

สรุปและขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบได้ว่าปลัดอำเภอในภาคใต้ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ได้รับการร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ๆ เป็นอย่างดี ได้รับความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา มีความก้าวหน้าและมั่นคงในทางราชการ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานสังกัดกรมการปกครอง ตลอดจนพอใจต่อสภาพการและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคใต้ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ตรงตามที่คุณเขียนได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังกล่าวแล้วข้างตน

ในการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในภาคใต้ครั้งนี้ แม้ผลจะออกมาปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่คุณเขียนได้วางไว้ก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนย่อยของปัจจัยหรือองค์ประกอบในการชี้แจงเรื่องขวัญและความพึงพอใจ ซึ่งจากการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลได้คะแนนค่อนข้างต่ำ อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงสภาพของขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังไม่ดีเท่าที่ควร จึงเป็นปัญหาที่ควรหยิบยกขึ้นมาพิจารณา หาทางปรับปรุงแก้ไขหรือส่งเสริม อันจะเป็นการพัฒนาส่งเสริมขวัญของปลัดอำเภอในภาคใต้ ให้บังเกิดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จะได้เป็นผลดีต่อทางราชการและประเทศชาติบ้านเมืองต่อไป ปัญหาดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาคานการปฏิบัติงานจำเจ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบได้ว่า ปลัดอำเภอส่วนใหญ่ร้อยละ ๕๑.๔๐ ตามตารางที่ ๑๒ มีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ไม่ใช่ไม่มีความพึงพอใจ

ในงาน แต่เพื่อต้องการที่จะหาประสบการณ์ความชำนาญ งานของกรมการปกครอง ในด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น เนื่องจากงานของฝ่ายปกครองมีอยู่หลายแผนกหลายอย่าง จึงควรที่จะได้หยิบยกเรื่องนี้ขึ้นพิจารณา โดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนให้ปลัดอำเภอ ได้มีโอกาสสับเปลี่ยนกันทำงานบ้าง เช่น หนึ่งปีหรือสองปีสับเปลี่ยนกันครั้งหนึ่ง ไม่ควรปล่อยให้บุคคลคนหนึ่งทำงานในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งอยู่ตลอดไป อันจะบังเกิดความเบื่อหน่าย ไม่เป็นผลดีดังกล่าวแล้ว

## ๒. ฐานะในทางการเงินของปลัดอำเภอ

อุปสรรคประการหนึ่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการคือ ฐานะในทางการเงิน จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่า ปลัดอำเภอในภาคใต้มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในชั้นปานกลาง มีถึงร้อยละ ๘๖.๐๐ ตามตารางที่ ๑๐ ชั้นนี้มีเพียงร้อยละ ๖.๖๐ เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่ไม่มีรายได้พิเศษ มีเพียงเงินเดือนที่เป็นรายได้แน่นอน ในระดับข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ทำการสอบสวนนี้ แม้จะมีรายได้จากทางอื่น ๆ บ้างตามสิทธิ แต่ก็ยังเป็นเงินเพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตามข้าราชการโดยทั่ว ๆ ไป ก็ยังคงมีปัญหาเรื่องรายได้ไม่พอกับการใช้จ่ายอยู่นั่นเอง ทั้งนี้ เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนในแต่ละปี กับราคาของสินค้าที่เพิ่มขึ้น เครื่องอุปโภคบริโภค สูงขึ้น ไม่ได้สัดส่วนกัน สภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไป ค่าของเงินตกต่ำลงทุกวัน ข้าราชการจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคม จะต้องรักษารู้นะตำแหน่งของตนในสังคม การปรับตัวให้เข้ากับสังคม การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน ในบางโอกาสก็ต้องใช้จ่ายเงิน เพื่อประโยชน์ในด้านการปฏิบัติงาน สิ่งดังกล่าวย่อมมีส่วนกระทบกระเทือนต่อรายได้ประจำเดือนที่ได้รับอยู่เป็นประจำของข้าราชการ การขึ้นเงินเดือนหรือปรับเงินเดือนของรัฐบาล ผู้เขียนเห็นว่าไม่ใช่เป็นสิ่งสำคัญ สำคัญอยู่ที่ว่า จะทำอย่างไร เครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ จึงจะไม่ขึ้นราคา หรือพอค่าไม่ขายเอากำไรจนเกินควร รัฐบาลต้องหามาตรการที่ได้คิดว่าที่จะกำจัดพวกพ่อค้านายทุน พวกที่ค้าขายเอากำไรจนเกินควร เช่นลดกฎหมายและแต่งตั้งเจ้าพนักงานปฏิบัติการ

