

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ในระบบของการบริหารราชการ แยกออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง เป้าหมายสำคัญของการบริหารราชการ คือ ความรับผิดชอบต่อประชาชน แต่ลักษณะของการจัดการ นอกจากจัดระเบียบภายในองค์การเป็นแต่ละหน่วยและฝ่ายแล้ว ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้องอาศัยเทคนิคในการบริหาร เพื่อรวบรวมทรัพยากร คนที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์เท่าที่จะมากได้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของแต่ละหน่วยแต่ละฝ่าย เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น การปฏิบัติงานที่ที่จะต้องช่วยลดเวลา ค่าใช้จ่าย และเพิ่มผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้น การบริหารราชการจะปล่อยให้ไปตามโชคชะตากรรมไม่ได้ จะต้องยึดมั่นหลักแห่งความมุ่งหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริหารราชการจะต้องเป็นในเรื่องประสิทธิภาพและประโยชน์สุขของประชาชน

เครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ประสิทธิภาพของการบริหารงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีมากขึ้นเพียงไร คือ การทำงานเป็นกลุ่ม (Team work) การทำงานเป็นกลุ่มแสดงให้เห็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์การ ไม่ใช่หมายถึงเพียงให้จัดให้หน่วยงานมีการประสานกันเท่านั้น หากต้องเอาคน คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายให้มีความเข้าใจงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างสมานฉันท์ เกิดความร่วมมือ (Cooperation) เป็นเรื่องของจิตใจในการทำงานร่วมกัน ปัญหาสำคัญของการบริหารราชการไทยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การทำงานเป็นกลุ่มนี้มักจะแตกสลาย หน่วยงานแต่ละฝ่ายให้ความสำคัญของงานภายในหน่วยงานตนมากกว่าส่วนรวม เกิดการชิงดีชิงเด่น และอิจฉาริษยากัน ปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ เหล่านี้มีผลเสียต่ออุดมการณ์ประชาธิปไตยในการบริหารอย่างยิ่ง ที่ส่งเสริมบุคคลให้ใช้เหตุผลในการทำงาน มีการปรึกษาหารือ และตลอดจนการประสานงานในหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนั้น ลักษณะของนิสัยของคนไทยประการหนึ่ง ซึ่งเราคงได้ยินได้ฟังกันว่า คนไทยทำงานอะไรที่เป็นกลุ่มมักจะล้มเหลวไม่สามารถปฏิบัติคล่องไหวสำเร็จตามเป้าหมายได้ เช่น การเล่นกีฬาที่เป็นทีม หรือแม้แต่การรวมกลุ่มในอาชีพต่าง ๆ ซึ่งจะพบความล้มเหลวอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากการขาดการประสานงานที่จะร่วมกันเป็นทีมได้

ในการบริหารราชการก็เช่นเดียวกัน ข้าราชการแต่ละฝ่ายแต่ละระดับ ไม่สามารถปฏิบัติไปตามเป้าหมายได้โดยลำพังตนเองได้ ต้องอาศัยความร่วมมือบุคคลในองค์การทุก ๆ ระดับด้วย และถ้าหากบุคคลภายในองค์การมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานแล้ว เป้าหมายสำคัญขององค์การก็ย่อมสำเร็จลุล่วงไปโดยดี และนอกจากนั้น ยังแสดงถึงกำลังขวัญที่ติดต่อการปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย

1. การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานย่อยเสมอ ๆ คือ ปัญหาเรื่องกำลังคน บางหน่วยงานมีกำลังคนไม่พอ เพียง แต่ปัญหาดังกล่าวก็อาจจะแก้ไขได้โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่แทน ในแต่ละหน่วยงานได้ปฏิบัติดังกล่าวหรือไม่ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 33
การปฏิบัติหน้าที่แทนโดยเพื่อนร่วมงาน

ในการปฏิบัติราชการ ข้าราชการ ทุกคนเคยประสบปัญหาอยาก เช่น การขอให้เพื่อนร่วมงานทำงานแทน เมื่อท่านมีธุระ, เพื่อนร่วมงานของ ท่านเคยขอให้ท่านช่วยเหลือหรือไม่		ฝ่าย	ฝ่าย	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
		ปกครอง	พัฒนา		
ไม่เคย	-	16.1 (5)	28.6 (6)	17.1 (7)	12.1 (18)
เคยขอ	69.7 (39)	77.4 (24)	71.4 (15)	78.0 (32)	73.8 (110)
เคยขอบ่อย	25.0 (14)	3.2 (1)	-	2.4 (1)	10.7 (16)
ไม่ตอบ	5.4 (3)	3.2 (1)	-	2.4 (1)	3.4 (5)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

