



บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ประเทศไทยเริ่มมีการวางแผนพัฒนาประเทศกันอย่างจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 โดยรัฐบาลได้วางแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2504 - 2507 - 2509 โดยเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2504 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระกรุณาโปรดเกล้าให้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติระหว่างระยะเวลา พ.ศ. 2504 ถึง พ.ศ. 2506 และ พ.ศ. 2507 ถึง พ.ศ. 2509 จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เมื่อ ปี พ.ศ. 2504 ให้นำเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2510 ถึง พ.ศ. 2514 แผนี่สาม คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2515 ถึง พ.ศ. 2519 และต่อเนื่องมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2524 และฉบับปัจจุบัน คือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 ถึง พ.ศ. 2529 ซึ่งกำลังจะก้าวเข้าสู่แผนพัฒนา ฉบับที่ 6 อย่างต่อเนื่องในอีกไม่กี่เดือนข้างหน้า ในบรรดาแผนพัฒนาประเทศที่ผ่านมาเหล่านี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ดูจะประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือ รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.2 ต่อปี ผลผลิตภายในประเทศเพิ่มขึ้นประมาณ ร้อยละ 55.36 จากปี พ.ศ. 2503 มาถึงปี พ.ศ. 2509 และรายได้ต่อหัวของประชากรเพิ่มประมาณร้อยละ 7 ต่อปี ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสิ้นสุดแผนพัฒนา ฉบับที่ 1 นอกจากนั้นบรรดาโครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ถนนหนทาง ไฟฟ้า และการประปาแล้วแต่บรรลุเป้าหมาย ในช่วงแผนแรกทั้งสิ้น ประเทศไทยเริ่มประสบปัญหาในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 อาทิ ปัญหาราคาสินค้าเกษตรกรรมเริ่มตกต่ำในตลาดการค้าระหว่างประเทศ เป็นต้น ทำให้ผลผลิตภายในประเทศและรายได้ต่อหัวของประชากรตกต่ำลง

จนเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (2510-2514) และ ฉบับที่ 4 การพัฒนาล้วนแต่ดำเนินต่ำกว่าเป้าหมายเสียเป็นส่วนใหญ่ ถึงแม้ว่า ความ

จำเวื้อทางเศรษฐกิจของไทยในช่วงระยะเวลาที่ยี่สิบกว่าปีที่ผ่านมาจะมีฐานะทางเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติขยายขึ้นกว่า 14 เท่าตัวและ 8 เท่าตัวตามลำดับ ส่วนมูลค่าการส่งสินค้าออกและบริการของไทยเพิ่มกว่า 16 เท่าตัว (ดูได้จากบทที่ 1)

แม้กระนั้น พิจารณาสภาพปัญหาจากบทที่ 1 ได้ชัดเจนกว่า ผลของความจำเวื้อทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวมนั้นตกกับคนบางกลุ่มบางพวกเท่านั้น ยังมีปัญหาการกระจายรายได้ คนรวยยิ่งร่ำรวยมากขึ้น ในขณะที่คนยากจนความจนบที่ที่มีความค้อยกว่าก็ยิ่งจนอยู่อย่างนั้น เกิดช่องว่างระหว่างชนชั้นมากขึ้น ซึ่งพอจะกล่าวได้ว่า ปัญหาเกิดจากปัจจัย 2 ประการ

ประการแรก ปัจจัยภายนอก เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจขบเซา การลดค่าเงินสกุลดอลลาร์ ปริมาณการช่วยเหลือจากต่างประเทศลดลง ราคาผลผลิตทางการเกษตรของไทยในตลาดโลกตกต่ำลง การถอนทหารและฐานทัพอเมริกันออกจากประเทศไทย ฯลฯ ซึ่งเป็นปัญหาที่นอกเหนือความสามารถในการเข้าไปควบคุมโดยรัฐบาล

ประการที่สอง ปัจจัยภายใน ที่รัฐบาลพอควบคุมได้และทำให้ประชาชนยากจนลง ได้แก่ ความไม่สมบูรณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ (อันเป็นเรื่องของนักเศรษฐศาสตร์ที่จะพิจารณาแก้ไข ผู้วิจัย เป็นนักรัฐศาสตร์ จึงไม่น่ามาพิจารณา) โครงสร้างและวิธีปฏิบัติทางการบริหารบุคคล และปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมอันเนื่องมาจากลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ ซึ่งทั้งสองประการหลังจะเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ทั้งลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการนี้ (โดยเฉพาะข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน) จะเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายปัญหาในการพัฒนาประเทศ

ในการศึกษาทั้งลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลเป็นตัวแปรต้นที่พิสูจน์สมมุติฐานในการหาความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ซึ่งผลการวิจัยสรุปโดยย่อได้ดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศ (กรมการพัฒนาชุมชน กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอนามัย

และกรมส่งเสริมการเกษตร) ที่ใช้ในการวิจัยในฐานะตัวแปรต้นมี 7 ตัวแปรได้แก่
หน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิสำเนา อายุราชการ ระดับ (ซี) ตำแหน่งและ
เงินเดือน ซึ่งกล่าวแล้วในบทที่ 2

วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ที่ใช้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นการพิสูจน์ผลงานการวิจัยของ คิน ปรชญพฤทธิ มี 2 ตัวแปรคือ หลักเกณฑ์ในการขึ้น
เงินเดือนสองขั้นและการลงโทษทางวินัย ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยกล่าวไว้ใน
บทที่ 2

สรุปทั้ง ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลเป็น
ตัวแปรต้นของการวิจัยนี้

ตัวแปรที่สำคัญอีกกลุ่มหนึ่งของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้คือ ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ
อันเป็นตัวแปรตาม อันได้จากผลงานการวิจัยของ คิน ปรชญพฤทธิ และนักวิชาการ
คนอื่น ๆ (ดูบทที่ 1) 10 ตัวแปรย่อย คือ ค่านิยมที่มีต่อ- ความเปลี่ยนแปลง การยอม
ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ความอดกลั้น ความเสมอภาค การพัฒนาเศรษฐกิจ
ความห่วงใยในชาติ การไม่คำนึงถึงตนเอง การกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และการ
มุ่งที่จะปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

ค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศทั้ง 10 ตัวแปรจะได้รับการพิจารณากันและหาค่าเฉลี่ย
บวกลบคูณความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} \pm S.D.$) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่าเฉลี่ย
(\bar{X})

2.5 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.5 สามารถแบ่งระดับของค่านิยมออกได้ดังนี้

- | | |
|---------------|-----------|
| - 1 - 1.9 | (ต่ำ) |
| - 2.0 - 3.0 | (ปานกลาง) |
| - มากกว่า 3.1 | (สูง) |

สมมุติฐานที่หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจและค่านิยม ที่มุ่งพัฒนาประเทศได้จากผลการวิจัยของ เคอร์ กุชแมน และคาร์เนเนล ดิซิค ซีร์เวคิน และคิน ปรัชฌุพทุทธิ และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลได้จากผลงานของ เคอร์ กุชแมน และคาร์โบเนล พานานติเกอร์ และเคิร์ซซาก้า รวมทั้ง คิน ปรัชฌุพทุทธิ เป็นหลัก ซึ่งกล่าวไว้ในบทที่ 1

นอกจากผู้วิจัยจะใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยการส่ง เอก สัมภาษณ์แล้ว ยังใช้แบบสอบถามจำนวน 500 ฉบับ ส่งกระจายออกไปสอบถามความคิดเห็นจากข้าราชการทั้งสี่หน่วยงาน คือ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงการเกษตรและสหกรณ์ โดยสอบถามที่ราชการจากรดับ 1-10 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 61.6

แบบสอบถามได้รับการทดสอบล่วงหน้า และยังได้รับการทดสอบโดย "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา" เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ปรากฏได้ค่าความเชื่อถือได้ 0.42634 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้ตารางคูณไขว้ และเพียร์สัน อาร์ โดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เอส บี เอส เอส ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมุติฐานที่ ตั้งไว้ ผู้เขียนใช้เกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญ .05 ขึ้นไปเป็นหลัก

ผลการวิจัย พบว่า

1. ตัวแปรทางด้านลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ 2 ตัว คืออายุราชการ (สมมุติฐานที่ 1.4) และเงินเดือน (สมมุติฐานที่ 1.7) มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ (โคสแควร์และเพียร์สัน อาร์ มีระดับนัยสำคัญอย่างน้อย .05) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คิน ปรัชฌุพทุทธิ ที่ได้ทำไว้ก่อนหน้านี้ ส่วนตัวแปรอื่นได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด (สมมุติฐานที่ 1.1) สถานที่ทำงาน (สมมุติฐานที่ 1.2) ภูมิสำเนา (สมมุติฐานที่ 1.3) ระดับ (ซี) (สมมุติฐานที่ 1.5) และตำแหน่ง (สมมุติฐานที่ 1.6) ไม่ได้รับการปฏิเสธจากการวิจัย เพราะค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นอย่างน้อยตามที่กล่าวถึงเกณฑ์ไว้ในบทที่ 2 ซึ่ง คิน ปรัชฌุพทุทธิ ได้เคยศึกษาพบว่าทั้งหน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิสำเนา

ระดับ (ซี) และตำแหน่งล้วนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการวิจัยนี้ ความสัมพันธ์อ่อนมาก (ระดับนัยสำคัญไม่ถึง .05) สำหรับสมมุติฐานที่ 1.1, 1.2, 1.3, 1.5 และ 1.6 (โปรดดูตารางที่ 12 - 18)

2. จากสองสมมุติฐานที่นำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวิธปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ คือ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการขึ้นเงินเดือนสองขั้น (สมมุติฐานที่ 2.1) และการลงโทษทางวินัย (สมมุติฐานที่ 2.2) ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลว่า ค่าความสัมพันธ์ของโคสควาร์ และเพียร์สัน อาร์ ของสมมุติฐานที่ 2.1 ไม่มีนัยสำคัญที่ .05 สมมุติฐานนี้จึงได้รับการปฏิเสธ และสำหรับสมมุติฐานที่ 2.2 แม้ว่าจะระดับนัยสำคัญถึง .05 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวิธปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศจึงอ่อน สมมุติฐานนี้จึงได้รับการปฏิเสธด้วย (โปรดดูตารางที่ 19.20)

ผู้วิจัยเห็นว่า จากการศึกษาแบบสอบถามมีค่าความเชื่อถือได้ ซึ่งคำนวณจาก "ครอนยาค โคเอฟฟิเชียนซ์อัลฟา" เพียง 0.42634 ซึ่งค่า กังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการยอมรับสมมุติฐาน คือ สมมุติฐานที่ 1.4 อายุราชการ และสมมุติฐานที่ 1.7 เงินเดือน (ยอมรับที่ระดับนัยสำคัญ .05) จึงมีความสัมพันธ์ค่อนข้างแข็ง กล่าวคือ

สมมุติฐานที่ 1.4 อายุราชการมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำ

สมมุติฐานที่ 1.7 เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำ

อันเป็นการสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ คิน ปรัชญพฤทธิ ทำให้ผลการวิจัยทั้งสองประการมีความแกร่งมากขึ้นในการอธิบายความสัมพันธ์ตามสมมุติฐาน ในด้าน

ของอายุราชการ อธิบายได้ว่า ยิ่งข้าราชการมีอายุราชการนานเท่าใดยิ่งมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงเท่านั้น (โปรดดูตารางที่ 15) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลา ระบบอาวุโส หรือระบบเกียรตินิยม เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ตามผลของการวิจัยนี้ นอกจากนั้นได้คำนวณเงินเดือนยังยืนยันได้ว่า ยิ่งเงินเดือนสูงเท่าใดข้าราชการยิ่งมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงเท่านั้น (โปรดดูตารางที่ 18) อธิบายได้ว่า ระบบค่าตอบแทน เป็นสิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพในการให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศมากขึ้น จึงเป็นเรื่องที่ทางรัฐบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงาน ก.พ. ควรนำมาพิจารณาในเรื่องการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพอยู่เสมอเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

แต่สำหรับตัวแปรหรือสมมุติฐานที่ได้รับการปฏิเสธจากผลการวิจัยก็ไม่ได้หมายถึง ผลการวิจัยนี้จะเป็นที่สิ้นสุดของการวิจัย เพราะในการวิจัยผู้เขียนมีอุปสรรคอยู่สองประการ ระยะเวลาและงบประมาณซึ่งมีจำกัด ดังนั้นจึงไม่อาจสรุปตามตัวได้ว่า สมมุติฐานที่ 1.1 หน่วยงานที่สังกัด, สมมุติฐานที่ 1.2 สถานที่ทำงาน สมมุติฐานที่ 1.3, ภูมิลำเนา สมมุติฐานที่ 1.5 ระดับ (ซี) สมมุติฐานที่ 1.6 ตำแหน่ง สมมุติฐานที่ 2.1 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้นและสมมุติฐานที่ 2.2 การลงโทษทางวินัย ไม่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศเลย ซึ่งเป็นการทำร้ายสำหรับผู้สนใจในการศึกษาวิจัยต่อไป

