

การศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อชาวเขาและ ต่อโครงการของ TN-HDP

ในการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่โครงการพัฒนาที่สูงไทย-นอร์เว ที่มีต่อชาวเขาในเขตพื้นที่
รับผิดชอบและต่อโครงการ TN-HDPเอง รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาและโครงการส่งเสริมต่างๆ ของโครงการครั้งนี้มี
ความมุ่งหมายที่จะทราบถึงความรู้สึกนึกคิดและท่าทีของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ว่า มีอย่างไรต่อชาวเขาและโครงการฯ
และยังมีลักษณะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของโครงการฯ โดยทางอ้อมอีกโสดหนึ่งด้วย

แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัย ได้ออกแบบนี้มีทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด รวมทั้งการให้ผู้ตอบ
แสดงความคิดเห็นด้วยการ ให้คะแนนตามลำดับความสำคัญหรือความเก๋ยอน ซึ่งเป็นการวัดแบบ Rating Scale
เนื่องจากการสอบถามแบบนี้ มีลักษณะเป็นการล่อแหลมต่อการตอบของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจจะมีผล
กระทบถึงผู้ตอบได้จึงไม่ได้ให้ระบุชื่อ อายุและสถานที่พื้นที่รับผิดชอบ เพราะข้อมูลเหล่านี้จะเป็นเครื่อง
บ่งชี้ถึงตัวผู้ตอบได้ นับว่าเป็นการไม่เหมาะสมและอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่ถูกต้องที่คณะผู้วิจัยต้องการก็ได้

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่โครงการฯ นี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน
เกี่ยวกับชาวเขา การพูดภาษาชาวเขา การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องของทัศนคติที่มีต่อชาวเขาได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการร่วมมือของชาวเขา
ในด้านต่างๆ ความเหมาะสมของโครงการและการสนองตอบ ความต้องการของชาวเขาและผลกระทบของ
การฝึกอบรม ฯลฯ

ส่วนที่ 3 เป็นทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ต่อโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของโครงการพัฒนาที่สูงฯ
โดยเฉพาะเรื่องประโยชน์ ปัญหาและวิธีการแก้ไข ฯลฯ

ส่วนที่ 4 เป็นเรื่องทัศนคติต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน เช่น ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ
ความพึงพอใจในด้านต่างๆ ที่มีต่อโครงการ เป็นต้น

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

คณะผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่
ผู้นิเทศงาน 3 คน และพนักงานส่งเสริมฯ 18 คน รวมทั้งหมด 21 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของโครงการTN-
HDP ที่ปฏิบัติงานในทุกเขตพื้นที่พัฒนาของโครงการฯ

รายละเอียดของข้อมูลเบื้องต้นของการศึกษาในส่วนนี้ พบว่าเจ้าหน้าที่ของโครงการ TN-HDP
ทั้ง 21 คน มีประสบการณ์ในการทำงานกับชาวเขาแตกต่างกันออกไป คือตั้งแต่ 1 ปี จนถึง 13 ปี และมี
จำนวนถึง 33.33% ที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับชาวเขาเพียง 2 ปี รองลงไปได้แก่ ผู้ที่มีประสบการณ์
5 ปี (23.81%) แต่โดยสรุปแล้วมีจำนวนถึง 91.48% ที่เคยทำงานกับชาวเขามาแล้วตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 257 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่

ประสิทธิภาพในการทำงาน กับชาวเขา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
13	1	4.76
8	1	4.76
7	1	4.76
6	5	23.81
5	1	4.76
4	2	9.52
2	7	33.33
ไม่ถึงปี	1	4.76
ไม่ตอบ	2	9.52
รวม	21	100.0

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กับชาวเขา เกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมต่างๆ นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่สามารถส่งผลให้โครงการฯ ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ก็คือ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่จะใช้ภาษาพูดของชาวเขาเผ่าต่างๆ ที่อยู่ในเขตพัฒนา เพื่อสื่อความหมายในการพัฒนาของโครงการ TN-HDP จากแบบสอบถามพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (57.14%) พูดภาษาชาวเขาไม่ได้เลย ซึ่งนับว่า เป็นเรื่องที่ไม่น่าจะเป็นไปได้และในจำนวนผู้ที่พูดภาษาชาวเขาได้นั้น เมื่อแยกเป็นภาษาชาวเขาแล้วปรากฏว่ามีผู้สามารถพูดภาษากะเหรี่ยงได้ถึง 28.57% ส่วนภาษาอื่นที่พูดได้รองลงไปตามลำดับคือ ภาษาลีซอ ภาษาแม้ว และภาษาเย้า ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 258 ความสามารถในการพูดภาษาชาวเขาของเจ้าหน้าที่

ความสามารถในการ พูดภาษาชาวเขาได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
พูดไม่ได้	12	57.14
พูดภาษากะเหรี่ยงได้	6	28.57
พูดภาษาลีซอได้	1	4.76
พูดภาษาแม้วได้	1	4.76
พูดภาษาเย้าได้	1	4.76
รวม	21	100.0

ความสามารถในการพูดภาษาชาวเขา กับประสิทธิภาพในการทำงานกับชาวเขานั้น มีความสัมพันธ์กัน เพราะนอกจากจะสามารถสื่อความหมายให้เป็นที่เข้าใจกันแล้ว ยังเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ที่จะมีต่อกัน ช่วยให้สามารถเรียนรู้วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อและค่านิยมต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานกับชาวเขาตามวัตถุประสงค์ สามารถเข้าใจปัญหาและหาวิธีการแก้ไขได้ถูกต้อง โดยไม่เกิดข้อขัดแย้งบาดหมางซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า เจ้าหน้าที่บางคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานกับชาวเขามานานถึง 13 ปี แต่ไม่สามารถพูดภาษาชาวเขาได้เลย หรือทำงานกับชาวเขามานานถึง 6 ปี และพูดภาษาชาวเขาไม่ได้ก็น่าจะมีผลกระทบต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามความน่าจะเป็นไปได้ของกรณีนี้คือ เจ้าหน้าที่อาจพูดภาษาชาวเขาเผ่าใดเผ่าหนึ่งได้บ้างไม่มากนักน้อย แต่เป็นเพราะข้อบกพร่องของแบบสอบถามที่ไม่เปิดโอกาสให้บรรยายละเอียดว่า ที่ตอบว่า พูดไม่ได้ นั่น พูดไม่ได้ในระดับใดเพราะผู้ที่พูดไม่ได้อาจจะฟังภาษาชาวเขาเข้าใจ หรือพูดได้เล็กน้อย

ตารางที่ 259 ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่พูดภาษาชาวเขาไม่ได้

ประสบการณ์ในการทำงานกับชาวเขา (ปี) ของเจ้าหน้าที่ที่พูดภาษาชาวเขาไม่ได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
13	1	8.3
7	1	8.3
6	3	25.0
5	1	8.3
4	1	8.3
2	3	25.0
ไม่ระบุ	2	16.7
รวม	12	100.0

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของเจ้าหน้าที่คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชาวเขาเช่น การแต่งงาน พิธีเผาศพ งานขึ้นบ้านใหม่ งานพัฒนาหมู่บ้าน เป็นต้น การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว จะเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เป็นที่ยอมรับหรือสร้างความสนิทสนมต่อกัน ซึ่งจะเป็นผลให้ชาวเขาในเขตพื้นที่พัฒนาของตน ยอมรับโครงการพัฒนา หรือเข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ของโครงการฯ

จากแบบสอบถามที่ถามเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวแล้วพบว่าเจ้าหน้าที่ TN-HDP ส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมด (๑5.24%) เคยไปร่วมกิจกรรมต่างๆ กับชาวเขา ส่วนจำนวนครั้งที่ไปร่วมกิจกรรมดังกล่าวในรอบปีที่ผ่านมา ก็มีความแตกต่างกันไป ดังรายละเอียดจากตาราง

ตารางที่ 260 การเข้าร่วมกิจกรรมกับชาวเขา

การเข้าร่วมกิจกรรมกับชาวเขา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เคย	20	95.24
ไม่เคย	1	4.76
รวม	21	100.0

ตารางที่ 261 ความถี่ (จำนวนครั้ง) ที่เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมกับชาวเขา

ความถี่ (ครั้ง) ที่เข้าร่วมกิจกรรม กับชาวเขา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
25	4	19.05
10	7	33.33
8	2	9.52
6	2	9.52
5	3	14.29
3	1	4.76
2	1	4.76
ไม่เคย	1	4.76
รวม	21	100.0

สำหรับข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ TN-HDP ในการเข้าไปร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชาวเขาดังกล่าว มีประโยชน์ต่อการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของตัวเจ้าหน้าที่เองเพียงใดนั้น เจ้าหน้าที่ทุกคนที่เคยไปร่วมกิจกรรมกับชาวเขา มีความเห็นว่า มีประโยชน์และให้เหตุผลประกอบพอสรุปได้ดังนี้ คือ

- 1) ทำให้เกิดความคุ้นเคยด้วยกันทั้งสองฝ่าย เป็นเหตุให้เกิดความไว้วางใจ ระหว่างกันและชาวเขายอมรับที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ
- 2) ทำให้ชาวเขากล้าที่จะแสดงความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมา ง่ายต่อการพัฒนาของโครงการฯ
- 3) มีประโยชน์ต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ และการนัดแนะหัวหน้ากลุ่มต่างๆ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางในการชี้แจงโครงการต่างๆ
- 4) ทำให้เกิดความสามัคคี มีการรวมกลุ่มกัน และเกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจ
- 5) สามารถทำความเข้าใจกับชาวบ้านได้ ทำให้ทราบปัญหา และสามารถพิจารณาแก้ไขปัญหาดังนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจทั้งด้านส่วนตัว และกิจกรรมต่างๆ
- 6) ทำให้รู้สึกว่า ตัวเจ้าหน้าที่เองเป็นส่วนหนึ่งของโครงการฯ ซึ่งทำให้เขาภูมิใจในการที่ให้การสนับสนุนกับชาวเขาและมาร่วมทำงานกับชาวเขา
- 7) ทำให้รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมต่างๆของชาวเขา ทำให้ง่ายต่อการที่จะให้โครงการพัฒนาและโครงการส่งเสริมต่างๆ สามารถลุล่วงไปได้ เพราะชาวเขาจะถือว่าเจ้าหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของพวกเขา

จากเหตุผลประกอบที่สรุปได้ดังกล่าว ย่อมชี้แจงให้เห็นถึงผลดีในการเข้าร่วมกิจกรรม เพราะนอกจากจะทำให้โครงการต่างๆ ประสบผลสำเร็จแล้ว ยังทำให้เจ้าหน้าที่เข้าใจและทราบถึงปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวมได้ดียิ่งขึ้น

2. ทศนคติของเจ้าหน้าที่ TN-HDP ที่มีต่อชาวเขา

ข้อมูลส่วนสำคัญที่ได้จากการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อชาวเขาและต่อโครงการฯ ของ TN-HDP อีกส่วนหนึ่ง คือความร่วมมือของชาวเขาในกิจกรรมด้านต่างๆ ของโครงการพัฒนาที่ทาง TN-HDP ให้ความช่วยเหลือ ประโยชน์ของโครงการ ความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ TN-HDP และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ TN-HDP เองที่มีต่อโครงการ เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษา ทำให้ได้รายละเอียดในด้านต่างๆ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความร่วมมือของชาวเขาในกิจกรรมของโครงการส่งเสริมต่างๆ

โครงการพัฒนาที่สูงของไทย-นอร์เว ที่ส่งเสริมและพัฒนาไปนั้นได้แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านการเร่งรัดการเพิ่มผลผลิตพืชอาหารและปศุสัตว์ ด้านการส่งเสริมการปลูกพืชรายไถ้ระยะสั้นและระยะยาว ด้านการจัดการฟาร์ม และด้านการพัฒนาสังคม ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ TN-HDP เกี่ยวกับความร่วมมือของชาวเขาในกิจกรรมของโครงการต่างๆ พอจะแยกรายละเอียดออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

(1) ความร่วมมือของชาวเขา ในด้านการเร่งรัดการเพิ่มผลผลิตพืช อาหารและปศุสัตว์ พบว่า โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ ได้รับความร่วมมือจากชาวเขามากที่สุด (63.2%) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าวเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต เพื่อความอยู่รอดของชาวเขา และชาวเขามีปัญหาการปลูกข้าวที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการในด้านการบริโภคอยู่แล้ว เมื่อมีโครงการดังกล่าวเข้าไปพัฒนาจึงทำให้ชาวเขาตื่นตัวและร่วมมือกับเจ้าหน้าที่โครงการในการปลูกข้าวเป็นอย่างดีส่วนโครงการส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัวนั้น ชาวเขาให้ความร่วมมือในระดับปานกลางมากที่สุด (61.9%) โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์และโครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้านทั้งสองโครงการชาวเขาให้ความร่วมมือในระดับปานกลางเท่ากัน (47.6%) ส่วนโครงการที่ชาวเขาให้ความสนใจและร่วมมือน้อยที่สุด ได้แก่ โครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้านและโครงการส่งเสริมการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ รายละเอียดในตาราง

กิจกรรม/โครงการ	ความคิดเห็นในเรื่องความร่วมมือของชาวเขา					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
การเร่งรัดเพิ่มผลผลิตพืชอาหารและการปลูกสัตว์						
1.โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ	63.2	(12)	31.6	(6)	5.3	(1)
2.โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	23.8	(5)	47.6	(10)	28.6	(6)
3.โครงการส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัว	23.8	(5)	61.9	(13)	14.3	(3)
4.โครงการพัฒนาปลุกสัตว์ในหมู่บ้าน	14.3	(3)	47.6	(10)	38.1	(8)

(2) ความร่วมมือของชาวเขา ในด้านการส่งเสริมการปลูกพืชรายได้ระยะสั้น/ยาว พบว่า พืชที่ส่งเสริมส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือในระดับสูง เช่น โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดงหลวง ชาวเขาส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือมาก (75.0%) ระดับรองลงมาคือ โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟที่ชาวเขาให้ความร่วมมือมาก (71.4%) รวมทั้งโครงการส่งเสริมการผลิตเผือก (65.0%) การที่โครงการดังกล่าวได้รับความร่วมมืออย่างดีจากชาวเขา อาจเป็นเพราะทั้งถั่วแดงหลวง กาแฟ และเผือก เป็นพืชที่ทำรายได้ให้แก่ชาวเขาได้ดีเพราะมีตลาดรับซื้อให้ราคาสูงและปลูกได้ผลดีในบริเวณพื้นที่สูง ส่วนโครงการที่ชาวบ้านให้ความร่วมมือในระดับปานกลางที่มากที่สุดได้แก่ โครงการปลูกไม้ผลยืนต้นและโครงการที่ให้ความร่วมมือน้อยที่สุดได้แก่ โครงการปลูกมันฝรั่งและโครงการส่งเสริมพืชผักนอกฤดู (รายละเอียดในตาราง)

ตารางที่ 263 การร่วมมือของชาวเขาต่อกิจกรรมและโครงการพัฒนา : การส่งเสริมการปลูกพืชรายได้ระยะสั้น/ยาว

โครงการ/กิจกรรม	ความคิดเห็นในเรื่องความร่วมมือของชาวเขา					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
การส่งเสริมการปลูกพืชรายได้ระยะสั้น/ยาว						
โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู	17.7	(3)	29.4	(5)	53.0	(9)
โครงการส่งเสริมการผลิตมันฝรั่ง	26.3	(5)	15.8	(3)	57.9	(11)
โครงการส่งเสริมการผลิตเผือก	65.0	(13)	25.0	(5)	10.0	(2)
โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดงหลวง	75.0	(15)	20.0	(4)	5.0	(1)
โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	71.4	(15)	23.8	(5)	4.8	(1)
โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	35.0	(7)	65.0	(13)	-	-

(3) ความร่วมมือของชาวเขา ในด้านการจัดการฟาร์มพบว่า โครงการปลูกป่าแบบประชารัฐได้รับความร่วมมือที่น้อยที่สุด ซึ่งมีถึงร้อยละ 52.4 ส่วนโครงการเตรียมกลุ่มสหกรณ์/สินเชื่อการเกษตร และโครงการปรับปรุงดินและแหล่งน้ำ เป็นโครงการที่ชาวเขา ให้ความร่วมมือในระดับปานกลาง (52.4% และ 47.6% ตามลำดับ) เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านการจัดการฟาร์มยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เหตุผลที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นได้ว่า ชาวเขายังไม่เข้าใจกิจกรรมทางด้านปลูกป่า เพราะเคยชินกับการถางป่ามาตลอดชั่วหลายอายุของพวกเขา และอาจไม่เข้าใจว่าทำไมจึงต้องมีการดูแลรักษา และป้องกันการตัดไม้ทำลายป่า อีกประการหนึ่ง โครงการปลูกป่านั้น เป็นโครงการที่ต้องทำร่วมหรือประสานกับหน่วยงานทางราชการ ฉะนั้นการพัฒนา ด้านนี้จึงอาจล่าช้า และชาวเขาอาจไม่คิดว่า ทางโครงการพัฒนาที่สูงไทย-นอร์เว เป็นฝ่ายที่ให้คามร่วมมือประสานงานกับทางหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะโครงการเตรียมกลุ่มสหกรณ์และสินเชื่อการเกษตรชาวเขาให้ความร่วมมือไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งน่าจะมีสาเหตุจากการขาดความรู้ ความสามารถในการทำงานตามกระบวนการ เช่น ปัญหาการจดบันทึกและทำหลักฐานการเงิน การกู้ยืมของสหกรณ์ เป็นต้น (รายละเอียดในตาราง)

ตารางที่ 264 ความร่วมมือของชาวเขาในด้านการจัดการฟาร์ม

โครงการ/กิจกรรม	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
การจัดการฟาร์ม						
โครงการปรับปรุงดินและแหล่งน้ำ	23.8	(5)	47.6	(10)	28.6	(6)
โครงการปลูกป่าแบบประชารัฐ	4.8	(1)	42.9	(9)	52.4	(11)
โครงการเตรียมกลุ่มสหกรณ์/สินเชื่อการเกษตร	19.0	(4)	52.4	(11)	28.6	(6)

(4) ความร่วมมือของชาวเขา ในด้านการพัฒนาสังคมพบว่า ธนาคารข้าวเพื่อการบริโภค การสร้าง/ซ่อมทางลัดลงในหมู่บ้าน การศึกษาและอบรมชาวเขาเป็นโครงการที่ชาวเขาให้การร่วมมืออย่างดีในความเห็นของเจ้าหน้าที่ TN-HDP (57.1 %) ทั้งนี้เพราะชาวเขามีความสนใจในโครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาถ้อยแล้ว ธนาคารข้าวเพื่อการบริโภคจึงเป็นผลพลอยได้ที่ทำให้ชาวเขาให้ความสนใจ เพื่อการพัฒนาตนเองด้านการปลูกข้าว ส่วนการศึกษาอบรมนั้นเป็นโครงการสำคัญที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องต่างๆ เป็นพื้นฐาน ตลอดจนการสร้าง/ซ่อมทางลัดลงก็เป็นปัจจัยที่ชาวเขาต้องการ เพื่อความสะดวกในการเดินทาง การขนส่งติดต่อต่างๆ เป็นต้น (รายละเอียดในตาราง)

ตารางที่ 265 ความร่วมมือของชาวเขาในด้านการพัฒนาสังคม

โครงการ/กิจกรรม	ความคิดเห็นในเรื่องความร่วมมือของชาวเขา					
	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
การพัฒนาสังคม						
ธนาคารข้าวเพื่อการบริโภค	57.1	(12)	33.3	(7)	9.5	(2)
ธนาคารเมล็ดพันธุ์พืช	20.0	(4)	50.0	(10)	30.0	(6)
ธนาคารปุ๋ย/ยาปราบศัตรูพืช	21.1	(4)	42.1	(8)	36.8	(7)
การสร้าง/ซ่อมทางลัดลงในหมู่บ้าน	57.1	(12)	42.9	(9)	-	-
การศึกษาและอบรมชาวเขา	57.1	(12)	33.3	(7)	9.6	(2)
สาธารณสุขและอนามัยหมู่บ้าน	35.0	(7)	50.0	(10)	15.0	(3)

2) ความเหมาะสมของโครงการต่างๆ ที่ TN-HDP ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริม

ผลจากการศึกษาคำแนะนำความร่วมมือของชาวเขา ในกิจกรรมของโครงการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าบางโครงการประสบผลสำเร็จคือ ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากชาวเขา และบางโครงการชาวเขาให้ความร่วมมือน้อย ปัจจัยสำคัญที่อาจมีความสัมพันธ์ หรือมีส่วนช่วยให้เกิดผลสำเร็จตามโครงการมากหรือน้อยประการหนึ่ง ได้แก่ ความเหมาะสมในด้านต่างๆ ของโครงการ เช่น จำนวนโครงการที่ได้รับมอบหมาย หรือโครงการที่ดำเนินการมีมากเกินไปกำลังของชาวเขา หรือประสิทธิภาพในการทำงานของชาวเขา เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า จำนวนโครงการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายมาดำเนินการในความเห็นของเจ้าหน้าที่ TN-HDP แล้วส่วนใหญ่จะตอบว่า มีมาก (71.4%) การที่มีโครงการมากเกินไป จึงมีผลทำให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติทุกโครงการ โดยที่แต่ละโครงการต้องการใช้ระยะเวลาในการพัฒนาและต้องจัดความสำคัญก่อนหลังหรือปฏิบัติพร้อมๆ กันไปในการพัฒนาส่งเสริม จึงทำให้ความร่วมมือต่างๆ ของชาวเขาลดลงไปหรือทำให้ตัวเจ้าหน้าที่ส่งเสริมเองให้ความสนใจในทุกๆ โครงการไม่ได้ทั่วถึง ต่อคำถามที่ถามว่าจำนวนโครงการที่ดำเนินการอยู่ขณะนั้นเกินกำลังของชาวเขา ในการนำไปปฏิบัติหรือไม่ ก็ได้คำตอบจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ว่าอยู่ในระดับปานกลาง (52.4%) ซึ่งเท่ากับว่า มีความพอดีเหมาะสม มีเพียงร้อยละ 28 เท่านั้นที่ตอบว่า เกิน

กำลังของชาวเขาในระดับมาก และในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของชาวเขา ที่มาร่วมโครงการก็พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (61.9%) นั่นคือความเหมาะสมของจำนวนโครงการ ถึงแม้จะเห็นว่า มีจำนวนโครงการที่จะต้องรับผิดชอบมาก แต่ในด้านการศึกษาปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงานของชาวเขาแล้ว ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ถึงกับไม่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลเลย รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 266 ความเหมาะสมของโครงการที่ได้รับการช่วยเหลือ/ส่งเสริม

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
1. จำนวนโครงการที่ท่านได้รับมอบหมาย	71.4	(15)	28.6	(6)	-	
2. จำนวนโครงการที่ดำเนินการเกินกำลังของชาวเขาหรือไม่	28.0	(8)	52.4	(11)	9.5	(2)
3. ประสิทธิภาพในการงานของชาวเขาที่มาร่วม	14.3	(3)	61.9	(13)	23.8	(5)

3) การสนองตอบความต้องการของชาวเขา

การพัฒนาและให้ความช่วยเหลือส่งเสริมต่างๆ ที่จะได้ผลสำเร็จในการพัฒนาเหนือจากหลักแห่งการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Principle of Involvement) ของชาวเขา และหลักของการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของชาวเขา (Principle of Cooperation and Participation) ดังกล่าวแล้ว หลักสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ หลักแห่งความต้องการ (Acceptance) ความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการที่จำเป็นจริงๆ การที่ชาวเขาสามารถเข้าใจในสภาพปัญหาหรือเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา ยอมรับมาซึ่งความรู้สึกกังวลต่อสภาพปัญหา อยากจะแก้ไขปัญหาคือ การแสดงออกหรือความกระตือรือร้นที่ต้องการแก้ไขปัญหานั้นๆ ให้ลุล่วงไป

ดังนั้น การที่โครงการพัฒนามีที่สูงไทย-นอร์เว ได้เข้าไปพัฒนาช่วยเหลือส่งเสริมชาวเขาในเขตพื้นที่ต่างๆ จึงได้คำนึงถึง ความต้องการที่แท้จริงของชาวเขาในเขตพื้นที่นั้นๆ จะเห็นได้จากการจัดกลุ่มผู้นำต่างๆ ขึ้น เพื่อเข้าประชุมชี้แจงฟังความคิดเห็น ความต้องการต่างๆ ของชาวเขาเอง เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมายให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายชาวเขาและเจ้าหน้าที่ หรือโครงการเพื่อการปฏิบัติต่อไป อย่างไรก็ตาม จากแบบสอบถามที่ถามเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมของโครงการ TN-HDP ที่ได้พัฒนาและให้ความช่วยเหลือส่งเสริมไปนั้นได้ตอบสนองความต้องการของชาวเขาเพียงใด คำตอบที่ได้มาพบว่า เจ้าหน้าที่เกือบทั้งหมด (76.2%) ตอบว่า กิจกรรมในโครงการ TN-HDP ที่ได้พัฒนาไปนั้น ได้ตอบสนองความต้องการของชาวเขาในระดับปานกลาง และไม่มีใครเลยที่ตอบว่า กิจกรรมต่างๆ ตอบสนองความต้องการของชาวเขาน้อย จึงเป็นข้อสังเกตได้ว่า การจัดตั้งกลุ่มและผู้นำต่างๆ ของโครงการเพื่อศึกษาความต้องการอันแท้จริงของชาวเขา เพื่อการพัฒนา นั้นมีประสิทธิผล ทำให้เกิดการยอมรับในหมู่ชาวเขาที่เข้าไปพัฒนาได้อย่างดียิ่ง

ตารางที่ 267 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนองตอบความต้องการของชาวเขา

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
กิจกรรมของ TN-HDP ที่พัฒนาได้ตอบสนองความต้องการของชาวเขาเพียงใด	76.2	(16)	23.8	(5)	-	

4) ผลกระทบของการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ

ขั้นตอนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ภายหลังจากที่มีการจัดตั้งกลุ่มต่างๆ ได้นำโครงการพัฒนาและ กิจกรรมต่างๆ เข้าไปให้แก่เขาแล้ว และสามารถทำให้เขานำไปปฏิบัติได้อย่างได้ผลตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนสามารถเข้าใจถึงปัญหาต่างๆ และความต้องการที่แท้จริงของเขา ก็คือ การฝึกอบรมซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมที่จะให้กับเขา เพราะเป็นขั้นที่ทำความเข้าใจทำให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้อง และให้ได้ผลเต็มที่ตามความต้องการของผู้รับความช่วยเหลือหรือส่งเสริมคือ เขา เขากับตัวผู้ให้การส่งเสริมช่วยเหลือคือ เจ้าหน้าที่หรือโครงการฯ เอง

โครงการ TN-HDP ได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมแก่เขาในเขตพื้นที่ต่างๆ หลายด้าน ดังได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้นซึ่งแต่ละด้านก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม เพื่อให้การดำเนินการด้านต่างๆ เป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จากคำถามต่างๆ ที่เกี่ยวกับผลกระทบจากการที่จัดให้มีการฝึกอบรมพบว่า ชาวเขาส่วนใหญ่มีความเข้าใจในการฝึกอบรมในระดับปานกลางขึ้นไป (42.9%Xดูตารางประกอบ)และการนำไปปฏิบัติภายหลังจากการฝึกอบรม กลับพบว่าส่วนมากเขานำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง (61.9%) หากข้อเท็จจริงที่ปรากฏดังกล่าวนี้ เป็นความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่คิดว่าเขามีความเข้าใจในการฝึกอบรมที่ทางโครงการจัดให้ โดยที่ข้อเท็จจริงอาจมีความเข้าใจเพิ่มขึ้นจากเดิมบ้างเล็กน้อย นอกจากนั้นความเชื่อแบบเก่าๆ ของเขาเองก็มีอิทธิพลที่ทำให้การนำไปปฏิบัติหลังจากฝึกอบรมไม่ได้ผลมากเท่าที่ควร ประการสำคัญที่สุดคือ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริงๆ จะมีส่วนทำให้เขายอมรับโครงการต่างๆ ได้มากขึ้น ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีส่วนสำคัญเบื้องต้นที่ทำความเข้าใจ ถ้าได้มีการสาธิตประกอบหรือการทดลองประกอบเพื่อให้เห็นผลจากการอบรมตามวิธีการที่เจ้าหน้าที่ได้ให้แล้ว อาจทำให้อัตราส่วนร้อยละเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านความเข้าใจและการนำไปปฏิบัติ

ตารางที่ 268 ผลกระทบของการฝึกอบรมตามโครงการต่างๆ

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อชาวเขา	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
1) ความเข้าใจในการฝึกอบรมของเขา	42.9	(9)	42.9	(9)	14.2	(3)
2) การนำไปปฏิบัติหลังการฝึกอบรม	19.0	(4)	61.9	(13)	19.0	(4)
3) ระยะเวลาของการฝึกอบรม	23.8	(5)	42.9	(9)	33.3	(7)
4) ประโยชน์ของการฝึกอบรม	80.9	(17)	14.3	(3)	4.8	(1)

ข้อเท็จจริงประการต่อมาที่ได้จากการศึกษา คือ เรื่องระยะเวลาของการฝึกอบรม ซึ่งปรากฏว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่เห็นว่า มีความเหมาะสมแล้ว (42.9%) แต่ก็ยังมีจำนวนรองลงมาที่เห็นว่า ระยะเวลาการฝึกอบรมนั้นน้อยไป(33.3%) โดยที่ระยะเวลาการฝึกอบรมที่น้อยเกินไปนั้น อาจมีส่วนทำให้เขาไม่มีความเข้าใจในโครงการ หรือกิจกรรมที่อบรมอยู่ไม่แจ้งชัดอันอาจเป็นผลต่อการไปปฏิบัติภายหลังจากการฝึกอบรมที่ได้ผลหรือเกิดประโยชน์ไม่มากเท่าที่คาดหวังไว้ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ก็เห็นว่า การฝึกอบรมต่างๆ ดังกล่าว มีประโยชน์(80.9%) เพราะการฝึกอบรมเป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในเบื้องต้น ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริงๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ จากแบบสอบถามอีกประเด็นหนึ่งคือ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่เกิดประโยชน์มากที่สุดจากการฝึกอบรม ซึ่งจากการศึกษาพบว่า โครงการหรือกิจกรรมที่โครงการฯ ให้การฝึกอบรมและก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดคือ โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ การจัดตั้งกลุ่มหรือการพัฒนากลุ่มในหมู่บ้านการอบรมผู้นำท้องถิ่น การผลิตและการตลาด ส่วนที่มีประโยชน์รองลงไปคือการดูงานนอกสถานที่ภายหลังจากการฝึกอบรมและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตหรือชีวิตประจำวันของเขา รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 269 โครงการ/กิจกรรมที่ให้ประโยชน์แก่ชาวเขามากที่สุด

โครงการ/กิจกรรมที่ให้การอบรมและเป็นประโยชน์แก่ชาวเขามากที่สุด	ร้อยละ	จำนวน (คน)
โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	18.8	(3)
การจัดตั้งกลุ่ม/การดำเนินงานของกลุ่ม/การพัฒนากลุ่ม	18.8	(3)
การอบรมผู้นำในท้องถิ่น	18.8	(3)
การผลิต/การตลาด	18.8	(3)
การดำเนินงานนอกสถานที่ภายหลังการฝึกอบรม	12.5	(2)
การปรับปรุงคุณภาพชีวิต/ชีวิตประจำวันของชาวเขา	12.5	(2)
รวม	100.0	(16)

จากตารางข้างบนแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ได้ให้ความสำคัญในตัวบุคคลคือ ชาวเขาเกี่ยวกับการจัดตั้งหรือพัฒนาชุมชนต่างๆในการทำงานและผู้นำในท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการให้การส่งเสริม การอบรมที่ให้กับตัวชาวเขาเพื่อพัฒนาตนเองในรูปของการตั้งกลุ่ม การเป็นผู้นำ หรือแม้แต่การปรับปรุงคุณภาพชีวิต จะมีส่วนผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในหมู่บ้าน และสามารถทำให้ชาวเขาช่วยเหลือตนเองได้ในที่สุด นอกจากนี้การดำเนินงานนอกสถานที่ภายหลังการฝึกอบรมก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งเช่นกัน เนื่องจากการอบรมโดยการแนะนำวิธีการ หลักการต่างๆ เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะขอความร่วมมือจากชาวเขา อาจจะไม่เพียงพอที่จะสร้างความประทับใจ เห็นจริงเห็นจัง และมองเห็นผลประโยชน์หรือผลงานที่คิดตามมา ดังนั้น การสาธิตต่างๆ หรือการนำพวกเขาออกดูงานหรือกิจกรรมเดียวกัน ในเขตพื้นที่ที่ได้รับการส่งเสริมแล้วและเกิดผลดีจึงเป็นสิ่งที่จะมีประโยชน์และทำให้การฝึกอบรมได้ผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์

3.ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อโครงการและกิจกรรมของ TN-HDP

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อโครงการและกิจกรรมในส่วนนี้ จะเป็นการศึกษาในด้านประโยชน์ของโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่ TN-HDP ได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมกับชาวเขาในเขตพื้นที่ทั้ง 3 แห่ง โดยเจ้าหน้าที่เป็นผู้ให้ความคิดเห็นว่า จากโครงการและกิจกรรมทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการเร่งรัดการเพิ่มผลผลิตพืชอาหารและปศุสัตว์ ด้านการส่งเสริมการปลูกพืชรายได้ระยะสั้น/ระยะยาว ด้านการจัดการฟาร์ม และด้านการพัฒนาสังคม ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละโครงการหรือกิจกรรมรวมทั้งหมด 10 โครงการนั้น โครงการใดบ้างที่คิดว่า ให้ประโยชน์กับชาวเขามากที่สุด โดยให้เรียงลำดับประโยชน์มากที่สุด เป็นอันดับหนึ่งจนถึงอันดับที่สาม และโครงการใดบ้างที่ให้ประโยชน์กับชาวเขาน้อยที่สุด โดยเรียงลำดับเพียง 2 อันดับ ในที่นี้จึงขอแยกเป็น 2 ส่วนคือ

- 1) ประโยชน์ของโครงการ
- 2) โครงการที่มีปัญหาและวิธีการแก้ไข

1) ประโยชน์ของโครงการ :

ก. โครงการและกิจกรรมที่ให้ประโยชน์มากที่สุด (ดูตารางประกอบ)

จากการศึกษาพบว่า โครงการและกิจกรรมที่ให้ประโยชน์มากที่สุด เป็นอันดับหนึ่ง คือ โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (42.9%) เห็นว่าสำคัญที่สุด และที่มีประโยชน์เป็นอันดับหนึ่งรองลงมาจากโครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ ก็คือ โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ (19%) โครงการด้านการศึกษาอบรม (9.5%) และโครงการปรับปรุงบำรุงดินและแหล่งน้ำ (9.5%)

อันดับที่สอง โครงการและกิจกรรมที่ให้ประโยชน์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (23.8%) เห็นว่า มีความสำคัญรองลงมาเป็นอันดับสองคือ โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ รองจากกาแฟก็คือ โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ และธนาคารข้าวเพื่อการบริโภค

อันดับที่สาม โครงการและกิจกรรมที่ให้ประโยชน์ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่(15.8%) เห็นว่ามีประโยชน์รองลงมาเป็นอันดับสาม คือ โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟและโครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น รองจากกาแฟและไม้ผลยืนต้นก็คือ โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ดอกและถั่วแดง

จะเห็นได้ว่า โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อชาวเขา เนื่องจากข้าวเป็นสิ่งจำเป็นในการบริโภค ทำให้เกิดความร่วมมือในการส่งเสริมด้านนี้เป็นอย่างมาก ดังที่กล่าวแล้วในตอนต้น

ตารางที่ 270 โครงการ/กิจกรรมที่ให้ประโยชน์มากที่สุด

โครงการและกิจกรรมของ TN-HDP	ร้อยละ	จำนวน (คน)
อันดับ 1		
1. โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ	42.9	9
2. โครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้าน	4.8	1
3. โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู	4.8	1
4. โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	19.0	4
5. โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	4.8	1
6. โครงการปรับปรุงบำรุงดินและแหล่งน้ำ	9.5	2
7. ธนาคารข้าวเพื่อการบริโภค	4.8	1
8. โครงการด้านการศึกษาและฝึกอบรม	9.5	2
รวม	100.0	21
อันดับ 2		
1. โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ	19.0	4
2. โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู	9.5	2
3. โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ดอก	4.8	1
4. โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดง	14.3	3
5. โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	23.8	5
6. โครงการปรับปรุงบำรุงดินและแหล่งน้ำ	9.5	2
7. ธนาคารข้าวเพื่อการบริโภค	19.0	4
รวม	100.0	21
อันดับที่ 3		
1. โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ	5.3	1
2. โครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้าน	5.3	1
3. โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู	5.3	1
4. โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ดอก	10.5	2
5. โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดง	10.5	2
6. โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	15.8	3
7. โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	15.8	3
8. โครงการปลูกป่าแบบประชารัฐ	5.3	1
9. ธนาคารข้าวเพื่อการบริโภค	5.3	1
10.โครงการสร้าง/ซ่อมทางลาดองในหมู่บ้าน	5.3	1
11.โครงการด้านการศึกษาและฝึกอบรม	5.3	1
12.โครงการสาธารณสุขและอนามัย	10.5	2
รวม	100.0	19

ข. โครงการและกิจกรรมที่ให้ประโยชน์น้อยที่สุด (ดูตารางประกอบ)

จากการศึกษาพบว่า โครงการและกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (21.1%) เห็นว่า ให้ประโยชน์น้อยเป็นอันดับหนึ่งคือ โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู รองจากพืชผักนอกฤดูก็คือ โครงการปรับปรุงบำรุงดินและแหล่งน้ำ ส่วนโครงการที่เจ้าหน้าที่ส่วนมาก (25.0%) เห็นว่า ให้ประโยชน์แก่ชาวบ้านน้อยเป็นอันดับสอง คือโครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดูเช่นกัน ซึ่งเป็นข้อสังเกตว่า โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดูเป็นโครงการที่เจ้าหน้าที่บางส่วนเห็นว่ามีประโยชน์ต่อชาวบ้าน ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งก็เห็นว่า ไม่มีประโยชน์หรือให้ประโยชน์น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากตัวชาวบ้านเองที่ไม่มีความสนใจในโครงการนี้เท่าที่ควร หรือขาดความรู้ความเข้าใจโดยเฉพาะถ้าปลูกเพื่อให้เกิดเป็นรายได้ อาจเห็นว่าไม่คุ้มกับการลงทุน ประกอบกับอยู่ไกลตัวเมือง การคมนาคมไม่สะดวกที่จะนำไปจำหน่ายเพื่อเป็นรายได้ จึงเพียงปลูกเพื่อการบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น

ตารางที่ 271 โครงการ/กิจกรรมที่ให้ประโยชน์น้อยที่สุด

โครงการและกิจกรรมที่ให้ประโยชน์น้อยที่สุด	ร้อยละ	จำนวน (คน)
อันดับ 1		
1. โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	5.3	1
2. โครงการส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัว	5.3	1
3. โครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้าน	5.3	1
4. โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู	21.1	4
5. โครงการส่งเสริมมันฝรั่ง	10.5	2
6. โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ด	5.3	1
7. โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	10.5	2
8. โครงการปรับปรุงบำรุงดินและแหล่งน้ำ	15.8	3
9. โครงการปลูกป่าแบบประชาราชา	10.5	2
10. ธนาคารเมล็ดพันธุ์พืช	5.3	1
11. ธนาคารปุ๋ย/ยาปราบศัตรูพืช	5.3	1
รวม	100.0	19
อันดับ 2		
1. โครงการส่งเสริมการปลูกพืชผักสวนครัว	6.3	1
2. โครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้าน	18.8	3
3. โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู	25.0	4
4. โครงการส่งเสริมการผลิตมันฝรั่ง	6.3	1
5. โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ด	6.3	1
6. โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	6.3	1
7. โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	6.3	1
8. โครงการปลูกป่าแบบประชาราชา	18.8	3
9. โครงการสร้าง/ซ่อมทางลัดลงในหมู่บ้าน	6.3	1
รวม	100.0	16

2) โครงการที่มีปัญหาและวิธีการแก้ไข

เนื่องจากโครงการพัฒนาที่สูงไทย-นอร์เว ได้ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมให้กับชาวเขาในเขตพื้นที่สูงมาเป็นเวลาปีเศษแล้วนั้น เพื่อที่จะประเมินผลว่า การดำเนินการพัฒนาในด้านต่างๆ ประสบผลสำเร็จหรือมีปัญหายุบัติหรืออย่างไรบ้าง คณะผู้วิจัยจึงได้มีคำถามเกี่ยวกับปัญหาในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ปฏิบัติไปกับเจ้าหน้าที่

จากการศึกษาพบว่า โครงการหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติลงไปนั้นส่วนใหญ่ (71.4%) ตอบว่า มีปัญหาที่เหลือออกนั้น(28.6%)ตอบว่าไม่มีปัญหารวมทั้งผู้ที่ไม่ได้ตอบคำถามดังกล่าวด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 272 โครงการที่มีปัญหา/ไม่มีปัญหา

โครงการที่ปฏิบัติลงไปมีปัญหาหรือไม่	ร้อยละ	จำนวน
มีปัญหา	71.4	15
ไม่มีปัญหา	19.1	4
ไม่ตอบ	9.5	2
รวม	100.0	21

สำหรับโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่มีปัญหานั้น คณะผู้วิจัยได้มีแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ระบุชื่อโครงการหรือกิจกรรมที่มีปัญหาลำดับเป็นอันดับที่ 1 อันดับที่ 2 และอันดับที่ 3 พร้อมทั้งให้ระบุสาเหตุว่า โครงการที่เป็นปัญหาลำดับนี้มีสาเหตุจากอะไร ตารางต่อไปนี้แสดงอัตราส่วนร้อยละของโครงการทั้ง 3 อันดับที่เป็นปัญหา นอกจากนี้ยังได้มีคำถามต่อไปว่าโครงการต่างๆ ดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างไรบ้าง โดยให้ระบุวิธีการแก้ไขในโครงการที่เห็นว่า มีปัญหาลำดับได้นรายละเอียดยกเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขในความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในตารางถัดไป

ตารางที่ 273 โครงการและกิจกรรมที่มีปัญหาโดยแยกตามลำดับ

โครงการและกิจกรรมที่มีปัญหา	ร้อยละ	จำนวน
อันดับ 1		
โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ	13.3	(2)
โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู	13.3	(2)
โครงการส่งเสริมการผลิตเผือก	13.3	(2)
โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดง	33.3	(5)
โครงการปลูกป่าแบบประชาราชา	13.3	(2)
โครงการเตรียมกลุ่มสหกรณ์/สินเชื่อการเกษตร	6.7	(1)
สาธารณสุขและอนามัยในหมู่บ้าน	6.7	(1)
รวม	100.0	(15)
อันดับ 2		
โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	8.3	(1)
โครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้าน	8.3	(1)
โครงการส่งเสริมการผลิตมันฝรั่ง	8.3	(1)
โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดง	8.3	(1)
โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	33.3	(4)
โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	8.3	(1)
โครงการปลูกป่าแบบประชาราชา	8.3	(1)
สาธารณสุขและอนามัยในหมู่บ้าน	16.7	(2)
รวม	100.0	(12)

โครงการและกิจกรรมที่มีปัญหา	ร้อยละ	จำนวน
อันดับ 3		
โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ด	40.0	(2)
โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	20.0	(1)
โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	20.0	(1)
โครงการสร้าง/ซ่อมทางลัดลงในหมู่บ้าน	20.0	(1)
รวม	100.0	(5)

จากตารางจะเห็นว่า โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดง เป็นโครงการที่มีปัญหาเป็นอันดับแรก ที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (33.3%) เห็นว่าเป็นปัญหา ส่วนอันดับ 2 ที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (33.3%) เห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุด คือ โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ และอันดับ 3 (40%) เห็นว่าเป็นปัญหามากที่สุดคือ โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ด ส่วนโครงการอื่นๆ ที่มีปัญหาก็มีอัตราส่วนลดหลั่นลงไปดังตารางดังกล่าว

ตารางที่ 274 โครงการ/กิจกรรมที่มีปัญหา - สาเหตุและวิธีการแก้ไข

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา	วิธีการแก้ไขปัญหา
1. โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ	- ชาวเขาไม่กล้าใช้ปุ๋ย เพราะมีการเรียกคืนข้าวเปลือกเพื่อเก็บเป็นกองทุนธนาคารข้าว เพราะชาวเขาไม่มีข้าวพอที่จะบริโภคอยู่แล้ว - มีศัตรูในดิน (ด้วง, ปลวก) เลยไม่สนใจที่จะปลูก เพราะไม่คุ้มทุน	- ให้ปลูกพืชที่ขายได้เป็นพืชระยะสั้น/ยาว เพื่อนำรายได้นั้นซื้อข้าวกินดีกว่าการที่จะต้องปลูกข้าวที่ต้นทุนการผลิตสูง
2. โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดูภาค	- ชาวเขายังขาดความรู้และความสามารถในการปฏิบัติ - การคมนาคมไม่สะดวก	- อบรมให้ความรู้และคำแนะนำแก่เกษตรกรชาวเขา - ทำการซ่อมแซมถนนสายที่ชาวบ้านต้องการ
3. โครงการส่งเสริมการผลิตเห็ด	- ได้ผลผลิตต่ำจึงเกิดปัญหาการเรียกคืนของฝ้ายสินเชื่ เพราะไม่ยอมเข้าใจว่า แม้ผลผลิตไม่ได้ก็ต้องมีการเรียกคืน - พันธุ์ไม่ดี ไม่งอก งอกช้า แคระแกรน - หัวพันธุ์มีเชื้อโรค ไม่บริสุทธิ์	- ปีต่อๆ ไปควรให้ชาวเขาเก็บพันธุ์เอง โดยอบรมวิธีการเก็บหัวพันธุ์จากแหล่งที่ดี - ควรคัดเลือกซื้อพันธุ์ที่ดี - ต้องมีการทดสอบก่อนนำไปส่งเสริม
4. โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดง	- เป็นโรค - กลัวต้นทุนสูง (ถ้าพ่นยา) - แหล่งน้ำอยู่ไกล - สภาพอากาศและภูมิประเทศไม่เหมาะสม - ขาดความเข้าใจในกระบวนการปลูก - ขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน	- อธิบายการใช้จ่าย/การป้องกันอันตรายจากการใช้จ่ายจะช่วยให้เกิดขวัญ กำลังใจทำงาน - ควรมีการทดสอบก่อนส่งเสริม - ติดตาม แนะนำ ควบคุมขั้นตอนต่างๆกับชาวเขาอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง - จัดสร้างที่เก็บน้ำขนาดเล็กเพื่อเก็บน้ำฝนในพื้นที่ห่างไกลแหล่งน้ำธรรมชาติ

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา	วิธีการแก้ไขปัญหา
5. โครงการส่งเสริมการผลิตมันฝรั่ง	-พันธุ์ที่ซื้อจากต่างประเทศพอยขายพันธุ์รุ่นที่ 3 ก็จะมีปัญหาเรื่องโรคค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคจึงสูง (ราคาค่าทำให้ไม่คุ้ม)	-หาพืชมาทดแทนเป็นพืชที่ไ้ยาฆ่าแมลง/โรคต่างๆ น้อย
6. โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ	-ชาวเขาไม่ยอมใช้ปุ๋ย/ยา ทำให้เกิดโรค -ชาวเขาเข้าใจว่าเป็นพืชที่ดูแลรักษายากมากและตลาดรองรับไม่พอหากโครงการถอนตัวไป -กล้ากาแฟที่ทำการเพาะมีเปอร์เซ็นต์ความงอกต่ำ ไม่ทันความต้องการของชาวเขา -กลัวยาพ่นที่จะทำให้เกิดปัญหา -ชาวเขาไม่ขยันทำงาน -โรคระบาดและการใช้ยาป้องกันไม่ต่อเนื่อง	-ควรชี้แจงให้ชาวบ้านเข้าใจ ให้เวลาเป็นเครื่องทดสอบ -งดหรือส่งเสริมให้น้อยลงกว่าปกติ -กล้าควรให้ทันทีที่จะนำขึ้นไป -สารคัดกรองยา/เครื่องพ่นยาและการป้องกันอันตรายจากการใช้ยากำจัดโรคแมลง -เร่งรัดให้ชาวเขาเห็นความสำคัญของการใช้ยาฆ่าแมลงมากขึ้น -ฝึกอบรมคูงานนอกสถานที่ ควรให้สถานีเป็นผู้เพาะเมล็ด เพื่อฝึกให้ชาวเขารู้จักวิธีเพาะเมล็ด/เปลี่ยนยอดพันธุ์เอง
7. โครงการส่งเสริมการผลิตไม้ผลยืนต้น	-จัดซื้อและส่งขึ้นไปยังพื้นที่ช้าไม่ทันฤดูกาลเพาะปลูก -การขนส่งไม่สะดวก กล้าไม้โดยโทรม -ฤดูแล้งขาดน้ำมากทำให้แห้งตาย	-มะม่วงควรได้ต้นจากการเพาะเมล็ดเพราะระบบรากดี ไม่ล้มง่าย -ควรเป็นพันธุ์พื้นเมืองทำให้ลดต้นทุน
8. โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์	-ชาวเขามักจะปลูกแบบเดิมมากกว่าวิธีที่สอน	-แนะนำการปลูก/ดูแลรักษาและการเก็บเกี่ยวของเกษตรกรให้เข้าใจอย่างจริงจัง
9. โครงการปลูกป่าแบบประชาราสา	-ขั้นตอนสับสนชาวบ้านไม่เข้าใจในการดูแลรักษาและป้องกัน -หากคนร่วมมือและรับผิดชอบไม่มีทั้งที่ให้ความสนับสนุนด้านงบประมาณ -ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นจึงล่าช้า ไม่สามารถดำเนินการได้	-ให้ป่าไม้และตำรวจเข้าร่วมเพื่อให้เกิดอำนาจต่อรองและชาวเขาจะได้มีกำลังใจที่จะหวงแหนสมบัติต่อไป -ควรดำเนินการเองในพื้นที่เลย โดยทำการซื้อกล้าไม้/เมล็ดพันธุ์ขึ้นไปดำเนินการเองร่วมกับชาวบ้าน โดยใช้หลักการและวิธีการต่างๆ ของกรมป่าไม้
10.โครงการพัฒนาปศุสัตว์ในหมู่บ้าน	-ชาวเขาเห็นความสำคัญของการฉีดวัคซีนน้อยมาก	-แนะนำ สาธิตวิธีพร้อมให้การอบรมแก่ชาวเขา

