

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่กำหนดไว้ใน การวิจัย โดยจะทำการวิเคราะห์ คำนิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทว่าเป็นอย่างไรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท สภาพราชการ และ วิธีปฏิบัติทางการบริการงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศตามลำดับ ดังนี้

1. ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับ อำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท* โดยผู้วิจัยได้นำผลรวมของค่านิยมทั้ง 10 ประการ (ได้แก่ การเปลี่ยนแปลง ความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจ การยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชน ความ เคารพภาค ความอดกลั้น ความเสียสละ ความห่วงใยชาติ การพัฒนาเศรษฐกิจ ความผูกพันในงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน) มาหาค่ากลางเลขคณิตของค่านิยมของแต่ละราย ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ย ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่วัดได้มีค่าต่ำสุด = 2.60 ค่าสูงสุด = 5.00 สามารถแบ่งระดับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศเป็น 5 ระดับได้ ดังนี้คือ

2.60 - 3.07	= 1	(ต่ำมาก)
3.08 - 3.55	= 2	
3.56 - 4.03	= 3	
4.04 - 4.51	= 4	
4.52 - 5.00	= 5	(สูงมาก)

และเมื่อนำมาหาความถี่แล้วปรากฏว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนา ประเทศอยู่ในระดับต่ำมากร้อยละ 3.2 มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับต่ำร้อยละ

*ต่อไปจะเรียกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

28.6 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 47.3 อยู่ในระดับสูง 20.0 และอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 1.0 (โปรดดูตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 : การกระจายของค่าตอบค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับ อำเภอ

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ	ความถี่ (ราย)	ร้อยละ
1. ต่ำมาก	10	3.2
2. ต่ำ	90	28.6
3. ปานกลาง	149	47.3
4. สูง	63	20.0
5. สูงมาก	3	1.0

หมายเหตุ : ไม่ตอบ 10 ราย

และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอแล้ว ก็จะพบว่า มิติต่าง ๆ ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงและสูงมาก ดังตารางที่ 5 และสามารถ เรียงลำดับค่านิยมต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ ความเสมอภาค ความอดกลั้น ความผูกพันในงาน การ ยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชน ความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความเปลี่ยนแปลง ความ ห่วงใยต่อชาติ ความเสียสละ สัมฤทธิ์ผลของงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม มี ค่านิยมบางประการอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ

และเมื่อพิจารณาค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศจำแนกตามตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับอำเภอ 4 ตำแหน่งด้วยกันคือ พัฒนาการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ เกษตรอำเภอ และ สาธารณสุขอำเภอ ก็พบว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนหรือ เกษตรอำเภอ มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับต่ำ (รวมทั้งระดับต่ำมาก) ร้อยละ 26.6 มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 50.6 มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ ในระดับสูง (รวมทั้งระดับสูงมาก) ร้อยละ 22.8 หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอสังกัด

**ตารางที่ 5 : การกระจายของแบบสอบถามความคิดเห็นต่าง ๆ ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ**

ความคิดเห็นต่าง ๆ ของค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศ	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ตัวกลาง เลขคณิต	S.D.
	1	2	3	4	5		
1. ความเสมอภาค	0.0	0.3	12.4	47.6	39.6	4.046	0.598
2. ความอดทน	0.0	0.9	10.8	53.9	34.4	3.998	0.607
3. ความผูกพันในงาน	0.0	0.0	18.4	44.1	37.5	3.990	0.647
4. การยอมรับการมีส่วนร่วม ร่วมของประชาชน	0.0	1.8	18.5	41.2	38.3	3.949	0.717
5. ความกล้าเสี่ยงใน การปฏิบัติงาน	0.0	1.6	18.2	51.5	29.5	3.885	0.640
6. ความเปลี่ยนแปลง	1.3	6.7	14.0	52.7	25.1	3.939	0.879
7. ความห่วงใยชาติ	0.0	6.0	32.4	46.0	15.6	3.990	0.647
8. ความเสียสละ	0.0	4.8	38.2	37.6	19.4	3.484	0.762
9. สัมฤทธิ์ผลของงาน	1.0	13.6	27.7	36.0	21.6	3.490	0.942
10. การพัฒนาเศรษฐกิจ	10.0	31.7	13.4	35.2	9.7	3.028	1.208

หมายเหตุ : ตัวเลขในตารางเป็นร้อยละของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนา
ชนบทที่แสดงค่านิยมตามความคิดเห็นต่าง ๆ ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 : คำนิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ จำแนกตามส่วนราชการที่สังกัด

ส่วนราชการที่สังกัด	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ*						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. พัฒนาการอำเภอ	21	26.6	40	50.6	18	22.8	1.96
2. ศึกษาธิการอำเภอ	31	38.3	33	40.7	17	21.0	1.83
3. เกษตรอำเภอ	24	33.3	34	47.2	14	19.4	1.86
4. สาธารณสุขอำเภอ	24	28.9	42	50.6	17	20.5	1.92

หมายเหตุ : 1) $N = 315$

$$2) X^2 = 3.34393 \quad d.f. = 6 \quad p = 0.7646$$

ตารางที่ 7 : ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอตามคุณลักษณะของภูมิภาคเนาราชการ (พื้นที่ยากจน/พื้นที่ปรกติ)

คุณลักษณะ ภูมิภาคเนาราชการ	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ*						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. พื้นที่ยากจน	44	33.1	65	48.9	24	18.0	1.85
2. พื้นที่ปรกติ	56	30.8	84	46.2	42	23.1	1.93

หมายเหตุ : 1) $N = 315$

$$2) X^2 = 1.17819 \quad d.f. = 2 \quad p = 0.5548$$

* เนื่องจากความถี่คาดหวังในระดับต่ำสุดและในระดับสูงสุดมีน้อยเกินไป ซึ่งเมื่อนำมา crosstabulation แล้วหาค่า X^2 อาจจะทำให้มี cell ที่มีความถี่คาดหวังน้อยกว่า 5 มากเกินไป ดังนั้นจึงรวมค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศระดับต่ำสุดและต่ำไว้ในกลุ่มเดียวกัน และรวมค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศระดับสูงสุดและสูงไว้ในกลุ่มเดียวกัน ค่าตัวกลางเลขคณิตของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่อยู่ในตารางไม่ใช่ค่าที่แท้จริง แต่ใช้เพื่อการเปรียบเทียบเท่านั้น และการ crosstabulation ในตารางต่อไปจะใช้หลักการเดียวกันนี้เช่นกัน

กระทรวงศึกษาธิการหรือ ศึกษาดิจการอำเภอมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับต่ำ (รวมทั้งระดับต่ำมาก) ร้อยละ 38.3 มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 40.7 มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับสูง (รวมทั้งระดับสูงมาก) ร้อยละ 21.0 หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับต่ำ (รวมทั้งระดับต่ำมาก) ร้อยละ 33.3 อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 47.2 อยู่ในระดับสูง (รวมทั้งระดับสูงมาก) ร้อยละ 19.4 หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือสาธารณสุขอำเภอมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับต่ำ (รวมทั้งระดับต่ำมาก) ร้อยละ 28.9 ระดับปานกลางร้อยละ 50.6 ระดับสูง (รวมทั้งระดับสูงมาก) ร้อยละ 20.5 และเมื่อพิจารณาจากตัวกลางเลขคณิต (\bar{x}) จะเห็นว่าพัฒนาการอำเภอมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงสุด รองลงมาได้แก่สาธารณสุขอำเภอ เกษตรอำเภอ และศึกษาดิจการอำเภอ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากค่า X^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้นจึงไม่อาจยอมรับได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งสังกัดหน่วยราชการแตกต่างกันมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกัน กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งสังกัดหน่วยราชการต่างกัน มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด

และเมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะของพื้นที่อำเภอที่ปฏิบัติราชการอยู่ คือ อำเภอเขตพื้นที่ยากจน และอำเภอเขตพื้นที่ปกติ ก็ปรากฏว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในเขตพื้นที่ยากจนมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับต่ำ (รวมทั้งระดับต่ำสุด) ร้อยละ 33.1 ระดับปานกลางร้อยละ 48.9 ระดับสูง (รวมทั้งระดับสูงสุด) ร้อยละ 18.0 หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในเขตพื้นที่ปกติมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับต่ำ (รวมทั้งระดับต่ำสุด) ร้อยละ 30.8 ระดับปานกลางร้อยละ 46.2 ระดับสูง (รวมทั้งระดับสูงสุด) ร้อยละ 23.1 และเมื่อพิจารณาจากตัวกลางเลขคณิต (\bar{x}) หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในอำเภอปกติจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเขตพื้นที่ยากจนเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม ค่า X^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่ยากจนและพื้นที่ปกติมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศไม่แตกต่างกัน

จากผลวิจัยที่พบว่าโดยส่วนรวมนั้นหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ นั่น สอดคล้องกับผลวิจัย

ของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) และผลวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น เอยาล (Elizer B. Ayal) แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ซึ่งพบว่า คนเอเชียไม่ค่อยให้ความสนใจต่อการประดิษฐ์คิดค้นและการพัฒนา เอยาลพบว่า คนไทยมีระดับการพัฒนาค่อนข้างต่ำ และชาติชาย ณ เชียงใหม่ ได้วิเคราะห์ไว้ว่าข้าราชการบางคนบางส่วนยังคงทำงานตามลักษณะดั้งเดิม สนใจเฉพาะหน้าที่ของตน ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะ เป็นปัญหาต่อการบริหารงานพัฒนาชนบทเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะหากข้าราชการในพื้นที่ (field agents) ไม่น่าเชื่อถือแล้ว ก็เป็นการยากที่ส่วนกลางจะกระจายอำนาจออกไปได้ จะทำให้ข้าราชการส่วนกลางควบคุมบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดต่อไป (Bryant and White 1982: 184) โดยเฉพาะ เมื่อคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานพัฒนาชนบทออกไปสู่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยให้ระดับอำเภอและตำบลมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาชนบทผ่านกระบวนการของการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี (ภารดี กาญจนโพธิ์ 2530: 49-50)

เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อพิจารณามิติต่าง ๆ ของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอทั้ง 10 มิติ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีค่านิยมด้านความเสมอภาคสูงที่สุด โดยมีค่าตัวกลางเลขคณิต (\bar{x}) เท่ากับ 4.25 และมีค่านิยมด้านการยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในอันดับต้น ๆ ในขณะที่มีค่านิยมการพัฒนาเศรษฐกิจอยู่ในระดับท้ายสุด ค่านิยมทั้งสามค่าก็เป็น เป้าหมายของการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท การที่หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอเหล่านี้มีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้ อาจจะเป็น เพราะข้าราชการเหล่านี้ผ่านเข้าหลอมทางการศึกษาและค่านิยมสังคมในระหว่างทศวรรษ 2510-2520 ซึ่งมีลักษณะเอกลักษณ์ของทศวรรษแตกต่างไปจากการศึกษาและค่านิยมสังคมในช่วงเวลาก่อนหน้านี้ ซึ่งกระจ่างพันธุ์นกริน (2530: 61) เห็นว่าระบบการศึกษาในห้วงเวลาดังกล่าว เป็นระบบการศึกษาที่สนับสนุนแนวความคิดแบบก้าวหน้า (Liberal education) ซึ่งได้ตกผลึกจนมีผลในปัจจุบันนี้ ประกอบกับผลพวงจากปัญหาการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง จนถึงระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 ซึ่งมีลักษณะมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมในพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงทางการผลิตหรือพื้นที่ที่มีแวว จนก่อให้เกิดปัญหาช่องว่างและความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างประชาชนในเมืองกับประชาชนในชนบท และระหว่างประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ (ปาริชาติ ลอตระกูล 2530: 52-53)

