พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อาคม ใจแก้ว*

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง "พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้" มีวัตถุประสงค์สำคัญสามประการ คือ ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและสุดท้ายก็คือรูปแบบพฤติกรรม ผลการศึกษาพบว่ามีลักษณะเรียงตามลำดับดังนี้

ลักษณะแรก ข้าราชการจะปฏิบัติงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการปรับเปลี่ยนระเบียบขั้นตอนและเป้าหมายตามสถานการณ์ ตลอดถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะที่สอง ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดระเบียบ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ลักษณะที่สาม ปฏิบัติภารกิจไปเรื่อยๆ เท่าที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะมีน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับสองลักษณะแรก

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการข้างต้น จัดเรียงลำดับ คือ แนวนโยบายการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชาชนในพื้นที่ กฎระเบียบข้าราชการพลเรือน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานในระดับพื้นที่ การประสานงาน/พึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่น ข้อจำกัดด้านความรู้ ความสามารถของข้าราชการ ปัญหาการเมืองในพื้นที่ ลักษณะงานและภาระหน้าที่ตามนโยบาย/โครงการ ผู้นำในระดับพื้นที่และสุดท้ายคือ สังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่

จากแนวสภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าว แนวทางการแก้ไขปัญหาจึงควรกลับมาทบทวนแนวนโยบายการทำงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ในขณะนี้ และที่จะดำเนินการในอนาคตว่าควรจะปรับปรุงระดับการปฏิบัติให้มีความเป็นธรรมกับข้าราชการทุกฝ่าย ในขณะเดียวกันการทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ยังมีความจำเป็น นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการจำเป็นต้องให้ความสนใจและเข้าใจการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ส่วนปัจจัยอื่นๆ นั้นนับว่ามีความสำคัญในระดับรองเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัย 2 ประการแรก

บทนำ

ข้าราชการระดับล่างที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในระดับพื้นที่นับเป็นหัวใจสำคัญในการนำแนวนโยบายของรัฐจากนามธรรมให้ปรากฏเป็นรูปธรรม อันจะเป็นจุดเชื่อมโยงความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อรัฐว่าจะเป็นไปในลักษณะใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงของ มิติเวลา สถานที่ และ สถานการณ์ภาวะแวดล้อม ซึ่งมีความจำเป็นเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีจากประชาชนที่มีต่อรัฐ

ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย อันประกอบด้วยปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูลและสงขลานั้น สามารถจะกล่าวได้ว่าตกอยู่ในสภาพการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนด้วยปัจจัยภาวะแวดล้อมหลายๆ ด้าน กล่าวคือ *ประการแรก* เป็นบริเวณซึ่งรัฐบาลได้กำหนดนโยบายอย่างเฉพาะเจาะจง เนื่องมาจากปรากฏการณ์ความยุ่งยากที่เกิดขึ้นในอดีต ความแตกต่างทางด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรมประเพณีของพื้นที่ *ประการที่สอง* ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 75 นับถือศาสนาอิสลาม มีความยึดมั่นในกลุ่มอย่างแนบแน่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนเหล่านี้ยังมีแนวโน้มผูกพันกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและบางประเทศทางตะวันออกกลางที่นับถือศาสนาเดียวกัน *ประการที่สาม* มีกลุ่มบุคคลที่ไม่หวังดีต่อชาติบ้านเมืองแสดงพฤติกรรมการคุกคาม ข่มขู่และสร้างสถานการณ์ที่เป็นอันตรายต่อเสถียรภาพของรัฐ *ประการที่สี่* การจัดระเบียบบริหารระดับภูมิภาคแตกต่างจากภูมิภาคอื่น โดยมีลักษณะสลับซับซ้อนขึ้นนั่นก็คือ การจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ซึ่งมีอำนาจให้คุณให้โทษ ตลอดถึงการกำกับ ตรวจสอบหน่วยงาน ข้าราชการในดับพื้นที่ได้อีกระดับหนึ่ง *ประการที่ห้า* จำนวนหน่วยงานและโครงการภาครัฐที่มีจำนวนมากลงสู่ระดับพื้นที่ภายใต้จุดมุ่งหมายสำคัญคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น โครงการพัฒนาเพื่อความหวังใหม่ของกองทัพบก เป็นต้น ด้วยสภาวะแวดล้อมดังกล่าวนี้ ข้าราชการระดับปฏิบัติในพื้นที่ต้องเผชิญและรับภาระอันจะนำไปสู่ภาวะวิกฤติทั้งด้านความรู้สึกและการปฏิบัติงาน (Dilemmas) ผลสุดท้ายเมื่อแผนงานหรือโครงการใดๆ ที่ดำเนินการแล้วประสบความล้มเหลวไม่ได้ผลตามเป้าหมาย ข้าราชการก็มักจะตกเป็นที่รองรับของผลเหล่านั้นโดยมิได้ตระหนักหรือตรวจสอบหาสาเหตุอย่างลึกซึ้งว่าทำไมและเพราะอะไร ถ้าหากการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสาเหตุสำคัญแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาต่อไปก็คือ ปัจจัยอะไรที่มี