โดยสรุป ผลการวิจัย จากตัวแปรต้น ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากกว่า ในการอธิบายค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทยากจน สี่หน่วยงานที่ศึกษา อันสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ อีกประการหนึ่ง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ถึงแม้ประเทศไทยจะเริ่มมีการพัฒนาประเทศอย่างจริงจังและบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบคุณธรรมมานานแล้วก็ตาม แต่จากผลการพัฒนาที่ปรากฏให้เห็นได้ว่า ระบบ

การบริหารงานบุคคลของเขามีลักษณะก้าวไปอย่างช้า ๆ ไม่ทันกับสถานการณ์ จากการศึกษาข้างต้นจะทำให้ทราบลักษณะการบริหารงานบุคคลที่เป็นแบบไทย ๆ ในการพัฒนาประเทศไทย

จากผลของการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศนับเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เขามีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงขึ้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง มีความตั้งใจที่จะทำงานเมื่อพัฒนาประเทศชาติมากขึ้นด้วยความเต็มใจนั่นเอง ผลการวิจัยปรากฏว่าข้าราชการที่มีอายุราชการสูง และเงินเดือนสูงจะมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงขึ้นด้วย จึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในวงการบริหารราชการทั้งหน่วยงานต้นสังกัด (ไม่ใช่แค่เพียงสำนักงานที่ศึกษา) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่จะต้องพิจารณาและให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษกับข้าราชการที่มีอายุสูง ๆ) ที่มักจะถูกวิจารณ์กันเสมอว่า "พวกแก่วึก" บ้าง "เขี้ยวลากคิน" บ้าง ซึ่งเป็นภาพพจน์ที่ไม่ถูกเลย เพราะผลจากการศึกษาวิจัย ข้าราชการกลุ่มที่มีอายุราชการสูงนี้ต่างหากที่มีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศสูงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ข้าราชการที่ทำงานมานานหรืออายุราชการสูงมิได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเพื่อประเทศชาติ อีกประเด็นหนึ่งคือ เงินเดือน ก็ทำให้เห็นอีกว่า เงินเดือนหรือระบบค่าตอบแทนยังคงเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งต่อการมีค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ จึงเป็นเรื่องสำคัญระดับนโยบาย ตั้งแต่รัฐบาลลงมาจนถึงกรมต้นสังกัด และสำนักงาน ก.พ. ควรจะพิจารณาภาวะค่าครองชีพกับเงินเดือนว่ามีความเหลื่อมล้ำกันอย่างไรบ้าง เพราะปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพสูงขึ้นทุกขณะ ชาวของนับวันจะแพงขึ้น ดังนั้น ระดับนโยบายคือรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ควรพิจารณาให้สม่ำเสมอ เพราะอย่างน้อย "เงินเดือน" เป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญตามผลการวิเคราะห์อันเป็นข้อเสนอของการวิจัยนี้ ว่ามีผลต่อทัศนคติหรือค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศของข้าราชการไทย.

จากที่กล่าวมาข้างต้นว่า การพัฒนาประเทศเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ดังนั้นปัจจัยอื่น ๆ ทางการบริหารงานบุคคลก็ย่อมมีความสำคัญไม่มากนักเลย ถึงแม้ว่าสมมุติฐานหรือตัวแปรบางตัวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็ก็เป็นเรื่องที่หน่วยงานไม่ควรมองข้าม รัฐบาล

ให้ความเอาใจใส่ข้าราชการให้มากโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาประเทศ ผู้ปฏิบัติอันเป็น
จักรกลสำคัญคือข้าราชการ ทั้งนี้ถ้ารัฐบาลหรือกระทรวงทบวงกรมไม่เอาใจใส่ดูแลให้
จักรกลนี้เดินอย่างสะดวกแล้ว จักรกลตัวนั้นก็อาจจะกำหนดอย่างเชื่องช้า ไม่เต็มกำลัง
หย่อนความสามารถ เปรียบเหมือนการพัฒนาประเทศ ถ้าผู้มีอำนาจไม่หมั่นดูแลเอาใจใส่
ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการที่ทำงานอยู่ทั่วประเทศเพื่อพัฒนาประเทศ โดยการ
หมั่นดูแลเรื่องจิตใจเพื่อรักษาขวัญกำลังใจ เรื่องค่าตอบแทนหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง รัฐบาล
ต้องหมั่นใช้หลักการบริหารงานบุคคลเพื่อโน้มน้าวจิตใจของข้าราชการให้ทำงานเต็มกำลัง
เพื่อประเทศชาติ ซึ่งวิธีการดังกล่าวนอกจากจะดูจากข้อเสนอของการวิจัยนี้แล้วยังอาจใช้
หลักการบริหารงานบุคคลที่คล้ายเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมที่รักยิ่งของเราคือประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะในอนาคตเกี่ยวกับผลของการวิจัย

