

scan

**การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ
สำนักงานเขตบางรักกรุงเทพมหานคร**

นางศิริลักษณ์ อุบลเหนือ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Comparison of Management Administration between
the Offices of Klongsan District and Bangrak District of the
Bangkok Metropolitan Administration**

Mrs. Sirilak Ubolnuar

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล	นางศิริลักษณ์ อุบลเหนือ
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2. อาจารย์ พลเอกศรินทร์ รูปกล้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ อุดร ต้นติสุนทร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ พลเอกศรินทร์ รูปกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสุทธิรานนท์)
วันที่...21...เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ.2551...

ชื่อวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นางศิริลักษณ์ อุบลเหนือ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปกกล้า

ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การบริหารจัดการ (2) ปัญหา และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยนำ แฟ้มส-โพสคอร์ด ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการทดสอบ การหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.82 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนในพื้นที่ของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง จำนวน 1,287 คน กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามซึ่งเก็บรวบรวมคืนมาได้ 1,136 คน คิดเป็นร้อยละ 88.26 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,287) ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้คอมพิวเตอร์และใช้สถิติ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง มีความเห็นว่า (1) การบริหารจัดการของสำนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัญหาที่สำคัญ คือ ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ ด้านการบริหารนโยบาย โดยสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วย ส่วนด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มงวด นอกจากนี้ ควรนำตัวแบบ PAMS-POSDCoRB ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง และในอนาคต ควรศึกษาวิจัยหรือประมวลโดยรวมและจัดหมวดหมู่ด้านต่าง ๆ ของตัวแบบดังกล่าวนี้ อันจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

คำสำคัญ การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ กรุงเทพมหานคร

Thesis title: The Comparison of Management Administration between the Offices of Klongsan District and Bangrak District of the Bangkok Metropolitan Administration

Researcher: Mrs. Sirilak Ubolnuar; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisor: (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The objectives of the study were to compare the opinion of the samples on management administration, problems, and development guidelines of management administration of the Offices of Klongsan District and Bangruk District, using PAMS-POSDCoRB consisted of 11 factors: Policy, Authority, Morality, Society, Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting and, Budgeting, as conceptual framework.

This study was a survey research. Instrument used was questionnaire with reliability coefficient at 0.82. Samples were people in two district areas. Data of 1,136 or 88.26% of 1,287 questionnaires were gathered back. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results revealed that the samples of both districts agreed at moderate level with the management administration, problems, and development guideline of management administration of their districts. The significant problem found was the management administration on the issues concerning the society, the District Offices provided no opportunities for the people to participate in the activities involving such issues.

The significant development guidelines were (1) Policy: both District Offices should encourage the people in the area to participate in policy making; (2) Authority: both District Offices should develop and train their personnel at all levels so they could supervise and control the accomplishment of their subordinates' duties; and (3) Budgeting; both District Offices should allow the people in the areas to audit their budget management; in addition, PAMS-POSDCoRB model should be generally used, research concerning the use of the model should be conducted to gather and classify the factors in the model, which would be beneficial to the academic study in the future.

Keywords: Management Administration, Office of Klongsan District, Office of Bangruk District, Bangkok Metropolitan Administration

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความมุ่งมั่น ความตั้งใจ ความอดทน และกำลังใจ โดยตลอดระยะเวลาในการศึกษาได้มีอุปสรรคมากมายไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ด้านภาษา ประสบการณ์ในการวิจัย การดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนาม ซึ่งอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านี้ไม่สามารถผ่านพ้นไปได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากคณาจารย์ เพื่อน ๆ ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว เพื่อน ๆ ที่กำลังศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และครอบครัว

ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิวิจิตรภววรรณ ที่ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ทูมเทกำลังใจ และสติปัญญาอย่างเต็มที่ ดูแล เอาใจใส่การทำงานทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นขณะกำลังศึกษา การทำวิจัย การทำงานภาคสนาม ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ในการวิจัย ช่วยฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้โดยไม่ย่อท้อ อดทนและมีสติ และที่สำคัญคือให้กำลังใจนักศึกษาตลอดมาขอขอบพระคุณ พลเอกศิริรินทร์ ชูปลกล้า ที่ช่วยชี้แนะด้านวิชาการ และให้แนวทางในการทำงานอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ขอขอบพระคุณ อาจารย์อุคร ตันตีสุนทร ที่ให้คำปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ และให้ความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์มหาวชิราลงกรณรัชฎบุรี กรมการแพทย์ทุกท่านที่มีส่วนช่วยในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ขอขอบคุณสามีและลูกที่คอยให้กำลังใจและเป็นแรงผลักดันให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้

ศิริลักษณ์ อุบลเหนือ

10 ธันวาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1	
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ข้อจำกัดการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2	
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการของสำนักงานเขต.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ.....	23
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรักในเชิงเปรียบเทียบ.....	32
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ระยะเวลาการทำวิจัย.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แผนการดำเนินงาน.....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการ ปัญหา และแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.....	62
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจาก กลุ่มตัวอย่าง.....	157
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	179
สรุปการวิจัย.....	179
อภิปรายผล.....	193
ข้อเสนอแนะ.....	220
บรรณานุกรม.....	235
ภาคผนวก.....	238
แบบสอบถาม.....	239
ประวัติผู้วิจัย.....	248

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามคล้ายคลึงและความแตกต่าง.....	38
ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตาม ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่.....	39
ตารางที่ 3.1 ประเภทของประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวมได้จริง.....	45
ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงานตลอด โครงการวิจัย.....	53
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสานที่ตอบแบบสอบถาม (n = 594) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	58
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตบางรักที่ตอบแบบสอบถาม (n = 542) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	59
ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสาน (n = 594) และสำนักงานเขตบางรัก (n = 542) ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	60
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารนโยบาย.....	62
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารนโยบาย.....	64
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่.....	65
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.8	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารคุณธรรม.....	67
ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารคุณธรรม.....	68
ตารางที่ 4.10	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม.....	69
ตารางที่ 4.11	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม.....	71
ตารางที่ 4.12	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน.....	72
ตารางที่ 4.13	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน.....	73
ตารางที่ 4.14	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์การ.....	74
ตารางที่ 4.15	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์การ.....	75
ตารางที่ 4.16	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.17	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	78
ตารางที่ 4.18	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการอำนวยความสะดวก.....	79
ตารางที่ 4.19	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการอำนวยความสะดวก.....	80
ตารางที่ 4.20	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน.....	81
ตารางที่ 4.21	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน.....	82
ตารางที่ 4.22	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการรายงาน.....	83
ตารางที่ 4.23	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการรายงาน.....	85
ตารางที่ 4.24	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการงบประมาณ.....	86
ตารางที่ 4.25	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการบริหารจัดการ ด้านการงบประมาณ.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสาน ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน.....	88
ตารางที่ 4.27	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน.....	89
ตารางที่ 4.28	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย.....	90
ตารางที่ 4.29	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่.....	93
ตารางที่ 4.30	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม.....	95
ตารางที่ 4.31	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม.....	97
ตารางที่ 4.32	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการวางแผน.....	99
ตารางที่ 4.33	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ.....	101
ตารางที่ 4.34	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	103
ตารางที่ 4.35	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.36	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการประสานงาน.....	107
ตารางที่ 4.37	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามศักยภาพด้านการรายงาน.....	109
ตารางที่ 4.38	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ.....	111
ตารางที่ 4.39	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 11 ด้าน.....	113
ตารางที่ 4.40	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน.....	114
ตารางที่ 4.41	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน.....	122
ตารางที่ 4.42	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา การบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน.....	130
ตารางที่ 4.43	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ 11 ด้าน.....	138
ตารางที่ 4.44	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ 11 ด้าน.....	143
ตารางที่ 4.45	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ 11 ด้าน.....	148

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.46	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมศักยภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน.....	154
ตารางที่ 4.47	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน.....	155
ตารางที่ 4.48	ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.....	156
ตารางที่ 4.49	ค่าสถิติสรุปเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ <u>หนึ่ง</u> การบริหารจัดการ <u>สอง</u> ปัญหา <u>สาม</u> แนวทางการพัฒนา และ <u>สี่</u> การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.....	163
ตารางที่ 5.1	สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และอาชีพ.....	182
ตารางที่ 5.2	สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน.....	183
ตารางที่ 5.3	สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน.....	187
ตารางที่ 5.4	สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน.....	190
ตารางที่ 5.5	สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.....	193

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 5.6 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่าง สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.....	194
ตารางที่ 5.7 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.....	218

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	3
ภาพที่ 2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อ การบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB.....	21
ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB.....	22
ภาพที่ 2.3 ผังการบริหารงานสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร.....	36
ภาพที่ 2.4 ผังการบริหารงานสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร.....	37
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม.....	51
ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขต คลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ทั้ง 11 ด้าน.....	158
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการบริหารจัดการของสำนักงานเขต คลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์.....	205