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการปรากฏออกมาในรูปลักษณะใดบ้าง หากได้รับทราบสิ่งเหล่านี้ ย่อมจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติภารกิจของข้าราชการระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้น

ด้วยปรากฏการณ์ดังกล่าว การศึกษาวิจัยจึงน่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำมาสู่ข้อสรุป-ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการทำงานของข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ศึกษาถึงลักษณะและพฤติกรรมการปรับตัวภายใต้สภาพปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นจาก ข้อ 1 และ 2

ขอบเขตและข้อจำกัดการวิจัย

1. ศึกษาเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัด คือ ปัตตานี ยะลาและนราธิวาส

2. กลุ่มข้าราชการระดับล่างของ 4 กระทรวง ซึ่งมีขอบข่ายการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่อย่างชัดเจน ข้าราชการ 4 กระทรวงหลักดังกล่าว จำแนกเป็นกระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยกรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวง กรมอนามัย กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย กรมสามัญ สำนักงานการประถม-ศึกษา และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. เป็นข้าราชการระดับ 3-5 เท่านั้น

วิธีการศึกษา

ลักษณะข้อมูล

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ซึ่งได้จากเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) และ สังเกต (Observation) ณ ระดับพื้นที่ตามจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำหนดเพื่อการศึกษานั้นมี 3 จังหวัด คือ ปัตตานี ยะลาและนราธิวาส เพื่อให้ได้กลุ่มข้าราชการในระดับพื้นที่อย่างเหมาะสม จึงดำเนินการเลือกตัวอย่างทั้งลักษณะที่ใช้โอกาสความน่าจะเป็นและไม่ใช้โอกาสความน่าจะเป็น (Probality sampling and nonprobality sampling) โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ก) พื้นที่ที่เลือกเพื่อศึกษา

- เลือกอำเภอเมืองจาก 3 จังหวัดรวม 3 อำเภอ โดยวิธีกำหนดเฉพาะเจาะจง ได้แก่ อ.เมือง ของทั้ง 3 จังหวัด
- เลือกจากที่มิใช่เป็นอำเภอเมืองของจังหวัดๆ ละ 1 อำเภอ รวม 3 อำเภอ โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายได้แก่ อ.สายบุรี จ.ปัตตานี อ.ศรีสาคร จ.นราธิวาส และ อ.ยะหา จ.ยะลา

ข) จากระดับอำเภอ ตามข้อ ก) ก็จะเลือกข้าราชการเพื่อตอบแบบสอบถามรวม 6 อำเภอ จำแนกเป็นข้าราชการจาก 4 กระทรวงในระดับพื้นที่ (ระดับ 3-5) (Street-level bureaucrates) ด้วยวิธีการกำหนดโควต้า (Quota sampling)

จากวิธีการดังกล่าว เมื่อทำการเลือกโดยวิธีโควต้าจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 288 คน จำแนกเป็นเขตอำเภอเมืองและที่มิใช่อำเภอเมืองแห่งละ 48 คน การกระจายในแต่ละหน่วยงานนั้นอาจจะมีจำนวนแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นจริงของกลุ่มตัวอย่างที่มีในขณะทำการวิจัย ซึ่งปรากฏรายละเอียดตามตัวเลขในวงเล็บของกรอบดังกล่าวแล้ว

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) และการสังเกตโดยอาศัยประสบการณ์ที่อยู่ในระดับพื้นที่ของผู้ศึกษามาประกอบด้วยส่วนหนึ่ง

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือเพื่อพิจารณาถึงความแม่นตรงด้านเนื้อหาสาระ (Content Validity) นั้นได้ให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งจากนักศึกษา (ข้าราชการ) หลักสูตรรัฐประศาสน-ศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 3 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พิจารณาและทดสอบตอบเพื่อหาข้อบกพร่องตลอดถึงการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมประเด็นที่ไม่สมบูรณ์หรือขาดหายไป อันจะทำให้แบบสอบถามมีความครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่ต้องการวิจัยต่อไป

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ พฤติกรรมการ

ปฏิบัติงานตามนโยบาย/แผน/โครงการของข้าราชการระดับล่าง

2. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในระดับพื้นที่ (วัฒนธรรม สังคม ผู้นำประชาชนในระดับพื้นที่) กฎระเบียบ ศอ.บต. กฎ ก.พ. องค์การ/หน่วยงานข้างเคียง ภาระงาน ลักษณะของข้าราชการเอง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเมื่อจำแนกตามลักษณะตัวแปรอิสระแต่ละด้านและตัวแปรตามจะพบว่ามีลักษณะดังนี้