จากตารางที่ 33 จะเห็นว่า ข้าราชการทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายแพทย์ ปกครอง พัฒนา และ ฝ่ายอื่น ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 70 เคยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ ฝ่ายแพทย์จะเห็นได้ชัดทีเดียวว่าเคยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีแนวโน้มน้อยกว่าข้าราชการอำเภอ ทุกประเภท ซึ่งแสดงว่าการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ฝ่ายแพทย์จะมีแนวโน้มปฏิบัติสูงกว่า ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากลักษณะงานของแพทย์ไม่แตกต่างกันมาก เช่น ข้าราชการอำเภอ ซึ่งมีการกระจายหน้าที่มากมาย ไม่เหมือนกัน จึงเกิดการไม่กล้าเสี่ยงที่จะรับผิดชอบแทน

2. บุคคลที่จะขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในงาน นอกจากการขอความช่วยเหลือให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่แทนแล้ว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยขอคำปรึกษาเพื่อนในหน่วยงานเดียวกัน ก็เป็นวิธีหนึ่งในการแก้ปัญหาของหน่วยงานนั้น ๆ ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34

ผู้ที่ทานจะขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติราชการ

เมื่อมีปัญหาอุปสรรคในงาน ใน แผนกงาน ส่วนมากทานปรึกษา ใคร	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
ส่วนมากปรึกษานายอำเภอ (หรือแพทย์ผู้อำนวยการ)	14.3 (8)	64.5 (20)	38.1 (8)	36.6 (15)	34.2 (51)
ส่วนมากปรึกษาผู้บังคับบัญชา ระดับจังหวัด	—	—	42.9 (9)	31.7 (13)	14.8 (22)
ส่วนมากปรึกษาปลัดหรือหัวหน้า แผนกก่อน (แพทย์แผนกก่อน)	78.6 (44)	32.3 (10)	9.5 (2)	31.7 (13)	46.3 (69)
ไม่ตอบ	7.4 (4)	3.2 (1)	9.5 (2)	—	4.7 (7)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

* $\chi^2 = 22.25$ มี d.f. = 1 $P < .001$ มีความแตกต่างระหว่าง ฝ่ายแพทย์และปกครอง

จากตารางที่ 34 บุคคลที่จะขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในงาน ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันระหว่าง ฝ่ายแพทย์กับปกครอง แพทย์ส่วนใหญ่จะแก้ปัญหาโดยการปรึกษาหารือกับเพื่อนแพทย์ด้วยกัน มากกว่าที่จะปรึกษานายอำเภอหรือแพทย์ แต่ในทางตรงกันข้าม ฝ่ายปกครองจะปรึกษานายอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามากกว่าปรึกษาเพื่อนในหน่วยต่าง ๆ ส่วนฝ่ายพัฒนาและฝ่ายอื่น ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่จะปรึกษาทั้งนายอำเภอและผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด แต่ขอแนะสังเกต ฝ่ายอื่นมีแนวโน้มในการปรึกษากระจายทั้งสาม-

ประเภทมากกว่า ขอนาส่ง เกต้อักประการหนึ่ง จะพบว่า ฝ่ายพัฒนาและฝ่ายอื่น มีจำนวนมากที่
ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด ซึ่งก็เนื่องจากโครงสร้างของข้าราชการฝ่ายพัฒนาและฝ่ายอื่น
ยังมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่จะต้องควบคุมและรับผิดชอบ ใดแก่หัวหน้าส่วนต่าง ๆ ของจังหวัด

แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการส่วนใหญ่จะใช้วิธีปรึกษากับผู้บังคับบัญชามากกว่า
เพราะเห็นว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ในทุกฝ่าย
ร้อยละ 95.3 เห็นด้วยกับการปฏิบัติเช่นนั้น ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35

วิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

การปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเป็นสิ่งที่ใช้ในการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
ไม่เห็นด้วย	1.8 (1)	3.2 (1)	—	4.9 (2)	2.7 (4)
เห็นด้วย	96.4 (54)	93.5 (29)	100.0 (21)	92.7 (38)	95.3 (142)
ไม่ตอบ	1.8 (1)	3.2 (1)	—	2.4 (1)	2.0 (3)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

จากตารางที่ 35 เพื่อจะทราบว่าเห็นด้วยหรือไม่ ในการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา
จะเป็นสิ่งในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่าข้าราชการส่วนใหญ่ทุกประเภท
ร้อยละ 95.3 เห็นด้วยกับการปฏิบัติเช่นนั้น และไม่มีความแตกต่างในความเห็นข้าราชการ
แต่ละประเภท

3. การขอคำปรึกษาจากหัวหน้าแผนกอื่น ๆ นอกจากการขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแล้ว การขอคำปรึกษาจากหน่วยงานอื่นมีมากน้อยเพียงไร

ตารางที่ 36

การขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานแผนกอื่น ๆ

ท่านเคยขอความเห็นหรือปรึกษาเกี่ยวกับงานในแผนกของท่านจากหัวหน้าแผนกอื่น ๆ หรือไม่	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
ไม่เคย	-	-	9.5 (2)	12.2 (5)	4.7 (7)
เคยขอ	53.6 (30)	64.5 (20)	76.2 (16)	78.0 (32)	65.8 (98)
เคยขอบ่อย	41.1 (23)	32.3 (10)	14.3 (3)	7.3 (3)	26.2 (39)
ไม่ตอบ	5.4 (3)	3.2 (1)	-	2.4 (1)	3.4 (5)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

จากตารางที่ 36 การขอคำปรึกษาจากหัวหน้าแผนกอื่น ๆ นั้น ปรากฏว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ มากกว่าร้อยละ 90 เคยขอคำปรึกษากับเพื่อนแผนกอื่น ๆ แนวโน้มของการปฏิบัติจะพบว่า ทั้งฝ่ายแพทย์และฝ่ายปกครอง มีมากกว่าฝ่ายพัฒนาและฝ่ายอื่น แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างชัดเจน ระหว่างฝ่ายทั้งสอง ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า ข้าราชการทุกประเภทส่วนใหญ่ เคยขอคำปรึกษากับเพื่อนหัวหน้าแผนกอื่น ๆ แต่แนวโน้มของการปฏิบัติทั้งฝ่ายแพทย์และปกครอง จะมีแนวโน้มมากกว่า

4. การขอความร่วมมือจากหน่วยราชการอื่น ๆ นอกจากการขอความเห็น
คำปรึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ แล้วปัญหาที่สำคัญของราชการอย่างหนึ่ง คือ การขาดงบประมาณ
และอุปกรณ์ ในหน่วยงานต่าง ๆ แต่ปัญหานี้อาจจะแก้ไขได้ โดยขอความร่วมมือและประสาน
งานกับหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะสามารถดำเนินงานตามโครงการบรรลุผลสำเร็จได้
โดยไม่ขาดตอน ข้าราชการแต่ละฝ่ายได้เคยปฏิบัติต่างกันเพียงไร

ตารางที่ 37

การขอความร่วมมือจากหน่วยราชการอื่น ๆ

อีกทางหนึ่งที่ทางหน่วยงานจะแก้ ปัญหาการขาดงบประมาณอุปกรณ์ คือ ขอความร่วมมือจากหน่วย งานอื่น ๆ หน่วยงานของท่าน ปฏิบัติเช่นนี้หรือไม่	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น)	ยอดรวม
ไม่เคย	3.6 (2)	22.6 (7)	14.3 (3)	31.7 (13)	16.8 (25)
เคย	50.0 (28)	67.7 (21)	61.9 (13)	51.2 (21)	55.7 (83)
เคยบ่อย	44.7 (25)	9.7 (3)	4.8 (1)	12.2 (5)	22.8 (34)
ไม่ตอบ	1.8 (1)	-	19.0 (4)	4.9 (2)	4.7 (7)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

* $\chi^2 = 5.77$ มี d.f. = 1 $P < .05$ มีความแตกต่างระหว่าง แพทย์และฝ่ายอื่น

จากตารางที่ 37 ข้าราชการส่วนใหญ่ทุกฝ่าย ร้อยละ 78.5 เคยขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ ในเมื่อมีปัญหาเรื่องขาดอุปกรณ์ ถ้าพิจารณาถึงความบ่อยในการปฏิบัติ จะพบว่า ฝ่ายแพทย์ ปฏิบัติโดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ บ่อยกว่าฝ่ายอำเภอ แต่ระหว่างฝ่ายอำเภอไม่มีความแตกต่างกันมากนัก การขอความร่วมมือดังกล่าวนี้ จะพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ในทุกฝ่ายเคยขอตนเองบ้าง แต่ฝ่ายแพทย์มีแนวโน้มในการขอด้วยตนเอง น้อยกว่าฝ่ายอำเภอ ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38
การขอความร่วมมือจากผู้ตอบสัมภาษณ์

การขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าว ท่านเป็นผู้ขอความร่วมมือด้วยตนเองหรือไม่	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
ไม่เคยขอเอง	39.6 (21)	12.5 (3)	14.3 (2)	7.7 (2)	23.9 (28)
เคยขอตนเองบ้าง	54.7 (29)	70.8 (17)	64.3 (9)	76.9 (20)	64.1 (75)
เคยขอตนเองบ่อย	5.7 (3)	16.7 (4)	21.4 (3)	15.4 (4)	12.0 (14)
รวม	100.0 (53)	100.0 (24)	100.0 (14)	100.0 (26)	100.0 (117)

5. ค่านิยมระบบอาวุโส ค่านิยมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของข้าราชการ คือ การให้ความเคารพบุคคลผู้มีอาวุโส ซึ่งในระบอบราชการไทยนั้น ผู้มีอำนาจ ผู้มีตำแหน่งจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องมากที่สุด คือว่า เป็นเจ้านาย นายสน สามารถที่จะบรรดาคือคุณและโทษแก่บุคคลอื่น ๆ ได้ ในการพิจารณาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งสำคัญในบางหน่วยงานจะพิจารณาถึงตามอาวุโสในราชการเป็นสำคัญ ส่วนความสามารถอื่น ๆ เป็นเครื่องอันดับรองลงมา ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ถูกบัญชาของไทย จึงเป็นแบบเบื่องบนผู้น้อยต้องเป็นฝ่ายที่ต้องแสดงความนิยมยกย่องเจ้านาย ฝ่ายผู้ใหญ่ก็จะมีลักษณะการ คือ อหิ ออกความคิดเห็นสิ่งการซึ่งผู้น้อยจะต้องปฏิบัติตามเสมอ ปัญหาค่านิยมดังกล่าวมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ และมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือการเลื่อนเจ้าหน้าที่โดยถืออาวุโสในการทำงานเป็นเกณฑ์ จะเป็นการช่วยจำกัดเลนพรคเลนพวกได้ แต่การถืออาวุโสเป็นเกณฑ์ ควรจะมีขีดจำกัดอยู่บาง ความมีอาวุโสมากควรจะนำหลักการในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการเฉพาะตำแหน่งต่าง ๆ และนำหนักของความมีอาวุโสควรจะลดลงตามลำดับ ในการพิจารณาที่จะดำรงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และในตำแหน่งสูงการเลื่อนโดยถืออาวุโส โดยไม่คำนึงถึงความรู้อความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ท่ามากขึ้น ย่อมเป็นหลักเกณฑ์ที่เสี่ยงต่ออันตราย และอาจทำให้สมรรถภาพในการทำงานของส่วนรวมเสื่อมลงได้ ฉะนั้นระบบอาวุโสจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารราชการไทยอย่างยิ่ง เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมประเพณี ความคิดเห็นดังกล่าวยังมีอยู่หรือไม่ และความอาวุโสนั้นมี ความหมายใดหลายประการ ดังตารางที่ 39

¹ ไททรัพย์ เกื้อแก้ว, คร. "ค่านิยมสังคมไทย", ลักษณะสังคมไทยและหลักพัฒนาชุมชน พระนคร: การพิมพ์เกอกุล, 2506, หน้า 10 - 27.

² Leonard D. White, Introduction to the study of Public Administration (New York: Macmillan, Co., 1945), pp. 384 - 5.