จึงไม่น่าแปลกใจเลยว่า เหตุใดหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทจึงมีค่านิยมด้านความเสมอภาคและการยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในอันดับต้น ๆ ในขณะที่มีค่านิยมด้านการพัฒนาเศรษฐกิจอยู่ในอันดับท้ายสุด ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วมีทั้งประโยชน์และปัญหาต่อการพัฒนาชนบทในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะปัญหาความไม่เสมอภาคด้านการกระจายรายได้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการของการบริหารการปกครอง เป็นปัญหาสากลที่หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ อีกทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นถือได้ว่าเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการของการพัฒนา

อย่างไรก็ดี การมีค่านิยมด้านการพัฒนาเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในอันดับสุดท้าย อาจเป็นปัญหาต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในชนบท ทั้งนี้เพราะกิจกรรมทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวพื้นฐานที่สำคัญหรือเป็นหนทางนำไปสู่จุดหมายปลายทางของสังคม ไม่ว่าจุดหมายปลายทางของสังคมจะเป็นด้านใดก็ตาม (Elizer B. Ayal อ้างใน สนิท สมัยการ 2518: 66-67)

จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2522 นั้น ได้พบว่ามีชาวชนบทที่จัดว่าอยู่ในสภาพยากจนอยู่ไม่น้อยกว่า 10 ล้านคนทั่วประเทศ โดยกระจายอย่างหนาแน่นอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือตอนบน และยังชี้ไว้ด้วยว่า แนวความคิดในการพัฒนาชนบทในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 3 นั้น มิได้ยึดถือผลประโยชน์เพื่อชาวชนบทอย่างแท้จริง แม้จะดำเนินการแก้ไขปัญหาของชาวชนบทโดยยึดความต้องการของประชาชนเป็นแกนนำ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 - ผู้วิจัย) และยึดหลักการจัดสรรทรัพยากรของรัฐให้ทั่วถึง รวมทั้งมุ่งแก้ไขสาเหตุของความยากจนให้ประชาชนมีฐานะพออยู่พอกิน และได้รับบริการขั้นพื้นฐานขึ้นตัวอย่างทั่วถึง ตลอดจนยึดหลักให้ประชาชนสามารถช่วยเหลือตนเองและชุมชนได้อย่างแท้จริงในที่สุด (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 - ผู้วิจัย) แต่ผลการพัฒนาที่ยังไม่อาจแก้ไขปัญหายของชาวชนบทยากจนได้หมดสิ้น ยังมีหมู่บ้านอีก 3,824 หมู่บ้านมีปัญหายขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอีก 12,678 หมู่บ้านขาดแคลนน้ำกินน้ำใช้ เป็นต้น (ปาริชาติ ลอตระกุล 2530: 53)

เมธี ครองแก้ว (มติชนสุดสัปดาห์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 420 18 กันยายน 2531: 14-16) ได้วิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจกับการกระจายรายได้ของประชาชนไว้ว่า นับตั้งแต่ปี 2506 ถึงปี พ.ศ. 2529 นั้น การพัฒนาเศรษฐกิจของไทยได้ลดสัดส่วนของประชากรที่ยากจนจาก

ร้อยละ 57 ของประชากรทั้งหมดในปี 2506 เหลือร้อยละ 25 ของประชากรทั้งหมดในปี 2529 แต่กลับปรากฏว่าการกระจายรายได้ของประชาชนมีความเหลื่อมล้ำเพิ่มมากขึ้น เมธี ครองแก้ว สรุปไว้ว่า การพัฒนาเศรษฐกิจของไทยในระยะ 20-30 ปีที่ผ่านมา มีการขยายตัวหรือการเจริญเติบโตในระดับสูง แต่เป็นการเจริญเติบโตที่ให้ประโยชน์แก่คนกลุ่มต่าง ๆ ไม่เท่าเทียมกัน เป็นเหตุให้มีความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้เพิ่มสูงมากขึ้นแทนที่จะลดลง

และ เมื่อพิจารณาวิเคราะห์ถึงค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบททั้ง 4 หน่วยงานแล้วก็พบว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอทั้ง 4 หน่วยงานต่างก็มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลาง อาจกล่าวได้ว่าหน่วยราชการทั้งสี่ต่างก็สรรหา แต่งตั้ง รักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชนบทยังไม่ดีพอ ทั้งนี้เพราะหน่วยราชการทั้งสี่ต่างก็เป็นหน่วยราชการในการพัฒนาชนบทที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลมาตั้งแต่ระยะแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 และต่อเนื่องมาจนถึงระยะแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6

นอกจากนั้น หากพิจารณาค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทจำแนกตามคุณลักษณะของภูมิภาค เน้นปฏิบัติราชการ คือ พื้นที่ยากจน/พื้นที่ปกติ จะเห็นว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่ยากจน/พื้นที่ปกติต่างก็มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลาง เป็นส่วนใหญ่ และไม่มี ความแตกต่างในค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่ปกติ/พื้นที่ยากจน จากผลการวิจัยข้อนี้ จะเห็นได้ว่ารัฐบาลและส่วนราชการมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจต่อการสรรหากัดเลือก รักษา และพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่ยากจนเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะ แม้ว่าผลการดำเนินการพัฒนาชนบทยากจนตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 จะสามารถยกระดับความเป็นอยู่ของชาวชนบทให้ดีขึ้นกว่าในระยะก่อนแผนพัฒนา ฉบับที่ 5 ได้พอสมควร แต่ผลการดำเนินงานเพียงชั่วระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ยังไม่สามารถแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้อย่างหมดสิ้น ยังมีทรัพยากรที่ดินอีก 17 ล้านไร่ที่ยังมีสภาพดินเค็มอีก 29 ล้านไร่อยู่ในสภาพทรุดโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์ เกษตรกรกว่าล้านครัวเรือนไม่มี โฉนดที่ดิน บางหมู่บ้านมีปัญหาราษฎรบางครัวเรือนไม่มีที่ดินทำกินของตนเอง มีปัญหาบุกรุกเขตน้ำสงวนแห่งชาติ หมู่บ้าน 3,824 หมู่บ้านมีปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อีก 12,678 หมู่บ้านขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ประชาชน 11,240 หมู่บ้านกำลังเผชิญกับ

ปัญหาผลผลิตตกต่ำไม่เพียงพอบริโภค เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม กองศึกษาและเผยแพร่การพัฒนา 2530 ข : 191-192; ปาฐกถา ลอตระภูล 2530: 54) ซึ่งมีปัญหาเหล่านี้จะกระจายอยู่หนาแน่นในพื้นที่อำเภอยากจน ทั้งนี้จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเมื่อปี พ.ศ. 2528 พบว่า พื้นที่อำเภอยากจนที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 จำนวน 286 อำเภอ นั้น ปรากฏว่า เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2528 จำนวนอำเภอที่มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นจนพ้นจากสภาพความยากจนสูง มีจำนวน 121 อำเภอ หรือร้อยละ 46 ของจำนวนอำเภอยากจนที่ส่งข้อมูลมาทั้งสิ้น โดยอำเภอยากจนที่อยู่ในภาคเหนือสามารถพัฒนาจนถึงระดับพออยู่ได้มี 47 อำเภอยากจน หรือกว่าร้อยละ 58 ของอำเภอยากจนในภาค อำเภอยากจนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการเปลี่ยนแปลงในทางดีขึ้น 57 อำเภอหรือคิดเป็นร้อยละ 36 ของอำเภอยากจนที่ส่งข้อมูลมา แต่อำเภอยากจนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สามารถลดระดับความยากจนลงได้นั้นยังมีค่าความยากจนอยู่ระหว่าง 0.8-0.9 ซึ่งต่ำกว่าค่า 1 ไม่มากนัก สำหรับในภาคใต้ ปรากฏว่า อำเภอยากจนที่สามารถยกระดับความเป็นอยู่ถึงขั้นพออยู่พอกินมีจำนวน 17 อำเภอ ในจำนวนอำเภอยากจนทั้งหมด 32 อำเภอ (สมชาย กรสวนสมบัติ วินา พันธุรัตน์ 2530: 78-79)

ดังนั้น แม้ว่าในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 นี้ จะได้มีการกำหนดเป้าหมายด้านพื้นที่ปฏิบัติการ เป็นรายหมู่บ้านโดยกำหนดไว้ 3 ระดับคือ พื้นที่ล้าหลัง พื้นที่ปานกลาง และพื้นที่ก้าวหน้า ก็ตาม แต่การที่อำเภอยากจนเดิมยังมีจำนวนอีกมากที่มีความยากจนหนาแน่นอยู่ จึงน่าจะเป็นเครื่องชี้ได้ว่าหมู่บ้านเป้าหมายล้าหลังนั้นคงกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่อำเภอยากจนมิใช่น้อย ซึ่งหากมุ่งหวังจะพัฒนาพื้นที่ล้าหลัง เป็นอันดับแรกสุด ก็จะต้องระดมทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และโดยเฉพาะบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีค่านิยมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา เข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอยากจนต่อไปอย่างต่อเนื่อง และควรจะทำให้ความสำคัญยิ่งกว่าอำเภอปกติ

2. ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท

ในส่วนนี้จะ เป็นการพรรณนาถึงภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 ราย (โปรดดูรายละเอียดในตารางที่ 8) ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

2.1 การกระจายของแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาซึ่งตอบแบบสอบถามกลับมา เป็นเพศชาย ร้อยละ 93.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 5.4 จะเห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เป็นเพศชายมีอัตราส่วนมากกว่าเพศหญิงถึง 18 เท่า ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นปัญหาต่อการบริหารงานแบบปราศจากอคติ (affirmative action)

2.2 การกระจายของแบบสอบถามตามช่วงอายุ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่ตอบแบบสอบถามกลับมามีช่วงอายุระหว่าง 18-32 ปี ร้อยละ 0.6 อายุ 33-46 ปี ร้อยละ 58.0 อายุ 47-60 ปี ร้อยละ 41.4 จะเห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยหนุ่มสาว ซึ่งผ่านเข้าหลอมของกำรศึกษา และค่านิยมสังคมในระยะทศวรรษ 2510-2520 มา

2.3 การกระจายของค่าตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาค

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่ตอบแบบสอบถามกลับมาเป็นคนภาคเหนือ ร้อยละ 14.9 ภาคกลางร้อยละ 27.0 ภาคใต้ ร้อยละ 19.0 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 2.9 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 36.2 จะสังเกตเห็นว่าจากข้อมูลนี้ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีมากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ที่พบว่าข้าราชการระดับสูงที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางมีมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยที่แตกต่างกันนี้อาจเนื่องมาจากการสุ่มตัวอย่างของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างเป็นอัตราส่วนเดียวกับประชากร และมีผู้ตอบแบบสอบถามจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด กอปรกับอาจมีการแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ไปดำรงตำแหน่งในภูมิลำเนาเดิมมาก

