

และความสะดวกสบายในการทำงาน ฉะนั้นผลการวิจัยจึงมิใช่เป็นพฤติกรรมทั้งหมดของปลัดอำเภอ และอาจมีปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดนอกเหนือจากปัจจัย 5 ประการดังกล่าว เป็นปัจจัยผลักดัน พฤติกรรมของปลัดอำเภอก่อนที่ทำการการศึกษา จากการศึกษาพอสรุปประเด็นได้ 5 ประเด็นดังนี้

1. ในการเลือกงาน ปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเลือกงานในฝ่ายที่กำส้ง รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เป็นเพราะงานในฝ่ายที่ปฏิบัติอยู่แล้ว เป็นงานที่มีความเชี่ยวชาญ และชำนาญเป็นพื้นเดิม ทำให้ปลัดอำเภอมีความสะดวกสบายที่จะรับผิดชอบงานในฝ่ายเดิมต่อไป นอกจากนี้ การเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในฝ่ายใหม่ ทำให้ต้องเสียเวลาในการศึกษางานใหม่ และทำให้ถูกผู้บังคับบัญชาเพ่งเล็งได้ง่าย เนื่องจากทำงานผิดพลาดเพราะขาดความเชี่ยวชาญ ซึ่งพฤติกรรมการเลือกงานดังกล่าว ดาวัน (1967: chap 9) สัดเป็นข้าราชการประเภทพวก อนุรักษ์นิยม หมายถึง ข้าราชการที่โดยมากจะทำงานมานาน ต้องการความมั่นคงและความสะดวก สบายในการทำงาน ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งไม่ชอบทำงานที่ต้องเสี่ยงสูงหรือที่มีความ ไม่แน่นอน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการไทยที่มีต่อข้าราชการไทย เช่น ไพรัตน์ เตชะวรินทร์ (2528: 99-100) วีระ ไชยธรรม (2524: 36) และอรุณ รักรธรรม (2526: 77-83) ซึ่งกล่าวว่า ข้าราชการมีแนวโน้มจะทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ โดย ปราศจากความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงให้การทำงานต่างไปจากเดิม

ส่วนปลัดอำเภอบรรจุใหม่ จะเลือกงานในฝ่ายปกครองและพัฒนา และฝ่ายกิจการพิเศษ ตามลำดับ เนื่องจากเห็นว่า เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงานได้มาก ในขณะที่ปลัดอำเภอบางส่วนเห็นว่า เป็นงานที่ทำให้มีโอกาสได้รับรายได้ ตอบแทน นอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในฝ่ายอื่น ๆ พฤติกรรมดังกล่าว ดาวัน (1967: chap 9) สัดเป็นข้าราชการประเภท พวกโต้ปมโต หมายถึง พวกที่ต้องการแสวงหา รายได้ เกียรติยศ และอำนาจจากการทำงาน หรืออาจเป็นพวกร้อนวิชา ได้แก่ พวกที่มีความคิด ริเริ่ม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ก็มีทัศนคติแคบในการกำหนดนโยบาย โดยจะคำนึง ถึงปัญหาความต้องการของตนเป็นประการสำคัญ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการไทยยังขาดแคลนและ มีความต้องการ ข้าราชการที่มีความกระตือรือร้น และมีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่มากเพราะ ข้าราชการดังกล่าวมักจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นทำงานแบบตามสบาย ขาดความกระตือรือร้น เหมือนกับพฤติกรรมของกลุ่มข้าราชการที่ทำงานอยู่เดิม