ตารางที่ 39
บุคคลที่ข้าราชการให้ความเคารพมากที่สุด

ในระหว่างบุคคลอาชีพเดียวกัน ท่านให้ความเคารพกับบุคคลใด มากที่สุด	แพทย์	ฝ่าย ปกครอง	ฝ่าย พัฒนา	ฝ่ายอื่น	ยอดรวม
คนที่จบการศึกษามาก่อนท่านในระดับ การศึกษาเดียวกัน	53.6 (30)	3.2 (1)	—	4.9 (2)	22.1 (33)
คนที่อายุมากกว่าท่าน	10.7 (6)	35.5 (11)	19.0 (4)	26.8 (11)	21.5 (32)
คนในสายงานของท่านที่มีตำแหน่ง ชั้นราชการสูง	26.8 (15)	58.1 (18)	71.4 (15)	68.3 (28)	51.0 (76)
ไม่ตอบ	8.9 (5)	3.2 (1)	9.5 (2)	—	5.4 (8)
รวม	100.0 (56)	100.0 (31)	100.0 (21)	100.0 (41)	100.0 (149)

จากตารางที่ 39 บุคคลที่ข้าราชการให้ความเคารพมากที่สุด จะพบว่ามี ความแตกต่างระหว่าง ฝ่ายแพทย์และข้าราชการอำเภอทุกประเภท คือ แพทย์ส่วนใหญ่เห็นว่าบุคคลที่จบการศึกษา ก่อนในระดับเดียวกัน เป็นผู้ให้ความเคารพมากที่สุด ซึ่งอาจจะเนื่องด้วยเหตุที่ว่า การได้รับการอบรมมาจากสถาบัน การศึกษาในการให้ความเคารพความเป็นพี่เป็นน้อง ประการหนึ่ง ทำให้เกิดความผูกพันราบลอด และอีกประการหนึ่ง ทุกคนมีฐานะตำแหน่งไม่แตกต่างกันมากนัก อิทธิพลดังกล่าวน่าจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของข้าราชการฝ่ายแพทย์ได้ ส่วนข้าราชการอำเภอทุกฝ่าย มีความเห็นว่า บุคคลที่ให้ความเคารพมากที่สุด คือ บุคคลในสายงานที่มีตำแหน่งชั้นราชการสูงกว่า และระหว่างทั้งสามฝ่าย คือ ปกครอง พัฒนา และฝ่ายอื่น ไม่พบความแตกต่างกันในทัศนคติ

6. การเข้าร่วมกิจกรรมสังคม กับข้าราชการในหน่วยต่าง ๆ นอกจากการให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมของผู้บังคับบัญชาแล้ว การสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ โดยเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ก็เป็นประเพณีที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ ที่สภาพดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ โดยที่คำถามที่เป็นตัวตั้งนี้

1. การให้ความสำคัญที่จะเข้าสังคมกับข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ในจังหวัดที่ท่านอยู่
2. การหาโอกาสเลี้ยงกาแฟ สุรา หรืออาหารแก่เพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว และการรวมกิจกรรมอื่น ๆ ได้แก่ การทำบุญ งานแต่งงาน งานบวช งานศพ ฯลฯ

ตารางที่ 40

การให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมของข้าราชการในหน่วยต่าง ๆ

	แพทย์	ฝ่ายปกครอง	ฝ่ายพัฒนา	ฝ่ายอื่น	ผลการทดสอบ
\bar{X}	6.14	6.81	6.52	6.53	*
S.D.	0.69	0.69	0.79	0.97	t = 2.00 P < .05
แหล่งความแปรปรวน	d.f.	S.S.	M.S.	F	
ระหว่างกลุ่ม	3	9.54	3.18	4.89	* * P < .05
ภายในกลุ่ม	144	92.91	0.65		
รวม	147	102.45			

จากตารางที่ 40 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนปรากฏว่า มีความแตกต่างกันระหว่างข้าราชการฝ่ายแพทย์และฝ่ายอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ข้าราชการอำเภอทุกฝ่ายให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่าง ๆ ของเพื่อนข้าราชการในหน่วยต่าง ๆ มากกว่าฝ่ายแพทย์ และระหว่างข้าราชการอำเภอ คือ ทั้งฝ่ายปกครอง พัทธมา และฝ่ายอื่น ไม่พบความแตกต่างกันอย่างชัดเจน (โดยทดสอบ t - test) สรุปได้ว่า ข้าราชการอำเภอเห็นว่าการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนข้าราชการ เช่น การร่วมทำบุญ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ ตลอดจนการสังสรรค์ในงานเลี้ยงต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเข้าร่วม แต่ฝ่ายแพทย์เห็นว่าการปฏิบัติเช่นนั้น มีความสำคัญน้อยกว่า. ขอนาสังเกต ระหว่างข้าราชการอำเภอ ถ้าพิจารณา ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะพบว่า ข้าราชการฝ่ายปกครอง มีแนวโน้มให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมมากกว่าฝ่ายพัฒนาและฝ่ายอื่น