2.4 การกระจายของค่าตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่ตอบแบบสอบถามกลับมามีอาชีพที่มิอาชีพต่าง ๆ คือ วิศวกร ร้อยละ 31.4 พ่อค้า/นักธุรกิจ/เจ้าของที่ดิน ร้อยละ 13.7 เกษตรกร ร้อยละ 48.8 วิชาชีพอิสระ ร้อยละ 2.7 พนักงานบริษัท ร้อยละ 0.6 จากข้อมูลก็เช่นเดียวกัน มีความแตกต่างไปจากผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ

(2530) และผลงานวิจัยของ ลิขิต อีรเวกิน (Likhit Dhiravegin 1973) ซึ่งพบว่าข้าราชการระดับสูงที่มาจากครอบครัวข้าราชการและนักธุรกิจมีมากที่สุด และผลงานวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (Tin Prachyapruit 1982) ที่พบว่าข้าราชการระดับ 1-11 มาจากครอบครัวข้าราชการและนักธุรกิจมากที่สุด

2.5 การกระจายของค่าตอบแทนสอบถามตามสถานภาพการสมรส

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาส่วนใหญ่สมรสแล้ว และยังคงครองชีวิตคู่ด้วยกัน กล่าวคือ เป็นโสด ร้อยละ 3.5 หย่าร้าง ร้อยละ 1.3 เป็นหม้าย ร้อยละ 0.6 สมรสแล้วและยังอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 94.6 จะเห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่สมรสแล้วยังอยู่ด้วยกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีบทบาทเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งบทบาทคือ บทบาทของพ่อบ้านหรือแม่บ้านที่จะต้องดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ภายในครอบครัวให้เป็นสุขด้วย นอกจากการดำรงบทบาทลูก พี่น้อง และข้าราชการแล้ว เป็นต้น

2.6 การกระจายของค่าตอบแทนสอบถามตามระดับการศึกษาสูงสุด

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี กล่าวคือ ระดับการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.4 ปริญญาตรี ร้อยละ 37.2 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.1 และหากพิจารณาจากผลการศึกษาของดิน ปรัชญพฤทธิ์ ซึ่งพบว่า ข้าราชการระดับสูงมีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จะเห็นว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูง ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของระบบคุณธรรม

2.7 การกระจายของค่าตอบแทนสอบถามจำแนกตามการมี/ไม่มีโอกาสศึกษาคู่ระหว่างรับราชการ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่ตอบแบบสอบถามกลับมามีโอกาสศึกษาคู่เพียง ร้อยละ 30.8 และไม่มีโอกาสศึกษาคู่ระหว่างรับราชการ ร้อยละ 69.0

2.8 การกระจายของค่าตอบแทนตามจำแนกตามอัตราเงินเดือน

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่คอบแบบสอบถาม กลับมามีอัตราเงินเดือนดังนี้ เงินเดือน 4,425-5,205 บาท ร้อยละ 4.8 เงินเดือน 5,465-6,305 บาท ร้อยละ 16.7 เงินเดือน 6,585-7,635 บาท ร้อยละ 39.6 เงินเดือน 8,065-9,385 บาท ร้อยละ 32.6 เงินเดือน 9,875-11,975 บาท ร้อยละ 6.3

2.9 การกระจายของค่าตอบแทนตามจำแนกตามรายได้อื่นของครอบครัวต่อเดือน นอกเหนือจากเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่คอบแบบสอบถาม กลับมา มีรายได้อื่นของครอบครัวต่อเดือนดังนี้ ไม่มีรายได้อื่น ร้อยละ 37.7 มีรายได้อื่นไม่เกิน 5,000 บาท ร้อยละ 26.2 มีรายได้อื่น 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 31.9 มีรายได้อื่น มากกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 4.2 เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างผู้ที่ไม่มีรายได้อื่นนอกเหนือ จากเงินเดือนของตนเอง กับผู้ที่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของตนเองจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจพอสมควร

2.10 การกระจายของค่าตอบแทนตามจำแนกตามภาระในการอุปการะเลี้ยงดู

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทมีภาระในการ อุปการะเลี้ยงดู ดังนี้คือ ไม่มีภาระ ร้อยละ 10.3 มีภาระในการเลี้ยงดูอุปการะ 1-3 คน ร้อยละ 46.7 มีภาระในการอุปการะเลี้ยงดู 4-6 คน ร้อยละ 35.2 มีภาระในการอุปการะ เลี้ยงดูมากกว่า 6 คน ร้อยละ 7.0 จะเห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่มี ภาระในการเลี้ยงดูอุปการะบุคคลอื่นไม่มากนัก

ตารางที่ ๒ : ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ ไม่ตอบ
1) เพศ			
1. ชาย	295	94.6	3 ราย
2. หญิง	17	5.4	
รวม	312	100.0	
2) อายุ			
1) 18-32 ปี	2	0.6	1 ราย
2) 33-46 ปี	182	58.0	
3) 47-60 ปี	130	41.4	
รวม	314	100.0	
3) ภูมิลำเนาเดิม			
1. ภาคเหนือ	47	14.9	0 ราย
2. ภาคกลาง	85	27.0	
3. ภาคใต้	60	19.0	
4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	114	36.2	
5. ภาคตะวันออก	9	2.9	
รวม	315	100.0	
4) อาชีพบิดา			
1. ข้าราชการ	94	31.4	16 ราย
2. พ่อค้า/นักธุรกิจ/เจ้าของที่ดิน	41	13.7	
3. เกษตรกร	154	48.9	
4. วิชาชีพอิสระ	8	2.7	
5. พนักงานบริษัท	2	0.6	
รวม	299	100.0	
5) สถานภาพการสมรส			
1) โสด	11	3.5	0 ราย
2) หย่าร้าง	4	1.3	
3) พ่อหม้าย/แม่หม้าย	2	0.6	
4) สมรสแล้วยังอยู่ด้วยกัน	298	94.6	
รวม	315	100.0	

ตารางที่ ๘ : (ต่อ)

ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ ไม่ตอบ
6) <u>ระดับการศึกษาสูงสุด</u>			
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	180	57.4	3 ราย
2. ปริญญาตรี	116	37.2	
3. ปริญญาโท	16	5.1	
รวม	312	100.0	
7) <u>โอกาสศึกษาต่อระหว่างรับราชการ</u>			
1. ไม่มีโอกาส	97	69.0	2 ราย
2. มีโอกาส	216	30.8	
รวม	313	100.0	
8) <u>อัตราเงินเดือน</u>			
1. 4,425-5,205 บาท	13	4.8	45 ราย
2. 5,465-6,305 บาท	45	16.7	
3. 6,585-7,635 บาท	107	39.6	
4. 8,065-9,385 บาท	38	32.6	
5. 9,875-11,975 บาท	17	6.3	
รวม	270	100.0	
9) <u>รายได้อื่นของครอบครัวต่อเดือน</u>			
1. ไม่มี	118	37.7	2 ราย
2. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	82	26.2	
3. 5,001-10,000 บาท	100	31.9	
4. มากกว่า 10,000 บาท	13	4.2	
รวม	313	100.0	
10) <u>ภาระในการอุปการะเลี้ยงดู</u>			
1. ไม่มีภาระ	32	10.3	3 ราย
2. 1-3 คน	147	46.7	
3. 4-6 คน	111	35.2	
4. มากกว่า 6 คน	22	7.0	
รวม	312	100.0	

3. สภาพราชการของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท

ในส่วนนี้จะ เป็นการพิจารณาถึงสภาพราชการอัน เป็นคุณลักษณะที่ได้รับจากระบบราชการ ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

3.1 การกระจายของแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่ตอบแบบสอบถาม กลับมามีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 2.3 อายุราชการ 11-15 ปี ร้อยละ 14.2 อายุราชการ 16-20 ปี ร้อยละ 28.4 อายุราชการ 21-25 ปี ร้อยละ 36.3 อายุราชการ 26-30 ปี ร้อยละ 9.9 อายุราชการมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 8.9 จะเห็นว่าหัวหน้าส่วนราชการ ระดับอำเภอส่วนใหญ่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 21-25 ปี และอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี เป็นอันดับรองลงมา ซึ่งบุคคลเหล่านี้ผ่าน เบ้าหลอมทางการศึกษาและค่านิยมสังคมระหว่างทศวรรษ 2510-2520 มา เป็นส่วนใหญ่

3.2 การกระจายของแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่ตอบแบบสอบถาม กลับมามีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 37.7 ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 31.9 ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 16.5 ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 7.4 มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 6.5 จะเห็นว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มาไม่นาน

3.3 การกระจายของแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอปัจจุบัน

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมามีระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ อำเภอปัจจุบัน ไม่เกิน 2 ปี ร้อยละ 53.7 ระหว่าง 3-4 ปี ร้อยละ 19.8 ระหว่าง 5-6 ปี ร้อยละ 8.9 ระหว่าง 7-8 ปี ร้อยละ 6.1 และมากกว่า 8 ปี ร้อยละ 10.9 จะเห็นได้ว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่เพิ่งได้รับการโยกย้ายหน้าที่การงานมา

3.4 การกระจายของคำตอบจำแนกตามระดับ (ซี)

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทที่ตอบแบบสอบถาม

กลับมา อยู่ในระดับ (ซี) 4 ร้อยละ 3.8 ระดับ (ซี) 5 ร้อยละ 24.8 ระดับ (ซี) 6 ร้อยละ 71.4 จะเห็นได้ว่าส่วนราชการส่วนใหญ่พยายามที่จะบรรจุแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนี้ในระดับ (ซี) 6 มากที่สุด

3.5 การได้ปฏิบัติราชการในอำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนาเดิม

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทได้ปฏิบัติราชการอยู่ในอำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 74.6 และไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 25.4

ตารางที่ ๑ : สภาราชการของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

สภาราชการของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ ไม่ตอบ
1) อายุราชการ			
1. 6-10 ปี	7	2.3	12 ราย
2. 11-15 ปี	43	14.2	
3. 16-20 ปี	86	28.4	
4. 21-25 ปี	110	36.3	
5. 26-30 ปี	30	9.9	
6. มากกว่า 30 ปี	27	8.9	
รวม	303	100.0	
2) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน			
1. 1-5 ปี	117	37.7	5 ราย
2. 6-10 ปี	99	31.9	
3. 11-15 ปี	51	16.5	
4. 16-20 ปี	23	7.4	
5. มากกว่า 20 ปี	20	6.5	
รวม	310	100.0	

ตารางที่ ๑ : (ต่อ)