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษในสังกัดของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เกิดขึ้นโดยกฎหมายพิเศษที่ใช้เฉพาะกรุงเทพมหานครเท่านั้น ใช้หลักการกระจายอำนาจและให้บริการสาธารณะบางส่วนแทนหน่วยงานในสังกัดของราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยมีความเป็นอิสระพอสมควร มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เป็นกฎหมายที่ได้กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครไว้ พร้อมทั้งกำหนดให้หัวหน้าฝ่ายบริหารคือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ในขณะที่ผู้อำนวยการเขตที่มีอยู่จำนวน 50 คนในสำนักงานเขต 50 เขต มาจากข้าราชการประจำซึ่งมิได้มาจากการเลือกตั้ง อย่างไรก็ตาม อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นไปในลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ตัวของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก เป็นหน่วยงานในสังกัดของกรุงเทพมหานคร ได้ประสบปัญหาหลายเรื่อง เช่น ปัญหาด้านการบริหารนโยบาย ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการวางแผน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประสานงาน และด้านการงบประมาณ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพที่สนองความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) ที่บัญญัติไว้ว่า “มาตรา 74 บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมอำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกนำสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมาเปรียบเทียบกัน เนื่องจากความคล้ายคลึงกันของสำนักงานเขต 2 เขต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จัดตั้งขึ้นในเวลาใกล้เคียงกัน มีอาณาเขตติดต่อกัน มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน และมีการแบ่งเขตการปกครองใกล้เคียงกัน รวมทั้งความแตกต่างกันของสำนักงานเขต 2 เขต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความแตกต่างกัน

ด้านวัฒนธรรมและอาชีพ กล่าวคือ สำนักงานเขตคลองสานเป็นเขตอนุรักษ์เมืองเก่า เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม ในขณะที่สำนักงานเขตบางรักเป็นเขตศูนย์กลางธุรกิจ การค้า การบริการ จึงน่าที่จะได้ศึกษาว่า ความคล้ายคลึงและความแตกต่างดังกล่าวนี้ จะทำให้การบริหารจัดการของแต่ละสำนักงานจะแตกต่างกันหรือไม่

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาเปรียบเทียบและนำมาสู่การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” โดยนำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์ด (PAMS-POSDCoRB) มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ การศึกษาเปรียบเทียบเช่นนี้ ยังไม่เคยปรากฏมาก่อนหรือมีอยู่น้อยมาก น่าจะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและในทางปฏิบัติต่อหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรักในเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ในปัจจุบันของสำนักงานเขต

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต 2 แห่งในเชิงเปรียบเทียบ ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่ในอดีตกับปัจจุบันอันจะใช้เป็นพื้นฐานสำหรับเสนอข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ต่อไป

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

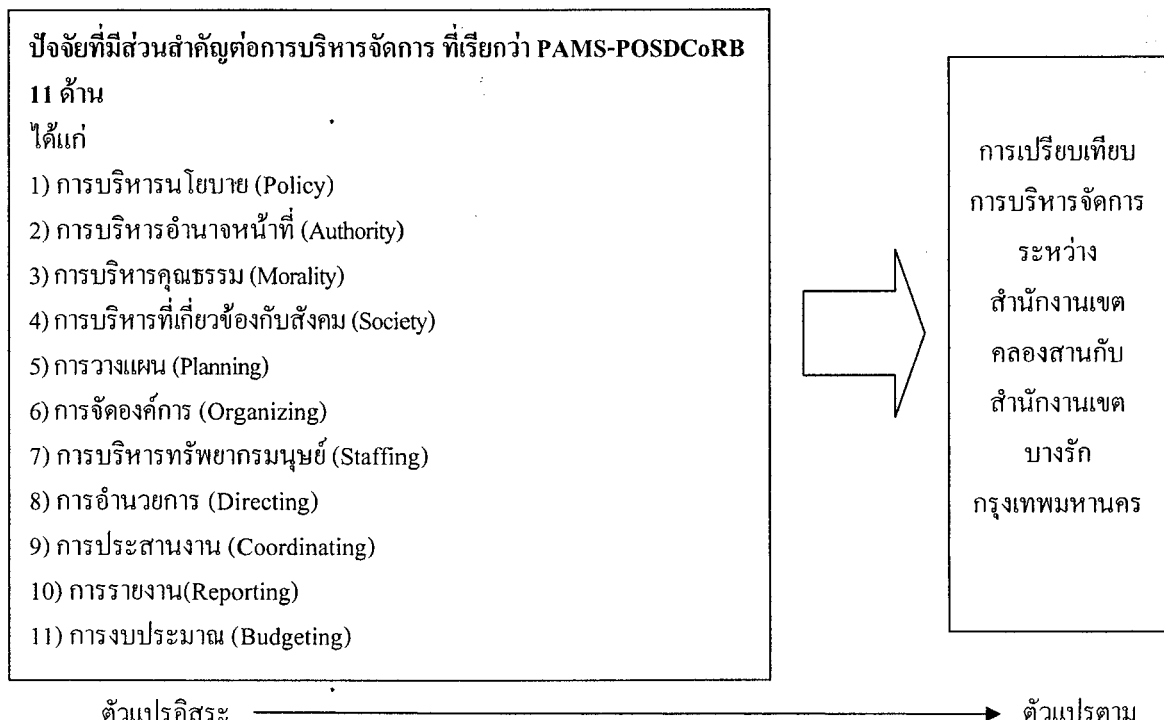
เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เนื่องจากการศึกษาไม่อาจสมบูรณ์ได้หากขาดการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ข้อมูลส่วนนี้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) สำหรับพัฒนา ปรับปรุง หรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของหน่วยงาน

และบุคลากรของทั้ง 2 แห่งในเชิงเปรียบเทียบ ในอนาคต ซึ่งจำเป็นยิ่งสำหรับหน่วยงานและบุคลากร

โดยหน่วยงานและบุคลากรอาจนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยในที่นี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยในที่นี้ ได้ถือว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) 11 ด้าน” เป็นตัวแปรอิสระ ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบด้วย การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ทั้งนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์และการพัฒนา” (2549: 64-66) ส่วน “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่ใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ เพราะ PAMS-POSDCoRB นอกจากจะเป็นเครื่องมือทางวิชาการสำคัญหรือเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่จะช่วยให้เข้าใจและสามารถเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรักแล้ว ยังประกอบด้วยปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน นอกจากนี้ ยังนำ PAMS-POSDCoRB มาปรับใช้กับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม อีกทั้ง PAMS-POSDCoRB ยังเป็นที่รู้จักและนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายพอสมควร ตัวอย่างเช่น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 34-77) การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง; (2548: 92-93) การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ; (2548: 8-12) แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์; (2549: 61-66) แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: การประยุกต์และการพัฒนา; และ (2549: 161-270) หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดการวิจัยหรือการวิเคราะห์ไม่ว่าจะเป็นลักษณะหรือรูปแบบใด ย่อมต้องมีข้อจำกัดหรือมีผู้โต้แย้งได้เสมอไม่มากก็น้อย กรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษาเสนอไว้นี้ย่อมมีข้อจำกัดและไม่อาจนับได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ที่สุด ข้อจำกัดของกรอบแนวคิดนี้คือเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันเท่านั้น แต่ในอนาคตหากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองขึ้น อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องได้บ้าง อีกทั้งกรอบแนวคิดดังกล่าว

สร้างโดยนักวิชาการไทย จึงอาจไม่ได้รับการยอมรับหรือมีข้อโต้แย้งบ้าง รวมตลอดถึงการที่กรอบแนวคิดนี้ละเอียดและครอบคลุมการบริหารจัดการมากถึง 11 เรื่อง หรือ 11 ด้าน จึงอาจถูกมองไปได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่ละเอียดและครอบคลุมมากเกินไป และยากต่อการนำไปปฏิบัติ

4. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้มีขอบเขตการวิจัยครอบคลุม 3 หัวข้อได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านพื้นที่ รวมทั้งด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้งนี้ ไม่ได้นำข้อมูลส่วนบุคคลมาเปรียบเทียบด้วย

ขอบเขตการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 บท โดยในแต่ละบทมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้
บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมกระบวนการศึกษาทางวิชาการอย่างเป็นระบบเริ่มจาก

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภท เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย โดยครอบคลุมเรื่องแนวคิดสำคัญของ PAMS-POSDCoRB ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่น่าสนใจในครั้งนี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ครอบคลุมระเบียบวิธีวิจัย ที่ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงาน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสนาม

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับใช้ในการเสนอแนะหรือพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสมกับสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ เป็นการวิจัยสนามที่ทำการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง เท่านั้น

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 หัวข้อ

4.3.1 ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก แบ่งเป็น

1) ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 108,489 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตคลองสาน ณ เดือนเมษายน 2549)

2) ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 49,693 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตบางรัก ณ เดือนเมษายน 2549)

