

## บทที่ 5

### การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคของการประสานความร่วมมือของหน่วยงานราชการภายในจังหวัดภายใต้การบริหารแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการผู้ร่วมดำเนินงานโครงการ ที่มีต่อปัญหาอุปสรรคการประสานความร่วมมือของหน่วยงานราชการภายใต้การบริหารแบบ CEO และเพื่อศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นในปัญหาอุปสรรคการประสานความร่วมมือของหน่วยงานราชการในการดำเนินโครงการภายใต้โครงการจังหวัดทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ซึ่งทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามทำการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการจากหน่วยงานต่างๆ จำนวน 85 หน่วยงาน รวมข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 242 คน แล้วนำผลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบ t-Test และ F-Test ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่ว่าการอำเภอ ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานและเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงานในสัดส่วนที่เท่ากัน และไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO

##### 2. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO

2.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของโครงการ CEO อยู่ในระดับสูง

2.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการ CEO อยู่ในระดับปานกลาง

### 3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานข้อ 1 พบว่าไม่มีโครงการใดที่มีระดับปัญหาอุปสรรคในการประสานความร่วมมือ ที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

3.2 การทดสอบสมมติฐานข้อ 2 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ

3.2.1 โครงการขยายผลการปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษ พบว่าข้าราชการที่ทำงานต่างหน่วยงาน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการประสานความร่วมมือด้านภาพรวมและด้านทรัพยากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการประสานความร่วมมือด้านความสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.2 โครงการส่งเสริมการผลิตข้าวในพื้นที่นาร้าง พบว่า ข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านความร่วมมือและด้านวัตถุประสงค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการที่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรและด้านสื่อสาร แตกต่างจากข้าราชการที่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.3 โครงการส่งเสริมการผลิตสัตว์ปีกเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พบว่า ข้าราชการที่ทำงานต่างหน่วยงาน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านวัตถุประสงค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์ ด้านทรัพยากร และด้านวิธีทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ข้าราชการที่เคยฝึกอบรม CEO จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านอำนาจการและด้านวิธีทำงาน แตกต่างจากข้าราชการที่ไม่เคยฝึกอบรม CEO อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการดำรงตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านความสัมพันธ์และด้านการสื่อสาร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.4 โครงการ TO BE NO.1 พบว่า ข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการที่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านความร่วมมือ และด้านการสื่อสารแตกต่างจากข้าราชการที่ไม่เคยเข้าฝึกอบรม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการที่ทำงานต่างหน่วยงานกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านอำนาจการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.5 โครงการปราบปรามผู้ค้ายาเสพติด พบว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านการสื่อสารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านวัตถุประสงค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.6 โครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดแบบผู้ป่วยนอก พบว่า ข้าราชการที่ทำงานต่างหน่วยงาน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวมและด้านอำนาจการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านสื่อสารและด้านทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการที่เคยฝึกอบรม CEO จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์ ด้านความสัมพันธ์ ด้านทรัพยากร ด้านการสื่อสาร ด้านอำนาจการและด้านวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.7 โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ข้าราชการที่ทำงานต่างหน่วยงาน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์ ด้านความสัมพันธ์และด้านวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 4. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

4.1 ด้านความร่วมมือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แนะนำว่าควรมีการประสานงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้น รองลงมาแนะนำว่าควรสร้างจิตสำนึกด้านความร่วมมือให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานโดยอบรม ประชุม สัมมนาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่หน่วยงานที่ร่วมดำเนินโครงการ

4.2 ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าวัตถุประสงค์ของโครงการต้องชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นรูปธรรม รองลงมาเสนอแนะควรมีการชี้แจงและทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการก่อนดำเนินงานโครงการ

4.3 ด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรมีกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น รองลงมาเสนอว่าควรจัดประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

4.4 ด้านทรัพยากรในการบริหาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรจัดทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนและทั่วถึง รองลงมาเสนอแนะว่าควรใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ด้านการสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรเพิ่มความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อมูลนั้นควรทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ รองลงมาเสนอแนะว่าควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจง่าย