สภาพราชการของหัวหน้า ส่วนราชการระดับอำเภอ	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ ไม่ตอบ
3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ อำเภอปัจจุบัน			
1. 1-2 ปี	168	53.7	2 ราย
2. 3-4 ปี	62	19.8	
3. 5-6 ปี	28	3.9	
4. 7-8 ปี	21	6.1	
5. มากกว่า 8 ปี	34	10.9	
รวม	313	100.0	
<hr/>			
4) ระดับ (ซี)			
1. ระดับ (ซี) 4	12	3.8	0 ราย
2. ระดับ (ซี) 5	78	24.8	
3. ระดับ (ซี) 6	225	71.4	
รวม	315	100.0	
<hr/>			
5) การปฏิบัติงาน ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาค เดียวกันกับภูมิลำเนาเดิม			
1. ไม่ใช่	80	25.4	0 ราย
2. ใช่	235	74.6	
รวม	315	100.0	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงและกรมบังคับใช้กับหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ถึงวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงและกรมใช้กับหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบท ดังรายละเอียดที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ (ตารางที่ 10)

4.1 โอกาสได้รับการฝึกอบรมของหัวหน้าส่วนราชการระดับตำบล

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 4.7 มีโอกาส 1-5 ครั้ง ร้อยละ 64.3 มีโอกาส 6-10 ครั้ง ร้อยละ 21.7 มีโอกาสมากกว่า 10 ครั้ง ร้อยละ 9.3 จะเห็นว่าส่วนใหญ่แล้ว หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมประมาณปีละ 1 ครั้ง จะเห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอได้รับการฝึกอบรมประมาณปีละ 1 ครั้ง เป็นส่วนใหญ่

4.2 โอกาสในการดูงานของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาไม่มีโอกาสดูงานตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 43.5 มีโอกาส 1-5 ครั้ง ร้อยละ 48.3 มีโอกาส 6-10 ครั้ง ร้อยละ 6.3 มีโอกาสมากกว่า 10 ครั้ง ร้อยละ 1.0 จะเห็นได้ว่า หัวหน้าส่วนราชการอำเภอส่วนใหญ่มีโอกาสได้ดูงานประมาณปีละ 1 ครั้ง อย่างไรก็ตาม จะสังเกตเห็นว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่เคยดูงานเลยตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีอัตราสูงเกือบจะเท่ากับหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีโอกาสดูงาน 1-5 ครั้ง

4.3 โอกาสเลื่อนระดับ (ซี) ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาไม่มีโอกาสเลื่อนระดับ (ซี) ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 1.6 เลื่อนระดับ (ซี) 1 ครั้ง ร้อยละ 18.6 เลื่อนระดับ (ซี) 2 ครั้ง ร้อยละ 43.4 เลื่อนระดับ (ซี) มากกว่า 2 ครั้ง ร้อยละ 36.6 จะเห็นได้ว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีโอกาสเลื่อนระดับ (ซี) 2 ครั้งมากที่สุด

4.4 โอกาสเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาไม่เคยได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 11.3 มีโอกาสได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น 1 ครั้ง ร้อยละ 27.7 ได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น 2 ครั้ง ร้อยละ 29.3 ได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น 3 ครั้ง ร้อยละ 16.7 ได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น 4 ครั้ง ร้อยละ 11.3 ได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นมากกว่า 4 ครั้ง ร้อยละ 3.8 จะเห็นได้ว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีโอกาสได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้นน้อย

4.5 การบังคับใช้เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาเห็นว่าระบบราชการไม่มีการใช้เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย ร้อยละ 10.6 และเห็นว่ามีการใช้เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย ร้อยละ 89.4 จะเห็นได้ว่ากระทรวงและกรมที่หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอสังกัดอยู่ ต่างก็มีการบังคับใช้เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย

4.6 การบังคับใช้เกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองชั้น

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมาเห็นว่ากระทรวงและกรมที่ตนสังกัดอยู่นั้นใช้เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานน้อยที่สุด ร้อยละ 0.3 ใช้เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานน้อย ร้อยละ 2.6 เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานปานกลาง ร้อยละ 19.7 ใช้เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานมาก ร้อยละ 58.7 ใช้เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานมากที่สุด ร้อยละ 18.7 จะเห็นได้ว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอเห็นว่าหน่วยราชการ ใช้เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานมากเป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่า ระบบราชการไทยได้นำเอาระบบคุณธรรมมาใช้ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานมากพอสมควร

4.7 การเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานของหัวหน้าส่วนราชการระดับตำบล

หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมา เคยโยกย้ายหน้าที่การงานมาแล้วในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 91.7 และไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานเลยตลอดระยะเวลา 10 ปี ร้อยละ 8.3

ตารางที่ 10 : วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่กระทรวงและกรมใช้กับหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับอำเภอ

วิธีปฏิบัติทางการบริหารบุคคล	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ ไม่ตอบ
1) <u>โอกาสฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (นับถึง พ.ศ. 2530)</u>			
1. ไม่มีโอกาส	14	4.7	15 ราย
2. 1- 5 ครั้ง	193	64.3	
3. 6-10 ครั้ง	65	21.7	
4. มากกว่า 10 ครั้ง	28	9.3	
รวม	300	100.0	
2) <u>โอกาสดูงานตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา (นับถึง พ.ศ. 2530)</u>			
1. ไม่มีโอกาส	135	43.5	5 ราย
2. 1- 5 ครั้ง	152	48.3	
3. 6-10 ครั้ง	20	6.3	
4. มากกว่า 10 ครั้ง	3	1.0	
รวม	310	100.0	
3) <u>โอกาสได้รับการเลื่อนระดับ (ซี) ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (นับถึง พ.ศ. 2530)</u>			
1. ไม่เคย	5	1.6	6 ราย
2. 1 ครั้ง	57	18.4	
3. 2 ครั้ง	134	43.4	
4. 3 ครั้ง	101	32.7	
5. มากกว่า 3 ครั้ง	12	3.9	
รวม	309	100.0	
4) <u>โอกาสได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (นับถึง พ.ศ. 2530)</u>			
1. ไม่มีโอกาส	35	11.3	4 ราย
2. 1 ครั้ง	86	27.7	
3. 2 ครั้ง	91	29.3	
4. 3 ครั้ง	52	16.7	
5. 4 ครั้ง	35	11.3	
6. มากกว่า 4 ครั้ง	12	3.8	
รวม	311	100.0	

ตารางที่ 10 : (ต่อ)

วิธีปฏิบัติทางการบริหารบุคคล	ความถี่	ร้อยละ	หมายเหตุ ไม่ตอบ
5) <u>การบังคับใช้เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย</u>			
1. ไม่ใช้หลักเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย	32	10.6	13 ราย
2. มีการใช้หลักเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย	270	89.4	
รวม	302	100.0	
6) <u>การใช้เกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น*</u>			
1. เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานน้อยที่สุด	1	0.3	5 ราย
2. เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานน้อย	8	2.6	
3. เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานปานกลาง	61	19.7	
4. เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานมาก	177	58.7	
5. เกณฑ์ที่คำนึงถึงผลงานมากที่สุด	58	18.7	
รวม	310	100.0	
7) <u>การเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปี (นับถึง พ.ศ. 2530)</u>			
1. ไม่เคย	26	8.3	
2. เคย	287	91.7	
รวม	313	100.0	

* เนื่องจากคะแนนที่ได้จากความเห็นด้านความสำคัญของเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น มีค่าต่ำสุด 1.00 ค่าสูงสุด 5.00 มีความแตกต่างระหว่างค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด=4 จึงนำคะแนนมาจัดลำดับเป็น 5 ระดับ โดยให้มีช่วงระยะเท่ากันดังนี้

1.00-1.80	1 (ต่ำสุด)
1.81-2.60	2
2.61-3.40	3
3.41-4.20	4
4.21-5.00	5 (สูงสุด)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคหลังทางสังคมเศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งรับผิดชอบการพัฒนาชนบทกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ในส่วนนี้จะ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคหลังทางสังคมเศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยพิจารณาค่าของ X^2 และ Kendall tauc และยืนยันหรือปฏิเสธสมมติฐานโดยใช้ระดับนัยสำคัญ .05 ขึ้นไป อย่างไรก็ตาม ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้ เนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศนั้นในระดับต่ำสุด และระดับสูงสุดมีน้อยเกินไป จึงได้ปรับปรุงโดยการนำระดับต่ำสุดรวมเข้ากับระดับต่ำ และนำระดับสูงสุดรวมเข้ากับระดับสูง เพื่อลดข้อผิดพลาดในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานต่าง ๆ (และหลักเกณฑ์นี้จะใช้กับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพราชการ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศด้วย) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคหลังทางสังคมเศรษฐกิจกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศปรากฏดังรายละเอียดตารางที่ 11 ถึง ตารางที่ 20

ตารางที่ 11 : ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

เพศ	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ชาย	97	32.9	138	46.8	60	20.3	1.87
2. หญิง	2	11.8	9	52.9	6	35.3	2.23

หมายเหตุ : 1) $N = 312$

2) $X^2 = 4.08781$ d.f = 2 p = 0.1295

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ จึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ เพศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 8 (1) เกี่ยวกับการกระจายของแบบสอบถามเพศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอเพศชายมีมากกว่าเพศหญิงถึง 9 เท่า

ซึ่งอาจ เป็นปัญหาต่อการบริหารงานแบบปราศจากอคติ (affirmative action) (ดิน ปรัชญพฤกษ์ 2523) ประกอบกับผลวิจัยในข้อนี้ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ดังนั้นจึง เป็นสิ่งที่น่าพิจารณาที่ส่วนราชการควร เปิดโอกาสให้ข้าราชการ เพศหญิงได้มี โอกาสได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เท่า เทียมกับข้าราชการ เพศชาย นอกจากนี้ ข้าราชการในบางตำแหน่งที่ยังมีการกีดกันระหว่างเพศ ตัวอย่าง เช่น ตำแหน่งปลัดอำเภอที่ระบุว่า ต้อง เป็น เพศชาย เท่านั้นก็ควรจะ ได้มีการนำมาพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อไปด้วย

ตารางที่ 12 : ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

อายุ	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ต่ำกว่า 46 ปี	50	27.2	94	51.1	40	20.0	1.89
2. 47-60 ปี	50	38.5	54	41.5	26	21.7	1.87

หมายเหตุ : 1) N = 314

2) tau c = 0.09802* P = 0.0495

จากตารางที่ 12 จะเห็นว่า tau c มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีอายุแตกต่างกันมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาจากค่า tau c จะเห็นว่ามีค่าเป็นลบ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในทางผกผัน (inversely related) กล่าวคือ ยิ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีอายุมากขึ้นเท่าใดก็จะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำลงเพียงนั้น ผลวิจัยนี้แตกต่างจากผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤกษ์ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ และแตกต่างจากผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤกษ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤกษ์ 2530 : 121) ซึ่งพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในทางตรงกัน ด้วยลักษณะเช่นนี้ จะเห็นว่า ระบบราชการจำเป็นต้องพิจารณาบรรจุแต่งตั้งหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว จึงจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชนบทและการพัฒนาประเทศโดยรวม ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของประสิทธิ์ คำราชชัยและคณะ

(2528) ที่เสนอให้สรรหามุคคลในการพัฒนาชนบทที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว อีกทั้งในอนาคตอาจจำเป็นต้องนำเอานโยบายการให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่อ 55 ปี มาพิจารณากำหนด เป็นระเบียบในการบริหารงานบุคคลต่อไป