รวมประชากรทั้ง 2 เขต 158,182 คน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนทั้งหมดของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

1) ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 674 คน

2) ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 613 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 แห่ง 1,287 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างนี้ ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

เหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเฉพาะประชาชน เพราะประชาชนในสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เป็นผู้รับบริการสาธารณะจากสำนักงานเขต เป็นกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่จึงมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลจากการบริหารจัดการของทั้ง 2 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเช่นนี้ น่าจะสะท้อนถึงการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดในการวิจัยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ข้อจำกัดด้านพื้นที่ และข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อขอบเขตการวิจัยข้างต้น

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เน้นศึกษาเปรียบเทียบการบริหาร

จัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น โดยใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ ทั้งนี้ ไม่ครอบคลุมเรื่องกฎหมาย หรือ นโยบายของรัฐบาล เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและเวลา อีกทั้ง เรื่องดังกล่าวควรแยกศึกษาต่างหาก

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเปรียบเทียบเฉพาะสำนักงานเขต 2 แห่ง ในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ไม่ได้เปรียบเทียบกับเขตอื่น ๆ ด้วย

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาเฉพาะประชาชนในเขตคลองสานและเขตบางรักเท่านั้น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เนื่องจากการให้ความหมายศัพท์หรือคำ ๆ หนึ่งนั้น เป็นเรื่องยากมากที่จะได้รับการยอมรับจากทุกคน ความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันย่อมเกิดขึ้นได้เป็นธรรมดา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ แนวคิด และวัตถุประสงค์ของผู้หรือผู้ให้ความหมายนั้น ๆ เมื่อเป็นเช่นนี้ คำศัพท์หรือคำต่าง ๆ ที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงจำเป็นต้องให้ความหมายเฉพาะหรือนิยามศัพท์เฉพาะไว้ด้วยเพื่อป้องกันการสับสน เข้าใจผิดรวมทั้งเพื่อให้ผู้ศึกษา และผู้อ่านเข้าใจตรงกันในเวลาเดียวกัน ความหมายหรือนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ยังต้องสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยที่กล่าวไว้แล้วข้างต้นและสอดคล้องกับบทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องด้วย

สำหรับแนวทางการจัดหัวข้อย่อยในนิยามศัพท์เฉพาะนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในชื่อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยมาจัดเป็นหลัก นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

6.1 การเปรียบเทียบ หมายถึง การพิจารณาศึกษาลักษณะที่มีความเหมือน และ/หรือ ความแตกต่างระหว่างส่วนหนึ่งหรือสิ่งหนึ่งกับส่วนอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ในที่นี้เน้นการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่ล้วนเป็นหน่วยงานของรัฐ

6.2 การบริหารจัดการ หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินงานหรือ การบริหารงานของสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่ล้วนเป็น หน่วยงานของรัฐ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชนและประเทศชาติ ทั้งนี้ โดยใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการ วิเคราะห์

6.3 สำนักงานเขต หมายถึง สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก

6.3.1 สำนักงานเขตคลองสาน หมายถึง สำนักงานเขตหนึ่งในจำนวนทั้งหมด 50 เขตของกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ทิศเหนือติดต่อกับเขตพระนครและเขตสัมพันธวงศ์ ทิศใต้ติดต่อกับเขตบางคอแหลม ทิศตะวันออกติดต่อกับเขตบางรักและเขตสาทร และทิศตะวันตกติดต่อกับ เขตธนบุรี

6.3.2 สำนักงานเขตบางรัก หมายถึง สำนักงานเขตหนึ่งในจำนวนทั้งหมด 50 เขตของกรุงเทพมหานคร มีพื้นที่ทิศเหนือและทิศตะวันออกติดต่อกับเขตปทุมวัน ทิศใต้ติดต่อกับเขตสาทร และเขตปทุมวัน ทิศตะวันตกติดต่อกับเขตคลองสาน และทิศตะวันตกเฉียงเหนือติดต่อกับเขตสัมพันธวงศ์

6.4 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB หมายถึง กรอบแนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่

6.4.1 การบริหารนโยบาย (Policy) หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติที่สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ของการพัฒนาสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ซึ่งหมายถึงลักษณะของการวางแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ (2) การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตมีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย

6.4.2 การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก โดยมีกฎหมายและระเบียบรองรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ และ (2) สำนักงานเขตกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

6.4.3 การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและ/หรือจริยธรรม โดยครอบคลุมธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ได้แก่ การใช้หลักธรรมในการบริหารงาน การมีจิตสำนึกที่ดีในการบริหารงาน การใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการได้ และ (2) สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ

6.4.4 การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก หรือนุเคราะห์ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมในการอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน รวมถึงการมีเป้าหมายในการให้บริการที่ดีด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตปฏิบัติงานในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม และ (2) สำนักงานเขตบริหารจัดการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

6.4.5 การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน และ (2) สำนักงานเขตมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์

6.4.6 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง รูปแบบและโครงสร้าง รวมทั้งการจัดส่วนราชการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน และ (2) สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

6.4.7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการจัดแบ่งงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง และ (2) สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดอย่างจริงจัง

6.4.8 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การบังคับบัญชา ควบคุม และรับผิดชอบของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขต ควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะผู้นำ หรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ

6.4.9 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กับบุคคล ระหว่างสำนักงานเขตด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน และ (2) สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6.4.10 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานเสนอความคิดเห็น หรือยื่นเรื่องร้องเรียน การควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ และ (2) สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด

6.4.11 การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การคลัง การงบประมาณ รายได้และค่าใช้จ่ายของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณ การจัดสรรค่าตอบแทนบุคลากร วางแผนงบประมาณเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจ ตลอดจนการใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด และ (2) สำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ คือ องค์กรความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.1 องค์กรความรู้ใหม่

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือความรู้ทางวิชาการใหม่ โดยองค์ความรู้หมายถึงความรู้ที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และความรู้ที่เกิดขึ้นนั้น สามารถนำไปใช้ในลักษณะต่าง ๆ (<http://www.loeii2.net>) กล่าวคือ การได้ทราบและเข้าใจถึงความเหมือนและความแตกต่างของการบริหารจัดการ ปัญหา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ซึ่งเป็นการศึกษาที่ยังไม่เคยมีบุคคลหรือหน่วยงานใดเคยทำมาก่อนหรือมีอยู่น้อยมาก

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

7.2.1 เพื่อให้ทราบและเข้าใจข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในเชิงเปรียบเทียบ โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

7.2.2 เพื่อนักศึกษาหรือสถาบันการศึกษานำข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ไปเป็นข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเปรียบเทียบอย่างละเอียดหรือเพิ่มเติมเนื้อหาสาระทางวิชาการให้มากขึ้นไปอีก

7.2.3 เป็นการนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการของหน่วยงาน ซึ่งในทางวิชาการแล้ว ถือเป็นการสร้างสรรค์วิชาการในเชิงเปรียบเทียบเพิ่มมากขึ้น

7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.3.1 สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักอาจนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เช่น ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรของตน

7.3.2 สำนักงานเขตอื่นจะได้นำแนวทางการพัฒนาสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ไปปรับใช้กับสำนักงานเขตของตนต่อไป

7.3.3 ในส่วนของประชาชน จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาในครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการของสำนักงานเขต 2 แห่งในเชิงเปรียบเทียบ และทำให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปใช้ในการแสดงออกหรือเข้าไปมีส่วนร่วมตามที่กฎหมายบัญญัติ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ เช่น นำไปใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดของการศึกษานิยามศัพท์ เฉพาะ การเขียนแบบสอบถาม และเสนอข้อเสนอแนะ เป็นต้น สำหรับการจัดแบ่งหรือกำหนด หัวข้อของบทที่ 2 นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยตามที่ได้ปรากฏอยู่ในบทที่ 1 วรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องที่ นำเสนอในที่นี้ ครอบคลุมหัวข้อเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการของสำนักงานเขต (ตัวแปรตาม)
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
5. ความเป็นมา โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในเชิงเปรียบเทียบ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เน้นเรื่องการบริหารจัดการ ผู้ศึกษาจึงได้ ทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ มาเสนอไว้ โดยเรียงลำดับจากปีที่เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด รวมทั้งเริ่มจากนักวิชาการไทยและตามด้วย นักวิชาการต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการบริหาร” ได้อธิบาย ถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