2. ในการเลือกท้องที่ปฏิบัติงาน ปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและปลัดอำเภอ
 บรรลุใหม่จะเลือกท้องที่ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับภาค ระดับจังหวัด และระดับอำเภอ ที่เป็น
 ภูมิสำเนาเดิมของเขา เนื่องจากการทำงานในภูมิสำเนาเดิม ทำให้ได้อยู่กับครอบครัว สิ่งไม่
 ต้องเหน็ดเหนื่อย และเสียเวลาเดินทางไปมาระหว่างบ้านกับที่ทำงานมากนัก นอกจากนี้การ
 ทำงานในภูมิสำเนาเดิมจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ กล่าวคือ ไม่ต้องเสียค่าเช่าบ้าน
 เป็นต้น ซึ่ง เอนก ลิทธิประศาสน์ (2522: 99) กล่าวว่า การขาดแคลนอุปกรณ์การทำงาน และ
 สวัสดิการ จะบั่นทอนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ประการหนึ่ง นอกจากนี้การทำงานใน
 ท้องที่ที่เป็นภูมิสำเนาเดิม ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น มีความสบายใจในการทำงาน เนื่องจาก
 เป็นท้องที่ที่เขามีความคุ้นเคยกับผู้คน และมีความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี ตลอดจน
 กระทั่งวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพทั่วไปของท้องที่เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การเลือก
 ท้องที่ปฏิบัติงาน ของปลัดอำเภอดังกล่าว ได้รับอิทธิพลจากผลประโยชน์ส่วนตัวอันเป็นปัจจัยสูงใจ
 ในขั้นพื้นฐานของมาส์โลว์ เป็นต้น

ส่วนการเลือกท้องที่ของปลัดอำเภอบางกลุ่ม ซึ่งได้แก่ ปลัดอำเภอบรรลุใหม่ ที่มี
 ภูมิสำเนาในกรุงเทพมหานคร จะเลือกท้องที่ในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามลำดับ
 เนื่องจากปลัดอำเภอดังกล่าว ไม่มีสิทธิ์เลือกทำงานประจำในส่วนกลางประการหนึ่ง และอีกประ-
 การหนึ่ง เป็นเพราะต้องการทำงานในพื้นที่ที่ท้าทายความสามารถ และพื้นที่ที่สามารถทราบผลการ
 ปฏิบัติงานได้ชัดเจน ถึงแม้จะเป็นพื้นที่ที่ไม่ค่อยมีความเจริญก้าวหน้าหรืออยู่ในเขตทุรกันดารก็ตาม
 แต่การทำงานในพื้นที่ดังกล่าว จะทำให้เขามีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษได้
 มากกว่าพื้นที่ที่เจริญ หรือที่มีความสะดวกสบาย ฉะนั้น จึงเห็นได้ว่า ผลประโยชน์ส่วนตัวของ
 ปลัดอำเภอประเภทนี้ ได้แก่ ปัจจัยสูงใจในขั้นที่สูงกว่าปัจจัยขั้นพื้นฐานของมาส์โลว์ที่กล่าวข้างต้น

3. ในการเลือกอำเภอที่จัดตั้งเป็นศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามการกระทำ
 อันเป็นคอมมิวนิสต์ (คอป.) ปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และปลัดอำเภอบรรลุใหม่
 ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งระดับ 3 หรือสูงกว่า และไม่ว่าจะมีภรรยาประกอบอาชีพประเภทที่โยกย้าย
 ติดตามสามีได้หรือไม่ก็ตาม จะไม่เลือกทำงานในอำเภอที่จัดตั้งเป็น คอป. เนื่องจากอำเภอ
 ดังกล่าว เป็นอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่เสี่ยงอันตรายค่อนข้างสูง และต้องใช้ความสามารถความ
 รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ สูงกว่าการทำงานในพื้นที่ปกติ แม้ว่าปลัดอำเภอที่ปฏิบัติงานในพื้นที่
 ดังกล่าว จะได้รับสิทธิพิเศษในการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ รวมทั้งได้รับรายได้พิเศษ

นอกเหนือจากปลัดอำเภอที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นเล็กน้อย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับความปลอดภัย และความสะดวกสบายในการทำงานแล้ว ปลัดอำเภอจะเลือกทำงานในอำเภอที่ได้จัดตั้งเป็น คอป. มากกว่า