ตารางที่ 13 : ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาค เดิมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ภูมิภาคเดิม	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ภาคเหนือ	19	40.4	19	40.4	9	19.1	1.87
2. ภาคกลาง	19	22.4	46	54.1	20	23.5	2.01
3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและ ภาคตะวันออก	34	27.6	62	50.4	27	22.0	1.94
4. ภาคใต้	28	46.7	22	26.7	10	16.7	1.70

หมายเหตุ : 1) $N = 315$

2) $\chi^2 = 12.25469$ d.f. = 6 p = 0.0565

จากตารางที่ 13 จะเห็นว่า ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาค เดิมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ภูมิภาคเดิมที่แตกต่างกันของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ไม่มีผลให้หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ผลวิจัยข้อนี้แตกต่างจากผลวิจัยของ ดิน ประชัญฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ซึ่งพบว่าภูมิภาค เดิมของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ โดยข้าราชการที่มีภูมิภาค เดิมอยู่ในภาคกลางมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีภูมิภาค เดิมอยู่ในภาคอื่น ๆ และคล้ายคลึงกับผลวิจัยของ ดิน ประชัญฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ประชัญฤทธิ์ 2530 : 120) ซึ่งพบว่าภูมิภาค เดิมของข้าราชการระดับสูงไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ดังนั้น จากข้อมูลในตารางที่ 8 ที่พบว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอส่วนใหญ่มีภูมิภาค เดิมอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นส่วนใหญ่นั้น ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม

จากการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530: 52) ที่พบว่า ข้าราชการระดับสูงส่วนใหญ่ประมาณกึ่งหนึ่งของข้าราชการระดับสูงที่ตอบแบบสอบถามกลับมามี ภูมิดำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง นั้นแสดงให้เห็นถึงความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างข้าราชการ ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลางกับข้าราชการที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคอื่น ๆ และความได้เปรียบเสียเปรียบดังกล่าว ไม่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

ตารางที่ 14 : ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

อาชีพ	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ข้าราชการ	12	34.0	44	46.8	18	19.1	1.85
2. พ่อค้า/เจ้าของ- กิจการ/ วิชาชีพอิสระ	10	19.6	29	56.9	71	23.5	2.04
3. เกษตรกร	53	34.4	71	46.1	30	19.5	1.85

หมายเหตุ : 1) N = 299

$$2) X^2 = 4.20978 \quad d.f. = 4 \quad p = 0.3784$$

จากตารางที่ 14 ค่า X^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 กล่าวคือ อาชีพของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) และผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) แล้ว ก็พบว่ามีความสอดคล้องกันในประเด็นที่ว่า อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด นอกจากนั้น จากการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 พบว่า ข้าราชการระดับสูงที่มาจากครอบครัวข้าราชการและครอบครัวพ่อค้า/นักธุรกิจตลอดจนงานวิจัยของ ลิขิต ธีรเวคิน (Likhit Dhiravagin 1973: 61) ซึ่งพบว่า ข้าราชการระดับสูงส่วนใหญ่มาจากครอบครัวข้าราชการและพ่อค้า/นักธุรกิจ จนอาจกล่าวได้ว่าระบบราชการไทยถูกครอบงำโดยข้าราชการระดับสูงที่มาจากครอบครัวข้าราชการและครอบครัวพ่อค้า/นักธุรกิจ ซึ่ง เมื่อ

เปรียบเทียบกับข้าราชการที่มาจากครอบครัวเกษตรกรนั้นมีน้อยมาก จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า การที่ระบบราชการยอมให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบกันระหว่างข้าราชการที่มาจากครอบครัวที่มีอาชีพต่างกันนั้นไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

ตารางที่ 15 : ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

สถานภาพการสมรส	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. อยู่คนเดียว	2	11.8	12	70.6	3	17.6	2.06
2. สมรสแล้วยังอยู่ด้วยกัน	98	32.9	137	46.0	63	21.1	1.88

หมายเหตุ : 1) $N = 315$

$$2) X^2 = 4.41373 \quad d.f. = 2 \quad p = 0.1100$$

จากตารางที่ 15 จะเห็นว่า X^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ สถานภาพการสมรสของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีผลให้มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกันแต่อย่างใด ผลวิจัยข้อนี้คล้ายคลึงกับผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530 : 125) ซึ่งพบว่าสถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

ตารางที่ 16 : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ระดับการศึกษา	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	56	31.1	92	51.1	32	17.8	1.87
2. ปริญญาตรี	40	34.5	46	39.7	30	25.9	1.92
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3	18.8	9	56.3	4	25.0	2.06

หมายเหตุ : 1) $N = 312$

$$2) \tau c = 0.03778 \quad p = 0.2036$$

จากตารางที่ 16 จะเห็นว่าค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่หोजจะยอมรับได้ ดังนั้น จึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 1.6 กล่าวคือ ระดับการศึกษาสูงสุดของหัวหน้าส่วนราชการระดับ อำเภอมิมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ผลวิจัยข้อนี้แตกต่างจากผลวิจัย ของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ที่พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดของ ข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .01 อย่างไรก็ตาม ใน การวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ไม่พบว่า ระดับ การศึกษาสูงสุดของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด เป็นที่น่า สงสัยเกตุว่าระดับการศึกษา เป็น เกณฑ์มาตรฐานประการหนึ่งที่ใช้ในการประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ไพโรจน์ ลิตปรีชา 2523: 51-55) แต่จากผลการวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530, Tin Prachyapruit 1982) และการวิจัยครั้งนี้ ยังมีความแตกต่างกันอยู่ถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ อาจมีความ จำเป็นที่ระบบราชการจะได้พิจารณาบทหนักเกณฑ์ดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ความแตกต่าง ระหว่างผลวิจัยนี้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับ ชั้นที่แตกต่างกันในระบบราชการ

ตารางที่ 17 : ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสศึกษาต่อระหว่างรับราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

โอกาสศึกษาดังระหว่าง รับราชการ	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่เคย	67	31.0	106	49.1	43	19.9	1.89
2. เคย	32	33.0	42	43.3	23	23.7	1.91

หมายเหตุ : 1) N = 313

2) tau c = 0.00894 p = 0.4364

จากตารางที่ 17 จะเห็นว่าค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่หोजจะยอมรับได้ ดังนั้น จึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 1.7 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสศึกษาต่อระหว่าง รับราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ การเคย/ไม่เคยศึกษาคือระหว่างรับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยเกี่ยวกับความ

สัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ตารางที่ 18 : ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงิน เดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

อัตราเงิน เดือน	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ค่า	ปานกลาง		สูง			
		%	N	%	N	%	
1. 4,425-5,205 บาท	5	38.5	5	38.5	3	23.1	1.85
2. 5,465-6,305 บาท	12	26.7	26	57.8	7	15.6	1.89
3. 6,585-7,635 บาท	24	22.4	59	55.1	24	22.4	2.00
4. 8,065-9,382 บาท	35	37.5	34	38.6	21	23.9	1.86
5. 9,875-11,975 บาท	5	29.4	9	52.9	3	17.6	1.88

หมายเหตุ : 1) N = 270

2) tau = -0.02576 p = 0.3139

จากตารางที่ 18 จะเห็นว่า tau.c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ จึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 1.8 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงิน เดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ อัตราเงิน เดือนของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ผลวิจัยข้อนี้แตกต่างไปจากผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ที่พบว่าอัตราเงิน เดือนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .01 อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวในกลุ่มข้าราชการระดับสูง ผลวิจัยข้อนี้อาจเป็นข้อโต้แย้งต่อความเข้าใจบางอย่างที่ปรากฏอยู่ในขณะนี้ในเรื่องเกี่ยวกับการเสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเงิน เดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการข้าราชการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสังคม ซึ่งจากการเปิดเผยของนายโหมม วรรณศิริ เลขาธิการสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทยนั้น กล่าวว่ "การเพิ่มรายได้ของข้าราชการประจำจากการเลื่อนขึ้นเงิน เดือนประจำปีกับเงินค่าครองชีพมีอัตราการเพิ่มน้อยกว่าอัตราการผลิตเปลี่ยนแปลง ภาวะค่าครองชีพซึ่งวัดตามดัชนีราคาผู้บริโภคมาก กล่าวคือ ดัชนีราคาผู้บริโภคในปี 2531 วัดได้ 210.7 สูงกว่าปี 2521

ซึ่งเป็นปฏิฐาน (116.1) ถึงร้อยละ 181.4 แต่รายได้ของข้าราชการชั้นต่ำเปลี่ยนแปลงไปเพียงร้อยละ 152.64 ส่วนรายได้ของข้าราชการชั้นสูงเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 139.84" นอกจากนี้ "ยังชี้ว่ามูลค่าจริงของเงินเดือนข้าราชการปี 2530 ที่ผ่านมามีค่าต่ำกว่าอัตราเงินเดือนในปี 2521 ถึงร้อยละ 25" ความพยายามในการปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการใหม่นี้ ก็เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งเป็นการรักษาคนดี ๆ ไม่ให้ผลออกจากระบบราชการไปสู่ภาคเอกชน (ประชาชาติธุรกิจ 24 สิงหาคม 2531) ความเข้าใจดังกล่าว อาจถูกเพียงบางส่วนเท่านั้น เมื่อพิจารณาในด้านค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับผลวิจัยของเทียนฉาย ก็ระบุนั่น ที่พบว่าผู้ที่สมัครเข้ารับราชการไม่ได้พิจารณาปัจจัยเรื่องเงินเดือนเป็นสิ่งสำคัญ (เทียนฉาย ก็ระบุนั่น 2524)

ตารางที่ 19 : ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของครอบครัวนอกเหนือจากเงิน เดือนของตนเองต่อเดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

รายได้อื่นของครอบครัว นอกเหนือจากเงิน เดือน ของตนเองต่อ เดือน	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่มี	40	33.9	57	48.3	21	17.8	1.84
2. น้อยกว่า 5,000 บาท	29	35.4	35	42.7	18	22.0	1.87
3. 5,001-10,000 บาท	25	25.0	52	52.0	23	23.0	1.98
4. มากกว่า 10,000 บาท	4	30.8	5	38.5	4	30.8	2.00

หมายเหตุ : 1) N = 313

2) tau c = 0.07426 p = 0.0666

จากตารางที่ 19 ค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.9 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของครอบครัวนอกเหนือจากเงิน เดือนของตนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ รายได้อื่นของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่อย่างใด ผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ซึ่งผลวิจัยข้อนี้ยืนยันความเห็นในผลวิจัยข้อที่ 1.9 ด้วย

ตารางที่ 20 : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะในการอุปการะเลี้ยงดูกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ภาวะในการอุปการะ เลี้ยงดู	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่มีภาวะ	10	31.3	19	59.4	3	9.4	1.78
2. 1-3 คน	45	30.6	73	49.7	29	19.7	1.89
3. 4-6 คน	36	32.4	46	41.4	29	26.1	1.93
4. 7-10 คน	8	36.4	10	45.5	4	18.2	1.82