ในเรื่องนี้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะการกักตุนสินค้าเพื่อหวังผลกำไร โดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น ต้องทำการจับกุมปราบปรามลงโทษเพื่อไม่ให้เป็นอย่างต่อไป การที่ข้าราชการมีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่ายนี้ ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติราชการด้วย จึงควรที่จะได้รับการพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการขึ้นเงินเดือนข้าราชการไม่ช่วยอะไรไ้มากนัก แต่กลับจะทำให้ราคาของสินค้าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การขึ้นเงินเดือนข้าราชการในแง่นี้ จึงไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร

### ๓. ระบบอุปถัมภ์หรือระบบเดินพรรคเดินพวก (Patronage System)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผลปรากฏว่า ปลัดอำเภอในภาคใต้มีความคิดเห็นในเรื่องระบบอุปถัมภ์ หรือการเดินพรรคเดินพวกอยู่ในเรื่องต่าง ๆ หลายครั้ง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าจะหยิบยกมาพิจารณาคือ ตามตารางที่ ๓๒ เกี่ยวกับความรู้สึกในเรื่องถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนความผิด ผู้ตอบมีความเห็นว่า มักจะมีการช่วยเหลือเดินพรรคเดินพวก และผู้ที่ใกล้ชิดเจ้านายเป็นรายกรณี มีอยู่ร้อยละ ๒๖.๖๖ ตามตารางที่ ๓๔ เกี่ยวกับเรื่องการเมืองการมีโอกาสดำเนินตำแหน่งในกรมการปกครอง ปรากฏว่า ในการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการยังมีการเดินพรรคเดินพวกช่วยเหลือกันในกรมการปกครอง โดยมีผู้ตอบคิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔ ตามตารางที่ ๔๑ ในด้านความอบอุ่นใจในการได้รับความยุติธรรม ผู้ตอบร้อยละ ๓.๐๐ มีความเห็นว่าในการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการก็มีการเดินพรรคเดินพวก

สิ่งดังกล่าวมาแล้วแม้จะเป็นส่วนน้อย แต่สมควรที่จะได้รับการพิจารณากำจัดให้หมดสิ้นไป จากความนึกคิดของปลัดอำเภอในภาคใต้ เพราะสิ่งดังกล่าวคือการเดินพรรคเดินพวก เป็นสิ่งบั่นทอนจิตใจของข้าราชการอย่างมาก และส่งผลไปถึงขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้วย เพราะหากข้าราชการกลุ่มหนึ่งมีความคิดเห็นว่า พวกเขาไม่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ หรือโดน

เอารัดเอาเปรียบแล้ว จะเป็นการทำลายจิตใจกันอย่างร้ายแรง ซึ่งจะเป็นผลร้าย  
 ต่อหน่วยงานและองค์การนั้น ตลอดจนความสามัคคีในหมู่ข้าราชการขององค์การด้วย  
 เพราะฉะนั้น การที่ปลัดอำเภอในภาคใต้อาจมีความคิดเห็นในเรื่องการใช้ระบบอุปถัมภ์  
 หรือการเล่นพรรคเล่นพวกอยู่ จึงเป็นสิ่งไม่ดี ควรที่ผู้บังคับบัญชาจะได้หาทางกำจัดความ  
 คิดนั้นให้หมดสิ้นไป ในกรณีนี้ผู้เขียนมีความคิดว่า ควรจะได้มีการปฏิวัติการตามระบบ  
 คุณธรรม (Merit System) นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลโดยแท้จริง ไม่ใช่กล่าว  
 อ้างในทางทฤษฎี แต่ทางปฏิบัติเป็นอีกอย่างหนึ่ง ระบบคุณธรรมปรากฏว่าเกิดคุณประโยชน์  
 เป็นที่นิยมแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ กว้างขวางมาก

เป็นความมุ่งหมายของหน่วยงานที่นำเอา ระบบคุณธรรมมาใช้ในอันที่จะจัด  
 ระบบอุปถัมภ์ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก ซึ่งเป็นระบบที่สร้างความเสื่อมเสียให้แก่  
 หน่วยงาน โดยแก่หลักการเก่า ๆ มาเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนทัดเทียมกันในการบรรจุ  
 แต่งตั้ง และส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าต่อไป โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ระบบคุณธรรม  
 ในการบริหารงานบุคคลนั้นมีหลักการสำคัญอยู่ ๔ ประการด้วยกันคือ