อย่างไรก็ตาม ในการเลือกท้องที่ในระดับจังหวัด และระดับอำเภอของปลัดอำเภอ โดยเฉพาะปลัดอำเภอบรรจุใหม่ ปรากฏว่ามีผู้ไม่ตอบเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีความรู้ในเรื่องอำเภออย่างเพียงพอ ซึ่งแนวคิดทางเลือกสาธารณะ ได้อธิบายในเรื่องนี้ไว้ว่า การตัดสินใจเลือกทำเลใด ๆ ของปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นผู้ที่มีเหตุผลนั้น เขาจะทำโดยอาศัยข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นเท่าที่เขามีอยู่ในขณะตัดสินใจเป็นพื้นฐานสำคัญ (Buchanan 1978: 17; McKenzie and Tullock 1978: 15-17) ดังนั้นเมื่อเขาขาดความรู้ เขาจึงไม่อาจตัดสินใจได้แม้ว่ากรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศ ปลัดอำเภอบรรจุใหม่ ก่อนที่จะมอบหมายให้ไปปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาจากหลักฐานแล้ว ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของปลัดอำเภออย่างกว้าง ๆ ทัวไป แต่ไม่ได้ให้ความรู้ในเรื่องท้องที่หรือสภาพอำเภอ ที่เขาต้องไปปฏิบัติงาน กล่าวคือ เขาจะไม่ทราบว่าจะต้องไปปฏิบัติในอำเภอใด ชาติเป็นอำเภอขึ้นไหน และมีสภาพความเป็นอยู่เช่นไร เป็นต้น การขาดความรู้ดังกล่าวจึงเป็นผลให้ปลัดอำเภอไม่สามารถตัดสินใจเลือกท้องที่ทำงานได้ เป็นต้น

4. ในการเลือกงานที่ทำให้ปลัดอำเภอได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุด ปรากฏว่า ปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเลือกงานที่ทำให้เขาได้รับความก้าวหน้า งานที่ทำทาย ความสามารถ งานที่ทำให้เขาประหยัดค่าใช้จ่าย งานที่ทำให้เขาได้รับความสะดวกสบาย และงานที่มีรายได้ตอบแทน ตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอบรรจุใหม่ จะเลือกงานที่ทำให้เขาได้รับความก้าวหน้า ที่ทำทายความสามารถ ที่ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย และที่มีรายได้ตอบแทน แต่จะไม่เลือกงานที่ทำให้เขาได้รับความสะดวกสบาย ซึ่งจากการศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการไทย ของนักวิชาการ เช่น ธีรวิทย์ วิชัยดิษฐ์ (2521: 26) อรุณ รักรธรรม (2524: 14-15) และอุทัย หิรัญโต (2527: 109) พบว่า ข้าราชการไทย จะมีพฤติกรรมการทำงานแบบเอาใจผู้บังคับบัญชา เล่นพรรคเล่นพวก ไม่สนใจให้บริการแก่ประชาชน ขาดความซื่อสัตย์ และมักแสวงหารายได้พิเศษ นอกเหนือจากงานในหน้าที่จากประชาชน เมื่อพิจารณาประกอบกับผลประโยชน์ตอบแทน อันเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมของบุคคลแล้ว จะเห็นได้ว่าปลัดอำเภอต้องการงานที่ทำให้เขาได้รับความก้าวหน้า เป็นอันดับแรก ซึ่งความก้าวหน้าในการงานของเขานั้นขึ้นกับผู้บังคับบัญชา และการมีพรรค

พวกเขาเป็นประการสำคัญขณะที่ประชาชนไม่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของเขาเลย ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้ปลัดอำเภอสนใจที่จะทำงานเอาใจผู้บังคับบัญชา และพรรคพวกมากกว่าประชาชน อย่างไรก็ตาม ปลัดอำเภอทั้ง 2 กลุ่มเลือกงานที่ทำให้เขาได้รับรายได้ตอบแทนเป็นอันดับหลัง แสดงว่า บัณฑิตรายได้ไม่มีสำคัญต่อการเลือกงานของเขามากนัก เมื่อพิจารณาตามแนวคิดทางเลือกสาธารณะแล้ว ปลัดอำเภอกลุ่มที่ศึกษานี้ น่าที่จะไม่มีพฤติกรรมที่จะแสวงหารายได้พิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ของเขา ดังคำกล่าวของนักวิชาการข้างต้น ส่วนการที่ปลัดอำเภอบรรจุใหม่ ไม่เลือกงานที่ทำให้เขาได้รับความสะดวกสบาย อาจเนื่องจากปลัดอำเภอนี้ เป็นผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน จึงขาดความรู้ในเรื่องความสบาย หรือความลำบากในการทำงาน ฉะนั้น จึงไม่เห็นความสำคัญของความสะดวกสบาย และต้องการงานที่ทำหายความลำบากมากกว่า เป็นต้น

5. ในการเลือกท้องที่ที่ทำให้ปลัดอำเภอได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุด พบว่า ปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะเลือกท้องที่ที่ทำให้เขาประหยัดค่าใช้จ่าย ที่ทำให้เขาได้รับความก้าวหน้า ที่ทำให้เขาได้รับความสะดวกสบาย ที่ทำลายความสามารถของเขา และที่ทำให้เขาได้รับรายได้ตอบแทน ตามลำดับ ส่วนปลัดอำเภอบรรจุใหม่จะเลือกท้องที่ที่ทำให้เขาได้รับความก้าวหน้า ที่ทำให้เขาประหยัดค่าใช้จ่าย ที่ทำลายความสามารถของเขา และที่ทำให้เขาได้รับรายได้ตอบแทนตามลำดับ แต่เขาจะไม่เลือกท้องที่ที่ทำให้เขาได้รับความสะดวกสบาย เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการเลือกท้องที่ของปลัดอำเภอทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า จะเลือกท้องที่เป็นภูมิสำเนาเดิม ซึ่งการเลือกท้องที่ดังกล่าว เป็นผลมาจากบัณฑิตผลประโยชน์ตอบแทนที่ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย อันเป็นบัณฑิตที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ ของการเลือกท้องที่ปฏิบัติของปลัดอำเภอทั้ง 2 กลุ่ม โดยเฉพาะปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนในการเลือกท้องที่ที่ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ในรูปการทำหายความสามารถนั้น ปลัดอำเภอทั้ง 2 กลุ่มจะเลือกไว้ในอันดับหลัง ดังจะเห็นได้ว่า เขาไม่เลือกทำงานในอำเภอที่จัดตั้งเป็นศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ (คอป.) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบสูงกว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติ สำหรับการที่ปลัดอำเภอบรรจุใหม่ไม่เลือกท้องที่ที่ทำให้เขาได้รับความสะดวกสบาย อาจเป็นเพราะเขาไม่มีความรู้ความเข้าใจถึงสภาพท้องที่ที่ทำงาน เนื่องจากยังไม่ได้ออกไปปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่เห็นความสำคัญของบัณฑิตความสะดวกสบายของท้องที่ทำงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า ปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และปลัดอำเภอบรรจุใหม่จะเลือกงานและเลือกท้องที่ปฏิบัติงานที่ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงสุดอันเป็นการ

ล่อคล้องกับความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับบัล เลกบุคคลของแนวคิดทาง เลือกสำราณะที่กล่าววว่า บัล เลกบุคคลจะ เลือกทำในสิ่งที่เขาคิดว่าจะทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายเพื่อการันต์ที่สุด

ข้อ เสนอแนะ

ผลจากการศึกษา นี้ มีประโยชน์ในการทดสอบความเชื่อพื้นฐาน เกี่ยวกับบัล เลกบุคคลของ แนวคิดทาง เลือกสำราณะ ซึ่งยังไม่ค่อยมีผู้นำไปศึกษากันอย่างแพร่หลายนัก ซึ่งการศึกษาดังกล่าว ทำให้เข้าใจพฤติกรรม การแสดงออกของบัล เลกบุคคลว่าเป็นเพราะได้รับการผลักดันจากสาเหตุ ประการใด ซึ่งในการศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการเก่าที่ผ่านมา มักเป็นการพิจารณาพฤติกรรม ที่เบี่ยงเบนไปจากแบบแผนในอุดมคติเป็นสำคัญ แต่ไม่ได้ศึกษาอย่างลึกซึ้งถึงมูลเหตุแห่งพฤติกรรม อันนั้น ฉะนั้นจึงไม่อาจจะหาทางแก้ไขพฤติกรรมดังกล่าวให้กลับเข้าสู่พฤติกรรมในอุดมคติได้ ซึ่งการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ เสนอข้อ เสนอแนะออกเป็น 2 ประเด็นคือ