หมายเหตุ : 1) N = 312

2) $\tau_c = 0.02598$ $p = 0.2951$

จากตารางที่ 20 จะเห็นว่า τ_c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.10 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะในการอุปการะเลี้ยงดูกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ภาวะในการอุปการะเลี้ยงดูของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างไร ผลวิจัยข้อนี้แตกต่างจากผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) ซึ่งพบว่า จำนวนบุตรธิดาและการที่บิดามีชีวิตอยู่หรือไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ โดยในครั้งนั้น ดิน ปรัชญพฤทธิ ถือว่าจำนวนบุตรธิดาและบิดามีชีวิตอยู่หรือไม่เป็นภาวะในการเลี้ยงดูของข้าราชการระดับสูง ซึ่งเมื่อผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนด เป็นตัวแปรภาวะในการอุปการะเลี้ยงดู ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

ตารางที่ 21 : สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาคหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับอำเภอ กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนา ประเทศ/ภูมิภาคหลังทาง สังคม เศรษฐกิจ	สถิติ			หมายเหตุ
	χ^2	d.f.	tau-c	
1. เพศ	4.08781	2	-	ปฏิเสธ
2. อายุ	-	-	-0.09802*	ยอมรับ
3. ภูมิภาคเดิม	12.25469	6	-	ปฏิเสธ
4. อาชีพบิดา	4.20978	4	-	ปฏิเสธ
5. สถานภาพการสมรส	4.41373	2	-	ปฏิเสธ
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	-	-	0.03778	ปฏิเสธ
7. การเคย/ไม่เคยศึกษา ต่อระหว่างรับราชการ	-	-	0.00894	ปฏิเสธ
8. อัตราเงินเดือน	-	-	-0.02576	ปฏิเสธ
9. รายได้นอกเหนือจาก เงินเดือนของตนเอง	-	-	0.07426	ปฏิเสธ
10. ภาระในการอุปการะ เลี้ยงดู	-	-	0.02598	ปฏิเสธ

หมายเหตุ : (*) หมายถึง มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 21 จะเห็นได้ว่าตัวแปรเกี่ยวกับภูมิภาคหลังทางสังคม เศรษฐกิจของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศมีเพียงประการเดียวคือ อายุของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ กล่าวคือ อายุของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในเชิงผกผัน (inversely related) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีอายุมากมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีอายุน้อย ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของประสิทธิ์ คำราชย์ และคณะ (2528) ที่เสนอให้สรรหาบุคคลในการพัฒนาชนบทที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว

สำหรับตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจอื่น ๆ อันได้แก่ เพศ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพบิดา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด การเคย/ไม่เคยศึกษาระหว่างรับราชการ อัตราเงินเดือน รายได้ของครอบครัวนอกเหนือจากเงินเดือนตนเอง และสถานะในการอุปการะเลี้ยงดู ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอย่างมีนัยสำคัญ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพราชการของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ในส่วนนี้ เป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพราชการอันเป็นเงื่อนไขของการปฏิบัติราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ โดยพิจารณาจากค่า tau c ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขึ้นไป ดังรายละเอียดในตารางที่ 21 ถึงตารางที่ 25 ต่อไปนี้

ตารางที่ 21 : ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

อายุราชการ	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. 6-10 ปี	3	42.9	3	42.9	1	14.3	1.72
2. 11-15 ปี	11	25.6	20	46.5	12	27.9	2.02
3. 16-20 ปี	24	27.9	46	53.5	16	18.6	1.91
4. 21-25 ปี	39	35.5	50	45.5	21	19.1	1.84
5. 25-30 ปี	11	36.7	10	33.3	9	30.0	1.93
6. มากกว่า 30 ปี	9	33.3	12	44.4	6	22.2	1.89

หมายเหตุ : 1) N = 303

2) tau c = -0.03758 p = 0.2316

จากตารางที่ 22 จะเห็นว่าค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้น จึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 2.1 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ผลวิจัยข้อนี้แตกต่างจากผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2525 และ พ.ศ. 2528 กล่าวคือ ในการศึกษาเมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982)

ดิน ปรัชญพฤทธิ พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05 และในการวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นการพบว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่แกร่งขึ้น อย่างไรก็ตาม มีข้อน่าสังเกตว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มข้าราชการระดับสูงในระดับกรมและกระทรวง ในขณะที่ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ข้อมูลข้าราชการระดับกลางหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นในส่วนภูมิภาค เป็นประชากรของการวิจัย ดังนั้นผลวิจัยจึงอาจแตกต่างกันได้ด้วยเหตุนี้

ตารางที่ 23 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต * (\bar{x})
	ค่า N	%	ปานกลาง N	%	สูง N	%	
1. 1- 5 ปี	36	30.8	55	47.0	26	22.2	1.91
2. 6-10 ปี	34	34.3	47	47.5	18	18.2	1.84
3. 11-15 ปี	14	27.5	26	51.0	11	21.6	1.94
4. 16-20 ปี	10	43.5	8	34.3	5	21.7	1.77
5. มากกว่า 20 ปี	5	25.0	9	45.0	6	30.0	2.05

หมายเหตุ : 1) N = 310

2) tau c = 0.00144 p = 0.4886

จากตารางที่ 23 จะเห็นว่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ จึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ซึ่งจากการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 ก็พบว่าระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันของข้าราชการระดับสูงไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันจึงไม่ใช่เกณฑ์ที่เหมาะสมจะนำมาพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด

ตารางที่ 24 : ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ อำเภอปัจจุบันกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอปัจจุบัน	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่เกิน 2 ปี	60	35.7	70	44.0	34	20.2	1.84
2. 3-4 ปี	15	24.2	33	53.2	14	22.6	1.98
3. 5-6 ปี	12	42.9	15	53.6	1	3.6	1.61
4. 7-8 ปี	7	33.3	9	42.9	5	23.8	1.90
5. มากกว่า 8 ปี	6	17.6	16	47.1	12	35.3	2.18

หมายเหตุ : 1) N = 313

2) tau c = 0.06924 p = 0.0739

จากตารางที่ 24 จะเห็นว่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ จึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอปัจจุบันเกี่ยวกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ ณ อำเภอปัจจุบัน แตกต่างกันไม่มีผลให้มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกันอย่างไร กล่าวอีกนัยหนึ่งระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ ภูมิภาคใด ๆ หนึ่ง จะไม่ใช่เงื่อนไขสำคัญที่จะนำมาพิจารณาโยกย้ายและแต่งตั้งข้าราชการในส่วนภูมิภาคแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาในด้านค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 : ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ระดับ (ซี)	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ระดับ (ซี) 4	3	25.0	8	66.7	1	8.3	1.83
2. ระดับ (ซี) 5	24	30.8	40	51.3	14	17.9	1.87
3. ระดับ (ซี) 6	73	32.4	101	44.9	51	22.7	1.90

หมายเหตุ : 1) N = 315

2) tau c = 0.01379 p = 0.3685

จากตารางที่ 25 จะเห็นว่า ค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้นจึงไม่อาจยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 กล่าวคือ ระดับ (ซี) ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ผลวิจัยข้อนี้แตกต่างจากผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์นั้น พบว่า ระดับ (ซี) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .01 ทั้งสองครั้ง อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ระดับ (ซี) ที่แตกต่างกันของข้าราชการ หมายถึง การมีระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ ระดับการกำกับตรวจสอบ ระดับการปกครองบังคับบัญชา ระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และสภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522 (ไพโรจน์ ลิตปรีชา 2523: 12-13) ความแตกต่างของระดับ (ซี) ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ จึงถือเป็นสิ่งจูงใจในโลกการบริหารงานบุคคลอันหนึ่งตามแนวความคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard 1980) ซึ่งโดยหลักการน่าจะเป็น เครื่องมือจูงใจให้หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามความคิดของดิน ปรัชญพฤทธิ์ (Tin Prachyapruit 1982, ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) อย่างไรก็ตาม ก็ปรากฏว่าสำหรับการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด แต่การปฏิเสธสมมติฐานนี้

โดยสิ้นเชิงก็เป็นสิ่งที่ไม่อาจกระทำได้ ทั้งนี้เพราะผลวิจัยยังแตกต่างกันอยู่ ขณะเดียวกันนักจิตวิทยาองค์การอย่างเช่นไชน์ (Schein 1965) ได้ชี้ว่า แรงจูงใจของบุคคลในองค์การที่ต่างกันหรือในส่วนที่ต่างกันขององค์การเดียวกันจะแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 : ความสัมพันธ์ระหว่างการได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน กับภูมิภาคอำเภอเดิม

การได้/ไม่ได้ปฏิบัติงาน ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาค เดียวกันกับภูมิภาคอำเภอเดิม	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่ได้	20	25.0	38	47.5	22	27.5	2.02
2. ได้	80	34.0	111	47.2	44	18.7	1.84

หมายเหตุ : 1) N = 313

2) tau c = -0.09957* p = 0.0287

จากตารางที่ 26 จะเห็นได้ว่า tau c มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกับภูมิภาคอำเภอเดิมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ และเมื่อพิจารณาจากค่า tau c มีค่าเป็นลบ ความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงมีลักษณะในทางกลับกัน (negative relation) กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกับภูมิภาคอำเภอเดิม มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่ได้ปฏิบัติราชการอยู่ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกับภูมิภาคอำเภอเดิม จากการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ. กองวิชาการ 2528) ได้พบว่า การที่ข้าราชการต้องการโอนย้ายไปจากที่ทำงานเดิมมีเหตุผลประการหนึ่งคือ ต้องการย้ายกลับภูมิภาคอำเภอเดิม และประสิทธิ์ คำรุ่งชัย และคณะ (2528) ได้เคยเสนอไว้ว่า การสรรหาข้าราชการในการพัฒนาชนบทควรจะได้คนในท้องถิ่น ซึ่งจะได้ประโยชน์ในแง่ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งความรู้สึกรักและเสียสละสูงที่จะทำให้ท้องถิ่นของคนได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังอีกด้วย แต่ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ข้อเสนอดังกล่าวอาจให้ผลในแง่ความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ในขณะที่มีผลที่เป็นประนีประนอมต่อการพัฒนาประเทศ เมื่อพิจารณาในด้านค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ตารางที่ 27 : สรุปความสัมพันธ์ระหว่างสภาพราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

สภาพราชการ/ค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศ	สถิติ			หมายเหตุ การยอมรับ หรือปฏิเสธ สมมติฐาน
	χ^2	d.f.	tau c	
1. อายุราชการ	-	-	-0.03758	ปฏิเสธ
2. ระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่งปัจจุบัน	-	-	0.00144	ปฏิเสธ
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ อำเภอปัจจุบัน	-	-	0.06924	ปฏิเสธ
4. ระดับ (ซี)	-	-	0.01379	ปฏิเสธ
5. การได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ใน ภูมิภาคเดียวกับ ภูมิลำเนาเดิม	-	-	-0.09957*	ยอมรับ

หมายเหตุ : (*) หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 จะเห็นว่าตัวแปรสภาพราชการอันเป็นเงื่อนไขในการแต่งตั้งข้าราชการของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศมีเพียงประการเดียวคือ การได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกับภูมิลำเนาเดิม กล่าวคือ การได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนาเดิมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในเชิงผกผัน (inversely related) ณ ระดับนัยสำคัญ .05 กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ได้ปฏิบัติงาน ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกับภูมิลำเนาเดิมมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันกับภูมิลำเนาเดิม ซึ่งขัดแย้งกับข้อเสนอแนะในด้านการสรรหาบุคคล เพื่อการพัฒนาชนบทที่เสนอแนะให้สรรหาบุคคลที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในท้องถิ่น