- หลักความสามารถ เช่น ถือเอาความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ใน  
 การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายบุคคล ฯลฯ
- หลักความเสมอภาค เป็นหลักที่กำหนดให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน  
 เช่น จะต้องได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบวินัยโดยเท่าเทียมกัน เป็นต้น
- หลักความมั่นคง เป็นหลักที่ประกันว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง  
 เข้าทำงานในตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีความมั่นคงในชีวิตตลอดเวลารับราชการ  
 เมื่อออกแล้วมีบำเหน็จบำนาญเลี้ยงชีพอีกต่อไป เป็นต้น
- หลักความเป็นกลางทางการเมือง ในที่นี้หมายถึงจะต้องไม่ถูก  
 แทรกแซงจากฝ่ายการเมือง จะช่วยให้ข้าราชการมีอิสระปฏิบัติงานโดยไม่มีอิทธิพล

## ทางการเมืองมารบกวณ \*

การที่ผู้เขียนยกเอาระบบคุณธรรมขึ้นมาเพื่อลดล้างการเล่นพรรคเล่นพวกนั้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นเพราะจะมีแต่ทางทฤษฎีถ้าไม่ปฏิบัติก็ไม่บังเกิดผล ดังนั้น เพื่อลดล้างความคิดในเรื่องการเล่นพรรคเล่นพวกในวงราชการ การที่ผู้บังคับบัญชาจะได้แสดงออกเมื่อมีโอกาส เช่น การให้บำเหน็จความชอบแก่ผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานจริง ๆ ลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ไม่มีการยกเว้น ไม่ว่าจะเป็นพรรคพวกของบุคคลใด การเอาจริงเอาจัง การปฏิบัติกรโดย ยุติธรรม การวางตัวเป็นกลางไม่ลำเอียงของผู้บังคับบัญชา ผู้เขียนเห็นว่าจะเป็นส่วนหนึ่ง ในการที่จะแก้ความคิด ในการที่ว่ามีการเล่นพรรคเล่นพวกในกรณีต่าง ๆ ของปลัดอำเภอ ในภาคใต้ลงได้บ้าง ไม่มากก็นอย

### ๔. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบได้ว่า ในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในภาคใต้ ต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคหลายประการ สรุปในเรื่องที่สำคัญได้ดังนี้

๔.๑ กลุ่มโจรผู้ร้ายต่าง ๆ กลุ่มอิทธิพล และกลุ่มผลประโยชน์จากการ สอบถามปรากฏว่า เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีถึงร้อยละ ๕๗.๘๐ ตามตารางที่ ๕๐

๔.๒ การขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ตามตาราง ที่ ๕๒ มีร้อยละ ๓๕.๘๐ และตารางที่ ๕๔ มีร้อยละ ๓๑.๖๐ นับได้ว่าการขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเป็นปัญหาสำคัญของผู้ตอบที่จะต้องได้รับการแก้ไขต่อไป

๔.๓ ขนบธรรมเนียมประเพณีภาษา ศาสนา เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ร้อยละ ๓๒.๐๐



ปัญหาอุปสรรคดังกล่าวมาแล้วทั้ง ๓ ประการข้างต้น จะได้นำมาพิจารณา และหาทางแก้ไขให้หมดสิ้นไป หรืออย่างน้อยก็ลดคนน้อยลง เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานของปลัดอำเภอให้ดีขึ้น หรืออย่างน้อยก็จะช่วยทำลายความรู้สึกในค่าน้ำใจของคนน้อยลงไป การที่โจรผู้ร้าย กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ ยังมีอำนาจเหนือในความรู้สึกของปลัดอำเภอ ทางแก้ไขหนึ่งก็คือผู้บังคับบัญชาต้องเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องไม่คอยซ้ำเติม แต่ต้องช่วยเหลือแนะนำปกป้อง เป็นที่พึ่งทางใจ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบแบบแผน แต่ถูกกล่าวหา ต้องไม่ยอมตัวอยู่ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มต่าง ๆ หากผู้บังคับบัญชาเป็นหลักที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้แล้ว ขวัญกำลังใจในการทำงานจะมีมากขึ้น ปัญหาความเกรงกลัวในการปฏิบัติงานที่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ จะลดน้อยลง หรือไม่ทั้งหมดสิ้นไป

การขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกรมการปกครองเป็นหน่วยงานใหญ่ ปริมาณงานมาก มีข้าราชการมาก ปฏิบัติงานครอบคลุมทั่วท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศไทย ดังนั้น การขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งธรรมดา อันเป็นปัญหาซึ่งส่วนมากทุกกระทรวง ทบวง กรม มักจะประสบเนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณให้ตามที่ได้ตั้งไว้ เป็นปัญหาด้านการเงินงบประมาณของประเทศ

ชนบทรวมนิยม ประเพณี ภาษา ศาสนา ตามผลการวิจัยเป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ เนื่องจากภาคใต้และโดยเฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชาชนส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม นับถือศาสนาอิสลาม มีชนบทรวมนิยม ประเพณี ภาษา ศาสนาแตกต่างจากท้องถิ่นอื่น ๆ เนื่องจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล) มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาแล้ว ผู้เขียนจึงขอสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอเฉพาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เห็นเด่นชัดว่า ผลการวิจัยเป็นประการใด ตามสมมติฐานของการศึกษาวิจัยในวิทยานิพนธ์นี้ ซึ่งตั้งไว้ ๖ ประการด้วยกัน จากการตอบแบบสอบถามของปลัดอำเภอ

เฉพาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๒๘ คน ผลการวิจัยสรุปความรู้สึก  
ด้านต่าง ๆ ตามหลักของลิเคิร์ต ( Likert Scale ) และหาคาคะแนนมัชฌิมเลขคณิต  
ตามวิธีการศึกษาของปลัดอำเภอไค้ดังนี้

- ๑) มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเท่ากับ ๓.๖๗  
คะแนน
- ๒) ได้รับความร่วมมือประสานงานจากเพื่อนร่วมงานและประชาชน ใน  
การปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ ๓.๘๗ คะแนน
- ๓) มีความรู้สึกในด้านการปกครองบังคับบัญชา และความช่วยเหลือจาก  
ผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ ๓.๘๑ คะแนน
- ๔) มีความเห็นในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในทางราชการ มีค่า  
เท่ากับ ๓.๕๑ คะแนน
- ๕) มีความภาคภูมิใจที่ทำงานสังกัดกรมการปกครอง มีค่าเท่ากับ  
๓.๘๐ คะแนน
- ๖) มีความรู้สึกต่อสภาพการ เหตุการณ์และสิ่งแวดลอมต่าง ๆ มีค่าเท่ากับ  
๓.๑๑ คะแนน

คะแนนที่ไค้ดังกล่าวแล้วข้างต้น เฉพาะข้อ ๑-๕ แสดงระดับขวัญและความ  
พึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูง คือ กำลังขวัญดี ส่วนข้อ ๖ ผลการวิจัยปรากฏว่า  
ไค้คะแนนเพียง ๓.๑๑ คะแนน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่า ระดับขวัญและความพึงพอใจ  
ในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น เพราะฉะนั้น เป็นการสรุปได้ว่า ปลัดอำเภอ  
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ได้รับความ  
ร่วมมือในการปฏิบัติงานดี ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติงานดี  
ภาคภูมิใจที่ทำงานสังกัดกรมการปกครอง และมีความมั่นคงก้าวหน้าในราชการ จากการ  
วิจัยทำให้ผู้เขียนทราบว่า ความรู้สึกด้านสภาพการ เหตุการณ์และสิ่งแวดลอมต่าง ๆ ซึ่ง  
สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกในการปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงชีวิตอันตราย มีใจผู้ร้าย กลุ่มอิทธิพล

กลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง ความแตกต่างในด้านชนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษา ศาสนา สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน การจัดสวัสดิการ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นผลแสดงให้เห็นว่า ควรมีการปรับปรุงส่งเสริมในด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประกอบผลการวิจัยในข้อนี้โดยยกผลการวิจัยเฉพาะที่สำคัญ ๆ คือ ปกติอำเภอมีความคิดเห็นว่ ำโจรผู้ร้ายต่าง ๆ คุกคามการรายคอมมิวนิสต์ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร้อยละ ๗๐.๓๒ ชนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา ศาสนา เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานร้อยละ ๔๘.๒๑ ด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ยังไม่เพียงพอ ร้อยละ ๗๕.๖๖