ไพบูลย์ ช่างเรียน อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 7) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและเศรษฐกิจพอเพียง” ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคน มาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549) บทความ เรื่อง “แนวคิดความหมายและความสำคัญของการบริหารการพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายความหมายของคำว่า การบริหารจัดการและคำอื่นที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น การบริหารการพัฒนา ไว้ว่า แนวทางหรือวิธีการบริหารของหน่วยงานภาครัฐมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามยุคสมัย และเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ ปัจจัยภายนอก เช่น กระแสโลกหรืออิทธิพลของประเทศมหาอำนาจที่แพร่กระจายหรือส่งออกแนวทางหรือวิธีการบริหารงาน โดยส่วนหนึ่งเข้ามาทางวิชาการหรือตำราหนังสือที่นักวิชาการได้รับอิทธิพลหรือนำเข้ามาจากต่างประเทศ ส่วนปัจจัยภายใน เช่น หัวหน้ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญหรือยึดถือแนวทางหรือวิธีการใด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน คือ ในสมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้นำคำว่า “การพัฒนา” มาใช้กันอย่างแพร่หลาย ขณะที่สมัย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร คำว่า “การบริหารจัดการ” มาใช้

สำหรับแนวทางหรือวิธีการบริหารงานที่หน่วยงานภาครัฐนำมาใช้นั้น มีวิวัฒนาการพอสรุปได้ว่า ก่อนที่จะใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) มีคำหลายคำที่รัฐบาลได้นำมาใช้ เช่น การบริหารราชการแผ่นดินหรือการบริหารภาครัฐ (public administration) การบริหาร (administration) การพัฒนา (development) การพัฒนาชุมชน (community development) การพัฒนาชนบท (rural development) จากนั้นจึงมาใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) และยังใช้คำอื่น เป็นต้นว่า การพัฒนาแบบยั่งยืน (sustainable development) การพัฒนาแบบพอเพียง (sufficient development) การพัฒนาแนวพุทธ (Buddhist development การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) การจัดการ (management) การบริหารและการจัดการ (administration and management) ล่าสุด รัฐบาลภายใต้การนำของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ (management administration) มาใช้อย่างแพร่หลายและในอนาคต อาจเกิดคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) ขึ้นมาอีก

นอกจากนั้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 29-31) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด หรือ ซีอีโอ (chief executive officer) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ ไร่ อย่างไรก็ดี ภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

อีกทั้ง วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร็บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้อธิบายต่อไปว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็น ได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ใน การปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงาน

ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการ เน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร รวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ ดังนี้

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น

- 1) การบริหารนโยบาย (Policy)
- 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority)
- 3) การบริหารคุณธรรม (Morality)
- 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)
- 5) การวางแผน (Planning)
- 6) การจัดองค์การ (Organizing)
- 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)
- 8) การอำนวยการ (Directing)
- 9) การประสานงาน (Coordinating)
- 10) การรายงาน (Reporting)
- 11) การงบประมาณ (Budgeting)

เฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 7) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและเศรษฐกิจพอเพียง” ให้ความหมายการบริหารไว้

ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ปีเตอร์ เอฟ. ครัคเกอร์ อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 7) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและเศรษฐกิจพอเพียง” กล่าวว่า การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร

สรุป จากความหมายของการบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการของนักวิชาการ ทั้ง 5 คน ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์ได้ว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ คล้ายหรือเหมือนกันมาก ซึ่งความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการบางคน มีลักษณะกว้าง ๆ ครอบคลุมทุกเรื่อง ไม่เฉพาะเจาะจง สามารถใช้ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการบางคน ใช้เฉพาะภาครัฐหรือเอกชนเท่านั้น ในที่นี้ผู้ศึกษาได้ใช้คำว่า การบริหารจัดการ โดยยึดถือความหมายของการบริหารจัดการของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ดังกล่าวข้างต้นเป็นหลัก เนื่องจากได้ให้ความหมายไว้อย่างครอบคลุมครบถ้วน สำหรับความหมายของการบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้ หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินงานหรือการบริหารงานของสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ ทั้งนี้ โดยใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ (ดังจะได้นำเสนอต่อไป)

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ)

สืบเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ซึ่งผู้ศึกษาได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ PAM-POSDCoRB ดังต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 8-12) ในหนังสือ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบทางสังคมศาสตร์” ได้อธิบายว่า กระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด จึงได้จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” คือ โปสคอร์บ (POSDCoRB) ของ ลูเธอร์ เอช กุลลิก และลินคอล์น เอฟ เออร์วิก (Luther H. Gulick and Lyndall F. Urwick) ที่เขียนไว้ใน Papers on the Science of

Administration : Notes on the Theory of Organization ในปี ค.ศ. 1937 มาใช้ POSDCoRB แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 3) การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารบุคลากร (Staffing)
- 4) การอำนวยความสะดวก (Directing)
- 5) การประสานงาน (Coordinating)
- 6) การรายงาน (Reporting)
- 7) การงบประมาณ (Budgeting)

คำว่า “POSDCoRB” เฉพาะตัว Co นั้น ในหนังสือบางเล่มอาจเขียนด้วยตัวใหญ่ทั้ง 2 ตัว คือ CO แต่ในที่นี้ใช้ o ตัวเล็ก เพราะหมายถึง Coordinating อีกทั้ง POSDCoRB ประกอบด้วย 7 ตัว หรืออาจเรียกว่า 7 ปัจจัย หรือกิจกรรม หรือขั้นตอนก็ได้ และถ้าใช้ O ตัวใหญ่ จะทำให้เข้าใจผิดหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ง่ายว่า O ตัวใหญ่นั้นเป็นอีก 1 ตัว หรือมีความหมายเพิ่มขึ้นอีก 1 ตัว เป็น 8 ตัว

วิช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 20 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> อธิบายว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น แนวคิดของ ลูเธอร์ เอช. กุลลิก และ ลินดอลล์ เอฟ. เออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall F. Urwick) เขียนไว้ใน Papers on the Science of Administration : Notes on the Theory of Organization ในปี ค.ศ. 1937 โพลค ออร์บ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารบุคลากร (Staffing) (4) การอำนวยความสะดวก (Directing) (5) การประสานงาน (Coordinating) (6) การรายงาน (Reporting) และ (7) การงบประมาณ (Budgeting) เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) กระบวนการบริหาร หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการบริหารคือ พอคค์ (POCCC) ของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การบังคับบัญชาหรือสั่งการ (Commanding) (4) การประสานงาน (Coordinating) และ (5) การควบคุม (Controlling) ฮาร์โรลด์ ดี. คูนท์ซ์ และซีริล โอ ดอนเนล (Harold D. Koontz and Cyril O' Donnel) กระบวนการบริหารที่เรียกว่า โพลสค์ โมเดล (POSDC Model) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเจ้าหน้าที่ (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) และการควบคุมงาน

(Controlling) เซียร์ (Sear) กระบวนการบริหารที่เรียกว่า พอดคอค (PODCoC) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planing) การจัดรูปแบบการบริหารโดยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (Organizing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (Controlling) แกรี เดสสเลอร์ (Gary Dessler) กระบวนการบริหารประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ชูบ กาญจนประกร ได้เคยนำคำว่า PA-POSDCoRB มาใช้ โดยคำว่า P หมายถึง การกำหนดนโยบาย (Policy) ส่วนคำว่า A หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และต่อมา วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ปรับมาเป็น PAMS-POSDCoRB โดยให้ความหมายของคำแตกต่างกันไป

ชูบ กาญจนประกร อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้เคยนำคำว่า PA-POSDCoRB มาใช้ โดยคำว่า P หมายถึง นโยบาย ส่วนคำว่า A หมายถึง อำนาจหน้าที่ และต่อมา วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ปรับมาเป็น PAMS-POSDCoRB โดยให้ความหมายของคำแตกต่างกันไป

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” คือ PAMS-POSDCoRB มาใช้ โดยก่อนที่จะอธิบาย PAMS-POSDCoRB วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้อธิบายทำความเข้าใจเหตุผลที่นำ POSDCoRB มาใช้เพราะเป็นกระบวนการที่คุ้นเคยและใช้กันอย่างกว้างขวางพอสมควรในวงวิชาการ โดยครอบคลุมขั้นตอนการบริหารจัดการ จำนวน 7 เรื่อง อย่างเจาะจงและชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารงานอื่น ๆ เป็นต้นว่า

1) กระบวนการบริหารงาน 5 ขั้นตอน ที่เรียกว่า พอคค (POCCCC) ของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาหรือสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

2) กระบวนการบริหารงาน 5 ขั้นตอน ของ แกรี เดสสเลอร์ (Gary Dessler) แบ่งเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

3) กระบวนการบริหารงาน 6 ขั้นตอน ที่เรียกว่า ไอเทอมส์ (ITERMS) ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร (Information) เทคโนโลยี (Technology) สถานะทางเศรษฐกิจ (Economic status) ทรัพยากร (Resources) จริยธรรม (Morality) และการติดต่อสัมพันธ์ หรือระบบสังคม (Sociality)

4) ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารหรือวิเคราะห์หน่วยงาน 4 ประการ ที่เรียกว่า สวอท (SWOT) ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weak) โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat)

5) ปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานสัมฤทธิ์ผล 7 ประการ ของบริษัทแมคคินซี (McKinsey) อันได้แก่ Structure, System, Style, Staff, Skill, Strategy, และ Shared Values เรียกว่า McKinsey 7-S framework หรือ 7-S

6) กระบวนการบริหารงานของไทย 5 ส ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย

7) กระบวนการบริหารงานของไทย 5 ป ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประโยชน์ ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์

8) นอกจากนี้แล้ว วิธีการบริหารงานหรือเทคนิคการบริหารแบบอื่น ๆ แม้บางวิธีจะช่วยให้การบริหารงานสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย แต่ล้วนไม่มีขั้นตอนที่ชัดเจน หากความแน่นอนได้ยากมาก ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจะกำหนดขึ้นเองเป็นส่วนใหญ่ เช่น การบริหารงานตามวัตถุประสงค์ หรือ MBO (Management By Objective) การบริหารงานโดยกลุ่มสร้างคุณภาพหรือ QCC (Quality Control Circle) การบริหารงานแนวทางสู่คุณภาพหรือมาตรฐาน ISO 9000 การบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ หรือ TQM (Total Quality Management) การบริหารโดยอาศัยระบบข้อมูล ที่เรียกว่า MIS (Management Information System) หรืออาจเรียกว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร การรี้อระบบ (Re-engineering) การบริหารโดยใช้แผนภูมิควบคุม ที่เรียกว่า Gantt Chart การบริหารโดยประเมินความสามารถผู้บริหาร หรือ MEI (Management Excellence Inventory) การบริหารหรือปรับปรุงหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ที่เรียกว่า Benchmarking การบริหารแบบเครือข่าย ที่เรียกว่า Networking Management การบริหารแบบเดินดูแลให้ทั่วถึง หรือ MBWA (Management By Wandering Around) หรือการบริหารแบบเดินไปรอบ ๆ หรือ WAM (Walk Around Management) เหล่านี้เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า POSDCoRB จะเป็นที่คุ้นเคย ใช้กันอย่างกว้างขวาง และครอบคลุมขั้นตอนการบริหารจัดการจำนวน 7 เรื่อง ซึ่งชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารงานอื่น ๆ ดังกล่าวผ่านมานี้แล้ว หากวิเคราะห์ต่อไปก็จะพบว่า POSDCoRB มีข้อบกพร่องบางประการ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ จึงนำ POSDCoRB มาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สมบูรณ์เพิ่มขึ้นเป็น PAMS-POSDCoRB ด้วยเหตุผล ดังนี้

หนึ่ง POSDCoRB เกือบทั้งหมดเน้นส่วนที่เป็นวัตถุที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน และเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนด้านวัตถุอาจเรียกส่วนนี้ว่ากระบวนการบริหารจัดการที่เป็นฮาร์ดแวร์ (hardware) ขณะเดียวกัน POSDCoRB ได้ละเลยหรือไม่เน้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ซึ่งมองเห็นได้ยาก และให้ผลตอบแทนที่ไม่ชัดเจน ดังเช่น การพัฒนาจิตใจ จริยธรรม และจิตวิญญาณของบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเรียกส่วนนี้ว่า กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นซอฟต์แวร์

(software) แม้ใน POSDCoRB มีส่วนที่เป็นซอฟต์แวร์บ้าง คือ การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) เช่น มีการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ก็ถือว่าน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์

สอง POSDCoRB ไม่ได้กล่าวถึงเรื่องนโยบาย (policy) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นยิ่งของทุกหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีนโยบายเสมอ อีกทั้งในกระบวนการบริหารจัดการไม่อาจขาดเรื่องนี้ได้ แม้อาจมีผลดีความหรือโต้แย้งว่าเรื่องนโยบายได้แทรกอยู่ในเรื่อง การวางแผนก็ตาม แต่โดยข้อเท็จจริง นโยบายมีความสำคัญมากและมาก่อนการวางแผน ดังนั้น จึงควรแยกเรื่องนโยบายออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน

สาม POSDCoRB ไม่ได้กล่าวถึงเรื่อง อำนาจหน้าที่ (authority) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหารจัดการ ความสำคัญของอำนาจหน้าที่ยังเห็นได้จากเหตุผลที่ว่า ในการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐทุกแห่งจะต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายรองรับเสมอ โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย และในกฎหมายเกือบทุกฉบับซึ่งรวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กล่าวถึงหน่วยงานของรัฐ จะมีบทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่ไว้ด้วยเสมอ ถึงแม้ว่าอาจมีผู้ตีความหรือโต้แย้งว่าเรื่องอำนาจหน้าที่นั้น ได้แทรกอยู่ในเรื่อง การอำนวยความสะดวก ก็ตาม แต่ก็ไม่เด่นชัด จึงควรแยกออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน

สี่ จริยธรรม (morality) และจิตวิญญาณ (spirit) ดังกล่าว ไว้แล้วว่า POSDCoRB เกือบทั้งหมดเน้นส่วนที่เป็นวัตถุที่เรียกว่า ฮาร์ดแวร์ โดยละเลยเรื่องสำคัญที่เป็นซอฟต์แวร์ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัดเจนและให้ผลตอบแทนไม่ชัดเจน ประกอบกับเรื่องจริยธรรมและจิตวิญญาณเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ราชการของทุกหน่วยงานไม่อาจบรรลุผลสำเร็จที่ตอบสนองหรือให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และขาดจิตวิญญาณของการให้บริการที่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นต้น ดังนั้น จึงสมควรที่จะเพิ่มเติม 2 ส่วนนี้เข้าไปอีกเพื่อช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการครอบคลุมครบถ้วน พร้อมกับเกิดความสมดุลระหว่างส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เพิ่มมากขึ้นด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ จึงได้พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB มาเป็น PAMS-POSDCoRB และนำมาใช้เป็นกลุ่มปัญหาด้านการบริหารจัดการกลุ่มหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมมากถึง 11 ขั้นตอน หรือ 11 ปัญหา ดังต่อไปนี้

1) นโยบาย (Policy) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับหลักและวิธีปฏิบัติที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิสัยทัศน์หรือลักษณะของการวางแนวทางการบริหารงาน หรือการพัฒนาหน่วยงานของรัฐไว้ในอนาคตในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

2) อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจ และความรับผิดชอบ ที่กฎหมายมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3) จริยธรรม (Morality) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4) จิตวิญญาณ (Spirit) หรือสังคม (Society) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับจิตวิญญาณของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

5) การวางแผน (Planning) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนของหน่วยงานของรัฐ

6) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้าง และการจัดส่วนราชการของหน่วยงานของรัฐ

7) การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานที่เกี่ยวกับบุคลากรของหน่วยงานของรัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ

8) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการบังคับบัญชาควบคุม และรับผิดชอบการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐ

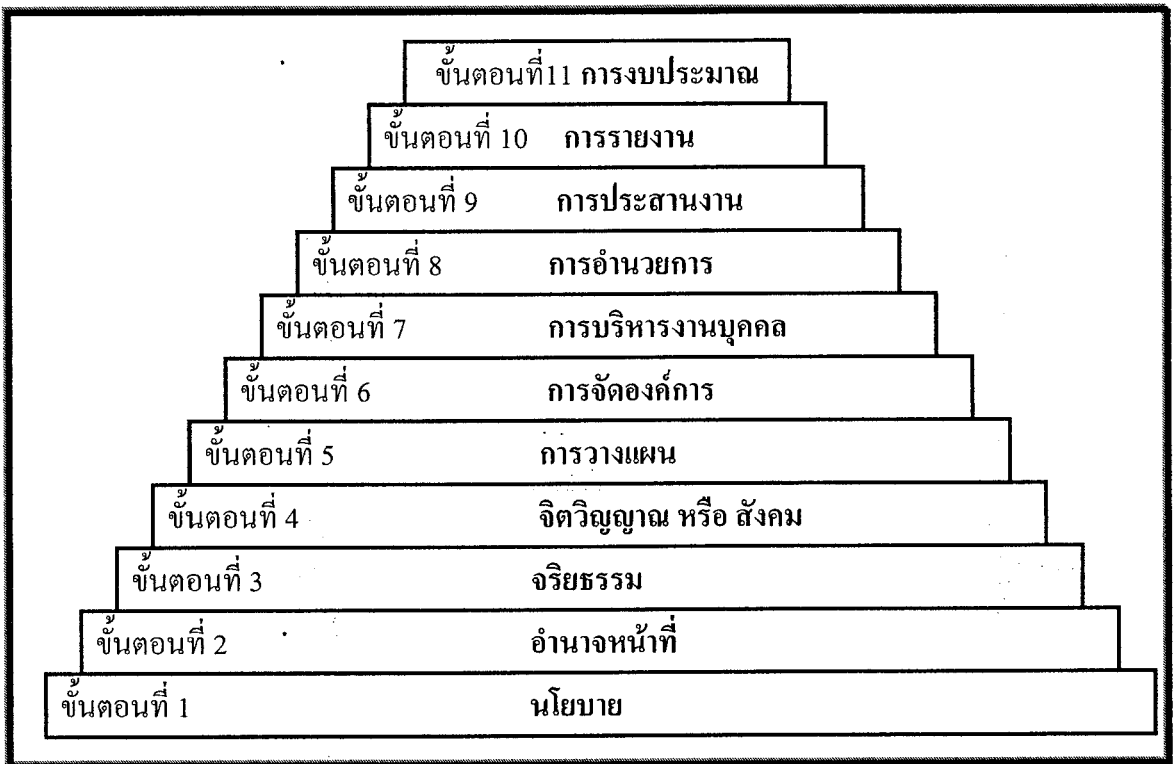
9) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และระหว่างบุคคลด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ภายนอก ระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน

10) การรายงาน (Reporting) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการรายงานเสนอความเห็น หรือยื่นเรื่อง และการควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐจากภายในและภายนอก

11) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการคลัง การงบประมาณ รายได้และรายจ่ายของหน่วยงานของรัฐ

กล่าวได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวนี้ประกอบด้วย 11 ขั้นตอนซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เมื่อใดก็ตามที่นำไปใช้ในการบริหารจัดการ อาจเรียงตามลำดับขั้นตอน ข้าม

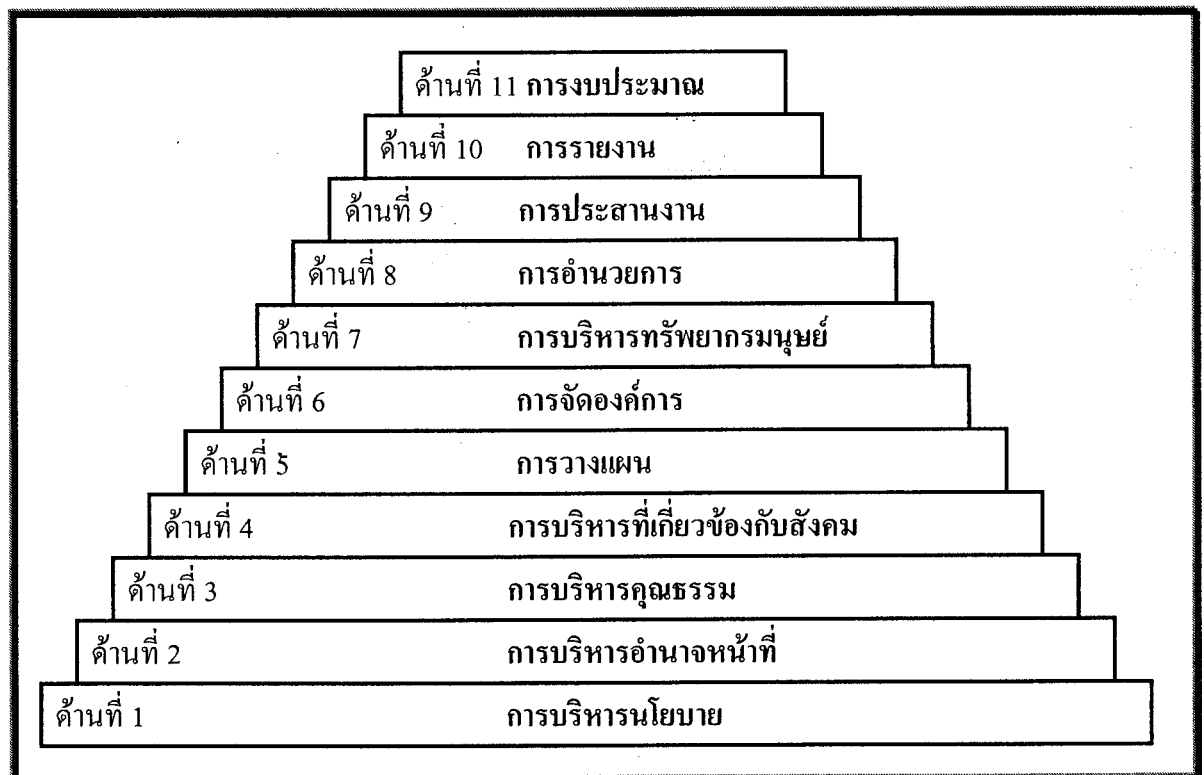
ขั้นตอนหรือไม่เรียงตามลำดับขั้นตอนก็ได้ และการจัดกลุ่มปัญหาข้อนี้ มีลักษณะเด่น คือ เป็นการนำความรู้หรือนำลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการมาใช้ เน้นการศึกษาปัญหาในเชิงบริหารจัดการ โดยใช้กรอบแนวคิด มุมมอง หรือให้ความสำคัญกับการศึกษาปัญหาในลักษณะที่เป็นนักบริหารจัดการที่นำความรู้ด้านการบริหารจัดการมาปรับใช้ อีกทั้ง 11 ขั้นตอนหรือปัญหานี้ยังครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการอย่างมาก ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์ได้ว่า กระบวนการบริหารที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB เมื่อนำไปใช้ในทางปฏิบัติ จะขึ้นอยู่กับบุคคล หน่วยงาน หรือ สถานการณ์ ซึ่งอาจใช้ได้กับบุคคลบางกลุ่ม บางหน่วยงาน หรือบางสถานการณ์เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาได้ใช้ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่ล้วนเป็นหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าปัจจัยที่มี

ส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB เป็นเครื่องมือทางวิชาการสำคัญ หรือเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่จะช่วยให้เข้าใจและสามารถเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่าง สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก และยังประกอบด้วยปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน โดย PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ด้าน อย่างไรก็ตาม ผู้ศึกษาได้ปรับแต่งบางด้านให้เหมาะสมขึ้นสำหรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่าPAMS-POSDCoRB ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการของสำนักงานเขต (ตัวแปรตาม)

เนื่องจากชื่อวิทยานิพนธ์และวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเปรียบเทียบ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคำนี้

การเปรียบเทียบ หมายถึง การพิจารณาให้เห็นถึงลักษณะที่มีความเหมือน และ/หรือ ความแตกต่างระหว่างส่วนหนึ่งหรือสิ่งหนึ่งกับส่วนอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา

ความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 711) “การเปรียบเทียบ หมายถึง การพิจารณาเทียบเคียงให้เห็นถึงลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกัน”

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคำว่า การเปรียบเทียบ ที่ผ่านมา ทำให้ผู้ศึกษาได้นำมากำหนดความหมายของการเปรียบเทียบที่ใช้ในที่นี้ หมายถึง การพิจารณาศึกษาลักษณะที่มีความเหมือน และ/หรือ ความแตกต่างระหว่างส่วนหนึ่งหรือสิ่งหนึ่งกับส่วนอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ในที่นี้เน้นการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่ล้วนเป็นหน่วยงานของรัฐ

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ

เนื่องจากวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมถึงการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้วย ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการดังกล่าวมาเสนอไว้ด้วย โดยผู้ศึกษาได้นำแนวคิดดังกล่าวนี้ไปใช้ในบทที่ 5 ดังนี้

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527: 6-7) ในหนังสือ “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา” สรุปไว้ว่า การมีส่วนร่วมและชุมชนในการพัฒนาเป็นกระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสแก่ประชาชนและชุมชน ชมรม สมาคมและองค์การอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนงานหรือโครงการ เพื่อจัดหรือแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน เป็นต้น

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2539: 14) ในหนังสือ “คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ” อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความ

รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบันหรืองานที่กำลังได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรงด้วย

อรรถ แพทย์งกุล (2539) อดีตประธานสภากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2537-2539 ศึกษาเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์โครงการปริญญาโทสำหรับนักบริหาร สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2539 เป็นการศึกษาถึงวิวัฒนาการบริหารกรุงเทพมหานครในอดีตตั้งแต่สมัยต้นรัตนโกสินทร์มาจนถึงกรุงเทพมหานครในยุคปัจจุบัน ที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นการมองการบริหารกรุงเทพมหานครจากโครงสร้างใหญ่และชี้ให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจากข้อจำกัดด้านกฎหมายที่ทำให้สภากรุงเทพมหานครไม่สามารถมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการติดตาม และตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารกรุงเทพมหานครได้เต็มที่ ประกอบกับจุดอ่อนของสภากรุงเทพมหานครด้านบุคลากรและความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จำกัด โดยงานวิจัยนี้ได้นำเสนอข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานกรุงเทพมหานครเล็กกระทัดรัด ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542: 138-139) ในหนังสือ “กระบวนการและเทคนิคการทำงาน ของนักพัฒนา” ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด โครงการ เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยที่โครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