สำหรับตัวแปรสภาพราชการอื่น ๆ อันได้แก่ อายุราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอปัจจุบัน ระดับ (ซี) ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ณ ระดับนัยสำคัญที่ยอมรับได้

7. ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

ในส่วนนี้จะ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ โดยพิจารณาจากค่า tau c ที่ระดับสำคัญทางสถิติ .05 ขึ้นไป ดังจะวิเคราะห์โดยละเอียดในตารางที่ 26 - ตารางที่ 31

ตารางที่ 28 : ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสได้รับการฝึกอบรมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

โอกาสได้รับการฝึกอบรมตลอด 5 ปี (นับถึง พ.ศ. 2530)	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่มีโอกาส	4	28.6	8	57.1	2	14.3	1.86
2. 1-5 ครั้ง	69	35.8	83	43.0	41	21.2	1.85
3. 6-10 ครั้ง	20	30.8	28	43.1	17	26.2	1.96
4. มากกว่า 10 ครั้ง	5	17.9	20	71.4	3	10.7	1.93

หมายเหตุ : 1) N = 300

2) tau c = 0.04390 p = 0.1673

จากตารางที่ 28 จะเห็นว่าค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสได้รับการฝึกอบรมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือโอกาสได้รับการฝึกอบรมตลอด 5 ปีที่ผ่านมา (นับถึง พ.ศ. 2530) ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ผลวิจัยในข้อนี้แตกต่างจากผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 (Tin Prachuapruit 1982) ที่พบว่าโอกาสได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ และคล้ายคลึงกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) ที่พบว่าโอกาสได้รับการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ความแตกต่างในด้านผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ อาจเนื่องมาจากกาลเทศะที่แตกต่างกัน ในขณะที่เดียวกันผลวิจัยครั้งนี้ที่แตกต่างจากผลวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ก็เป็นสิ่งแสดงว่า สิ่งนี้นักวิชาการได้กล่าวอ้างถึงเกี่ยวกับผลของการฝึกอบรมในการพัฒนาปรับปรุงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (ไพโรจน์ ลิตปรีชา 2523: 64; อวยชัย ชะบา 2526: 272) นั้น อาจเป็นสิ่งที่ไม่อาจใช้ได้ทั่วไป

การดำเนินงานเป็นการพัฒนาข้าราชการโดยวิธีการเชิงประจักษ์ความแตกต่างดังกล่าวจึงทำให้มีผลที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 : ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสได้รับเลื่อนระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

โอกาสได้รับการเลื่อนระดับตลอดระยะเวลา 10 ปี	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลางเลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่เคย	0	0.0	4	80.0	1	20.0	2.20
2. 1 ครั้ง	20	35.1	23	40.4	14	24.6	1.90
3. 2 ครั้ง	49	36.6	59	44.0	26	19.4	1.83
4. 3 ครั้ง	24	23.8	57	56.4	20	19.8	1.96
5. มากกว่า 3 ครั้ง	6	50.0	2	16.7	4	33.3	1.83

หมายเหตุ : 1) N = 309

2) tau c = 0.02589 p = 0.2999

จากตารางที่ 30 จะเห็นได้ว่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.3 กล่าวคือ โอกาสเลื่อนระดับ (ซี) ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการที่หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีโอกาสเลื่อนระดับแตกต่างกัน ไม่ทำให้มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแตกต่างกันแต่อย่างใด

ผลการวิจัยครั้งนี้คล้ายคลึงกับงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ที่พบว่าจำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนระดับไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่แตกต่างกับงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530: 192) จำนวนครั้งที่ได้รับการเลื่อนระดับมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05

จะสังเกตเห็นได้ว่าการเลื่อนระดับ (ซี) ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ตอบแบบสอบถามกลับมานี้ มีลักษณะเป็นการเลื่อนตำแหน่งอยู่ด้วย โดยเป็นทั้งการเลื่อนตำแหน่งแท้จริง

และการเลื่อนตำแหน่งเทียม (quasipromotion) ซึ่งต่างก็เป็นกลยุทธ์ขององค์การในการจูงใจให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ตารางที่ 31 : ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

โอกาสได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้นตลอดระยะเวลา 10 ปี	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลางเลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่เคย	13	37.1	13	37.1	9	25.7	1.88
2. 1 ครั้ง	31	36.0	37	43.0	18	20.9	1.85
3. 2 ครั้ง	26	28.6	49	53.8	16	17.6	1.89
4. 3 ครั้ง	13	34.6	22	42.3	12	23.1	1.88
5. 4 ครั้ง	10	28.6	17	48.6	8	22.9	1.94
6. มากกว่า 4 ครั้ง	2	16.7	7	58.3	3	25.0	2.08

หมายเหตุ : 1) N = 311

2) tau c = 0.04215 p = 0.2043

จากตารางที่ 31 จะเห็นได้ว่าค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับได้ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4 กล่าวคือ โอกาสได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 และ พ.ศ. 2528 โดยทั้งสองครั้งพบว่าจำนวนครั้งที่ได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นการให้บำเหน็จความชอบตอบแทนความดีความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ทำงานมาด้วยดี โดยหวังจะให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแล้วเกิดผลงานที่ดีขึ้น ซึ่งโดยปรกตินั้น ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ได้บังคับบัญชามีคะแนน 1 ขึ้น ยกเว้นในกรณีที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 ข้อ 7 (พ.ศ. 2519) (สำนักงาน ก.พ. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ 2530: 81) และในกรณีที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษก็จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ขั้น เป็นการปูนบำเหน็จความดีความชอบ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยทั้งของดิน ปรัชญพฤทธิ และของผู้วิจัย พบว่า จำนวนครั้งที่ได้รับเงินเดือน 2 ขั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า

ผลประโยชน์ทาง เศรษฐกิจไม่ได้ เป็นผลตอบแทนหรือรางวัลที่สอดคล้องกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
แต่อย่างใด

ตารางที่ 32 : ความสัมพันธ์ระหว่าง เกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้น เงิน เดือนสองขั้นกับค่านิยม
ที่มุ่งพัฒนาประเทศ

เกณฑ์ที่ใช้ในการ พิจารณา เลื่อนขั้น เงิน เดือนสองขั้น	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ยึดถือผลงาน เป็น เกณฑ์ น้อยที่สุดถึงปานกลาง	26	37.1	26	37.1	18	25.7	1.88
2. ยึดถือผลงาน เป็น เกณฑ์ มาก	58	31.9	69	48.9	35	19.2	1.87
3. ยึดถือผลงาน เป็น เกณฑ์ มากที่สุด	19	22.4	32	55.2	13	22.4	2.00

หมายเหตุ : 1) N = 310

2) tau c = 0.04292 p = 0.1774

จากตารางที่ 32 จะเห็นว่าค่า tau c ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่พอจะยอมรับ ดังนั้นจึง
ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.5 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง เกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้น เงิน เดือน
2 ขั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ เกณฑ์ที่หน่วยราชการ ใช้ในการพิจารณา เลื่อนขั้น เงิน เดือน
2 ขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด ซึ่งแตกต่างจากผลงานวิจัยของ
ติน ปรัชญพฤทธิ์ (Tin Prachyapruit 1982; ติน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ทั้งสองครั้งที่พบ
ว่าเกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้น เงิน เดือนสองขั้น มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
เกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้น เงิน เดือนที่กำหนดขึ้น จากหลักคุณธรรมอันประกอบด้วย หลักความ
สามารถ หลักการแข่งขัน หลักความเสมอภาค หลักความเป็นกลาง เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้ข้าราชการ
มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และหุ้ม เทพหลังความสามารถให้กับการปฏิบัติงานนั้น ได้ริเริ่มและดำเนิน
การในระบบราชการไทยมาตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
2476 และได้มีการปรับปรุงเรื่อยมา จนกระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤกษ์ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ซึ่งพบว่าเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับ .05 แต่ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤกษ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤกษ์ 2530: 197) ไม่พบว่าเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ เป็นที่น่าสังเกตว่าในการวิจัยครั้งนี้ เกณฑ์ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในขณะที่เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ และเมื่อพิจารณาประกอบกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ต่าง ๆ ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้น ซึ่งพบว่า เกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศนั้น เป็นเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาวินัย ผลวิจัยทั้ง 2 ประการจึงมีความสอดคล้องกันมาก

ตารางที่ 34 : ความสัมพันธ์ระหว่างการ เคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงาน ตลอดระยะเวลา 10 ปี กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

การ เคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่ การงานตลอดระยะเวลา 10 ปี (นับถึง พ.ศ. 2530)	ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ						ตัวกลาง เลขคณิต (\bar{x})
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		
	N	%	N	%	N	%	
1. ไม่เคย	4	15.4	12	46.2	10	38.5	2.23
2. เคย	96	33.4	135	47.0	56	19.5	1.86

หมายเหตุ : 1) N = 313

2) tau c = -0.08271** p = 0.0066

จากตารางที่ 34 จะเห็นว่าค่า tau c มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.7 กล่าวคือ การ เคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมามีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ และเนื่องจากค่า tau c มีค่าเป็นลบ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการ เคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในเชิงผกผัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดก็พบว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงาน ผลวิจัยนี้ คล้ายคลึงกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤกษ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤกษ์ 2530: 195-196)

ตารางที่ 35 : สรุปความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนา
ประเทศ

วิธีปฏิบัติทางการบริหาร งานบุคคล/ค่านิยมที่มุ่ง พัฒนาประเทศ	สถิติ			หมายเหตุ การยอมรับ หรือปฏิเสธ สมมติฐาน
	χ^2	d.f.	tau c	
1. โอกาสฝึกอบรม	-	-	0.04390	ปฏิเสธ
2. โอกาสทัศนศึกษาดูงาน	-	-	0.09481 *	ยอมรับ
3. โอกาสได้รับการเลื่อน ระดับ (ซี)	-	-	0.02589	ปฏิเสธ
4. โอกาสเลื่อนขั้น เงินเดือนสองขั้น	-	-	0.04215	ปฏิเสธ
5. เกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน สองขั้น	-	-	0.04292	ปฏิเสธ
6. เกณฑ์ในการลงโทษ ทางวินัย	-	-	0.13403 **	ยอมรับ
7. การเคย/ไม่เคย โยกย้ายหน้าที่การงาน	-	-	-0.08272 **	ยอมรับ

หมายเหตุ : (*) หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ .05

(**) หมายถึง มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01

จากตารางที่ 35 จะเห็นว่าตัวแปรวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลซึ่งกระทรวงและกรมบังคับใช้กับหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ได้แก่ โอกาสทัศนศึกษาดูงาน เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย และการเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงาน

1) โอกาสทัศนศึกษาดูงานของหัวหน้าส่วนราชการตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05 กล่าวคือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่เคยทัศนศึกษาดูงานตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา และเมื่อ

พิจารณาในรายละเอียดก็พบว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ เรียงตามลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ คือ หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีโอกาสทัศนศึกษาดูงาน 6-10 ครั้ง ตลอดระยะเวลา 5 ปี หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีโอกาสทัศนศึกษาดูงาน 1-5 ครั้ง ตลอดระยะเวลา 5 ปี หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่มีโอกาสทัศนศึกษาดูงาน และหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานมากกว่า 10 ครั้ง ตลอดระยะเวลา 5 ปี

