การช่วยเหลือพลทหารและข้าราชการชั้นผู้น้อยให้มากกว่านี้ ร้อยละ 20-50 เพราะปัจจุบันค่าครองชีพสูง เช่นเรื่องค่าเบี้ยเลี้ยงและเงินเดือน ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเสียบยงแห่ง การประกอบเลี้ยง ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าเลี้ยงภรรยา สวัสดิการ สิทธิพิเศษ ผลตอบแทนที่มากขึ้น เพราะหน่วยงานสนาม เตรียมพร้อมและทำงาน 24 ชม. ไม่เหมือนหน่วยงานราชการอื่นเพราะตอนนี้ค่าครองชีพสูง ผลตอบแทนควรจะได้รับมากกว่านี้ไม่ใช่แค่เบี้ยเลี้ยง ส่วนวันทิวศุณก็ไม่มีผลอะไรกับกำลังพลที่เข้า กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กำลังพลที่ปฏิบัติราชการสนามน่าจะได้สวัสดิการที่มากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เพื่อขวัญกำลังใจ เพราะครอบครัวอยู่ไกล ถ้าได้เพิ่มขึ้นจะเป็นขวัญและกำลังใจอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน ของปลอบขวัญ เช่น ชุดทำงาน อุปกรณ์ในสนาม ของแจกในการตรวจเยี่ยม

5.1.2 การปรับเปลี่ยนราชการสนามทุกปีงบประมาณจะมีปัญหาเรื่องเบี้ยเลี้ยงของกำลังพลทุกต้นปีงบประมาณ

5.1.3 ควรเร่งรัดค่าตอบแทนช่วงต้นปีงบประมาณให้ออกโดยเร็ว เนื่องจากทุกปีจะออกช้าทำให้การดำรงชีวิตในสนามช่วงต้นปีต้องมีข้อจำกัดในส่วนตัว

5.1.4 กำลังพลที่ได้รับเงินเพิ่มการสู้รบเมื่อเกษียณราชการไปแล้ว ผู้ที่เข้า กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เหตุใดจึงนำมาคิดรวมกับเงินก้อน ทำให้สิทธิ เงินเพิ่มการสู้รบรายเดือนหายไป

5.1.5 ขั้นตอนการขอ เงินเพิ่มการสู้รบเข้ามาอยู่ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสปี 50 (ยังไม่ได้รับ เงินเพิ่มการสู้รบเลยจนถึงปัจจุบันนี้ วันที่ 22 ก.พ.53)

5.1.6 ช่วงผลัดเปลี่ยนกำลังเดือนตุลาคม ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเชื้อเพลิง ไม่ออกตามกำหนด ทั้งที่รู้ว่ากำลังพลต้องสับเปลี่ยนกำลังต้องใช้ค่าเบี้ยเลี้ยงและ ค่าเชื้อเพลิง

5.1.7 การได้รับค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับกับข้าราชการพลเรือนแล้วถือว่าน้อยกว่า แต่สามารถทำงานได้ทุกเวลา ทุกภารกิจ หากได้ค่าตอบแทนสูงขึ้นสวัสดิการกับครอบครัวที่ดีทั้งทุนการศึกษาของบุตร การให้อาชีพเสริมกับภรรยา จัดกิจกรรมร่วมหน่วยงานกับครอบครัว ข้าราชการ ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

5.2 การลา

5.2.1 การลาพักควรพิจารณาเรื่อง วัน เวลา ที่พัก ให้เหมาะสม เพราะบางหน่วยอยู่ไกลกับพื้นที่ปฏิบัติการมาก

5.2.2 ควรมีการจัดกำลังพลพักผ่อนประจำปี ให้ทั่วถึง

5.2.3 อยากจะให้จัดผลัดพักเป็น 3 ผลัด ผลัดละ 10 วัน

5.2.4 ขวัญของกองกำลังพลเมื่อลาพักตามวงรอบ น่าจะมีสวัสดิการในการจัดรถรับ-ส่ง

5.3 การรักษาพยาบาล

5.3.1 เจ็บป่วย ได้รับการดูแลรักษา อย่างเหมาะสม

5.3.2 กรณีการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตของกำลังพลที่ปฏิบัติราชการสนาม ทางราชการได้พิจารณาให้ดูแลรักษาเป็นอย่างดี แต่เมื่อเวลาผ่านไปนานกลับไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร

5.4 อื่นๆ

5.4.1 ควรมีการจัดแข่งขันกีฬาเพื่อสานสัมพันธ์ไมตรีในกำลังพลในแต่ละส่วนได้มีส่วนร่วมในการสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานจะได้สะดวกในการติดต่อประสานงานร่วมกัน

5.4.2 ควรจัดให้มีงานเลี้ยงสังสรรค์ทุกรอบ 3 เดือน

5.4.3 ควรปรับปรุงในเรื่องสิทธิของกำลังพล

5.4.4 หากมีปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้ กำลังพลมีกำลังใจ ก็จะเป็นการดี เนื่องจากปัจจุบันกำลังพล ส่วนใหญ่ยังขาดปัจจัยบางอย่างที่ทำให้กำลังพลบางท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 สรุปผลการสนทนากลุ่ม

1. การปฏิบัติราชการสนามชายแดน หน่วยสามารถเตรียมการก่อนการปฏิบัติงานในด้านการฝึกได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากหน่วยมีภารกิจต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและได้รับมอบภารกิจจำนวนมากในเวลาเดียวกัน เช่น การจัดกำลังไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น ทำให้จำเป็นต้องมีการแยกกำลังไปปฏิบัติหน้าที่ต่างๆอยู่ตลอดเวลา ทำให้เวลาในการเตรียมการมีจำนวนน้อยลง ควรมีการแบ่งภารกิจไปให้หน่วยอื่นๆด้วย