ชื่อโครงการ/กิจกรรมที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา	วิธีการแก้ไขปัญหา
11.โครงการกลุ่มเตรียมสหกรณ์ และสินเชื่อการเกษตร	-เป็นสิ่งใหม่ชาวบ้านยังไม่เข้าใจ -ชาวบ้านมีปัญหาการจกบันทึกลงและทำ หลักฐานเงินจ่ายของโครงการฯ	-จัดฝึกอบรมคณะกรรมการ หมู่บ้าน -ประสานงานกับคณะกรรมการ หมู่บ้านให้ใกล้ชิดยิ่งขึ้น
12.โครงการสร้าง/ซ่อมทาง ลำลองในหมู่บ้าน	-ซ่อมทางไม่ตรงต่อความต้องการ ของชาวบ้าน	-ซ่อมทาง/สร้างทางให้ตรงกับ ความต้องการของชาวบ้าน
13.โครงการด้านสาธารณสุข และอนามัยในหมู่บ้าน	-อัตรากำลังคน/ยารักษาไม่เพียงพอ -ชาวบ้านยังเชื่อถือผิดๆ -เจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (เจ้าหน้าที่สาธารณสุข)	-ควรจัดองค์กรในการทำงาน ของสาธารณสุขใหม่ -ให้ตั้งหน่วยงานเข้าไปบริการใน แต่ละหมู่บ้าน เดือนละครั้ง

4. ทักษะของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาในส่วนนี้ จะเป็นการศึกษาด้านตัวเจ้าหน้าที่เอง ในฐานะที่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติตามโครงการและกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย โดยจะศึกษาเกี่ยวกับความยากง่ายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ความพอใจในสิ่งต่างๆ ที่ TN-HDP ให้กับตัวเจ้าหน้าที่ ตลอดจนเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อที่จะทราบถึงทัศนคติซึ่งอาจมีส่วนส่งเสริมให้โครงการต่างๆ หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ได้แยกศึกษาเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1) ด้านลักษณะความยากง่ายของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

จากการศึกษาพบว่า งานที่เจ้าหน้าที่ที่กำลังปฏิบัตินี้ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (60%) มีความเห็นว่า ไม่ได้ยากเกินความสามารถหรือง่ายเกินความสามารถของตน คือ มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนที่เหลือและคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละรองลงมาคือ งานที่ทำมีความยากลำบากในการปฏิบัติมาก (25%) (ดูตารางถัดไปประกอบ) ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ความยากลำบากในการปฏิบัติอาจมีได้หลายทาง เช่น จากความสามารถของเจ้าหน้าที่เอง ที่อาจไม่ถนัดกับงานส่งเสริมดังกล่าวและส่วนหนึ่งอาจเป็นเรื่องความสำคัญที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้รับการส่งเสริมที่เป็นชาวเขา ซึ่งมีวัฒนธรรมต่างๆ ที่แตกต่างไปจากตัวเจ้าหน้าที่เอง อีกประการหนึ่งคือ ระยะเวลาของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อาจยังไม่นานพอที่จะทำให้เกิดทักษะในด้านต่างๆ ที่จะส่งผลให้งานส่งเสริมที่ปฏิบัติประสบผลจนเป็นที่น่าพอใจเป็นต้น

2) ด้านความพอใจในสิ่งต่างๆ ที่ทาง TN-HDP ให้กับเจ้าหน้าที่

จากการศึกษาในส่วนนี้พบว่า

2.1 ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เจ้าหน้าที่ส่วนมาก (61.9%) มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำมาก รองลงมา (33.3%) มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายในระดับปานกลางและมีเพียงรายเดียว (4.8%) ที่มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายน้อย

2.2 ความพอใจในความปลอดภัยระหว่างปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่วนมาก (47.6%) มีความพอใจในระบบความปลอดภัย ระหว่างการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งมีจำนวนเกือบเท่ากับผู้ที่มีความพอใจในความปลอดภัยระหว่างปฏิบัติงานในระดับสูง (42.8%) และเพียงส่วนน้อย (9.5%) ที่ยังเห็นว่า ความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติงานของเขายังไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร

2.3 ความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (52.4%) มีความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับมาก มีเพียงบางคน (14.3%) ยังคิดว่า เงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไป

2.4 ความพอใจในเบี้ยเลี้ยง เจ้าหน้าที่ส่วนมาก มีความพอใจในเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในระดับปานกลาง (52.6%) และบางส่วน (42.1%) เห็นว่า เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับยังน้อยเกินไป

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่	มาก		ปานกลาง		น้อย	
	%	(คน)	%	(คน)	%	(คน)
1. งานที่ทำอยู่มีความยากเกินความสามารถเพียงใด	25.0	(5)	60.0	(12)	15.0	(3)
2. ความพอใจในสิ่งต่างๆ ที่ทาง TN-HDP ให้กับเจ้าหน้าที่						
2.1 ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	61.9	(13)	33.3	(7)	4.8	(1)
2.2 ความพอใจในความปลอดภัยระหว่างปฏิบัติงาน	42.8	(9)	47.6	(10)	9.5	(2)
2.3 ความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ	52.4	(11)	33.3	(7)	14.3	(3)
2.4 ความพอใจในเบี้ยเลี้ยง	5.3	(1)	52.6	(10)	42.1	(8)
2.5 ความพอใจในโอกาสก้าวหน้า	14.3	(3)	42.9	(9)	42.9	(9)
2.6 ความพอใจในสวัสดิการ	42.9	(9)	28.5	(6)	28.5	(6)
3. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดีเพียงใด	83.3	(15)	16.7	(3)	-	
4. มีปัญหาและข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเพียงใด	10.0	(2)	20.0	(4)	70.0	(14)
5. โดยส่วนรวมแล้วพอใจกับงานที่ทำขณะนี้เพียงใด	84.2	(16)	15.8	(3)	-	

2.5 ความพอใจในโอกาสก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานที่ก้าวหน้าของการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย (42.9%) ซึ่งแสดงว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่มั่นใจกับสภาพในการทำงานของตน และเห็นโอกาสก้าวหน้ามีไม่มากนัก

2.6 ความพอใจในสวัสดิการในด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ทางโครงการให้ นั้น ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพอใจมาก (42.9%) ส่วนที่เหลือมีความพอใจกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ ในระดับปานกลางและน้อยเท่ากัน (28.5%)

3) ด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

จากคำถามเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานว่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น เจ้าหน้าที่ส่วนมากเห็นว่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ในระดับดีมาก (83.3%) และไม่มีใครสักคนเลยที่ไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

4) ด้านการทำงานทั่วไป

ในคำถามที่ว่า โดยส่วนรวมหรือโดยทั่วไปแล้ว เจ้าหน้าที่มีความพอใจกับงานที่ทำในขณะนี้มากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นคำถามที่ต้องการทราบถึงความคิดเห็นโดยส่วนรวมอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (84.2%) มีความพึงพอใจกับงานที่ทำขณะนี้มาก และไม่มีใครเลยที่ไม่พึงพอใจกับงานที่กำลังทำอยู่

5) ด้านความต้องการที่จะทำงานกับ TN-HDP และเหตุผล

เพื่อต้องการทราบถึง ความตั้งใจในการทำงานและความผูกพันกับหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ได้ร่วมปฏิบัติงานพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (88.7%) คิดว่าจะทำงานร่วมกับโครงการ TN-HDP ไปอีก 3 ปี และ 9.5% คิดว่าจะทำงานไปอีก 2 ปี

ตารางที่ 276 ความคิดเห็นต่อระยะเวลาที่จะทำกับโครงการฯ

จำนวนปีที่คิดจะทำงาน กับโครงการ TN-HDP อื่น	ร้อยละ	จำนวน (คน)
3 ปี	66.7	(14)
2 ปี	9.5	(2)
ไม่ตอบ	23.8	(5)
รวม	100.0	(21)

ได้ดังนี้ และสำหรับเหตุผลที่คิดว่า จะทำงานกับโครงการตามจำนวนปีที่ได้ระบุไปแล้วนั้นพอจะรวบรวม

ตารางที่ 277 เหตุผลที่จะทำงานกับโครงการอื่น

เหตุผลที่คิดว่าจะทำงานกับโครงการอื่น	ร้อยละ	จำนวน
โครงการเสร็จสิ้น/สิ้นสุดโครงการ	63.2	(12)
ถ้าโครงการจ้างให้ทำต่อก็จะทำ	10.5	(2)
เป็นงานตรงความสามารถ	15.8	(3)
อื่นๆ (ค้าขาย/เพื่อความอยู่รอด)	10.5	(2)
รวม	100.0	(19)

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่นๆ จากเจ้าหน้าที่ทั้งหมด จากแบบสอบถามจำนวน 21 ชุด มีเพียง 57.1 % เท่านั้นที่ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งพอสรุปได้เป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ

ด้านตัวเจ้าหน้าที่

มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่จะต้องมีความเข้าใจว่า การทำงานย่อมมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย ดังนั้นเพื่อขจัดปัญหาต่างๆ จึงควรศึกษาจิตใจ สังคมและวัฒนธรรมของชาวเขาให้เข้าใจเสียก่อนที่จะไปพัฒนาเขา เพราะถ้าไม่เข้าใจกันแล้วก็จะทำให้งานส่งเสริมไม่ได้ผล นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ดี ควรเป็นตัวของตัวเองไม่ใช่รอคำสั่งอย่างเดียว

ด้านชุมชน

ควรมีการพัฒนาให้รู้จักหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และการช่วยเหลือตนเอง ซึ่งอาจจัดให้มีการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษา ความเป็นอยู่ต่างๆ เพราะจะทำให้เป็นผู้ช่วยเหลือตนเองได้ต่อไปเมื่อโครงการสิ้นสุดลง

ด้านโครงการ

- ควรให้มีโครงการต่อเนื่อง เพื่อระดับปกครองชาวเขาให้มีความมั่นใจในการทำงาน
- ไม่ควรมีหลายโครงการเกินไป ควรตัดออกบ้างเพราะการมีมากโครงการ จะทำให้การดำเนินงานได้ผลไม่เต็มที่
- การบริหารจากโครงการ ควรจะมีการประสานงานภายในหน่วยงานกับหน่วยงานอื่นให้มากขึ้น เพื่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- ควรส่งเสริมในกลุ่มก้าวหน้าหรือกลุ่มที่มีความร่วมมือเป็นพิเศษ

- งานสารบรรณของนักส่งเสริมควรลดลง เพื่อจะได้มีเวลาออกพัฒนา/ ส่งเสริมในเขตพื้นที่ได้มากขึ้น รวมทั้งไม่ควรเปลี่ยนแปลงแบบฟอร์มการรายงานบ่อยเกินไป
- การตัดสินใจในโครงการที่มีความสำคัญมากๆ ควรนำชาวเขาที่เป็นผู้นำมารับทราบเองที่โครงการ เพื่อคัดปัญหาในการเข้าใจผิดของชาวเขาที่จะมีต่อนักส่งเสริมเช่น นโยบายลดเมล็ดพันธุ์พืชบางอย่างที่ชาวเขาต้องการมาก
- ทางโครงการไม่ควรเน้นการพัฒนาด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว ควรเน้นด้านคุณภาพของชาวเขาที่เราไปพัฒนาหรือไปส่งเสริมด้วย

บทสรุป

การศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อชาวเขาและต่อโครงการพัฒนาต่างๆ นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อจะทราบทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อชาวเขาในเขตพื้นที่พัฒนาที่รับผิดชอบประการหนึ่ง กับเพื่อที่จะทราบทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อโครงการพัฒนาของ TN-HDP รวมทั้งทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานสำหรับประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้คือ ทำให้มองเห็นภาพรวมของโครงการต่างๆ ว่าโครงการใดบ้างที่มีปัญหา เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป และข้อมูลเกี่ยวกับความร่วมมือของชาวเขาในโครงการและกิจกรรมด้านต่างๆ และทำให้ทราบถึงทัศนคติในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อโครงการต่างๆ ของเจ้าหน้าที่เอง จากผลการวิเคราะห์ที่ได้เสนอมาย่างต้นแล้ว พอจะสรุปได้โดยย่อดังนี้

1. ด้านชนบท จากการศึกษาพบว่า โดยทั่วไปแล้ว ชาวเขาในเขตพื้นที่ทุกแห่งให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทุกโครงการด้วยดี ไม่ว่าจะเป็นด้านการเร่งรัด การเพิ่มผลผลิตเพื่ออาหาร การส่งเสริมการปลูกพืชรายได้ระยะสั้น/ยาว และการพัฒนาสังคม มีเพียงด้านการจัดการฟาร์มเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ ชาวเขาให้ความร่วมมือปานกลาง สำหรับโครงการที่ได้รับความร่วมมือน้อยจากชาวเขาในความเห็นของเจ้าหน้าที่คือ โครงการส่งเสริมการผลิตมันฝรั่ง โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู และโครงการแบบปลูกป่าแบบประชาอาสา

โครงการฝึกอบรมของ TN-HDP นั้นพบว่า ชาวเขาส่วนใหญ่มีความเข้าใจการฝึกอบรมในระดับปานกลางขึ้นไป และการนำไปปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรมพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง และการฝึกอบรมต่างๆ นั้น มีประโยชน์ต่อชาวเขามากที่สุด โดยเฉพาะโครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ การจัดตั้งกลุ่มหรือการพัฒนากลุ่ม การอบรมผู้นำท้องถิ่น การผลิตและการตลาด ตลอดจนการดูงานนอกสถานที่ภายหลังการฝึกอบรม

2. ด้านโครงการและกิจกรรม จากการศึกษาพบว่า โครงการและกิจกรรมที่ให้ประโยชน์กับชาวเขามากที่สุดคือ โครงการส่งเสริมการปลูกข้าวไร่/นาดำ รองลงมาคือ โครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ ส่วนโครงการที่ให้ประโยชน์กับชาวเขาน้อยที่สุด อันดับแรกคือ โครงการส่งเสริมการผลิตพืชผักนอกฤดู รองลงมาคือโครงการพัฒนาปศุสัตว์และโครงการปลูกป่าแบบประชาอาสา

สำหรับโครงการต่างๆ ที่มีปัญหา พบว่า โครงการส่งเสริมการผลิตถั่วแดงเป็นโครงการที่มีปัญหาเป็นอันดับหนึ่ง โดยให้เหตุผลว่า ส่วนมากจะเป็นปัญหาเรื่องโรคของถั่วแดงที่ต้องพยายามพ่นทำให้ต้นทุนสูงและแหล่งน้ำอยู่ไกลเกินไป ทำให้ขาดแคลนน้ำในการบำรุงรักษา โครงการที่มีปัญหาอันดับรองลงมา คือโครงการส่งเสริมการผลิตกาแฟ โดยให้เหตุผลว่า กาแฟมักจะเป็นโรค ชาวเขาไม่ยอมใช้ยา/ใส่ปุ๋ยบำรุง หรือใช้ยาป้องกันโรคก็ใช้ไม่ต่อเนื่อง ทำให้โรคกาแฟระบาด นอกจากนี้ชาวเขายังเข้าใจไปว่า กาแฟเป็นพืชที่ดูแลรักษายากมาก ตลาดรองรับที่จะซื้อไม่พอ โดยเฉพาะถ้าหากโครงการ TN-HDP ถอนตัวออกไป นอกจากนี้โครงการส่งเสริมการผลิตเผือกที่มีปัญหาสาเหตุเพราะพันธุ์ไม่ดี งอกช้า แคระแกรน ทำให้ได้ผลผลิตต่ำ โครงการสหกรณ์และสินเชื่อการเกษตรก็มีปัญหาในเรื่องความใหม่ของโครงการที่ทำให้ชาวเขาไม่เข้าใจขั้นตอนและวิธีการใน การจัดบันทึกและทำหลักฐานการเงินของสหกรณ์ เป็นต้น

3. การทำงานและเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า งานที่เจ้าหน้าที่ทำอยู่นั้นไม่ยากหรือไม่
ง่ายเกินความสามารถ คืออยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมาก
ส่วนความปลอดภัย ระหว่างการปฏิบัติงานกับความพอใจในเบี่ยงเลียงพบว่า มีความพอใจในระดับปานกลาง
ซึ่งเหตุผลอาจเป็นเพราะบนพื้นที่สูงนั้น มีการซื้อขายสิ่งผิดกฎหมาย หรือการไม่ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ
รวมทั้งการบุกรุกทำลายป่า เป็นต้น เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ และสวัสดิการของ
โครงการ TN-HDP มาก ส่วนความสามารถที่จะเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างดียิ่ง และปัญหาความ
ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเกือบไม่มีเลย

PAYAP UNIVERSITY