พิทยา บวรวัฒนา (2547: 105) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ เจมส์ ดี. มูนนี่ (James D. Mooney) และ อลัน ซี. ไรรี่ (Alan C. Reiley) ในหน่วยที่ 3 ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้เสนอหลักการบริหารต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นสากลที่ว่า หลักการประสานงานเป็นหลักการบริหารที่สำคัญที่สุด บางครั้งเรียกว่า “หลักเอกภาพของสายการบังคับบัญชา” หลักการประสานงานสำคัญที่สุดและปัจจัยสำคัญกำหนดความสำเร็จของหลักการอื่น ๆ หลักการประสานงานนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจำเป็นในการประสานกิจกรรมทั้งหลายภายในองค์การ ด้วยการมอบหมายอำนาจโดยชอบธรรมให้แก่บุคคลในระดับต่าง ๆ ของลำดับชั้นในสัดส่วนที่มากขึ้นตามความสูง

พิทยา บวรวัฒนา (2547: 216) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ โฮเวิร์ด แม็คเคอดี (Howard McCurdy) ในหน่วยที่ 4 ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่สรุปไว้ว่า ปัญหาการบริหารงานของประเทศกำลังพัฒนา คือ นักบริหารไม่ยอมกระจายอำนาจหน้าที่ มักชอบคุมอำนาจเสียเองหมด นักบริหารไม่สนใจกฎระเบียบและแผนต่าง ๆ ที่เป็นลายลักษณ์อักษรเลย ระบบราชการเต็มไปด้วยการฉ้อราษฎร์บังหลวง มีการใช้งบการพัฒนาเพื่อประโยชน์ส่วนตัว นักบริหารใช้เวลาไปกับเรื่องพิธีการมากไป เช่น หนังสือราชการ การประชุม การดูงาน แต่ใช้เวลาน้อยมากในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา เช่น การแบ่งหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ การแจ้งเป้าหมายของแผน เป็นต้น นอกจากนี้ การทำงานยังเต็มไปด้วยความลับ และระบบราชการยังมีลักษณะที่อุปสรรคต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย เช่น โทรศัพท์เสีย จดหมายหายไปบ้าง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547: 99-123) ในหนังสือ“คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” ที่ว่า องค์การหรือส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ของบุคลากรในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

ลิขิต ธีรเวคิน (2548) บทความเรื่อง “สังคมที่กำลังเสื่อมสลายทางจิตวิญญาณ”ในหนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน ฉบับวันที่ 24 พฤศจิกายน 2548 ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการด้านจริยธรรม โดยเฉพาะในบทความเรื่อง “สังคมที่กำลังเสื่อมสลายทางจิตวิญญาณ” ได้กล่าวไว้ว่า สังคมไทยในยุคปัจจุบันเป็นสังคมที่อยู่กับเงินตราสารนิยม บริโภคนิยม และวัตถุนิยม ที่พึงพอใจของมนุษย์ยังไม่เต็ม เหมือนหนึ่งขาดจิตวิญญาณ ทำให้มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด แต่แต่ละคนจะสำนึกถึงความต้องการและความสะดวกสบายแต่ของตนเอง ไม่ได้นึกถึงผู้อื่น ๆ เป็นหลัก

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 419) ได้กล่าวไว้ในหน่วยที่ 15 เรื่อง “ภาพรวมปัญหา แนวทางการพัฒนาและแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา” ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่กล่าวถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางที่สนับสนุนและส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพ ผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้นเนื่องจากประเทศเจริญก้าวหน้ามีการต่อสู้แข่งขันกันภายในและภายนอกประเทศ ประชาชนได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นผนวกกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) มีเจตนารมณ์ที่สนับสนุนให้คนดีและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายประจำทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 427) ได้กล่าวไว้ในหน่วยที่ 15 เรื่อง “ภาพรวมปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา” ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้เสนอแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนไว้ว่า (1) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก โดยแสดงเจตนารมณ์ หรือเน้นเตือนว่า หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน (2) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น แนวโน้มการบริหารจัดการเช่นนี้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประชาชนได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ในเวลาเดียวกัน ย่อมแสดงให้เห็นว่าประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า และประชาชนมีคุณภาพสูงขึ้น (3) กระจายการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้กว้างขวาง ทั่วถึง และใกล้ชิดประชาชนมากขึ้น ในอดีตการให้บริการสาธารณะที่กระจุกตัวอยู่ในบางพื้นที่หรือบางจังหวัดแนวโน้มการบริหารจัดการเช่นนี้ ย่อมสนับสนุนให้จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์มีเพิ่มมากขึ้น (4) สนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นงานกว้างขวาง ถ้าพึ่งเพียงภาครัฐไม่อาจดำเนินงานให้สำเร็จได้ง่าย ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนด้วย โดยภาคเอกชนอาจเป็นบริษัทห้างร้าน หรือหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (non-governmental organization, NGO.) เช่น สมาคม หรือมูลนิธิ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ การบริหารจัดการในอนาคตที่เน้นด้านการให้บริการประชาชนดังกล่าวจึงเป็น (5) สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและสร้างความเป็นธรรมในสังคมเพิ่มมากขึ้น แนวโน้มการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นไม่อาจละเลยหลักการนี้ได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) และ (6) สนับสนุนช่วยเหลือคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเพิ่มมากขึ้น แนวโน้มการบริหารการพัฒนาในอนาคตไม่อาจเน้นไปที่ผู้รับบริการที่มีสภาพปกติเท่านั้นแต่จะให้ความสำคัญกับผู้รับบริการที่ยากจน ผู้ด้อยโอกาส สตรี เด็ก คนชรา และคนพิการเพิ่มมากขึ้นด้วย พร้อมกันนั้นผู้ด้อยโอกาสจะเข้ามามีส่วนร่วมหรือเข้ามาเป็นตัวแทนมากขึ้นเพื่อแสดงถึงปัญหาและความต้องการให้ปรากฏและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น เช่น การเข้าเป็นตัวแทนในการออกกฎหมาย หรือเข้าเป็นกรรมการในคณะกรรมการของหน่วยงานของรัฐ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 428) ในหน่วยที่ 15 เรื่อง “ภาพรวมปัญหา แนวทางการพัฒนาและแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา” ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สรุปไว้ว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำของ

หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มขึ้น สำหรับสาเหตุสำคัญของการประพตมิชอบในวงราชการ มาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐประพตมิชอบ สืบเนื่องมาจากคุณธรรมหรือจริยธรรม หรืออาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น กล่าวได้ว่า คุณธรรมหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรือคเว้นการกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม กอปรกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งอาจเนื่องจากเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่แนวโนม้การบริหารจัดการจะเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมตลอดจนคุณธรรมหรือจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดการรณรงค์ และทำเป็นแบบอย่างที่ดีและการใช้สื่อสารมวลชนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อทำการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 404) กล่าวไว้ใน “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ว่า ในเมื่อกรุงเทพมหานครมีปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างขนาดใหญ่ หรือปัญหาที่เกิดจากระบบ ในระดับบนของกรุงเทพมหานคร ดังกล่าวแล้วข้างต้น ดังนั้น ปัญหาที่เกิดจากสำนักงานเขตหรือสำนักงานเขตทั้ง 50 เขต ในระดับล่างของกรุงเทพมหานคร จึงถือว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างย่อย ปัญหาที่สำคัญคือ (1) ปัญหาผู้อำนวยการเขตเป็นข้าราชการประจำไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 127-129) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” ได้เสนอแนวทางการพัฒนาแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ ในทางวิชาการ โดยได้ยกตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้

สนับสนุนการสร้างนักวิชาการมืออาชีพ (นักทฤษฎี) และนักบริหารมืออาชีพ (นักปฏิบัติ) ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ผ่านมา มีข้อความหรือคำบางคำที่ทำให้วงการนักวิชาการและนักบริหารจัดการขาดความน่าเชื่อถือหรือไม่เป็นที่ยอมรับมากเท่าที่ควร เป็นต้นว่า นักวิชาการสมัครเล่น นักวิชาการขายอุดมการณ์ นักวิชาการรับจ้างสอน นักวิชาพิการ หรือนักบริหารมือสมัครเล่น นักบริหารจำเป็น และนักบริหารขาดภาวะผู้นำ

ดังนั้น ทุกฝ่ายจึงควรร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาทั้งนักวิชาการและนักบริหารมืออาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์ให้มี “คุณภาพ” โดยมีวิชาการ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ ควบคู่ไปกับการมี “คุณธรรม” เช่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน เมตตา เสียสละเพื่อส่วนรวม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีจิตสำนึกของการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน รวมทั้ง

มีจิตวิญญาณที่มุ่งมั่นปรารถนาพร้อมกับทำตัวเป็นแบบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง (1) การกระทำความดี เช่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ (2) การละความชั่ว เช่น ไม่รับสินบน ไม่เรียกร้อยสิ่งตอบแทนในทางมิชอบ ไม่ยอมเข้าไปมีส่วนร่วมในการทุจริตหรือกินตามน้ำทุกรูปแบบ และ (3) การทำจิตใจให้ผ่องใส เช่น ยินดีที่ผู้อื่นมีความสุข ความเจริญก้าวหน้าของผู้อื่น ฟังพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ และมีจิตใจกว้างเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทั้งคุณภาพและคุณธรรมที่กล่าวมานี้ จะมีส่วนช่วยในการสร้าง “คุณค่า” แก่ตัวนักวิชาการและนักบริหารมืออาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์ สังคมหรือประชาชน และประเทศชาติต่อไป