2. อาวุธยุทโธปกรณ์ที่มีในปัจจุบัน กองทัพได้มีการเปลี่ยนอาวุธประจำกายมาเป็น M-16A2 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าของเดิม แต่ยังมีไม่เพียงพอ ตลอดจนอาวุธวิถีโค้ง ที่ใช้ในกองร้อยอาวุธเบา เช่น ค.60 ก็เป็นอาวุธที่ผลิตในประเทศ ยังไม่มีความมั่นใจในการใช้งานและกระสุนของอาวุธ

ใหม่บางประเภทมีไม่เพียงพอที่สำหรับการฝึกเพื่อสร้างความคุ้นเคยและสร้างความมั่นใจ แต่สรุปภาพรวมอาวูทธิได้ังเป็นอาวูหลักในการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

3. กำลังพลทุกนายมีความพร้อมในการการปฏิบัติราชการสนามชายแดน สามารถปฏิบัติภารกิจในทุกสภาพ ไม่เคยเกิดความย่อท้อ แม้ต้องปฏิบัติงานในภูมิประเทศยากลำบาก และห่างไกล ขาดความสะดวกสบาย

4. การบังคับบัญชาและความมีเอกภาพมีความเหมาะสม แต่ในเรื่องการสื่อสารด้วยการใช้เครื่องมือสื่อสารทางทหารในการรบตามแบบไม่เหมาะสม ควรได้รับการปรับปรุงเพราะต้องมีการควบคุมในระยะไกลเพิ่มขึ้น เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบมีระยะทางที่ไกล ถึงแม้จะมีการแก้ไขโดยใช้โทรศัพท์มือถือ แต่ก็ไม่สามารถรักษาความลับได้เท่าที่ควร

5. การส่งกำลังบำรุงมีความรวดเร็ว และเพียงพอ แต่การดำเนินการส่งกำลังในเรื่องอาหาร (สป.1) หน่วยในสนามจัดหาเองในพื้นที่ปฏิบัติงาน และเป็นผู้ดำเนินการในทุกอย่าง ไม่มีการจัดขบวนสัมภาระ ปัจจุบันเพียงพอ แต่หากเกิดสถานการณ์อาจจะเกิดปัญหาได้

6. ในด้านการส่งกำลังบำรุงควรได้รับการปรับปรุงพัฒนา โดยเฉพาะในเรื่องงบประมาณต่างๆ ในช่วงเดือนแรกของปีงบประมาณจะเกิดปัญหาการเบิกจ่ายงบประมาณ และควรมีการจัดขบวนสัมภาระเมื่อมีเหตุการณ์เพื่อดำเนินการทางด้านการส่งกำลังบำรุงให้กับหน่วย อันจะเป็นการลดภาระของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจ

7. แนวทางการคัดเลือกกำลังพลมาปฏิบัติราชการสนาม ปัจจุบันเป็นในลักษณะสมัครใจมา แต่สำหรับแนวทางการคัดเลือกของหน่วยจะพิจารณากำลังพลอันดับ 1 ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอันดับแรก

8. แนวทางการคัดเลือกกำลังพลมาปฏิบัติราชการสนาม ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจ เนื่องจากกำลังพลทุกนายมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ

9. คำตอบแทนของข้าราชการทหารในการปฏิบัติภารกิจราชการสนามหากคิดในฐานะทหารสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความเพียงพอ แต่หากไปเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นๆอาจน้อยกว่ามาก ซึ่งหน่วยงานอื่นได้รับมากกว่า และยังมีโบนัสอีก สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เฉพาะหรือตำแหน่งสำคัญ เช่น จำพิเศษ นายสิบยุทธการ ควรมีเงินเพิ่มพิเศษ

10. ก่อนขึ้นปฏิบัติราชการสนามได้มีการจัดการอบรมปฐมนิเทศกำลังพล และบางภารกิจมีการอบรมชี้แจงเฉพาะเรื่องที่เป็นงานทางเทคนิคอยู่เสมอ

11. การปฏิบัติราชการสนาม หน่วยได้ชี้แจงและทำความเข้าใจในภารกิจและการปฏิบัติกับกำลังกำลังพลให้รับทราบก่อนขึ้นปฏิบัติราชการสนาม

12. การปฏิบัติภารกิจราชการสนาม ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับกำลังพลที่ปฏิบัติภารกิจราชการสนาม แต่อาจจำกัดในเรื่องการเลื่อนยศ จึงเป็นการพิจารณาตอบแทนในลักษณะความดีความชอบเลื่อนชั้นเงินเดือน

13. ปัจจุบันการปฏิบัติราชการสนาม ความตั้งใจ และพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อผลในความก้าวหน้าในอาชีพราชการของกำลังพลยังไม่มีชัดเจนเท่าที่ควร เนื่องจากกำลังพลทุกคนส่วนใหญ่ต้องขึ้นปฏิบัติราชการสนามแทบทุกคน แต่ยังคงมีความภาคภูมิใจ

14. กำลังพลทุกคนมีความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติราชการสนาม

15. กำลังพลทุกคนมีความภูมิใจที่ได้รับการคัดเลือกมาปฏิบัติราชการสนาม เพราะถือว่าได้รับเกียรติมาปฏิบัติภารกิจปกป้องอธิปไตยของชาติ

16. การปฏิบัติราชการสนามในพื้นที่ห่างไกล กำลังพลส่วนใหญ่มีความกังวลในเรื่องของการดูแลบุตร ทั้งความเป็นอยู่ และการศึกษา

17. ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ครอบครัวกำลังพลมีความเข้าใจ และพร้อมให้การสนับสนุนการปฏิบัติราชการสนาม