1. จากการศึกษาวิจัยที่กำหนดการ เลือกงาน และ เลือกท่งที่ปฏิบัติของปลัดอำเภอ จะเห็นได้ว่าปลัดอำเภอจะ เลือกงาน และ เลือกท่งที่ที่ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทน อันเป็น ผลประโยชน์ส่วนตัวของเขา ก่อนเป็นอันดับแรก ในขณะที่โดยลักษณะงานแล้ว ปลัดอำเภอมีหน้าที่ใน การจัดสรรบริการสำราณะ อันเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมให้แก่ประชาชน ดังที่กำหนดออกมาเป็น แนวนโยบายของรัฐบาล และของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 6 ประการได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อย และการเสริมสร้างความมั่นคงภายใน การส่งเสริมการศึกษาท่ง และพัฒนาความเจริญทางสังคม การส่งเสริมอาชีพ และความเป็นอยู่ของประชาชน การส่งเสริม การปกครองส่วนท่งถิ่น การพัฒนาอุดมการและกระบวนการทางการเมืองการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย และการส่งเสริมการปกครองส่วนภูมิภาค และพัฒนาระบบบริหารราชการ ซึ่งการ ที่ปลัดอำเภอจะทำงานให้บรรลุผลตามนโยบายดังกล่าวได้ เขาจะต้องได้รับการสนองตอบผล ประโยชน์ส่วนตัวของเขา ก่อน ด้วยเหตุนี้ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงควรพยายาม ปรับผลประโยชน์ส่วนตัวของปลัดอำเภอให้ล่อคล้องกับผลประโยชน์ส่วนรวมตามที่กำหนดออกมา เป็นนโยบายดังที่กล่าวไว้ข้างต้น กล่าวคือ

- 1.1 ในการมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบ บัลบุณกรมการปกครอง กระทรวง มหาดไทย ยังไม่มีวิธีการเปิดโอกาส ให้ปลัดอำเภอ เลือกงานที่เขาต้องการรับผิดชอบ นอกจาก

ปลัดอำเภอฝ่ายกิจการพิเศษ ที่เปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอผู้มีสิทธิสมัคร เข้ารับการอบรมได้ แต่ก็มี การกำหนดคุณสมบัติของปลัดอำเภอผู้มีสิทธิไว้เช่นกัน ฉะนั้นการมอบหมายให้ทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของปลัดอำเภอ อันอาจเป็นเหตุให้ ปลัดอำเภอผู้นั้นเกิดความอึดอัด ไม่สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และในที่สุดจะทำให้หย่อนประ- สติภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความต้องการของปลัด- อำเภอทุกคน เป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ เพราะการทำให้ทุกคนได้ทำงานตามที่เขาต้องการอาจก่อให้เกิด ปัญหาคนล้นงานในบางฝ่าย และขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในงานบางฝ่าย เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงควรให้ความรู้ในเรื่องงานแก่ปลัดอำเภอ เพื่อให้เขามี ความเข้าใจและเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของงานในฝ่ายที่เขารับผิดชอบ รวมทั้งสร้างความรู้สึก ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ จนเกิดควมรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ อย่างเต็มความสำารถ

1.2 สำหรับการมอบหมายให้ปลัดอำเภอปฏิบัติงานในท้องที่ทำงาน ในปัจจุบัน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอ เลือกท้องที่ทำงานบ้าง โดยการ เปิดโอกาสให้ปลัดอำเภอบรรจุใหม่ เลือกท้องที่ที่เขาต้องการทำงาน และเปิดโอกาสให้มีการโอน- ย้าย ในกรณีปลัดอำเภอที่ทำงานแล้ว แต่ก็ปรากฏว่ามีปลัดอำเภอหลายคนไม่ได้ทำงานในท้องที่ที่ ต้องการ เนื่องจากการละบรรจุปลัดอำเภอให้ทำงานในท้องที่ใด ต้องขึ้นกับการมีอัตราว่างในท้องที่ นั้นด้วยเป็นสำคัญ ซึ่งการทำงานในพื้นที่ที่ไม่ตรงกับความต้องการ จะก่อให้เกิดปัญหาการทำงาน อย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากปลัดอำเภอจะเสียเวลากับการแสวงหาโอกาสโอน- ย้ายไปทำงานในท้องที่ที่เขาต้องการไปส่วนหนึ่ง ฉะนั้นจึงควรมีมาตรการที่จะทราบถึงท้องที่และ เหตุผลที่ปลัดอำเภอแต่ละคนต้องการไปปฏิบัติแต่เริ่มแรก และพยายามบรรจุให้เขาเข้าทำงานให้ สอดคล้องกับความต้องการของเขาให้ได้มากที่สุด อย่างไรก็ตามการละบรรจุให้ทุกคนได้ทำงาน ในท้องที่ที่ต้องการหมดทุกคน เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก และอาจก่อให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และขาด- แคลนผู้ปฏิบัติงานในบางท้องที่ได้เช่นกัน ดังนั้นจึงควรแก้ปัญหานี้โดยในการพิจารณาบรรจุปลัด อำเภอเข้ารับราชการนอกจากจะเปิดโอกาสให้เขา เลือกท้องที่ พร้อมทั้งให้ระบุเหตุผลในการเลือก ท้องที่แล้ว ควรมีการกำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติของผู้เหมาะสมในการทำงานในท้องที่หนึ่ง ๆ อย่าง ชัดเจน และในขณะเดียวกัน ในบางท้องที่ก็จำเป็นต้องกำหนดปลัดอำเภอที่ต้องการทำ งานในท้องที่ดังกล่าวเป็นพิเศษนอกเหนือจากพื้นที่อื่น ๆ เช่น สิทธิในการได้รับการพิจารณาความ ดีความชอบ หรือสิทธิในเรื่องสวัสดิการที่ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งกระทรวงมหาดไทยก็ได้ ดำเนินการอยู่แล้ว

2. ในการมอบหมายงาน และท้องที่ปฏิบัติงานแก่ปลัดอำเภอ กรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ควรสร้างให้มีการฝึกอบรม หรือให้ความรู้ ความเข้าใจในงานและท้องที่ทำงานแก่ปลัดอำเภอเป็นอย่างดี เพราะเมื่อปลัดอำเภอได้รับมอบหมายให้ทำงานในฝ่ายหรือในท้องที่อันใดที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของเขา และเป็นงานและท้องที่ที่เขาไม่มีความรู้ ความเข้าใจเลย จะเป็นเหตุให้เขาเกิดปฏิกิริยาต่อต้าน ไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และพยายามหาช่องทางโอนย้ายมาทำงานที่เขาปรารถนา อันเป็นผลให้งานของกรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ออกมาไม่ดีในที่สุด ด้วยเหตุนี้ กรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จึงควรให้ความรู้ ความเข้าใจในงาน และท้องที่ทำงานแก่ปลัดอำเภอ และปลูกฝังให้เขาเกิดความภูมิใจในงานมีความผูกพันกับท้องที่ทำงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นหน้าที่ของกรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยโดยตรงส่วนหนึ่ง และความร่วมมือจากนายอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาอีกส่วนหนึ่ง เป็นต้น

ข้อเสนอนี้ดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ต่อทั้งปลัดอำเภอผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานอื่นได้แก่กรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย และที่ทำการปกครองอำเภอ กิ่งอำเภอ กล่าวคือ ปลัดอำเภอจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาขณะเดียวกันหน่วยงานก็จะได้รับประโยชน์ จากการทำงานของปลัดอำเภอที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นผลประโยชน์ส่วนรวม เนื่องจากเขาได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว

อย่างไรก็ตาม การศึกษาและวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัด เพราะเป็นการศึกษาเฉพาะปลัดอำเภอจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และปลัดอำเภอบรรจุใหม่ที่ได้รับการอบรม ณ วิทยาลัยการปกครอง กรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ระหว่างวันที่ 16-27 กันยายน 2528 และเป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน 5 ประการ ซึ่งในความจริง ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปัจเจกบุคคลมีมากมาย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคม ฯลฯ ซึ่งหากจะทำการศึกษาในเรื่องนี้ในลำดับถัดไป จึงควรพิจารณานำปัจจัยดังกล่าวไปใช้ประกอบการศึกษาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น เป็นอันสรุปต่อไป