ผลวิจัยนี้ประกอบด้วยผลวิจัยที่พบว่า โอกาสในการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมาของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ อาจแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาข้าราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ อาจต้องหันมาหาการพัฒนาเชิงประจักษ์ที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน

2) เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ กล่าวคือ เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .01 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดก็พบว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เห็นว่าหน่วยราชการได้ใช้เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เห็นว่าหน่วยราชการไม่มีการบังคับใช้เกณฑ์ลงโทษทางวินัย

ผลวิจัยข้อนี้ประกอบด้วยการศึกษาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้น กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศซึ่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการรักษาวินัย แสดงให้เห็นว่าการใช้อำนาจบังคับอาจเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลในการสนับสนุนพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การระบบราชการไทย

3) การเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปี ของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ การเคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอในเชิงผกผัน (inversely related) ณ ระดับนัยสำคัญ .01 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ก็พบว่า หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปี จะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอที่ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา

ผลวิจัยในข้อนี้ แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ในการโยกย้ายหน้าที่การงานเพื่อสร้างแรง
 บุงใจในการทำงานอาจเป็นกลยุทธ์ที่ไม่เหมาะสมสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เนื่อง
 จากการโยกย้ายข้าราชการในส่วนภูมิภาคมีผลให้ข้าราชการต้องใช้จ่ายในด้านการขนย้ายสัมภาระ
 และครอบครัว ประกอบกับการต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ต้องมีการปรับตัว
 ต้องสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ผู้นำท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่นใหม่จนก่อให้เกิดความ
 รู้สึกย่อท้อในการทำงานได้

ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ โอกาส
 ในการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา โอกาสเลื่อนระดับ (ซี) ตลอดระยะเวลา 10 ปี
 ที่ผ่านมา โอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา และเกณฑ์ในการ
 พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอย่าง
 มีนัยสำคัญแต่อย่างใด

8. เปรียบเทียบผลงานวิจัยในครั้งนี้อย่างไรกับผลการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลวิจัยที่ได้กระทำไว้ก่อนแล้วโดยดิน ปรัชญพฤทธิ
 พ.ศ. 2525 และดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 ซึ่งผู้วิจัยได้คิดแปลงกรอบแนวความคิดในการ
 วิจัยมาใช้กับผลวิจัยที่พบในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสะดวกขึ้นสำหรับผู้ที่จะนำผลวิจัยไปใช้
 อีกทั้งเพื่อ เป็นการ เปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างของผลวิจัย ซึ่งจะช่วยให้แนวความ
 คิดข้อเสนอด่าง ๆ สามารถนำไปสรุปเป็นความเป็นจริงโดยทั่วไปได้ในที่สุด ดังที่ เฟอร์เรล
 เฮดดี (Ferrel Heady) ได้เสนอไว้ว่า เหตุผลหนึ่งที่เราจะต้องทำการศึกษารัฐประศาสน-
 ศาสตร์ในเชิงเปรียบเทียบก็คือ เหตุผลทางศาสตร์ โดยที่ผู้ทำการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ไม่
 สามารถสรุปเป็นข้อเสนอมี่ความเป็นจริงโดยทั่วไป จำเป็นที่จะต้องใช้วิธีการศึกษาเชิง เปรียบเทียบ
 (Heady 1979: 41) ซึ่งการเปรียบเทียบนี้สามารถกระทำได้ทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ
 และพฤติกรรมในเงื่อนไขด้านกาลเทศะ และระดับของปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งอยู่ในวัฒนธรรม
 ชาติ หรือระบบที่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2528)

อย่างไรก็ดี จำเป็นที่จะต้องเข้าใจก่อนว่าการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ.
 2525 (Tin Prachyapruit 1982) นั้น ได้ศึกษาจากข้าราชการทุกระดับ (ซี1 - ซี 11)
 จากหน่วยราชการ 6 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนการวิจัยของ

ดิน ปรัชตฤพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชตฤพฤทธิ 2530) ได้ศึกษาจากข้าราชการระดับสูง (ซี 7 - 11) ในทุกกระทรวงที่ปฏิบัติอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่วนการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาจากข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ซี 4 - 6) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับอำเภอ เท่านั้น

จากตารางที่ 36 จะเห็นได้ว่า เราสามารถเปรียบเทียบผลวิจัยในครั้งนี้กับผลวิจัยของ ดิน ปรัชตฤพฤทธิ ได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ที่ได้รับการยืนยัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ อายุมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในเชิงนิเสธที่ระดับนัยสำคัญ .05 และในการวิจัยของ ดิน ปรัชตฤพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชตฤพฤทธิ 2530) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่ในงานวิจัยของดิน ปรัชตฤพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ไม่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวมีนัยสำคัญที่พอจะยอมรับได้

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการทัศนศึกษาองานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ การวิจัยของดิน ปรัชตฤพฤทธิ (พ.ศ. 2528) พบว่า โอกาสองานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05 และในการวิจัยครั้งนี้พบว่าโอกาสองานของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ ๑๑ : เปรียบเทียบผลวิจัยนี้กับผลวิจัยของดิน ปรักษฤทธิ์

คำนิยามที่มุ่งพัฒนาประเทศ/ ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ/ สภาพราชการ/วิธีปฏิบัติ ทางการบริหารงานบุคคล	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร : + = สัมพันธ์ - = ไม่สัมพันธ์ 0 = ไม่ได้วิจัยไว้		
	ผลวิจัยของ ดิน ปรัชญฤทธิ์ พ.ศ. 2525	ผลวิจัยของ ดิน ปรัชญฤทธิ์ พ.ศ. 2528	ผลวิจัยครั้งนี้ พ.ศ. 2531
	1. เพศ	-	-
2. อายุ	-	+(**)	+(*)
3. ภูมิลำเนาเดิม	-	-	-
4. อาชีพบิดา	-	-	-
5. สถานภาพการสมรส	0	-	-
6. ระดับการศึกษาสูงสุด	-	+(**)	-
7. โอกาสศึกษาต่อระหว่าง รับราชการ	0	0	-
8. อัตราเงินเดือน	+(++)	-	-
9. รายได้อื่นของครอบครัวนอก เหนือจากเงินเดือนของ ตนเอง	0	0	-
10. ภาวะในการอุปการะเลี้ยงดู	0	+(**)/-	-

11. อายุราชการ	+(*)	+(**)	-
12. ระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่งปัจจุบัน	0	-	-
13. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ อำเภอปัจจุบัน	0	0	-
14. ระดับ (ซี)	+(**)	+(*)	-
15. การได้ปฏิบัติราชการ ในอำเภอที่อยู่ในภูมิภาค เดียวกันกับภูมิลำเนาเดิม	0	0	+(*)

ตารางที่ 38 : (ต่อ)

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ/ ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ/ สภาพราชการ/วิธีปฏิบัติ ทางการบริหารงานบุคคล	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร : + = สัมพันธ์ - = ไม่สัมพันธ์ 0 = ไม่ได้วิจัยได้		
	ผลวิจัยของ ดิน รัชฎพฤทธิ พ.ศ. 2525	ผลวิจัยของ ดิน รัชฎพฤทธิ พ.ศ. 2528	ผลวิจัยครั้งนี้ พ.ศ. 2531
16. โอกาสได้รับการฝึกอบรม	+(**)	-	-
17. โอกาสสูงงาน	0	+(*)	+(*)
18. โอกาสเลื่อนระดับ (ซี)	-	+(*)	-
19. โอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน สองขั้น	-	-	-
20. เกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เงินเดือนสองขั้น	+(*)	+(**)	-
21. เกณฑ์ลงโทษทางวินัย	+(*)	-	+(*)
22. การเคย/ไม่เคยโยกย้าย หน้าที่การงาน	0	+(*)	+(**)

หมายเหตุ : 1) (*) หมายถึง มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2) (**) หมายถึง มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2525 (Tin : Prachyapruit 1982) พบว่า เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศและในการวิจัยครั้งนี้ก็ได้รับการยืนยันอีกเช่นกันว่า เกณฑ์ในการลงโทษทางวินัยมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตามในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ไม่พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างการ เคย/ไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงานกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .01 และในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 การวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการพบความสัมพันธ์ที่แท้จริงขึ้น

2. ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับการยืนยัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) และดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ตลอดจนในงานวิจัยครั้งนี้ ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ดังกล่าวแต่อย่างใด

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2525 (Tin Prachuapruit 1982) และดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) และในการวิจัยในครั้งนี้ก็ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) ไม่พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ ณ ระดับนัยสำคัญที่พอจะยอมรับได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ก็ไม่พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ยอมรับได้แต่อย่างใด

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ์ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ์ 2530) และ

ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งจากการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) และดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) และในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือนสองขั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

3. ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ ได้แก่ความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาเดิมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ยอมรับได้ เช่นเดียวกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) แต่ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ในผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการระดับสูงมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในขณะที่การวิจัยครั้งนี้ ไม่พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ในผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) พบว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่พบว่าอัตราเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะในการอุปการะเลี้ยงดูกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) พบว่า ภาวะในการเลี้ยงดูมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่ในการวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏว่าภาวะใน

การอุปการะเลี้ยงดูมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) และดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในขณะที่ผลงานวิจัยครั้งนี้ไม่พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่อย่างใด

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ (Tin Prachyapruit 1982) และผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) นั้น พบว่า ระดับ (ซี) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ แต่การวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับ (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

(7) ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสเลื่อนระดับ (ซี) กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า โอกาสเลื่อนระดับ (ซี) ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับผลวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) ในขณะที่ในการวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ เมื่อ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) พบว่า โอกาสเลื่อนระดับ (ซี) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับนัยสำคัญ .05

(8) ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสได้รับการฝึกอบรมกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) พบว่า โอกาสได้รับการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่พบว่า โอกาสได้รับการฝึกอบรมของหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม ผลงานวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) ก็พบว่า โอกาสได้รับการฝึกอบรมของข้าราชการระดับสูงไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศเช่นเดียวกัน

(9) ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ การวิจัยของดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 (Tin Prachyapruit 1982) และดิน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 (ดิน ปรัชญพฤทธิ 2530) พบว่าเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ

4. ความสัมพันธ์ที่ได้รับการยืนยันและไม่ได้รับการยืนยันที่ปรากฏในการวิจัยครั้งนี้ แต่ไม่ปรากฏในการวิจัยของคืน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2525 และคืน ปรัชญพฤทธิ พ.ศ. 2528 มีดังต่อไปนี้

4.1 ความสัมพันธ์ที่ได้รับการยืนยัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างการได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม กล่าวคือ การได้/ไม่ได้ปฏิบัติราชการ ณ อำเภอที่อยู่ในภูมิลำเนาเดิมมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศที่ระดับ .05

4.2 ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับการยืนยัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสศึกษาต่อระหว่างรับราชการกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ โอกาสศึกษาต่อระหว่างรับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้อื่น ๆ ของครอบครัวกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ รายได้อื่น ๆ ของครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ อำเภอปัจจุบันกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ณ อำเภอปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศแต่อย่างใด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย