

## บทที่ 5

### ผลการวิจัย

#### ความนำ

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้อาศัยวัตถุประสงค์ประสงค์ของการวิจัยและสมมุติฐานของการวิจัยเป็นหลัก โดยแบ่งเนื้อหาของการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินความสำเร็จของโครงการเดินสำรวจ

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จของโครงการ ทั้ง 6 ประการ

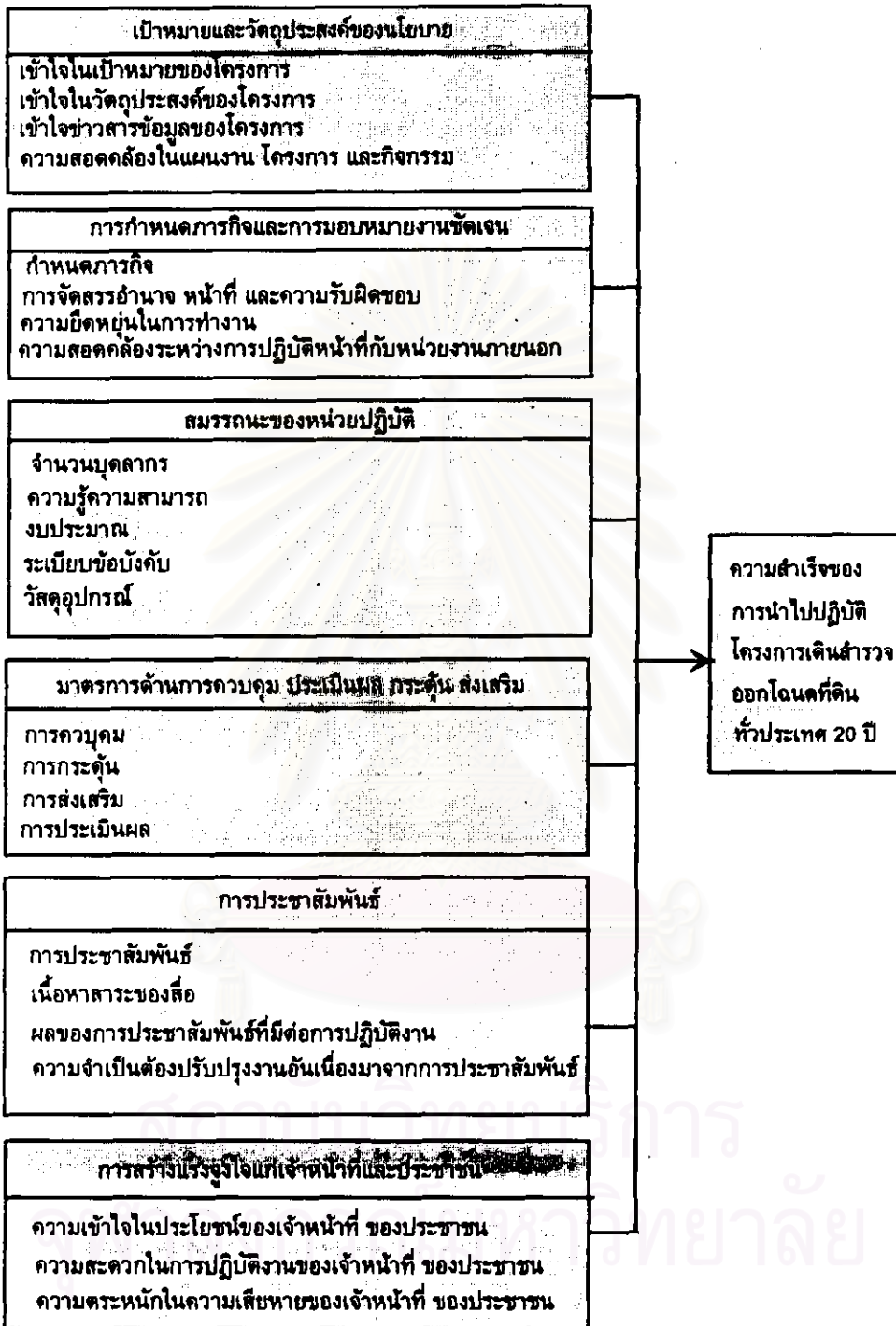
ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จกับความสำเร็จของโครงการ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวข้างต้น ได้พิจารณาคูณลักษณะสำคัญจาก ความถี่ของข้อมูล และการจำแนกความถี่โดยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว พื้นที่ทำงานเดินสำรวจ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามดังกล่าวข้างต้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเทคนิคทางสถิติที่เหมาะสมกับระดับการวัดของข้อมูล มาประกอบในการบ่งชี้คุณลักษณะหรือความสัมพันธ์ของข้อมูลแล้วแต่กรณี เทคนิคทางสถิติดังกล่าวได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าไควสแควร์ (chi-square) เพื่อหาความสัมพันธ์ของข้อมูลในระดับนามมาตรา (nominal data) ค่าแกมมา (gamma) เพื่อระบุอัตราความสัมพันธ์ของข้อมูลและทิศทางแห่งความสัมพันธ์ของข้อมูลสำหรับ ตัวแปรอันดับมาตรา (ordinal data)

แนวความคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปไว้ในแผนผังความคิด ในรูปที่ 5.1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



รูปที่ 5.1 แผนผังสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

## ตอนที่ 1

### ความสำเร็จของการปฏิบัตินโยบาย

จากการประเมินความสำเร็จของโครงการโดยเจ้าหน้าที่เดินสำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ระบุว่า โครงการนี้มีความสำเร็จในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.02 จากสเกล 1-5)

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างกันในการประเมินความสำเร็จของโครงการ ซึ่งน่าจะผันแปรไปตามภูมิหลังของเจ้าหน้าที่เดินสำรวจ พบว่า มีความแตกต่างกันน้อยมาก กล่าวคือ ปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัว ภูมิภาคที่ทำงานเดินสำรวจ และความรู้ความเข้าใจในโครงการ ที่แตกต่างกัน ต่างไม่มีความแตกต่างในการประเมินความสำเร็จของโครงการนี้แต่ประการใด ยกเว้นระยะเวลาที่เคยทำงานในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานที่เดินมาแตกต่างกัน คือ ระหว่างกลุ่มที่ทำงานไม่เกิน 5 ปี กับกลุ่มที่ทำงานเกิน 5 ปีขึ้นไป พบว่า มีความเห็นในการประเมินความสำเร็จของโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า โครงการเร่งรัดออกโฉนดที่ดินให้แล้วเสร็จภายใน 20 ปี ประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง ซึ่งจากการประเมินเจ้าหน้าที่เดินสำรวจ ทั้งชายหญิง และสถานภาพอื่นๆแตกต่างกัน มีความเห็นที่สอดคล้องต้องกันเป็นอย่างสูง (โปรดดูรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 5.1 และ 5.2)

ตารางที่ 5.1 ความสำเร็จของโครงการฯ จากการประเมินของเจ้าหน้าที่เดินสำรวจ

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวน ผู้ตอบ	X	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	1	2	3	4	5			
46. โครงการนี้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ทุกประการ	4.00	13.10	61.90	17.10	3.10	360	3.02	0.78

ตารางที่ 5.2 ความสำเร็จของโครงการฯ จากการประเมินของเจ้าหน้าที่เดินสำรวจ  
จำแนกตามภูมิภาค

การประเมินความสำเร็จของ โครงการ (จากน้อย ไปหา มาก) จำแนกตามภูมิภาค	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์ เชิงอันดับ	นัยสำคัญ
	จำนวน	ร้อยละ	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
<b>เพศ</b>						
ชาย	231	64.20	.109	.759	.073	
หญิง	129	35.80				
<b>อายุ</b>						
ไม่เกิน 25 ปี	117	32.10	3.717	.001	.146	**
26 ปี ถึง 35 ปี	175	48.80				
36 ปี ขึ้นไป	68	18.90				
<b>สถานภาพครอบครัว</b>						
โสด	117	32.10	.212	.899	.029	
สมรส	243	67.10				
<b>ระดับการศึกษา</b>						
มัธยมศึกษา, ปวช.	160	44.00	3.605	.022	-.054	*
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า, ปวส.	140	38.90				
ปริญญาตรี	60	16.70				
<b>รายได้ทั้งหมดครัวเรือนต่อเดือน</b>						
7,500 บาทลงมา	80	22.00	5.075	.279	-.065	
7,501 ถึง 15,000 บาท	159	44.10				
15,001 ขึ้นไป	118	33.10				
<b>พื้นที่ทำงานเดินสำรวจ</b>						
ภาคเหนือ	144	40.00	19.09	0.00	0.12	**
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	73	20.30				
ภาคกลาง	82	22.80				
ภาคใต้	61	16.90				