ดังนั้น เป็นการแสดงให้เห็นว่าเฉพาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประชาชน ส่วนใหญ่มีชนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา ศาสนา ตลอดจนความเป็นอยู่แตกต่างจากที่อื่น ควรที่ทางราชการจะได้เพิ่มการเร่งรัดดำเนินการปราบปรามโจรผู้ร้าย คุกคามการรายคอมมิวนิสต์ และบำรุงขวัญเจ้าหน้าที่เป็นกรณีพิเศษ ตลอดจนเสริมสร้างด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การให้ความรู้แก่ข้าราชการและประชาชนในด้าน ชนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา ศาสนา ที่ถูกต้องเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้เป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ตรงกับแนวนโยบายในการดำเนินงานของกองประสานราชการ กรมการปกครอง ที่ผู้เขียนรับราชการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวอยู่แล้ว สรุปแนวทางสำคัญ ๆ ที่ควรดำเนินการที่ผู้เขียนได้รับ จากการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นคือ (๑) เสริมสร้างอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย คุกคามการรายคอมมิวนิสต์ (๒) เพิ่มการดำเนินงานในการให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับชนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา ศาสนา แก่ ข้าราชการและประชาชน เพื่อผลดีต่อราชการและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (๓) สร้างเสริมเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานตามกำลัง เงินงบประมาณ ให้เป็นพิเศษ ผลการวิจัยนี้ผู้เขียนจะใช้อย่างเป็นแนวทางสร้างงาน เพื่อปฏิบัติการให้เกิดผลดีต่อไป

เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการที่ไปรับราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นบุคคลที่ไปจากท้องที่อื่น มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อกับประชาชน



เว้นแต่แต่งทั้งบุคคลที่มีภูมิลำเนาในภาคนี้ไปอยู่ อีกวิธีหนึ่งที่ทางราชการดำเนินการอยู่ คือ การปฐมนิเทศข้าราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ของศูนย์ประสานงานปกครองจังหวัด-ชายแดนภาคใต้ กองประสานราชการ ซึ่งดำเนินการอยู่ และโครงการศึกษาอบรม วิชาภาษาบาลีของกระทรวงมหาดไทย<sup>๒</sup> ให้การศึกษาอบรมข้าราชการด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ภาษา เป็นการแก้ไขปัญหาก็กล่าวมาแล้ว และตรงกับ ผลการวิจัยของผู้เขียนในครั้งนี เป็นการแก้ไขข้อบกพร่องด้านขวัญและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ โดยเฉพาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย ตามผลการวิจัยที่ ได้เสนอมาแล้ว

#### ๕. การจัดบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ

การจัดบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับข้าราชการ เป็นเรื่องที่สำคัญ ประการหนึ่ง ที่จะเป็นเรื่องเกื้อกูลส่งเสริมขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ หากการบริการด้านสวัสดิการดี ขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ จะดีด้วย จะเป็นการลดความกังวลใจของผู้ปฏิบัติงานลงได้บ้าง ในมุ่งหน้าทำงานโดย ปราศจากความกังวลใจ ผลการวิจัยในเรื่องนี้ ตามตารางที่ ๕๑ ปรากฏว่ากรมการปกครอง จังหวัด อำเภอบึงสามพัน ได้จัดบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้อยู่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ กับความต้องการ ซึ่งมีถึงร้อยละ ๕๘.๕๐ เป็นการแสดงให้รู้ว่า การจัดสวัสดิการยังไม่ดี เท่าที่ควร

การจัดสวัสดิการที่ทางราชการได้กำหนดขึ้นในปัจจุบันที่ข้าราชการได้รับ นอกเหนือจากรายได้เงินเดือนแล้ว ที่สำคัญ ๆ มีเงินค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การจัดการด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น สิ่งดังกล่าว ควรจะได้พิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพ อย่างเช่น ค่ารักษาพยาบาล ควรจะเป็น

<sup>๒</sup> กองประสานราชการ กรมการปกครอง, สิ่งที่น่ารู้เกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พระนคร: โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, ๒๕๑๒), หน้า ๑๒๔-๑๓๑.