4.6 ด้านอำนาจการหรือสั่งการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าคำสั่งการมอบหมายงานต้องชัดเจน มีเอกภาพ รองลงมาเสนอแนะว่าควรมีหน่วยงานติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของงาน

4.7 ด้านการจัดระบบงานหรือวิธีทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะว่าวิธีปฏิบัติต้องชัดเจนและเป็นทิศทางเดียวกัน รองลงมาเสนอแนะว่าควรมีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปัญหาอุปสรรคการประสานความร่วมมือของหน่วยงานราชการที่ดำเนินงานโครงการภายใต้การบริหารแบบ CEO ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ร่วมดำเนินงานโครงการภายใต้การบริหารแบบ CEO นั้น มีทัศนคติต่อการดำเนินงานแบบ CEO อยู่ในระดับปานกลาง จึงไม่เชื่อมั่นต่อรูปแบบการดำเนินงานโครงการ CEO ทำให้ไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และยังคงเคยชินกับการทำงานแบบเดิม คือต่างคนต่างทำ หน่วยงานใดหน่วยงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง การประสานงานของ 5 กระทรวงหลักในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนแก่สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของเบญจนาฏวัฒน์ประดิษฐ์ (2533) ที่พบว่าปัญหาในการประสานงานในระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากแต่ละหน่วยงานต่างคนต่างทำ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นความสำคัญ แต่ละหน่วยงานมีแผนอยู่แล้ว และขาดข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน นอกจากนี้การ

ศึกษายังพบว่า โครงการพัฒนานาบุคลากรภาครัฐ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับปัญหาอุปสรรค การประสานความร่วมมือที่รุนแรงกว่าโครงการอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการรองรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของจังหวัดนราธิวาสยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

2. ระดับความรู้ความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของโครงการ CEO ของข้าราชการที่ร่วมดำเนินงานตามโครงการ CEO จ.นราธิวาส พบว่าส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดประกอบอาชีพรับราชการ ทำให้ทราบถึงข้อจำกัด ข้อบกพร่องของการบริหารงานแบบเดิมเป็นอย่างดี รวมทั้งรับทราบข้อมูล ข่าวสารในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารราชการจากแบบเดิมมาเป็นแบบ CEO โดยตลอด ประกอบกับการประชาสัมพันธ์จากทางรัฐบาล และข่าวสารจากสื่อต่างๆ ทำให้ทราบถึงหลักการและเหตุผลหลักของโครงการ CEO

3. จากการศึกษา แม้ว่าข้าราชการจะเห็นด้วยว่าการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ การใช้อำนาจด้านงบประมาณ การมอบอำนาจในเรื่องต่างๆ จะเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และเห็นด้วยว่าการร่วมกันปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆจะทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดี แต่ข้าราชการก็มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง คือไม่แน่ใจในเรื่องความเชื่อมั่นต่อรูปแบบการดำเนินงานตามโครงการ CEO โดยพบว่าสาเหตุที่ข้าราชการที่ร่วมดำเนินงานภายใต้โครงการจังหวัดทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาของจังหวัดนราธิวาสมีความไม่แน่ใจหรือไม่เชื่อมั่นต่อรูปแบบการบริหารงานแบบ CEO นั้น เกิดจากการไม่แน่ใจว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง(ย้าย)เลื่อนตำแหน่งของข้าราชการจะเป็นไปอย่างโปร่งใสยุติธรรม

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในภาพรวมของโครงการขยายผลการปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ทำงานที่ว่าการอำเภอ จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคการประสานความร่วมมือด้านภาพรวม มากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่ทำการปกครองจังหวัด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ทำงานที่ว่าการอำเภอต้องทำงานในระดับปฏิบัติงานโดยลงทำงานในพื้นที่ จึงทำให้รู้ถึงปัญหาอุปสรรคของโครงการมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่ทำการปกครองจังหวัด ซึ่งไม่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในภาคสนามโดยตรง

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในด้านทรัพยากรของโครงการขยายผลการปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานเกษตร จะมองว่าโครงการมีปัญหา

อุปสรรคด้านทรัพยากรมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่ทำการปกครองจังหวัด และที่ที่อำเภอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานเกษตรทราบถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่ใช้ดีกว่า ทั้งนี้เพราะว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานเกษตรมีหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานในพื้นที่

6. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในโครงการขยายผลการปลูกผักปลอดภัยจากสารพิษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ระดับต่ำ จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ระดับต่ำ ไม่เข้าใจว่าหลักการและวิธีการทำงานของระบบ CEO คือการบูรณาการโครงการที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน รวมเป็นโครงการเดียว เพื่อให้มีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ระดับต่ำจึงอาจยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิมที่ต่างคนต่างทำ ทำให้เมื่อต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ยังไม่สามารถปรับตัวได้ จึงมองว่ามีปัญหาอุปสรรคมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการประสานงานของ 5 กระทรวงหลักในการจัดการศึกษาออกโรงเรียนแก่สตรีในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของเบญจนาฏ วัฒนประดิษฐ์ (2533) ที่พบว่าสาเหตุสำคัญของปัญหาในการประสานงานของ 5 กระทรวงหลัก คือแต่ละหน่วยงานต่างคนต่างทำ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่เห็นความสำคัญ แต่ละหน่วยงานมีแผนอยู่แล้ว และขาดข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

7. กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO แตกต่างกัน ไม่ได้ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของโครงการส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงปลาแก่เกษตรกรผู้ยากจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติงานในโครงการนี้ ซึ่งก็คือสำนักงานประมงและที่ว่าการอำเภอ เป็นหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะดังกล่าวเป็นประจำอยู่แล้ว จึงไม่มองเห็นถึงปัญหาอุปสรรคในการประสานความร่วมมือ

8. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรและด้านสื่อสารของโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวในพื้นที่นาร้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO อาจเล็งเห็นถึงจุดบกพร่องหรือข้อจำกัดของทรัพยากรที่ใช้ในการ

ดำเนินโครงการมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะประเด็นเรื่องความไม่เพียงพอของจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ด้วยคุณภาพและจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม

9. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ด้านทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบ CEO ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านความร่วมมือและด้านวัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมการผลิตข้าวในพื้นที่นาร้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO ในเชิงบวก จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO ในเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในรูปแบบการดำเนินงานบริหารราชการแบบ CEO โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่อาจจะไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างแท้จริง และอาจไม่เข้าใจในหลักการการทำงานแบบ CEO จึงอาจไม่ค่อยเต็มใจที่ร่วมกันดำเนินงานโครงการ

10. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านวัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมการผลิตสัตว์ปีกเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ทำงานที่ที่ว่าการอำเภอ จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ทำงานที่ที่ว่าการอำเภอไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโครงการและหน่วยงานไม่สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการนำนโยบายรัฐไปปฏิบัติในระดับจังหวัด : ศึกษากรณีโครงการจังหวัดทดลองบริหารราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา (ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบ CEO) ของเมฆินทร์ เมธาวิกุล (2544-2545 :120-133) ที่พบว่าในระยะแรกของการดำเนินนโยบาย CEO มีปัญหาอุปสรรคมากพอสมควรเพราะขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายอย่างแท้จริง

11. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านอำนาจการและด้านวิธีการทำงานของโครงการส่งเสริมการผลิตสัตว์ปีกเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO อาจไม่เข้าใจในหลักการและวิธีการทำงานแบบ CEO โดยอาจสับสนในสายการบังคับบัญชา และไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตน

12. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ด้านความสัมพันธ์และด้านการสื่อสารของโครงการส่งเสริมการผลิตสัตว์ปีกเพื่อแก้ไขปัญหาคความยากจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติงาน จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ต้องพบปะ ติดต่อกับข้าราชการจำนวนมากและหลากหลายระดับหลากหลายหน่วยงาน จึงมองเห็นถึงปัญหาอุปสรรคได้ดีกว่า

13. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ด้านทัศนคติของข้าราชการต่อระบบ CEO ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์ ด้านการสื่อสาร ด้านทรัพยากร และด้านวิธีทำงานของโครงการส่งเสริมการผลิตสัตว์ปีกเพื่อแก้ไขปัญหาคความยากจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO อยู่ในระดับปานกลาง มองว่าการสื่อสาร วัตถุประสงค์และวิธีการทำงานของโครงการ มีปัญหาอุปสรรคมากกว่า เมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีทัศนคติในระดับปานกลางนั้น มีความรู้สึกต่อต้านระบบ CEO อยู่แล้ว จึงทำให้มองว่ามีปัญหาอุปสรรคมาก ส่วนด้านทรัพยากร ข้าราชการที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบ CEO จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรมากกว่าข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบ CEO มีความเชื่อมั่นในต่อรูปแบบการดำเนินงานแบบ CEO มากกว่าและเล็งเห็นถึงข้อจำกัดในด้านทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในการดำเนินโครงการ จึงมองว่ามีปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรมากกว่า

14. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านความร่วมมือ และด้านการสื่อสารของโครงการ TO BE NO.1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO มีความเข้าใจในหลักการและวิธีการทำงานแบบ CEO น้อยกว่าข้าราชการที่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO จึงไม่เข้าใจในหลักการและวิธีการทำงานแบบ CEO ที่ต้องทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจมีปัญหาเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงาน และการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

15. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ด้านทัศนคติต่อระบบ CEO ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรของโครงการ TO BE NO.1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อระบบ CEO จะมองว่าโครงการมี



ปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรมากกว่าข้าราชการที่มีทัศนคติระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO ในเชิงบวก เห็นถึงข้อจำกัดของทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันในการดำเนินโครงการ จึงมองว่ามีปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรมากกว่า

16. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านอำนาจการของโครงการ TO BE NO.1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ทำงานที่ทำการปกครองจังหวัดและข้าราชการที่ทำงานที่สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะมองว่ามีปัญหาอุปสรรคด้านอำนาจการมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่หน่วยงานทั้งสองแห่งนั้น ไม่คุ้นชินกับการทำงานร่วมกันหลากหลายหน่วยงานและอาจสับสนในสายการบังคับบัญชา รวมถึงอาจสับสนในอำนาจหน้าที่ของตน

17. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านการสื่อสารของโครงการปราบปรามผู้ค้ายาเสพติด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน จะมองว่ามีปัญหาอุปสรรคด้านการสื่อสารมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าหน่วยงานต้องดูแลผู้ปฏิบัติงานในหลายระดับที่มีอยู่จำนวนมากและหลากหลาย และยังคงทำงานร่วมกันกับหลายหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน

18. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ด้านทัศนคติที่มีต่อระบบ CEO ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านวัตถุประสงค์ของโครงการปราบปรามผู้ค้า ยาเสพติด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO ในเชิงบวก จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านวัตถุประสงค์มากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแม้ข้าราชการที่มีทัศนคติต่อระบบ CEO ในเชิงบวกจะเห็นด้วยหรือมีทัศนคติที่ดีต่อระบบ CEO แต่ไม่อาจคาดหวังได้ว่าระบบ CEO จะสามารถผลักดันให้วัตถุประสงค์ของโครงการประสบความสำเร็จ ถ้าหากโครงการเดิมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันยังไม่ปรับวัตถุประสงค์ของโครงการตลอดจนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับระบบการบริหารงานแบบใหม่หรือระบบ CEO

19. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวมและด้านอำนาจการ ของโครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดแบบผู้ป่วยนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ทำงานที่โรงพยาบาล จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่ ศตส. ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะงานที่หน่วยงานทำต่างกัน โดยข้าราชการที่ทำงานที่โรงพยาบาลนั้นมีหน้าที่โดยตรงในการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด ส่วนข้าราชการที่ทำงานที่ ศตส. นั้น มีหน้าที่ประสานงานและนำเสนอรายชื่อผู้ที่ต้อง

เข้ารับทำการบำบัด ซึ่งอาจเกิดความไม่ชัดเจนในการสั่งการ ความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ของตน ความสับสนในสายการบังคับบัญชา และการด้อยประสิทธิภาพในการตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงาน

20. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากร ของโครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดแบบผู้ป่วยนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ในระดับสูงจะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ CEO ในระดับสูง อาจสังเกตเห็นจุดบกพร่องหรือข้อจำกัดด้านทรัพยากรได้มากกว่า โดยเฉพาะเรื่องความไม่เพียงพอของผู้ปฏิบัติงาน ความไม่เพียงพอและด้อยคุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้

21. ปัจจัยทางการบริหารแบบ CEO ด้านทัศนคติต่อระบบ CEO ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านสื่อสารและด้านทรัพยากรของโครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดแบบผู้ป่วยนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีทัศนคติในระดับปานกลาง จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่มีทัศนคติเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีทัศนคติในระดับปานกลางมีอคติหรือไม่ค่อยเชื่อมั่นในระบบ CEO อยู่แล้วจึงมองว่ามีปัญหาอุปสรรคมากกว่า

22. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์ ด้านความสัมพันธ์ ด้านทรัพยากร ด้านการสื่อสาร และด้านวิธีทำงานของโครงการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดแบบผู้ป่วยนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านวัตถุประสงค์ ด้านความสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร ข้าราชการที่ไม่เคยฝึกอบรม จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO อาจไม่เข้าใจในหลักการและวิธีการทำงานแบบ CEO ที่ต้องร่วมทำงานกันหลายหน่วยงาน โดยมีการบูรณาการโครงการและวัตถุประสงค์ของโครงการที่มีความคล้ายคลึงกัน แล้วรวมเป็นโครงการเดียว เพื่อร่วมกันดำเนินโครงการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงมีความสับสนหรือไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์โครงการ และเนื่องจากต้องทำงานร่วมกันหลายหน่วยงานจึงอาจมีปัญหาเรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทำให้มองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า สำหรับด้านทรัพยากรและด้านวิธีทำงาน ข้าราชการที่เคยฝึกอบรม จะมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะว่าข้าราชการที่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับโครงการ CEO อาจสังเกตเห็นถึงข้อจำกัดของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานโครงการร่วมกัน และวิธีการทำงานที่ไม่เป็นมาตรฐานกัน เพราะมีหลายหน่วยงานเข้าร่วมดำเนินโครงการ จึงมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคมากกว่า

23. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวม ด้านวัตถุประสงค์ ด้านความสัมพันธ์และด้านวิธีการทำงาน ของโครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่ทำงานที่ กอ.รมน.และข้าราชการที่ทำงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวมมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ทำงานที่ กอ.รมน.และข้าราชการที่ทำงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน อาจไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการ และมีมาตรฐานในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน และอาจไม่คุ้นชินกับการทำงานร่วมกันหลายหน่วยงาน จึงมองว่าปัญหาอุปสรรคด้านภาพรวมมากกว่า สำหรับด้านวัตถุประสงค์ ข้าราชการที่ทำงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มองว่าปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ทำงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโครงการน้อยกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานจังหวัด หรือเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโครงการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ ข้าราชการที่ทำงานที่ กอ.รมน. มองว่าปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานจังหวัด และที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน นอกจากนี้ข้าราชการที่ทำงานที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน มองว่ามีปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ทำงานที่ กอ.รมน.มีความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างกันน้อยกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานจังหวัด และที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนด้านวิธีการทำงาน ข้าราชการที่ทำงานที่ กอ.รมน. มองว่าปัญหาอุปสรรคมากกว่าข้าราชการที่ทำงานที่สำนักงานจังหวัดและที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะข้าราชการที่ทำงานที่ กอ.รมน.เป็นข้าราชการที่มาจากหลายหน่วยงาน ซึ่งมีวิธีการทำงานที่ไม่สอดคล้องหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงมองว่าโครงการมีปัญหาอุปสรรคด้านวิธีการทำงานมากกว่า