(มีต่อ)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

การประเมินความสำเร็จของ โครงการ (จากน้อย ไปหา มาก) จำแนกตามภูมิหลัง	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์ เชิงอันดับ	นัยสำคัญ
	จำนวน	ร้อยละ	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
<b>งานที่เคยทำก่อนปฏิบัติงานในโครงการฯ</b>						
ฝ่ายรังวัด	165	46.00	12.082	0.052	.075	*
ฝ่ายทะเบียน	103	28.70				
ฝ่ายอำนวยความสะดวก	25	7.00				
กองในส่วนกลาง	66	18.00				
<b>ประสบการณ์สำคัญอื่นๆ</b>						
<b>ทำงานกรมที่ดินมาเป็นเวลาปี</b>						
น้อยกว่า 5 ปี	122	37.10	6.065	.048	.145	*
5 ปี ขึ้นไป	207	62.90				
<b>ทำงานในสำนักงานที่ดินมาเป็นเวลาปี</b>						
น้อยกว่า 5 ปี	111	53.00	4.194	.122	.234	
5 ปี ขึ้นไป	97	46.60				
<b>ทำงานในฐานะเจ้าหน้าที่ในสายสำรวจปี</b>						
น้อยกว่า 10 ปี	129	49.00	3.313	.190	.128	
10 ปี ขึ้นไป	134	51.00				
<b>ทำงานในฐานะเจ้าพนักงานที่ดินมาเป็นเวลาปี</b>						
ไม่เกิน 5 ปี	11	61.10	.116	.943	.000	
6 ปี ขึ้นไป	7	38.90				
<b>ความรู้ความเข้าใจในโครงการพัฒนากรรมที่ดินและวงรัศยกไอนคที่ดินให้แล้วเสร็จภายใน 20 ปี</b>						
น้อย	49	13.60	21.538	.000	.193	**
ปานกลาง	136	37.90				
มาก	174	48.50				

## ตอนที่ 2

### คุณลักษณะของปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

#### ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ความสามารถของกฎหมายหรือกฎระเบียบในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย จะต้องกำหนดให้ชัดเจนและมีความแน่นอน ดังนั้น หากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายปราศจากความชัดเจนแล้ว ก็จะมีผลทำให้วิธีการถูกเบี่ยงเบนไปด้วย

การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนำไปปฏิบัติชัดเจน จะทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่า อะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ เมื่อผู้ปฏิบัติเข้าใจว่า อะไรคือความต้องการแล้ว ก็จะทำให้เป็นการง่ายที่ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดภารกิจเด่นชัด มีการมอบหมายงาน กำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สัมพันธ์กัน อันจะเป็นแนวทางทำให้การประสานการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นไปได้โดยง่าย" นอกจากนี้ ถ้าวัตถุประสงค์การปฏิรูปการบริหารมีความคลุมเครือ ขาดความชัดเจนหรือเฉพาะเจาะจงมากเพียงใด โอกาสที่แผนการปฏิรูปจะได้รับการยอมรับจะมีสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะความคลุมเครือสามารถจัดความขัดแย้งทางความคิดและเอื้ออำนวยให้เกิดข้อตกลงในหลักการปฏิรูปได้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อแผนดังกล่าวได้รับการยอมรับ จะทำให้โอกาสการนำไปปฏิบัติบังเกิดผลลดน้อยลง เพราะแผนที่คลุมเครือย่อมทำให้ยากลำบากในการปฏิบัติตลอดจนยากที่จะตรวจสอบ ควบคุมความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติได้

การแสดงออกซึ่งความชัดเจน หรือคลุมเครือของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการนำไปปฏิบัติ ที่ปรากฏออกมาเป็นรูปธรรม เรียกว่า ข่าวสารนโยบาย ข่าวสารนโยบายเป็นทั้งแก่นสารสาระของนโยบายและเป็นแนวทางในการสื่อสารนโยบาย ความสมบูรณ์ของการนำไปปฏิบัติจำเป็นต้องทำให้มีความเข้าใจอย่างสมบูรณ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ที่จะทำให้สัมฤทธิ์ผล หากการสื่อสารนโยบายจากส่วนกลางมีความสับสนในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย จะทำให้เกิดความล้มเหลวมีความสับสนในด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย จะทำให้เกิดความสงสัยแก่ผู้ปฏิบัติและทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ล้มเหลว

ช่องทางที่ทำให้นโยบายล้มเหลวประการหนึ่ง คือเป้าหมายไม่ชัดเจนในด้านคุณค่า ทำให้ฝ่ายที่นำนโยบายไปปฏิบัติหรือฝ่ายบริหารสามารถบิดเบือนเป้าหมายได้ ดังนั้น เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย หากมีความชัดเจนจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จที่เป็นจริง เป้าหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ เจเนอรัลที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของนโยบาย เพราะเป้าหมายไม่ใช่เป็นเพียงสัญลักษณ์ แต่จะต้องเป็นจริง และเป้าหมายที่คลุมเครือ

จะนำไปสู่การกำหนดแผนงานและขั้นตอนการนำไปปฏิบัติที่ซับซ้อน แต่ถ้าหากแผนการปฏิบัติงานมีเป้าหมายชัดเจน จะทำให้การกำหนดเครื่องมือการให้ความสนับสนุน การให้การชี้แนะและอื่นๆ มีลำดับขั้นตอนชัดเจนแน่นอน การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีเป้าหมายเด่น ชัดเจน อยู่กับร่องกับรอย จะนำไปสู่ความเป็นศูนย์รวมอำนาจของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เข้มแข็ง ความเกี่ยวพันทางด้านระเบียบกฎเกณฑ์ การกำหนดแนวทาง และวิธีการปฏิบัติมีน้อยเท่าใด การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จจะมีมากนโยบายไปปฏิบัติก็จะลดน้อยลงด้วย ส่วนผลของความคลุมเครือของเป้าหมายจะทำให้ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติมีความซับซ้อน อาจทำให้ระบบราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติเบี่ยงเบนการบริหาร การเบี่ยงเบนเป้าหมายหรือเจตนาเดิมของนโยบาย หันเหการใช้ทรัพยากรไปในทางผิด ปิดบังความพยายามที่จะเข้าไปควบคุมพฤติกรรมกรรมการบริหาร และสูญเสียบุคคลขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติในที่สุด

ในประเด็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจนของการวิจัยเรื่องนี้ ได้แบ่งเนื้อหาย่อยออกเป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. เข้าใจในเป้าหมายของโครงการ
2. เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ
3. เข้าใจข่าวสารข้อมูลของโครงการ
4. ความสอดคล้องในแผนงาน โครงการ และกิจกรรม

จากการสำรวจพบว่า เจ้าหน้าที่เดินสำรวจมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์โครงการค่อนข้างดี โดยเฉพาะความเข้าใจในด้านแผนปฏิบัติการ ซึ่งแสดงขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลของโครงการ โดยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.27) มีความเข้าใจในการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 3.12) นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามโครงการยังมีความเข้าใจในเป้าหมายของโครงการ มีความเข้าใจในลักษณะงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกันด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.01) (โปรดดูรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 5.3)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.3 ปัญหาในกระบวนการเดินสำรวจออกเอกสารสิทธิ  
ด้านความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวน ผู้ตอบ	X	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	1	2	3	4	5			
<b>1.1 เข้าใจในเป้าหมายของโครงการ (ข้อ 15)</b>								
15. มีปัญหาต่อความเข้าใจในลักษณะงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ ๔	5.30	21.70	45.00	22.80	5.30	360	3.01	0.93
<b>1.2 เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ (ข้อ 2)</b>								
2. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการแสดงขั้นตอนและ วิธีการในการปฏิบัติงาน	1.10	4.70	31.00	43.00	19.00	360	3.75	0.86
<b>1.3 เข้าใจข่าวสารข้อมูลของโครงการ (ข้อ 7)</b>								
7. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม	5.30	14.7	35.80	36.10	8.10	360	3.27	0.99
<b>1.4 ความสอดคล้องในแผนงาน โครงการ และกิจกรรม (ข้อ 5)</b>								
5. ความชัดเจนและเหมาะสมในการกำหนด ขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.80	9.20	36.10	40.80	13.10	360	3.12	0.86



## การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานชัดเจน

ความชัดเจนของการออกแบบแผนงานที่เป็นมาตรฐานและการกำหนดทรัพยากรชัดเจน จะช่วยให้ชุมชนเอาใจใส่ต่อโครงการพัฒนาท้องถิ่น และพร้อมที่จะดูแลอย่างแข็งขันในการใช้จ่ายของแผนงานบริหารสังคม อย่างไรก็ตาม ลักษณะของกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยส่วนกลาง เพื่อสั่งการโดยตรงให้ท้องถิ่นปฏิบัติ โดยเน้นเป้าหมายระดับชาตินั้น จะต้องมีความยืดหยุ่นมากพอ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและจูงใจให้ข้าราชการในระดับท้องถิ่นได้ออกแบบโครงการย่อยๆ เพื่อสนับสนุนให้มีการระดมทรัพยากรจากท้องถิ่นมาใช้ในโครงการอย่างเต็มที่ การมีมาตรฐานแผนงาน จะช่วยท้องถิ่นให้สามารถรับกลยุทธ์การดำเนินงานไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม แนวปฏิบัติที่กำหนดจากส่วนกลางชัดเจน เมื่อท้องถิ่นนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดความยากลำบาก เพราะขาดความยืดหยุ่น ผลของการดำเนินงานไปปฏิบัติ ก็คือ เจตนารมณ์ของนโยบายถูกเปลี่ยนไป ผู้ปฏิบัติต้องทำงานสนองวิธีการจากส่วนกลาง เพื่อที่จะให้ตนได้รับประโยชน์ โดยมีได้คำนึงถึงความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายนโยบาย การมีแนวทางการบริหารที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดไว้ก่อน ความชัดเจนของภารกิจและการมอบหมายงาน จะส่งผลให้มีการกำหนดความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายให้สัมพันธ์กัน จะเป็นแนวทางทำให้การประสานการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นไปได้โดยง่าย นอกจากนั้น การกำหนดมาตรฐานการทำงานยังจะอำนวยความสะดวกให้กับระบบการประเมินผลด้วย

การดำเนินงานไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จสูง เมื่อการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบมีความชัดเจน ต้องมีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อภารกิจและหน้าที่ที่มอบหมายไป และเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติต้องมีฝ่ายที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้การช่วยเหลือ ดังนั้น การที่หน่วยปฏิบัติในระดับล่างจะปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ส่วนกลางกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานมาให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนกลางจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องต่างๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

นโยบายที่นำไปปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ มีความจำเป็นต้องมีกลไกและกระบวนการ เพื่อให้หัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถือปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย การมีภารกิจชัดเจนในกรณีองค์กรเดียวจะช่วยให้หัวหน้างานสามารถแสวงหาอัตรากำลังบุคลากรเข้ามาร่วมงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของงาน มีการสรรหา เลือกรับ การมอบหมายงาน การเคลื่อนย้ายบุคคล รวมทั้งการกำหนดความก้าวหน้า และการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรให้ตรงตามความต้องการของงาน นอกจากนั้น การกำหนดภารกิจของงานให้ชัดเจน การจัดสรรอำนาจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะช่วยให้หัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจการควบคุมการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานและงานภาคสนามหัวหน้าหน่วยงานมีอำนาจการควบคุมการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานและงานภาคสนามใน

ลักษณะลดหรือเพิ่มตามความเหมาะสมของลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการจัดสรรอำนาจจะช่วยให้หัวหน้าหน่วยงานที่นานโยบายไปปฏิบัติ มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่สำหรับการนานโยบายไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างองค์กร การปฏิบัติไม่ได้มาจากการสั่งการ แต่จะต้องอาศัยการกระตุ้นส่งเสริมหรือใช้กิจกรรมการติดตามผลเพื่อเป็นเครื่องมือกำกับดูแล การมีแนวทางขั้นตอนปฏิบัติ และการมอบหมายงานชัดเจนสำหรับนโยบายที่ปฏิบัติร่วมกันระหว่างองค์กร จะช่วยป้องกันการเบี่ยงเบนเป้าหมายนโยบาย ทำให้หน่วยงานที่วางเฉยต่อนโยบายไม่สามารถหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษในกรณีไม่ร่วมมือ

กล่าวโดยสรุป การให้เหตุผลเพื่ออธิบายอิทธิพลของการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานต่อความสำเร็จของการนานโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยความชัดเจนของการกำหนดภารกิจ กระบวนการขั้นตอน ความเหมาะสมของการจัดสรรเจ้าหน้าที่ ความเพียงพอของออกแบบมาตรฐานแผนงาน แนวทางการจัดสรรงบประมาณ และความยุ่งยากซับซ้อนของการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เนื่องจากการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานสำหรับองค์กรเดียว ซึ่งเป็นกลไกการนานโยบายไปปฏิบัติ จะช่วยให้หัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวทางที่ถือปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย นอกจากนี้ความชัดเจนของภารกิจจะช่วยให้หัวหน้างานสามารถวางแผนด้านการสรรหา เลือกสรรบุคคล และมอบหมายงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแก่บุคคล การเลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาความก้าวหน้าแก่บุคคล การให้อำนาจหัวหน้างานจะช่วยให้หัวหน้างานมีอำนาจควบคุมพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและอำนาจในการจัดสรรงบประมาณ

สำหรับนโยบายที่ดำเนินการร่วมหลายหน่วยงาน การลงมือปฏิบัติอาจใช้วิธีการสั่งการไม่ได้ ความชัดเจนของภารกิจและการมอบหมายงานจะเป็นเครื่องมือกระตุ้นส่งเสริมและเป็นแนวทางในการติดตามประเมินผล รวมทั้งการกำกับดูแล การมีความชัดเจนของภารกิจและการมอบหมายงาน จะป้องกันกระบวนการทางการเมืองในกระบวนการนานโยบายไปปฏิบัติที่มุ่งหมายหรือพยายามเบี่ยงเบนเป้าหมายนโยบาย นอกจากนี้ยังป้องกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมิให้วางเฉยต่อนโยบาย เพราะการแบ่งสรรภารกิจและมอบหมายงานชัดเจนแก่หน่วยงานใดไปแล้ว การหลีกเลี่ยงไม่ให้ความร่วมมือย่อมตกอยู่ในสภาพที่ถูกเพ่งเล็ง

นอกจากนี้ ความชัดเจนของการกำหนดภารกิจในลักษณะของการมีแผนงานเป็นมาตรฐาน จะช่วยให้ชุมชนเอาใจใส่ต่อโครงการ และพร้อมที่จะเข้าไปดูแลการใช้จ่ายของแผนงานให้บริสุทธิ์ยุติธรรม อย่างไรก็ตาม มาตรฐานแผนงานที่เน้นการบรรลุเป้าหมายของชาติจะต้องมีความยืดหยุ่นได้มากพอ ทั้งนี้เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถออกแบบโครงการย่อยเพื่อสนับสนุนมาตรฐานแผนงานให้สอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อมระดับท้องถิ่น ความยืดหยุ่นของกระบวนการทำงานยังจะส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรจากท้องถิ่นเข้ามาใช้ประโยชน์ต่อโครง-

การได้อย่างเต็มที่ และการบริหารที่ยืดหยุ่นทำให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดไว้ก่อน

การกำหนดภารกิจและมอบหมายงานชัดเจน จะส่งผลให้การกำหนดความรับผิดชอบแต่ละฝ่าย ที่มีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สัมพันธ์กัน ทำให้ง่ายต่อการประสานการทำงานทุกฝ่าย และช่วยอำนวยความสะดวกการประเมินโครงการ และส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การสำรวจในด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานชัดเจน ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้แบ่งเนื้อหาย่อยออกเป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดภารกิจ
2. การจัดสรรอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ
3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน
4. ความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานภายนอก

ในด้านการกำหนดภารกิจและมอบหมายงานทั้ง 4 ประเด็น จากการสำรวจ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นพร้อมกันว่า การกำหนดภารกิจ การจัดสรรอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยืดหยุ่นในการทำงานและการประสานงานที่สอดคล้องต้องกันกับหน่วยงานภายนอกต่างมีอยู่ในระดับปานกลางใกล้เคียงกัน ยกเว้นการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก เช่น ภาคเอกชน มูลนิธิ บริษัท ห้างร้าน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.33) แม้ว่าจะมีการประสานงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.64) ก็ตาม (โปรดดูรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 5.4)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.4 ปัญหาในกระบวนการเดินสำรวจออกเอกสารสิทธิ  
ด้านการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานชัดเจน

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวน ผู้ตอบ	X	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	1	2	3	4	5			
<b>2.1 การกำหนดภารกิจ (ข้อ 14)</b>								
14. มีความยุ่งยากจากขั้นตอนอันซับซ้อนในการปฏิบัติงานตามโครงการฯ	3.90	18.10	45.30	25.30	7.10	360	3.14	0.93
<b>2.2 การจัดสรรอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ (ข้อ 24)</b>								
24. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการฯ	7.10	13.60	41.70	30.80	6.00	360	3.15	0.99
<b>2.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (ข้อ 19)</b>								
19. ความรวดเร็วที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยไม่ผ่านขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชาโดยเคร่งครัด	8.30	13.30	40.00	30.00	8.30	360	3.17	1.04
<b>2.4 ความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานภายนอก (ข้อ 16, ข้อ 17, ข้อ 25, ข้อ 26)</b>								
16. มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	0.30	8.60	30.60	47.10	13.10	360	3.64	0.83
17. การได้รับความร่วมมือจากการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	1.10	11.90	43.90	34.20	8.90	360	3.38	0.85
25. การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก เช่น จากภาคเอกชน มูลนิธิ บริษัท ห้างร้าน	29.70	28.90	24.00	12.80	4.20	360	2.33	1.15
26. มีการประสานงานล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานตามโครงการ กับหน่วยงานอื่น เช่น กรมป่าไม้ กรมพัฒนาที่ดิน	4.70	12.80	36.90	34.20	11.00	360	3.35	1.00

## สมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ

ในกระบวนการจัดสรรทรัพยากรให้ประสบผลในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น จะต้องพิจารณาความพร้อมของปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญหลายอย่าง เช่น เงินที่เป็นปัจจัยสนับสนุนกระตุ้นผู้ปฏิบัติ เวลาที่กำหนดนั้นจะต้องเหมาะสมกับลักษณะงาน ที่งานซึ่งจะต้องมีทั้งจำนวนที่เพียงพอต่องานที่ได้รับมอบหมาย และความรู้ความสามารถ อำนาจที่จำเป็นจะต้องให้มาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความราบรื่นและความรวดเร็ว และการสนับสนุนด้านวิชาการและการบริหารงานจากส่วนกลาง

กล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการสร้างความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ เจ้าหน้าที่ระดับล่าง ที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมาจากฐานคิดที่ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มที่ระดับล่าง มิใช่ระดับบน ความล้มเหลวของนโยบายเกิดขึ้นได้ เพราะองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีศักยภาพต่ำ คือ การมีกำลังคนไม่เพียงพอ ขาดทรัพยากร ตัวผู้ปฏิบัติขาดความสามารถที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความล้มเหลวในการปฏิบัติ ปัจจัยตัวหนึ่งที่มีความสำเร็จอย่างมาก ในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ก็คือสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติที่เกิดขึ้นจากการได้รับการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร

ในด้านการสำรวจสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ สำหรับการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ได้แบ่งเนื้อหาย่อยออกเป็น 5 รายการ ดังต่อไปนี้

1. จำนวนบุคลากร
2. ความรู้ความสามารถ
3. งบประมาณ
4. ระเบียบข้อบังคับ
5. วัสดุอุปกรณ์

เมื่อพิจารณาในด้านบุคลากร ความรู้ความสามารถ งบประมาณ ระเบียบข้อบังคับ และวัสดุอุปกรณ์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะความเพียงพอของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.70) ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการรังวัดทำแผนที่ และงานพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย 2.82) และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเดินสำรวจ (ค่าเฉลี่ย 2.80) (โปรดดูข้อมูลรายละเอียดในตารางที่ 5.5)

โดยรวมอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะของหน่วยปฏิบัติงานโครงการเร่งรัดออกโฉนดที่ดิน ภายใน 20 ปี มีค่อนข้างน้อยกว่าปกติ

ตารางที่ 5.5 ปัญหาในกระบวนการเดินสำรวจออกเอกสารสิทธิ  
ด้านสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวน ผู้ตอบ	X	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	1	2	3	4	5			
<b>3.1 จำนวนบุคลากร (ข้อ 20)</b>								
20. การมีเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	14.00	30.60	31.90	16.90	6.10	360	2.70	1.10
<b>3.2 ความรู้ความสามารถ (ข้อ 22)</b>								
22. ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน	7.80	13.30	35.30	33.60	10.00	360	3.25	1.06
<b>3.3 งบประมาณ (ข้อ 30, ข้อ 31, ข้อ 32)</b>								
30. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามโครงการฯ	4.20	16.90	51.70	23.10	4.20	360	3.06	0.86
31. ได้ ใช้จ่ายเงินงบประมาณไปตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	2.20	7.80	47.80	36.10	6.10	360	3.36	0.80
32. ความเหมาะสมในด้านงบประมาณ (เงินกู้) และด้านวิชาการจากต่างประเทศ	4.20	17.80	48.10	23.60	6.00	360	3.10	0.91
<b>3.4 ระเบียบข้อบังคับ (ข้อ 12)</b>								
12 มีการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.10	9.20	35.00	39.20	13.60	360	3.11	0.94
<b>3.5 วัสดุอุปกรณ์ (ข้อ 28, ข้อ 29)</b>								
28. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการรังวัด ทำแผนที่ และงานพิมพ์ อย่างเพียงพอ	7.10	28.60	42.80	16.70	4.00	360	2.82	0.95
29. มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเดินสำรวจ	7.80	30.80	40.00	16.90	4.70	360	2.80	0.97

## มาตรการด้านการควบคุม ประเมินผล กระตุ้น ส่งเสริม

การให้บริการทางสังคมของรัฐ จำเป็นจะต้องมีระบบการตรวจสอบควบคุม การตรวจสอบควบคุมมีจุดประสงค์ที่จะให้งานบริการของรัฐไม่ถูกบิดเบือน เพื่อให้หน่วยงานของรัฐทำงานมีประสิทธิภาพ รัฐควรมีระบบการวัดและประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้ชัดเจน การเลือกมาตรการควบคุมรัฐบาลส่วนใหญ่ชอบที่จะเลือกวิธีการแบบ Command-and-Control มากกว่าวิธีการที่สามารถตอบสนองและสอดคล้องกับปัญหา ซึ่งวิธีการดังกล่าวไม่เหมาะกับทุกสถานการณ์ ที่จริงแล้ววิธีการสร้างพลังสามัคคี เป็นพลังจูงใจที่อยู่เบื้องหลังให้บุคคลปรับปรุงความเป็นอยู่ทางสังคมให้ดีขึ้น จะต้องอาศัยทางเลือกที่จะกระทำอยู่ 3 ประการ คือ (1) การบังคับโดยกฎหมายโดยจากเสียงส่วนใหญ่ หรือโดยการปกครองแบบเผด็จการ (2) ให้สิ่งกระตุ้นส่งเสริมความสนใจของบุคคล และ (3) ใช้พลังผลักดันทางด้านอารมณ์ ในทุกสังคมจะใช้มาตรการควบคุมทั้ง 3 ประการนี้ แต่จะให้น้ำหนักต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแบบแผนของวัฒนธรรมและรูปแบบของการปกครองประเทศ การเข้าไปแทรกแซงทางสังคมของรัฐบาลจะประสบความสำเร็จได้ ก็โดยเลือกวิธีการควบคุมด้วยระบบการกระตุ้นส่งเสริม ในการประเมินผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ผู้ที่จำเป็นต้องทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมิน ก็คือผู้กำหนดนโยบาย และประชาชน ทั้งนี้ เพราะผู้กำหนดนโยบายและประชาชน จำเป็นจะต้องทราบประสิทธิผลของนโยบายต้องการที่จะรู้ว่าแผนงานที่ออกแบบเพื่อให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติเป็นแผนงานที่สามารถนำไปสู่เป้าหมายในสภาพเป็นจริงได้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะสะท้อนปัญหาและข้อเสนอแนะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ

นอกจากนี้ในการควบคุม และการกระตุ้นส่งเสริม ในฐานะเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ การจูงใจเป็นการให้สิ่งที่เป็นแรงเสริมที่พึงปรารถนา การควบคุมด้วยการจูงใจทางบวกจะส่งผลกระทบทางจิตวิทยา เงินมิใช่สิ่งเสริมแรงที่ใช้ได้ทั่วไป หรือสามารถทดแทนแรงเสริมชนิดอื่นๆ หรือคุณค่าอื่นๆ เช่น การให้เกียรติ และการยกย่องนับถือ เพราะในขณะที่เดียวกันเงินอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ไปลดความพยายามในการอาสาสมัคร การอาสาสมัคร คือ แรงเสริมที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือส่วนรวม เงินจะเป็นตัวลดความต้องการการยกย่องนับถือในตัวบุคคลลง

การตรวจสอบ ควบคุมและการประเมินผลอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มุ่งหมายให้เกิดประสิทธิภาพ และระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์จะส่งผลให้มีการใช้ระบบการให้คุณให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรม การมีเครื่องมือควบคุมติดตามและประเมินผล โอกาสที่แผนจะถูกนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลจะมีมากขึ้น เพราะเครื่องมือเหล่านี้จะทำให้ผู้รับผิดชอบสามารถควบคุม ตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติ และสามารถแก้ไขสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา และการประเมินการนำนโยบายไปปฏิบัติช่วยให้ทราบผลสำเร็จหรือล้มเหลวทั้งในระดับบุคคล องค์กร และชุมชน กล่าวโดยสรุป เหตุผลที่ปัจจัย

ด้านมาตรการควบคุม ประเมินผลและกระตุ้นส่งเสริมในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเพราะมาตรการควบคุม ประเมินผลมุ่งที่จะให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องการรู้ว่าแผนงานที่ออกแบบให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติสามารถนำไปสู่เป้าหมายในสภาพที่เป็นจริงได้ การควบคุมและประเมินผลจะสะท้อนปัญหาข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติให้บรรลุผล สำหรับนักวิเคราะห์การควบคุมและประเมินจะช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์ และสามารถอธิบายหรือทำนายผลปรากฏการณ์การนำนโยบายไปปฏิบัติถูกต้อง นอกจากนั้นการควบคุมและประเมินผลจะเป็นตัวกำหนดระบบการให้คุณให้โทษ ทำให้ผู้รับผิดชอบสามารถควบคุม ตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติ เข้าใจสถานการณ์ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา เป็นการตรวจสอบความสำเร็จและล้มเหลวได้ทุกขั้นตอนส่วนการกระตุ้นส่งเสริมในแต่ละช่วงเวลา เป็นการตรวจสอบความสำเร็จและล้มเหลวได้ทุกขั้นตอนส่วนการกระตุ้นส่งเสริมเป็นวิธีการสร้างพลังความสามัคคี เป็นพลังจูงใจที่อยู่เบื้องหลังที่ผลักดันให้ปรับปรุงสังคมของตนเองให้ดีขึ้น สังคมอารยะย่อมต้องการการแทรกแซงของรัฐในลักษณะการกระตุ้นส่งเสริมมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ และกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติจำนวนมาก ผู้เกี่ยวข้องและกลุ่มเป้าหมายต้องการการเสริมแรง ลักษณะการให้กำลังใจ เห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจเชื่อใจเท่านั้น จึงจะทำให้กิจกรรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ การกระตุ้นส่งเสริมไม่จำเป็นจะต้องให้การเสริมที่เป็นตัวเงินเสมอไปเพราะปัจจัยด้านตัวเงินอาจจะไปลดความพยายามด้านการอาสาสมัคร แต่สิ่งเสริมแรงที่สำคัญ ก็คือ การให้เกียรติยกย่องนับถือ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยทางด้านมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริมจึงเป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับการศึกษาเรื่องนี้ ได้แบ่งเนื้อหาของของการควบคุม ประเมินผล กระตุ้น ส่งเสริม ออกเป็น 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. การควบคุม
2. การกระตุ้น
3. การส่งเสริม
4. การประเมินผล

ในด้านการส่งเสริม กระตุ้น ควบคุมงาน และประเมินผล พบว่า มีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 3-68 ถึง 4.00) กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการแก้ไขปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) มีการควบคุมอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.00) และผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ย 3.89) อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโครงการไม่ค่อยพึงพอใจมากนักต่อการที่ได้ย้ายมาปฏิบัติงานในโครง-



การนี้ (ค่าเฉลี่ย 2.94) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานโดยทั่วไปอยู่ในสภาพถูกบังคับมากกว่า ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถจากความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในด้านสมรรถนะขององค์การในการปฏิบัติงานตามโครงการนี้ด้วย (โปรดดูรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 5.6)

ตารางที่ 5.6 ปัญหาในกระบวนการเดินสำรวจออกเอกสารสิทธิ  
ด้านการควบคุม ประเมินผล กระตุ้น ส่งเสริม

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวนผู้ตอบ	X	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	1	2	3	4	5			
<b>4.1 การควบคุม (ข้อ 4)</b>								
4. การให้ความสนใจอย่างจริงจังของผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน	0.60	2.80	20.80	47.80	28.10	360	4.00	0.81
<b>4.2 การกระตุ้น (ข้อ 3)</b>								
3. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญห ในขณะที่ปฏิบัติงาน	0.60	2.10	20.60	51.10	25.30	360	3.98	0.78
<b>4.3 การส่งเสริม (ข้อ 21, ข้อ 23)</b>								
21. ความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเจ้าหน้าที่	2.10	8.90	26.90	41.70	20.00	360	3.68	0.97
23. ความพึงพอใจจากการที่ท่านได้โยกย้ายมาปฏิบัติงานในโครงการฯ	13.30	13.60	45.00	22.20	5.80	360	2.94	1.06
<b>4.4 การประเมินผล (ข้อ 1)</b>								
1. ผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	0.60	2.80	24.70	50.80	21.00	360	3.89	0.78

## การประชาสัมพันธ์

เป็นที่ประจักษ์กันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จของโครงการ คือการประชาสัมพันธ์ ในด้านการประชาสัมพันธ์ ได้แบ่งเนื้อหาย่อยออกเป็น 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การประชาสัมพันธ์
2. เนื้อหาสาระของสื่อ
3. ผลของการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน
4. ความจำเป็นต้องปรับปรุงงานอันเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์

เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลในการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบมีค่าเฉลี่ย 3.29 มีการประชาสัมพันธ์รายละเอียดของโครงการ ค่าเฉลี่ย 3.18 ประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย ค่าเฉลี่ย 3.01 ประชาสัมพันธ์นอกกรอบแบบหรือแบบที่ไม่เป็นทางการ ค่าเฉลี่ย 2.95 การได้รับความร่วมมือประสานงานจากหน่วยงานอื่นๆ เช่น กรมป่าไม้ กรมพัฒนาที่ดิน ในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการนี้ ค่าเฉลี่ย 3.13 อย่างไรก็ตามประชาชนในเขตพื้นที่ปฏิบัติการก็ไม่ได้เสนอความคิดเห็น เรียกร้อง หรือชี้แนะแนวทางปรับปรุงระบบงานให้เหมาะสมในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่แต่ประการใด (ค่าเฉลี่ย 2.38) ซึ่งนับว่า มีความเห็นห่างระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการนี้ค่อนข้างมาก (โปรดดูรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 5.7)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.7 ปัญหาในกระบวนการเดินสำรวจออกเอกสารสิทธิ ด้านการประชาสัมพันธ์

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวน ผู้ตอบ	X	SD
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
	1	2	3	4	5			
<b>5.1 การประชาสัมพันธ์ (ข้อ 6, ข้อ 8)</b>								
6. มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลในการปฏิบัติงาน ให้ประชาชนทราบ	13.60	27.20	38.10	16.70	4.00	360	3.29	1.04
8. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการฯ	5.80	18.60	40.00	22.80	12.80	360	3.18	1.06
<b>5.2 เนื้อหาสาระของสื่อ (ข้อ 33)</b>								
33. มีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบของสื่อต่างๆ ให้ประชาชนได้ทราบ ขั้นตอน วิธีการ ดำเนินการ ระยะเวลา ให้ประชาชนทราบ รายละเอียดเป็นอย่างดี	9.20	21.70	39.70	17.10	11.90	360	3.01	1.11
<b>5.3 ผลของการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ข้อ 9, ข้อ 27)</b>								
9. มีการประชาสัมพันธ์นอกกรอบแบบ เพื่อให้ ประชาชนเข้าใจโครงการฯ	9.00	25.00	35.60	21.10	8.90	360	2.95	1.09
27. การได้รับความร่วมมือจากการประสานงาน ล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานตามโครงการ จาก หน่วยงานอื่น เช่นกรมป่าไม้ กรมพัฒนา ที่ดิน	5.00	13.90	51.70	21.70	7.80	360	3.13	0.92
<b>5.4 ความจำเป็นต้องปรับปรุงงานอันเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ (ข้อ 34)</b>								
34. ประชาชนในเขตพื้นที่ปฏิบัติการ ได้เสนอ ความคิดเห็นและเสนอแนะเพื่อปรับปรุง ระบบงานให้เหมาะสม	19.20	41.10	26.10	10.30	3.30	360	2.38	1.01

## การสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน

การกำหนดนโยบายที่นำไปสู่ความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ จะต้องคำนึงถึงประชาชนด้วยซึ่งเป็นกลุ่มสุดท้ายของกระบวนการการได้รับผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเป็นอย่างไรและมีผลต่อความสำเร็จขนาดไหนก็จะพิจารณาจากปัจจัย 3 ประการ คือ ความต้องการของประชาชน การสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ทำที่ของประชาชนต่อข้าราชการ นอกจากนี้ การทำความเข้าใจกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการที่จะทำให้นโยบายประสบความสำเร็จ

การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จ นอกจากจะได้รับการสนับสนุนทางการเมืองแล้วนโยบายนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากสาธารณะด้วย อิทธิพลของสาธารณะในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะแสดงออกอย่างน้อย 3 ทาง คือ (1) ทางความเห็นสาธารณะและมักแสดงผ่านทางสื่อมวลชน ความเห็นสาธารณะจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทางการเมือง ทางด้านกฎหมายและอื่นๆ (2) ทางด้านกลุ่มนักกฎหมายซึ่งมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบกฎหมาย หากกลุ่มนักกฎหมายเหล่านี้พบว่าความเห็นสาธารณะของแต่ละท้องถิ่นเป็นในทำนองเดียวกัน พวกเขาจะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ (3) ทางด้านผลการสำรวจความเห็นประชาชนที่นักบริหารหรือผู้มีอำนาจกำหนดนโยบายจัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนนโยบาย

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของสาธารณะ ตลอดจนการเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจแก่ผู้ที่ได้รับผลจากนโยบาย จะเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติการวัดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ ได้แบ่งเนื้อหาของของการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน ออกเป็น 3 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจในประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน
2. ความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน
3. ความตระหนักในความเสียหายของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน

ในด้านการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ พบว่า เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) มีการใช้การประนีประนอมในการปฏิบัติงานระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ในกรณีความร่วมมือจากการประสานงานภายในหน่วยงานเจ้าหน้าที่ระบุว่ามีความร่วมมือกันค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.65) และมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่และประชาชนได้ซักถามหรือทำความเข้าใจในรายละเอียดของโครงการค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน พบว่า ความเข้าใจในประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ของประชาชนในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีการซักถามรายละเอียดของโครงการฯ อยู่ในระดับที่ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน พบว่า ความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของประชาชนในการได้รับความร่วมมือจากการประสานภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.65) และในการประนีประนอมสูงระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชนในการปฏิบัติงานตามโครงการฯ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน พบว่า ความตระหนักในความเสียหายของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน ในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิร้องเรียน ชี้แนะ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) ดังนั้นจึงพบว่า การสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชนนั้น อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5.8 ปัญหาในกระบวนการเดินสำรวจออกเอกสารสิทธิ ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวนผู้ตอบ	X	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	1	2	3	4	5			
<b>6.1 ความเข้าใจในประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 11)</b>								
11. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีการซักถามรายละเอียดของโครงการฯ	2.20	10.30	30.00	39.20	18.30	360	3.61	0.97
<b>6.2 ความสะดวกในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 18, ข้อ 10)</b>								
18. การได้รับความร่วมมือจากการประสานภายในหน่วยงาน	1.10	7.20	30.80	47.10	13.30	360	3.65	0.84
10. มีการประนีประนอมสูงระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชนในการปฏิบัติงานตามโครงการฯ	2.10	7.20	38.30	37.80	14.20	360	3.14	0.91
<b>6.3 ความตระหนักในความเสียหายของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 13)</b>								
13. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิร้องเรียนชี้แนะ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	15.80	13.60	34.00	34.00	15.80	360	3.09	0.97

### อุปสรรคจากสภาพการณ์ต่าง ๆ

ด้านปัญหาในกระบวนการเดินทางสำรวจออกเอกสารสิทธิ ด้านอุปสรรคจากสภาพการณ์ต่าง ๆ พบว่า มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ อยู่ในระดับที่น้อย (ค่าเฉลี่ย 2.78) จากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยทั่วไป อยู่ในระดับที่น้อย (ค่าเฉลี่ย 2.61) จากนโยบายของรัฐบาล อยู่ในระดับที่น้อย (ค่าเฉลี่ย 2.34) ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.33) จากกลุ่มพลังมวลชนในท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.25) จากข้าราชการในท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.21) จากนักการเมือง อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.20) จากข้าราชการส่วนกลาง อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.18) และจากผู้นำในท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.00) จะเห็นได้ว่า อุปสรรคในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 5.9 อุปสรรคจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ในกระบวนการเดินสำรวจออกเอกสารสิทธิ

ประเด็นคำถาม	ร้อยละของคำตอบ					จำนวนผู้ตอบ	X	SD
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
	1	2	3	4	5			
35. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น	20.60	41.00	26.70	7.10	3.90	360	2.33	1.01
36. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากผู้นำในท้องถิ่น	17.80	40.30	28.90	10.30	2.80	360	2.00	0.99
37. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากกลุ่มพลังมวลชนในท้องถิ่น	21.70	44.00	24.20	6.90	2.80	360	2.25	0.96
38. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากข้าราชการในท้องถิ่น	25.00	40.30	26.10	5.80	2.80	360	2.21	0.98
39. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากข้าราชการส่วนกลาง	25.60	43.60	21.90	5.60	3.30	360	2.18	0.99
40. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากนักการเมือง	28.60	37.80	22.10	7.20	3.90	360	2.20	1.06
41. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากนโยบายของรัฐบาล	22.20	36.10	30.30	8.60	2.80	360	2.34	1.01
42. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยทั่วไป	17.10	28.30	34.00	15.30	4.00	360	2.61	1.08
43. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ	12.80	27.20	34.20	21.00	4.00	360	2.78	1.06

### ตอนที่ 3

#### ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

ในส่วนนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จของโครงการกับการประเมินความสำเร็จของโครงการ โดยแบ่งเนื้อหาการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนย่อย

ส่วนแรกเป็นการตรวจสอบการประเมินความสำเร็จของโครงการโดยเจ้าหน้าที่ โดยจำแนกผลการประเมินดังกล่าวตามตัวแปรภูมิหลังด้านการมีประสบการณ์ในการเดินสำรวจตามโครงการ ซึ่งเป็นตัวแปรตัวเดียวที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ ตามที่ได้ทำการวิเคราะห์มาแล้วในส่วนที่ 1 ของบทนี้ เพื่อพิจารณาว่า เจ้าหน้าที่ที่ประสบการณ์ด้านการสำรวจแตกต่างกันจะรับรู้ความสำเร็จของโครงการดังกล่าวแตกต่างกันหรือไม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5.11 โดยการใช้สถิติไคสแควร์เพื่อหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าว โดยใช้สถิติแกมมา เข้าช่วยในการวิเคราะห์ พบว่า การมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่ ไม่ได้ทำให้เกิดความแตกต่างกันในการประเมินความสำเร็จของโครงการในแต่ละปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญแต่ประการใด (ค่านัยสำคัญของสถิติไคสแควร์ มากกว่า 0.05) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินความสำเร็จของโครงการของเจ้าหน้าที่มีลักษณะเป็นจริง แม้ว่าผู้ประเมินจะแตกต่างกันในด้านภูมิหลังก็ตาม ซึ่งทำให้เกิดความเชื่อมั่นได้ในระดับหนึ่งว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จของโครงการกับการประเมินความสำเร็จของโครงการ ซึ่งจะทำการวิเคราะห์ในลำดับถัดไปนั้น บ่งชี้ความเป็นจริง (non-spurious) มากยิ่งขึ้น

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.10 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ จำแนกตามประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่

ปัจจัยต่างๆ	ประสบ- การณ์ใน กรมที่ดิน	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์ เชิงอันดับ Gamma	นัย สำคัญ
		จำนวน	ร้อยละ	X <sup>2</sup>	Sig.		
<b>ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์</b>							
<b>1.1 เข้าใจในเป้าหมายของโครงการ (ข้อ 15)</b>							
15. มีปัญหาต่อความเข้าใจในลักษณะงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการ ฯ	น้อย	122	37.10	5.233	.264	-.046	
	มาก	207	62.90				
<b>1.2 เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ (ข้อ 2)</b>							
2. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการแสดงขั้นตอน และวิธีการในการปฏิบัติงาน	น้อย	122	37.10	3.188	.020	.020	*
	มาก	207	62.90				
<b>1.3 เข้าใจข่าวสารข้อมูลของโครงการ (ข้อ 7)</b>							
7. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม	น้อย	122	37.10	7.008	.115	-.027	
	มาก	207	62.90				
<b>1.4 ความสอดคล้องในแผนงาน โครงการ และกิจกรรม (ข้อ 5)</b>							
5. ความชัดเจนและเหมาะสมในการกำหนด ขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อย	122	37.10	.696	.951	.048	
	มาก	207	62.90				
<b>การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน</b>							
<b>2.1 การกำหนดภารกิจ (ข้อ 14)</b>							
14. มีความยุ่งยากจากขั้นตอนอันซับซ้อนใน การปฏิบัติงานตามโครงการฯ	น้อย	122	37.10	13.76	.008	-.014	**
	มาก	207	62.90				
<b>2.2 การจัดสรรอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ (ข้อ 24)</b>							
24. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการฯ	น้อย	122	37.10	3.977	.009	-.016	**
	มาก	207	62.90				
<b>2.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (ข้อ 19)</b>							
19. ความรวดเร็วที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยไม่ผ่านขั้นตอนตามสายการบังคับ- บัญชาโดยเคร่งครัด	น้อย	122	37.10	6.224	.183	-.173	
	มาก	207	62.90				

(มีต่อ)



## ตารางที่ 5.10 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	ประสพ- การณ์ใน กรรมที่ดิน	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์	นัย สำคัญ
		จำนวน	ร้อยละ	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
<b>2.4 ความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานภายนอก (ข้อ 16, ข้อ 17, ข้อ 25, ข้อ 26)</b>							
16. มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	น้อย	122	37.10	2.187	.629	.048	
	มาก	207	62.90				
17. การได้รับความร่วมมือจาก การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	น้อย	122	37.10	.132	.970	.044	
	มาก	207	62.90				
25. การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร จากหน่วยงานภายนอก เช่น จากภาค เอกชน มูลนิธิ บริษัท ห้างร้าน	น้อย	122	37.10	10.984	.026	-.197	**
	มาก	207	62.90				
26. มีการประสานงานล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงาน ตามโครงการ กับหน่วยงานอื่น เช่น กรมป่าไม้ กรมพัฒนาที่ดิน	น้อย	122	37.10	4.072	.345	.009	
	มาก	207	62.90				
<b>สมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ</b>							
<b>3.1 จำนวนบุคลากร (ข้อ 20)</b>							
20. การมีเจ้าหน้าที่เพียงพอใน การปฏิบัติงาน	น้อย	122	37.10	8.980	.061	-.189	
	มาก	207	62.90				
<b>3.2 ความรู้ความสามารถ (ข้อ 22)</b>							
22. ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดให้มี การฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชน	น้อย	122	37.10	1.138	.819	-.032	
	มาก	207	62.90				
<b>3.3 งบประมาณ (ข้อ 30, ข้อ 31, ข้อ 32)</b>							
30. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามโครงการฯ	น้อย	122	37.10	3.969	.010	.001	**
	มาก	207	62.90				
31. ได้ใช้จ่ายเงินงบประมาณไปตามที่ กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	น้อย	122	37.10	1.153	.885	.016	
	มาก	207	62.90				
32. ความเหมาะสมในด้านงบประมาณ (เงินกู้) และด้านวิชาการจากต่างประเทศ	น้อย	122	37.10	4.912	.296	.035	
	มาก	207	62.90				

## ตารางที่ 5.10 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	ประสพ- การณ์ใน กรรมที่ดิน	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์	นัย สำคัญ
		จำนวน	ร้อยละ	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
<b>3.4 ระเบียบข้อบังคับ (ข้อ 12)</b>							
12. มีการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	น้อย	122	37.10	5.655	.226	.113	
	มาก	207	62.90				
<b>3.5 วัสดุอุปกรณ์ (ข้อ 28, ข้อ 29)</b>							
28. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการรังวัด ทำแผนที่ และงานพิมพ์ อย่างเพียงพอ	น้อย	122	37.10	1.308	.859	.010	
	มาก	207	62.90				
29. มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ในการเดินสำรวจ	น้อย	122	37.10	1.728	.785	-.054	
	มาก	207	62.90				
<b>การควบคุม ประเมินผล กระตุ้น</b>							
<b>4.1 การควบคุม (ข้อ 4)</b>							
4. การให้ความสนใจอย่างจริงจังของ ผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน	น้อย	122	37.10	1.80	.771	.082	
	มาก	207	62.90				
<b>4.2 การกระตุ้น (ข้อ 3)</b>							
3. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงาน	น้อย	122	37.10	2.137	.637	-.016	
	มาก	207	62.90				
<b>4.3 การส่งเสริม (ข้อ 21, ข้อ 23)</b>							
21. ความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจาก ความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ของเจ้าหน้าที่	น้อย	122	37.10	4.094	.343	.005	
	มาก	207	62.90				
23. ความพึงพอใจจากการที่ท่านได้โยกย้าย มาปฏิบัติงานในโครงการฯ	น้อย	122	37.10	2.374	.667	.032	
	มาก	207	62.90				
<b>4.4 การประเมินผล (ข้อ 1)</b>							
1. ผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าใน การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	น้อย	122	37.10	2.386	.665	-.083	
	มาก	207	62.90				