ก. ด้านสภาพสังคม การเมือง

ข้าราชการส่วนใหญ่จะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานระดับพื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่รู้สึกมีความมั่นใจในความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงานน้อยก็อยู่ในภาวะจำยอม คือ ปฏิบัติงานไปตามปกติ ข้าราชการเหล่านี้มีความต้องการสวัสดิการด้านค่าตอบแทนพิเศษ นอกจากนั้นก็ต้องการเกี่ยวกับที่พักอาศัย การเดินทางไปปฏิบัติงานที่สะดวกปลอดภัย ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น เรื่องของความไม่ปลอดภัยในชีวิต-ทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากสถานการณ์ไม่แน่นอนในระดับพื้นที่ก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่บ้าง

ข. ด้านผู้นำ

พิจารณาจากความร่วมมือของผู้นำ-ประชาชนในระดับพื้นที่ ส่วนใหญ่จะได้รับความมือปานกลาง ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการประสานเพื่อขอความร่วมมือระหว่างการปฏิบัติงาน

ค. ปัจจัยด้านการบริหาร (นโยบาย/กฎระเบียบและการพึ่งพาระหว่างหน่วยงาน) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารในพื้นที่เกี่ยวกับการพึ่งพาระหว่างหน่วยงานนั้น ปรากฏว่าหน่วยงานส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาอาศัยกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพึ่งพาอาศัยด้านวิชาการ/เทคนิค รองลงไปคือข้อมูลข่าวสาร วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร งบประมาณ โดยกรมพัฒนาชุมชนเป็นหน่วยงานที่ได้รับการพึ่งพาอาศัยของหน่วยงานอื่น ๆ มากที่สุด รองลงไปก็คือกรมการปกครอง สำนักงานการประถมศึกษา ฯลฯ

นอกจากนั้นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นความซ้ำซ้อนของนโยบายจากแต่ละระดับ เช่น ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัด กระทรวง ผู้บังคับบัญชา

สถานการณ์การปฏิบัติงานที่ไม่ประสานกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าไปในพื้นที่ก็มีบ้าง เช่น โครงการยารับปันบารู

การดำเนินงานด้านการบริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ค่อนข้างจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มบุคคลในหน่วยงานการปกครอง

ง. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในสำนักงานกับปฏิบัติทั้งในสำนักงานและลงสู่ระดับพื้นที่ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังมีปัญหาความไม่พร้อมด้านเครื่องมือ

จ. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของข้าราชการ

ปรากฏว่า คุณลักษณะที่จำเป็นมากที่สุดคือ ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน รองลงไปก็คือความสามารถด้านการปรับตัว คุณธรรม ความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่องาน ในส่วนของความรู้นั้น ส่วนใหญ่ก็จะตรงกับภาระที่ทำอยู่ในขณะนี้

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีลักษณะตามลำดับต่อไปนี้

ลักษณะแรก ปฏิบัติงาน/ภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีการปรับเปลี่ยนระเบียบขั้นตอนและเป้าหมายตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

ลักษณะที่สอง ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายโดยยึดระเบียบ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ลักษณะที่สาม ปฏิบัติภารกิจไปเรื่อย ๆ เท่าที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะนี้จะมีจำนวนน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะแรกกับลักษณะที่สอง

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่าง

จากการทดสอบความสัมพันธ์ทีละคู่ด้วย Kolmogorov-Smirnov 2-sample Test จะพบว่ามีระดับความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้ (เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

1. แนวนโยบายการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ประชาชนในพื้นที่
3. กฎระเบียบข้าราชการพลเรือน
4. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานในระดับพื้นที่
5. การประสานงาน/พึ่งพาอาศัยหน่วยงานอื่น
6. ข้อจำกัดด้านความรู้ ความสามารถของข้าราชการ
7. ปัญหาการเมืองในพื้นที่
8. ลักษณะงานและภาระหน้าที่ตามนโยบาย/โครงการ
9. ผู้นำในระดับพื้นที่

10. สภาพสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

การปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับพื้นที่ ให้ดำเนินไปตามบทบาทอย่างเหมาะสม ข้อสรุปการอธิบายข้างต้นนั้นจะเป็นจริงได้เมื่อเงื่อนไขปัจจัยแทรกซ้อนบางประการคงที่ เงื่อนไขเหล่านี้คือ

1. นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. สถานการณ์ด้านการเมืองระหว่างประเทศและในประเทศ