**ข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์ผลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการประสานความร่วมมือของหน่วยงานราชการภายในจังหวัดภายใต้การบริหารแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษาจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทางการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่ร่วมดำเนินโครงการตามโครงการจังหวัดทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการทำงานเป็นหมู่คณะ (Team Work) สร้างการยอมรับและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานจังหวัด โดยจัดให้มีการประชุม สัมมนา ประชาสัมพันธ์ หรือมีกิจกรรมนันทนาการร่วมกันอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อสร้างความสามัคคี ความคุ้นเคยและสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เนื่องจากการวิจัยพบว่าปัญหาด้านความร่วมมือนั้นส่วนใหญ่มาจากการขาดความสามัคคีและความไม่เต็มใจของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ

2. การแต่งตั้ง(ย้าย)ข้าราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การบริหารงบประมาณ การให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการ การวินิจฉัยสั่งการต้องกระทำอย่างโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นหรือทัศนคติที่ดีต่อระบบ CEO โดยมีวิธีการพิจารณาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้ต้องสามารถตรวจสอบได้ด้วย

3. วัตถุประสงค์ของโครงการต้องชัดเจน เข้าใจง่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้และตรวจสอบได้ นอกจากนี้ควรจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและของส่วนบุคคลด้วย โดยร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งพิจารณาจากสภาพปัญหาที่แท้จริง เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด

4. ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สอดคล้องเป็นมาตรฐาน ในทิศทางเดียวกัน และลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและล่าช้าลง และส่วนราชการในจังหวัดควรมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบ CEO อย่างสมบูรณ์ เพื่อความสะดวก รวดเร็วและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. เนื่องจากการวิจัยพบว่าปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรมีระดับความรุนแรงมากที่สุด ดังนั้นจึงควรใช้ทรัพยากรในการดำเนินโครงการอย่างเหมาะสมและเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย และควรรื้ออย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน โดยอาจมีการวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้าร่วมกัน เป็นต้น

6. ต้องมีระบบการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ดี เหมาะสม รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์และสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

เช่นมีการประชาสัมพันธ์หรือรายงานความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของโครงการเป็นระยะๆ เป็นต้น

7. สายการบังคับบัญชา การสั่งการต้องชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสน โดยอาจทำอर्डแสดงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และอาจทำหนังสือสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นต้น

8. เนื่องจากการดำเนินโครงการมีหลายหน่วยงานเข้าร่วม จึงควรแต่งตั้งตัวแทนของแต่ละหน่วยงานเพื่อช่วยในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

9. ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของจังหวัดให้มีความเหมาะสม และทันสมัย โดยจัดอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่จังหวัดนราธิวาสเนื่องจากขณะที่ทำการวิจัย มีเพียงจังหวัดนราธิวาสเท่านั้นที่เป็นจังหวัดทดลองใช้ระบบการบริหารแบบ CEO ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ หรือ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้คือ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูลและจังหวัดสงขลา

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลต่อปัญหาอุปสรรคในการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ร่วมดำเนินโครงการ เช่นภาวะผู้นำของข้าราชการและหัวหน้าหน่วยงาน ความถี่ในการประชุม/พบปะระหว่างหน่วยงานที่ร่วมดำเนินโครงการ เป็นต้น

3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ทำในปีแรกที่เริ่มใช้ระบบ CEO จึงมีประเภทหน่วยงานที่เข้าร่วมไม่หลากหลาย ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการเลือกศึกษาโครงการที่มีหลายประเภทหน่วยงานเข้าร่วม ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่สังกัดราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และหลากหลาย