(มีต่อ)

ตารางที่ 5.10 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	ประสพ- การณ์ใน กรรมที่ดิน	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์ เชิงอันดับ Gamma	นัย สำคัญ
		จำนวน	ร้อยละ	X <sup>2</sup>	Sig.		
<b>การประชาสัมพันธ์</b>							
<b>5.1 การประชาสัมพันธ์ (ข้อ 6, ข้อ 8)</b>							
6. มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลในการ ปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ	น้อย	122	37.10	1.617	.805	-.032	
	มาก	207	62.90				
8. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ รายละเอียดเกี่ยวกับโครงการฯ	น้อย	122	37.10	5.950	.202	-.013	
	มาก	207	62.90				
<b>5.2 เนื้อหาสาระของสื่อ (ข้อ 33)</b>							
33. มีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบของสื่อ ต่างๆ ให้ประชาชนได้ทราบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ระยะเวลา ให้ประชาชน ทราบรายละเอียดเป็นอย่างดี	น้อย	122	37.10	2.146	.708	.033	
	มาก	207	62.90				
<b>5.3 ผลของการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ข้อ 9, ข้อ 27)</b>							
9. มีการประชาสัมพันธ์นอกกรอบแบบ เพื่อให้ ประชาชนเข้าใจโครงการฯ	น้อย	122	37.10	5.315	.256	-.007	
	มาก	207	62.90				
27. การได้รับความร่วมมือจากการ ประสานงานล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานตาม โครงการ จากหน่วยงานอื่น	น้อย	122	37.10	2.104	.716	-.111	
	มาก	207	62.90				
<b>5.4 ความจำเป็นต้องปรับปรุงงานอันเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ (ข้อ 34)</b>							
34. ประชาชนในเขตพื้นที่ปฏิบัติการ ได้เสนอ ความคิดเห็นและเสนอแนะเพื่อปรับปรุง ระบบงานให้เหมาะสม	น้อย	122	37.10	3.013	.091	-.134	
	มาก	207	62.90				
<b>แรงจูงใจ</b>							
<b>6.1 ความเข้าใจในประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 11)</b>							
11. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีการซักถาม รายละเอียดของโครงการฯ	น้อย	122	37.10	5.631	.228	-.106	
	มาก	207	62.90				

(มีต่อ)

ตารางที่ 5.10 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	ประสพ- การณ์ใน กรมที่ดิน	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์ เชิงอันดับ	นัย สำคัญ
		จำนวน	ร้อยละ	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
<b>6.2 ความสะดวกในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 18, ข้อ 10)</b>							
18. การได้รับความร่วมมือจากการประสาน ภายในหน่วยงาน	น้อย	122	37.10	4.229	.375	-.068	
	มาก	207	62.90				
10. มีการประนีประนอมสูงระหว่างเจ้าหน้าที่ กับประชาชนในการปฏิบัติงาน	น้อย	122	37.10	4.012	.353	-.054	
	มาก	207	62.90				
<b>6.3 ความตระหนักในความเสียหายของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 13)</b>							
13 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิร้องเรียน ขึ้นแะ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	น้อย	122	37.10	1.125	.890	-.071	
	มาก	207	62.90				
<b>อุปสรรคต่อความสำเร็จของโครงการ</b>							
35. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น	น้อย	122	37.10	3.034	.112	-.103	
	มาก	207	62.90				
36. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากผู้นำในท้องถิ่น	น้อย	122	37.10	.988	.911	-.070	
	มาก	207	62.90				
37. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากกลุ่มพลังมวลชนในท้องถิ่น	น้อย	122	37.10	4.753	.313	-.173	
	มาก	207	62.90				
38. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากข้าราชการในท้องถิ่น	น้อย	122	37.10	7.826	.098	-.223	
	มาก	207	62.90				
39. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากข้าราชการส่วนกลาง	น้อย	122	37.10	5.091	.278	-.133	
	มาก	207	62.90				
40. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากนักการเมือง	น้อย	122	37.10	1.245	.870	-.034	
	มาก	207	62.90				
41. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น จากนโยบายของรัฐบาล	น้อย	122	37.10	8.351	.079	-.240	
	มาก	207	62.90				

(มีต่อ)

ตารางที่ 5.10 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	ประสพ- การณ์ใน กรมที่ดิน	ผู้ตอบ		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์ เชิงอันดับ	นัย สำคัญ
		จำนวน	ร้อยละ	$\chi^2$	Sig.	Gamma	
42. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจาก สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองโดยทั่วไป	น้อย	122	37.10	2.885	.133	-.003	
	มาก	207	62.90				
43. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจาก สภาพการณ์ทางธรรมชาติ	น้อย	122	37.10	7.023	.115	-.251	
	มาก	207	62.90				

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จของโครงการ กับการประเมินความสำเร็จของโครงการ

ในส่วนที่สองเป็นการประเมินปัจจัยที่มีความสำเร็จต่อโครงการ โดยวิเคราะห์จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความสำเร็จของโครงการทั้ง 6 ปัจจัยกับการประเมินความสำเร็จของโครงการโดยเจ้าหน้าที่ (ข้อ 46) โดยใช้สถิติไคสแควร์ตรวจสอบนัยความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างกัน และใช้สถิติแกมมาตรวจสอบความเข้มของความสัมพันธ์ โดยมีความเข้มสูงสุดที่ 1.0 ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ความสัมพันธ์เชิงบวกเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนความสัมพันธ์เชิงลบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ผลการสำรวจพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง ปัจจัยย่อยของตัวแปรที่น่าจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ เกือบทุกประเด็น (โปรดดูรายละเอียดของข้อมูลในตารางที่ 5.11)

ความสัมพันธ์ดังกล่าวเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติแกมมา มีค่าไม่สูงมากนัก โดยมีค่าสูงสุดถึง 0.384 ซึ่งหมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการมีอยู่ในระดับไม่สูงนัก อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาเพิ่มเติมคือการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการ

ในการวิเคราะห์ในส่วนนี้ได้นำเอาค่าสถิติแกมมาของแต่ละหมวดตัวแปร ที่มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของไคสแควร์ แล้วนำมารวมกันเข้าแล้วหารด้วยจำนวนข้อเพื่อหาค่าเฉลี่ยแกมมา ส่วนประเด็นใดที่ไม่มีนัยแห่งความสัมพันธ์ดังกล่าวจะไม่นำมาพิจารณาร่วมในค่าเฉลี่ยดังกล่าว แล้วนำมาเปรียบเทียบกันจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5.12

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยทั้ง 6 ประการที่ระบุไว้ในสมมุติฐานต่างมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ลำดับความสำคัญของผลกระทบไม่ได้ปรากฏเรียงลำดับตามสมมุติฐาน หากแต่พบลำดับความสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. การประชาสัมพันธ์
2. แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่
3. สมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติ
4. การควบคุม การกระตุ้น การส่งเสริม และการประเมินผล
5. การมอบหมายภาระกิจและการมอบหมายงาน
6. ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ตารางที่ 5.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสำเร็จของโครงการฯ

ปัจจัยต่างๆ	จำนวนผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย		การทดสอบไคสแควร์		สหสัมพันธ์เชิงอันดับ	นัยสำคัญ
		x	SD	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
<b>ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์</b>							
<b>1.1 เข้าใจในเป้าหมายของโครงการ (ข้อ 15)</b>							
15. มีปัญหาต่อความเข้าใจในลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการฯ	360	3.01	0.93	24.148	.002	-.104	**
<b>1.2 เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ (ข้อ 2)</b>							
2. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการแสดงขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงาน	360	3.75	0.86	35.687	.000	.353	**
<b>1.3 เข้าใจข่าวสารข้อมูลของโครงการ (ข้อ 7)</b>							
7. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม	360	3.27	0.99	37.196	.000	.342	**
<b>1.4 ความสอดคล้องในแผนงาน โครงการ และกิจกรรม (ข้อ 5)</b>							
5. ความชัดเจนและเหมาะสมในการกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาปฏิบัติงาน	360	3.12	0.86	40.765	.000	.024	**
<b>การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน</b>							
<b>2.1 การกำหนดภารกิจ (ข้อ 14)</b>							
14. มีความยุ่งยากจากขั้นตอนอันซับซ้อนในการปฏิบัติงานตามโครงการฯ	360	3.14	0.93	11.779	.161	-.119	
<b>2.2 การจัดสรรอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ (ข้อ 24)</b>							
24. การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการฯ	360	3.15	0.99	52.639	.000	.022	**
<b>2.3 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (ข้อ 19)</b>							
19. ความรวดเร็วที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยไม่ผ่านขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชาโดยเคร่งครัด	360	3.17	1.04	11.135	.194	.055	
<b>2.4 ความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานภายนอก (ข้อ 16, ข้อ 17, ข้อ 25, ข้อ 26)</b>							
16. มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	360	3.64	0.83	53.102	.000	.364	**
17. การได้รับความร่วมมือจากการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก	360	3.38	0.85	37.145	.000	.011	**

ตารางที่ 5.11 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	จำนวนผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย		การทดสอบไคสแควร์		สหสัมพันธ์เชิงอันดับ	นัยสำคัญ
		x	SD	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
25. การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรจากหน่วยงานภายนอก เช่น จากภาคเอกชน มูลนิธิ บริษัท ห้างร้าน	360	2.33	1.15	48.642	.000	.343	**
26. มีการประสานงานล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานตามโครงการ กับหน่วยงานอื่น เช่น กรมป่าไม้ กรมพัฒนาที่ดิน	360	3.35	1.00	33.106	.000	.317	**
<b>สมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ</b>							
<b>3.1 จำนวนบุคลากร (ข้อ 20)</b>							
20. การมีเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	360	2.70	1.10	7.786	.010	.144	**
<b>3.2 ความรู้ความสามารถ (ข้อ 22)</b>							
22. ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน	360	3.25	1.06	36.166	.000	.384	**
<b>3.3 งบประมาณ (ข้อ 30, ข้อ 31, ข้อ 32)</b>							
30. หน่วยงานของท่านได้รับงบประมาณเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามโครงการฯ	360	3.06	0.86	39.324	.000	.292	**
31. ได้ ใช้จ่ายเงินงบประมาณไปตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี	360	3.36	0.80	36.104	.000	.360	**
32. ความเหมาะสมในด้านงบประมาณ (เงินกู้) และด้านวิชาการจากต่างประเทศ	360	3.10	0.91	61.129	.000	.022	**
<b>3.4 ระเบียบข้อบังคับ (ข้อ 12)</b>							
12. มีการประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	360	3.11	0.94	25.059	.001	.148	**
<b>3.5 วัสดุอุปกรณ์ (ข้อ 28, ข้อ 29)</b>							
28. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการรังวัด ทำแผนที่ และงานพิมพ์ อย่างเพียงพอ	360	2.82	0.95	22.163	.004	.269	*



ตารางที่ 5.11 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	จำนวนผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย		การทดสอบไคสแควร์		สหสัมพันธ์เชิงอันดับ	นัยสำคัญ
		x	SD	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
29. มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเดินสำรวจ	360	2.80	0.97	25.065	.001	.315	**
<b>การควบคุม ประเมินผล กระตุ้น</b>							
<b>4.1 การควบคุม (ข้อ 4)</b>							
4. การให้ความสนใจอย่างจริงจังของผู้บังคับบัญชาในขณะปฏิบัติงาน	360	4.00	0.81	36.317	.000	.028	**
<b>4.2 การกระตุ้น (ข้อ 3)</b>							
3. ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติงาน	360	3.98	0.78	25.087	.001	.308	**
<b>4.3 การส่งเสริม (ข้อ 21, ข้อ 23)</b>							
21. ความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้นจากความสามัคคีและช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเจ้าหน้าที่	360	3.68	0.97	25.254	.001	.272	**
23. ความพึงพอใจจากการที่ท่านได้โยกย้ายมาปฏิบัติงานในโครงการฯ	360	2.94	1.06	32.003	.000	.288	**
<b>4.4 การประเมินผล (ข้อ 1)</b>							
1. ผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	360	3.89	0.78	23.963	.002	.285	**
<b>การประชาสัมพันธ์</b>							
<b>5.1 การประชาสัมพันธ์ (ข้อ 6, ข้อ 8)</b>							
6. มีการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลในการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ	360	3.29	1.04	56.958	.000	.390	**
8. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการฯ	360	3.18	1.06	45.354	.000	.325	**

ตารางที่ 5.11 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	จำนวน ผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย		การทดสอบ ไคสแควร์		สหสัมพันธ์	นัยสำคัญ
		x	SD	X <sup>2</sup>	Sig.	เชิงอันดับ Gamma	
<b>5.2 เนื้อหาสาระของสื่อ (ข้อ 33)</b>							
33. มีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบของสื่อ ต่างๆ ให้ประชาชนได้ทราบ ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ ระยะเวลา ให้ประชาชน ทราบรายละเอียดเป็นอย่างดี	360	3.01	1.11	52.963	.000	.289	**
<b>5.3 ผลของการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ข้อ 9, ข้อ 27)</b>							
9. มีการประชาสัมพันธ์นอกกรอบแบบ เพื่อให้ ประชาชนเข้าใจโครงการฯ	360	2.95	1.09	46.367	.000	.389	**
27. การได้รับความร่วมมือจากการประสานงาน ล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานตามโครงการ จาก หน่วยงานอื่น เช่น กรมป่าไม้ กรมพัฒนา ที่ดิน	360	3.13	0.92	25.393	.001	.315	**
<b>5.4 ความจำเป็นต้องปรับปรุงงานอันเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ (ข้อ 34)</b>							
34. ประชาชนในเขตพื้นที่ปฏิบัติการ ได้เสนอ ความคิดเห็นและเสนอแนะเพื่อปรับปรุง ระบบงานให้เหมาะสม	360	2.38	1.01	31.133	.000	.327	**
<b>แรงจูงใจ</b>							
<b>6.1 ความเข้าใจในประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 11)</b>							
11. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีการซักถาม รายละเอียดของโครงการฯ	360	3.61	0.97	51.811	.000	.004	**
<b>6.2 ความสะดวกในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 18, ข้อ 10)</b>							
18. การได้รับความร่วมมือจากการประสาน ภายในหน่วยงาน	360	3.65	0.84	29.601	.000	.339	**
10. มีการประนีประนอมสูงระหว่างเจ้าหน้าที่ กับประชาชนในการปฏิบัติงาน	360	3.14	0.91	53.012	.000	.372	**
<b>6.3 ความตระหนักในความเสียหายของเจ้าหน้าที่ ของประชาชน (ข้อ 13)</b>							
13 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิร้องเรียน ชี้แนะ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	360	3.09	0.97	34.182	.000	.307	**

ตารางที่ 5.11 (ต่อ)

ปัจจัยต่างๆ	จำนวนผู้ตอบ	ค่าเฉลี่ย		การทดสอบไคสแควร์		สหสัมพันธ์เชิงอันดับ	นัยสำคัญ
		x	SD	X <sup>2</sup>	Sig.	Gamma	
<b>อุปสรรคต่อความสำเร็จของโครงการ</b>							
35. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น	360	2.33	1.01	24.954	.001	-.107	**
36. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากผู้นำในท้องถิ่น	360	2.00	0.99	23.686	.002	-.157	**
37. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากกลุ่มพลังมวลชนในท้องถิ่น	360	2.25	0.96	34.701	.000	-.193	**
38. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากข้าราชการในท้องถิ่น	360	2.21	0.98	46.277	.000	-.267	**
39. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากข้าราชการส่วนกลาง	360	2.18	0.99	64.046	.000	-.352	**
40. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากนักการเมือง	360	2.20	1.06	47.715	.000	-.344	**
41. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากนโยบายของรัฐบาล	360	2.34	1.01	35.014	.000	-.296	**
42. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองโดยทั่วไป	360	2.61	1.08	27.071	.000	-.255	**
43. มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสภาพการณ์ทางธรรมชาติ	360	2.78	1.06	41.081	.000	-.165	**

ตารางที่ 5.12 ลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

ปัจจัยที่ผลต่อความสำเร็จของโครงการ	เฉลี่ยสถิติ Gamma	ลำดับ นัยสำคัญ
1. ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์	0.153	6
2. การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน	0.211	5
3. สมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ	0.241	3
4. การส่งเสริม การกระตุ้น การควบคุม ประเมินผล	0.236	4
5. การประชาสัมพันธ์	0.339	1
6. แรงจูงใจ	0.255	2

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่า สมมุติฐานการวิจัยที่ระบุไว้ข้างต้นได้รับการยืนยันบางส่วน กล่าวคือ ปัจจัยทั้ง 6 ที่ระบุไว้สมมุติฐานอันได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การมอบหมายภารกิจและการมอบหมายงาน สมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติ การควบคุม การกระตุ้น การส่งเสริม และการประเมินผล การประชาสัมพันธ์ และแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ต่างมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโครงการการเดินสำรวจเพื่อออกเอกสารสิทธิที่ดินให้แล้วเสร็จภายใน 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อนำค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญมากน้อยแห่งการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการจะปรากฏผลที่แตกต่างจากสมมุติฐาน ดังต่อไปนี้ คือ

1. การประชาสัมพันธ์
2. แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่
3. สมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติ
4. การควบคุม การกระตุ้น การส่งเสริม และการประเมินผล
5. การมอบหมายภารกิจและการมอบหมายงาน
6. ความชัดเจนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์.