ดังนั้น การสรุปและข้อเสนอแนะการวิจัยที่ปรากฏข้างต้นนั้นจึงน่าจะนำไปสู่การขยายผลเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ในระดับหนึ่งไม่มากก็น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจจะขยายผลไปสู่การวิจัยรายละเอียดบางประเด็นในระดับลึกต่อไป

โดยสรุปแล้ว จากผลการศึกษาหากจะดำเนินการแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเหมาะสมแล้ว คงให้ความสำคัญกับประเด็นหลักๆ ในขณะนี้ 4 ประการ คือ

1. นโยบายของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ การกำหนดแนวนโยบายในระดับพื้นที่นั้นย่อมมิอาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ในระดับการปฏิบัติที่ต้องอาศัยข้าราชการระดับพื้นที่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความถี่ถ้วน สร้างความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่ายโดยไม่ลำเอียง ติดยึดกับเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ

2. ประชาชนในพื้นที่ เนื่องจากสภาพสังคมวัฒนธรรมได้หล่อหลอมให้มีลักษณะและพฤติกรรมแตกต่างจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ การสร้างความรู้สึกรับผิดชอบทั้งสิทธิและหน้าที่ในฐานะประชาชนไทยนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งด้วย การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์กลุ่มนี้อย่างเท่าเทียมและเสมอเหมือนกับกลุ่มอื่นจึงต้องดำเนินการควบคู่ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกคนที่ต้องช่วยกันสร้างสิ่งดังกล่าวให้เกิดขึ้น

3. หน่วยงานต้นสังกัดที่เกี่ยวข้อง การพึ่งพิงและการประสานงานต้องมีความชัดเจน ยิ่งจำนวนหน่วยงานลงสู่ระดับพื้นที่มากขึ้น ความจำเป็นในการประสานกิจกรรมทุกๆ ฝ่ายเข้าด้วยกันย่อมมีส่วนสำคัญที่จะทำให้สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความราบรื่นการจะทำให้เกิดบูรณาการในส่วนนี้อย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้คงจะต้องมีบทบาทอย่างจริงจัง

4. ข้าราชการระดับพื้นที่ ข้าราชการระดับพื้นที่เองก็คงจะต้องเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่ ในขณะเดียวกันการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมวัฒนธรรม ก็คงเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้

สรุปส่งท้าย

จากปัจจัยหลักทั้ง 4 ประการนั้น น่าจะเพียงพอต่อการนำไปสู่ผลการสรุปเชิงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับพื้นที่ให้ดำเนินไปตามบทบาทอย่างเหมาะสม ข้อสรุปการอธิบายข้างต้นนั้นจะเป็นจริงได้ เมื่อเงื่อนไขปัจจัยแทรกซ้อนบางประการคงที่ เงื่อนไขเหล่านี้คือ

1. นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. สถานการณ์ด้านการเมืองระหว่างประเทศและในประเทศ

ดังนั้น การสรุปและข้อเสนอแนะการวิจัยที่ปรากฏข้างต้นนั้นน่าจะนำไปสู่การขยายผลเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ประโยชน์จากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ในระดับหนึ่งไม่มากก็น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจจะขยายผลไปสู่การวิจัยรายละเอียดบางประเด็นในระดับลึกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. *แผนปฏิบัติการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมจิตวิทยา* ประจำปี 2536, ยะลา : ยะลาการพิมพ์, 2536.

สนิท สมัครการ. ผู้นำความเปลี่ยนแปลง : ศัทพ์พัฒนบริหารศาสตร์, *ว.พัฒนบริหารศาสตร์, 6* (มกราคม 2511).

สมิหรา จิตตลดากร. *การสำรวจทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้*, 2530.

_____. รายงานการวิจัยเรื่อง *การสำรวจสถานการณ์ทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้*, ศูนย์อำนวยการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, มปป.

สำนักนายกรัฐมนตรี. *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน*, พ.ศ. 2535.

อาคม ใจแก้ว. *การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ*, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.

อาคม ใจแก้วและประจัน มณีนิล. *การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมภาคใต้ในทศวรรษหน้า*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2534.

Barr Alan. "Community Development and Minorities Problems and Feasible Strategies" Community Development Journal, 15 (October 1980).

Lipsky, Michael. Street-Level Bureaucracy ; Dilemas of the Individual in Public Service, Russell Sage Foundation : New York, 1980.

Sorg, James D. "A Typology of Implementation Behavior of Street-level Bureaucrats;, Policy Study Review, 2,3 (February, 1983).

Van Meter. Donal S.and Carl E.Van Horn. "The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework", Administration and Society, Vol.6 (February, 1975).

Wakefield, Susan. "Ethics and the Public Service : A Case for Individual Responsibility", Public Administration Review, 36 (November/ December, 1976).