

วัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาถึงแนวโน้มในการขอโอน/ย้ายไปรับราชการในส่วนราชการอื่นของพัฒนากรในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส และเพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อแนวโน้มในการขอโอนย้ายดังกล่าว โดยจะนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลเสนอแนะผู้บังคับบัญชา ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ พัฒนาการใน 3 จังหวัด ดังกล่าวข้างต้น จำนวน 149 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่า ร้อยละ และไคร้สแควร์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. พัฒนาการ ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ร้อยละ 51.7 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.7 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีร้อยละ 65.8 ตำแหน่งระดับ (ซี) 5 เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.5 อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๐6 ส่วนสถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 69.8

2. ระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง-สูง และพบว่าปัจจัยด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานของกรมฯ และบทบาทภาระหน้าที่ของหน่วยงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

3. แนวโน้มในการที่จะตัดสินใจขอโอน/ ย้าย หรือลาออกจากกรมการพัฒนาชุมชน จากการศึกษาพบว่า พัฒนาการในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีแนวโน้มที่จะโอน/ย้ายหรือลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่จะส่งผลให้ตัดสินใจดังกล่าวมี 3 ประการ คือ 1) ด้านปัญหาอุปสรรคในการทำงาน 2) ไม่ต้องการเริ่มต้นเรียนรู้งานในหน่วยงานใหม่ 3) ไม่มีงานอื่นใดเหมาะสมเท่ากับงานพัฒนาชุมชน

4. ปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า การรายงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของงานพัฒนาชุมชน สวัสดิการโอกาสในความก้าวหน้า ระบบอุปถัมภ์ และวัสดุ อุปกรณ์ที่จะนำมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน คือ ปัญหาและอุปสรรคที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน ไม่เป็นรูปธรรม

5. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไขไว้ คือ กรมฯ ไม่ควรรับงานฝากจากส่วนราชการอื่น งานใดที่ซ้ำซ้อนควรจะถ่ายโอน หรือส่งคืนให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบโดยตรงดำเนินการ กรมฯ ควรดูแลพัฒนากรให้มีความเป็นอยู่ที่ดีกว่าปัจจุบัน ทั้งทางด้านสวัสดิการ และสิ่งที่จะเอื้อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โอกาสในความก้าวหน้า ส่วนระบบอุปถัมภ์และความมีคุณธรรมของผู้บังคับบัญชา จะต้องมีการปรับปรุง

The research examined the trend in requesting for transfer to other departments of community development workers in Yala, Pattani and Narathiwat provinces and identified the causal factors related to the trend in requesting for transfer. The results would be presented to the administration of the Community Development Department so that they could use the information in personnel planning and development. The subjects included 149 CD workers in three provinces as mentioned earlier. A questionnaire was employed to collect the data. Percentage and Chi-square were the descriptive statistics used for data analysis. The research results were summed up as follows:

1. About 51.7 percent of the CD workers in the three southern provinces (Pattani, Yala and Narathiwat) under the study were male. Most were 31-45 years old (79.7%) and had a Bachelor's degree (65.8%) Also, the majority were in C 5 level (68.5%) and had worked for 11 years or more (66%). About 69.8 percent were married and lived with their spouses.
2. Job satisfaction : The CD workers were found to "moderately to highly" satisfied with their job. Their satisfaction with career advancement, the departmental policy and administration, and the role and responsibility of their agencies were found to be satisfying at a low level.
3. Trend in requesting for transfer or moving from the Community Development Department : It was found that the CD workers in Pattani, Yala and Narathiwat provinces had a tendency to ask for transfer or move from the Community Development Department at a moderate level. The factors contributing to their deciding so were (1) work problems and obstacles, (2) wanting or not wanting to start learning a new job in a new work agency and (3) having or not having the right job.
4. Work problems/obstacles : The problems that hindered the CD workers to work efficiently were the requirement of preparing report on the community development activities, poor welfare, little chance for career advancement, the patronage system, and inadequacy of material and equipment for use in work.
5. Suggestions for solutions : The researcher made some suggestions for solving their work problems as follows: First, the Department should not take the assignments from other departments. Any overlapped job should be returned to the department directly responsible for that job. The Department should pay more attention to the well-being of CD workers, especially welfare and whatever that could facilitate their work. They should be given an opportunity to progress in their career. The patronage system should be given up, and the merit system be used instead.