ก่อนที่จะจบบทสุดท้าย ผู้วิจัยใคร่ขอให้ออกคิดแก่ผู้ที่จะทำการวิจัยต่อเนื่องในหัว
ข้อนี้สามประการด้วยกัน

ประการแรก จากแบบสอบถามจำนวน 308 ฉบับ ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการ
ทำการวิจัย ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง ข้าราชการเพียงสี่กรมจากสี่กระทรวงหลัก
(กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวง
ศึกษาธิการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ไม่ได้ครอบคลุมกรมอื่น ๆ ที่ทำงานเพื่อชนบทด้วย และส่ง
แบบสอบถามไปยังทุกจังหวัดใน 38 จังหวัดยากจน (ถ้ารวมกรุงเทพฯ ก็เป็น 39 จังหวัด)
ซึ่งอาจจะยังไม่ครอบคลุมอย่างทั่วถึงในทุกอำเภอยากจน 288 อำเภอและกิ่งอำเภอ
ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดพื้นที่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาชนบท ใน
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) ลงวันที่ 27 มกราคม
2524 (โปรดดูในภาคผนวก) เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะข้อจำกัดในด้านงบประมาณและ
เวลา ซึ่งผู้วิจัยมีจำกัด จึงเป็นข้อควรพิจารณาของผู้ที่จะทำการศึกษาในเรื่องนี้ในอนาคต
ประการหนึ่ง

ประการที่สอง คำนิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย มาจากข้อเสนอจากผลการวิจัยของ ลิชิต ชีรเวทิน (ซึ่งศึกษาในแนวทัศนคติในทางการเมือง) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผลการวิจัยของ ทิน ประชูปฤทธิ์ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งในความเป็นจริงอาจมีมากกว่านี้ แต่จากการวิจัยก็นับได้ว่าทั้ง 10 ประการของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศ ในประการนี้เวลาและงบประมาณก็เป็นข้อจำกัดที่สำคัญสำหรับผู้เขียนเช่นกัน

ประการที่สาม ตัววัดทางค่านิยมหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้น (ปริมาณงานที่ทำ คุณภาพงานที่ทำ ความศรัทธา และความรู้ความสามารถ) ภายใต้การศึกษานี้อาจจะครอบคลุมไม่ครบถ้วนเพียงพอ ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณประสงค์จะดำเนินการวิจัยในอนาคตสมควรจะปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคต

ประการที่สี่ ในการวิจัยผู้วิจัยใช้เพียงแบบสอบถามเป็นเครื่องวัดทัศนคติของข้าราชการที่ศึกษาเท่านั้น มิได้เข้าไปร่วมสังเกตอย่างใกล้ชิดจึงเป็นเรื่องที่ผู้สนใจศึกษาคควรพิจารณาในข้อนี้ด้วยเพื่อความสมบูรณ์ของผลวิจัยในอนาคต

ประการสุดท้าย ทั้งสมมุติฐานที่ได้รับการยืนยันและปฏิเสธจากผลการศึกษาวิจัยนี้ น่าจะนำมาพิจารณาศึกษากันอย่างลึกซึ้งมากขึ้นในอนาคต เพราะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้ผลการวิจัยแตกต่างกัน จึงเป็นเรื่องที่ผู้เขียนใคร่ขอแนะนำให้ผู้ศึกษาในค่านี้น่าจะทำการวิจัยอย่างลึกซึ้งมากขึ้นในเรื่องลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและค่านิยมที่มุ่งพัฒนาประเทศในอนาคต เพราะเหตุว่าการพัฒนาประเทศชาติเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ผู้วิจัยจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อเสนอจากการวิจัยฉบับนี้คงจะได้มีการนำไปศึกษาวิจัยในอนาคตต่อไป.