การบริการฟรีแก่ข้าราชการทุกระดับ การเก็บเงินก็ควรเรียกเก็บจากหน่วยงานที่  
 ข้าราชการผู้ช่วยสังกัดอยู่ ไม่ควรให้หน่วยตรงจ่ายไปก่อน ซึ่งจะขจัดความเดือดร้อน  
 ให้กับครอบครัวบ้าง ไม่มากเกินไป ค่าเล่าเรียนบุตรที่ตนเองเลี้ยงดู การชำระค่า  
 เล่าเรียนสถาบันการศึกษา ควรจัดเก็บเงินค่าเทอม หรือค่ากิจกรรมต่าง ๆ โดยตรง  
 จากหน่วยสังกัดที่ข้าราชการผู้นั้นรับราชการอยู่ ทั้งนี้ เพื่อต้องการที่จะอำนวยความสะดวก  
 สะดวกให้แก่ข้าราชการ และเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบกระเทือนต่อเงินเดือนรายได้ของ  
 ข้าราชการนั่นเอง

เรื่องค่าเช่าบ้านและบ้านพักข้าราชการ ได้รับการกล่าวขวัญกันมาก ค่าเช่า  
 บ้านควรที่จะจ่ายให้ข้าราชการทุกคน เพื่อความเป็นธรรม ยกเว้นผู้ที่ไม่มีบ้านพักบ้านตำแหน่ง  
 ที่ทางราชการจัดสร้างให้ ปัญหาในค่านี้นี้ที่ควรพิจารณา เช่น

๑. ค่าเช่าบ้าน เบิกได้น้อยกว่าที่เสียค่าเช่าจริง ๆ
๒. หายบ้านเช่าไม่ได้ หรือมีน้อยไม่พอกับผู้จะเช่า
๓. การส่งหลักฐานไปเบิกทางจังหวัดทางสถานที่ที่ตัวรับราชการอยู่
๔. การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเบิกค่าเช่าบ้าน

ตามที่กล่าวมาแล้ว เป็นเรื่องที่ข้าราชการมักจะได้รับความเดือดร้อนเสมอ  
 ในกรณีที่ย้ายบ้านเช่าไม่ได้ ต้องจำเป็นเช่าบ้านที่ราคาแพง เสียค่าเช่าเกินกว่าอัตราที่  
 เบิกได้ กระทบกระเทือนต่อเงินเดือน บางท้องที่ไม่สามารถหาบ้านเช่าได้เลย ต้อง  
 อาศัยบ้านข้าราชการด้วยกันอาศัยอยู่ ซึ่งจะไม่ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร ในกรณีที่ต้อง  
 ส่งหลักฐานไปตั้ง เบิกที่จังหวัด ที่อัตราเงินเดือนตั้งจ่ายอยู่ แต่ตัวรับราชการอยู่อีกจังหวัดหนึ่ง  
 ทำความลำบากให้กับข้าราชการเป็นอย่างยิ่ง และตามระเบียบที่ดีว่า ผู้ใดได้รับการ  
 บรรจุแต่งตั้งครั้งแรกในท้องที่ใด ถือว่าท้องที่นั้นเป็นภูมิลำเนาเดิม อันจะเบิกค่าเช่าบ้าน  
 ไม่ได้ จนกว่าจะย้ายไปอีกท้องที่หนึ่งนั้น ไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการเป็นอย่างยิ่ง ควรจะ  
 ได้ปรับปรุงแก้ไขระเบียบใหม่ เพราะความจริงข้าราชการต้องเช่าบ้านเช่าอยู่เป็น  
 จำนวนมาก จากที่กล่าวมาแล้ว ควรจะได้มีการปรับปรุง เช่น รัฐบาลควรตั้งงบประมาณ

ประจำปีไว้ สำหรับสร้างบ้านพักให้ข้าราชการเป็นประจำทุกปี การเบิกจ่ายอัตรา  
เงินเดือนกับตัวข้าราชการตรงกัน ไม่ใช่ข้าราชการอยู่ที่หนึ่ง แต่อัตราเงินเดือน  
ตั้งเบิกจ่ายอีกสถานที่หนึ่ง ควรมีการแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการเบิกค่าเช่าบ้านให้  
เป็นธรรมจริง ๆ ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการใหม่ หากไม่มีบ้านพักเป็นของตนเอง และต้อง  
เช่าบ้านผู้อื่นอยู่อาศัย ก็ต้องมีสิทธิ เบิกค่าเช่าบ้านได้ เท่านั้นเป็นต้น