การสร้างหรือพัฒนาบุคลากรดังกล่าวไม่อาจสำเร็จได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารของหน่วยงานทุกระดับ ในส่วนของผู้บริหารควรดำเนินการ เช่น (1) มองตนเอง พิจารณาตนเอง และพยายามพัฒนาตนเองและ (2) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี (3) มีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาอย่างชัดเจน (4) จัดทำเป็นโครงการระยะยาว (5) การดำเนินงานควรอยู่บนหลักของความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้ง “ยกย่องคนดีและนิโทษคนเลว” ตามหลักพระพุทธศาสนา และ (6) สนับสนุนให้สื่อมวลชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือควบคุมตรวจสอบ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 136-140) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” ได้เสนอแนวทางการพัฒนาแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ในทางปฏิบัติ โดยได้ยกตัวอย่างไว้ 4 แนวทาง คือ

1) สนับสนุนให้นำแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้ในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชน แนวคิดการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2) ปลุกจิตสำนึกหรือความรู้ผิครู้ชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มมากขึ้น เช่น มีจิตวิญญาณของการให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ ยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง รวมทั้งการเสียสละเพื่อส่วนรวม ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ที่มิชอบ และปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มากกว่าสิ่งตอบแทนด้านวัตถุ

3) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของนักรัฐประศาสนศาสตร์ และเข้าร่วมกิจกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นวิชาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์ และสร้างเป็นระบบเครือข่ายให้กว้างขวาง

4) ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ โดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจะดำเนินการ 10 ประการ ดังนี้

หนึ่ง ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุจริต

สอง เสี่ยงสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

สาม ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่าเกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ

สี่ มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ห้า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน

หก เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ

เจ็ด สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่อง นิทาและประนาม

แปด มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ

เก้า บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

สิบ มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader กล่าวได้ว่าการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารทั้ง 10 ประการข้างต้นนี้ บางประการเป็นส่วนหนึ่งของ "ทศพิธราชธรรม" หรือ หลักธรรมในการบริหารจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 258) หนังสือ เรื่อง "หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ" ที่กล่าวว่า การประเมินผลโดยการเขียนรายงาน (essay appraisal) เป็นวิธีง่าย ๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเขียนรายงาน เพื่อบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ข้อดีข้อเสีย และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต เป็นต้น การประเมินผลโดยการเขียน

รายงานนี้เป็นวิธีง่าย ใช้กันมากในหน่วยงานที่เป็นวิชาชีพ และงานระดับบริหาร โดยแทนที่จะประเมินผลด้วยวาจา ได้มีการประเมินอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ประเมินผลที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งรู้จักผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ในหน่วยงานบางแห่งได้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเขียนรายงานการประเมินผลตนเองและส่งให้ผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเขียนรายงานประเมินผลผู้บังคับบัญชาด้วย

อัคร ดันตีสุนทร (2549) ในบทความ เรื่อง “ไปคูญี่ปุ่นปฏิรูปรัฐบาลกลาง” มีข้อความตอนหนึ่งว่า หลังจากรัสเซียล้มไปแล้ว เศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนเป็นระบบเศรษฐกิจการตลาด มีการแข่งขันกันอย่างมีเสรี กว้างขวางทั่วโลก ญี่ปุ่นเห็นว่า รัฐบาลกลางควรจะมีการปฏิรูประบบบริหารเสียใหม่ เพื่อความสามารถในการแข่งขัน จึงได้ตั้งสำนักงานเพื่อการปฏิรูปการบริหารของรัฐบาลกลาง (headquarter for the administrative of the central-government) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อความคล่องตัว (simple) (2) มีประสิทธิภาพ (efficient) และ (3) ความโปร่งใส (transparent)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 137-140) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” ที่ว่า leader without leadership is not leader ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ หรือไม่เป็นผู้นำมืออาชีพ ไม่ถือว่าเป็นผู้นำ ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ โดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจดำเนินการโดย (1) บริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทองที่มีขอบ (2) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม (3) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ (4) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน (6) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับรู้จักพอ (7) สันนิษฐานและยกย่องคนดี (8) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ (9) มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) และ (10) มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง

ปีเตอร์ เอ็ม.เซ็งกี (Peter M. Senge) อ้างถึงในจำเรียง วิวัฒน์ และบุญจมาศ อ่ำพันธุ์ (2540: 13) ได้ให้ความเห็นว่า การได้มา ซึ่งประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ของงานอย่างต่อเนื่องนั้น จะเป็นผลลัพธ์อันสำคัญที่ได้มาจากองค์กรการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารงานในยุคใหม่ ให้เกิดเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ มีความ

แกร่ง และสมบูรณ์แข็งแรงเปี่ยมด้วยพลังสมอง (brain-based) ที่จะฝ่าวิกฤติสามารถเผชิญภาวะการณ์
แข่งขันทุกรูปแบบ และมีความได้เปรียบที่ยั่งยืนตลอดไป

แนวคิดในการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ี้ จะครอบคลุมตั้งแต่ตัวปัจเจกบุคคลไปจนถึงตัว
องค์กร ที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงาน ในการพัฒนาตัวผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยมี
การส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้พื้นฐาน วินัย 5 ประการ ที่
ทุกคนจะต้องศรัทธาและร่วมกันถือปฏิบัติ ซึ่งได้แก่

- 1) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (personnel mastery)
- 2) รูปแบบวิธีคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (mental models)
- 3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (shared vision)
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning)
- 5) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (systems thinking)

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550)

1) หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหาร
ราชการแผ่นดิน มาตรา 77 (4) ที่ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายในด้านการบริหารราชการ
แผ่นดิน โดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการ
แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 (5) บัญญัติ
ไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจัดระบบงานราชการ
และงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มี
ประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และส่วนที่ 10 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของ
ประชาชน มาตรา 87 (3) ที่ได้บัญญัติไว้ด้วยว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วม
ของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการ
ใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ในรูปแบบองค์กรทางวิชาชีพหรือตามสาขาอาชีพที่หลากหลาย หรือรูปแบบ
อื่น

ปีเตอร์ เอ็ม แซงกี (Peter M. Senge) ในปี ค.ศ. 1990 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ
2550 “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 30 พฤศจิกายน
2550 <http://www.wiruch.com> ได้สรุปไว้ว่า บุคลากรทุกคนในหน่วยงานทั้งระดับบริหารและระดับ
ปฏิบัติงาน หรือระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ร่วมกันยึดถือและสร้างปัจจัยทั้ง 5
ประการให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัจจัยดังกล่าวนั้นประกอบด้วย (1) การเป็นนายของตนเอง

(personal mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมีภาวะผู้นำ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น กระตือรือร้น ใฝ่เรียน และใฝ่รู้อยู่เสมอ (2) การมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ (mental models) หมายถึง การที่บุคลากรมีความสามารถ มีแบบแผน หรือมีทัศนคติเปิดกว้างที่เอื้ออำนวยต่อการมองภาพหรือมองปรากฏการณ์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) หมายถึง บุคลากรร่วมกันยึดมั่นและต้องการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน หรือมีแนวคิด มีอุดมการณ์เดียวกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) หมายถึง บุคลากรร่วมกันเรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นทีม หรือเรียนรู้การใช้พลังกลุ่ม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) หมายถึง บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่สับสนทางความคิด อันจะนำไปสู่การสับสนในการปฏิบัติงาน การคิดอย่างเป็นระบบทั้งภาพรวมและภาพย่อยจะมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้อง สัมพันธ์ และประสานกัน รวมทั้งมีทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจน อันจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

พลเอกศิริรินทร์ ฐูปกล้า ได้ให้ทัศนะไว้เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2550 ในการบรรยายความรู้ให้กับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ว่า การปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ต้องเป็นการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง กล่าวคือ ไม่ใช่เป็นการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพียงเพื่อให้มีตำแหน่งงานสูงขึ้นหรือมีอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ในบทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 30 พฤศจิกายน 2550 <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายว่าประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ช่างต้น ผู้ศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการอภิปรายผล และการเสนอแนะในบทที่ 5

5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักในเชิงเปรียบเทียบ

แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานครนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

5.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก

5.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก

5.1 ความเป็นมาของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก

5.1.1 ที่มาของชื่อ

สำนักงานเขตคลองสานเดิมเป็นอำเภอ เรียกว่า อำเภอบุปผาราม ซึ่งตามนามเดิมเรียกว่า อำเภอบางลำภูล่าง มหาอำมาตย์เอก เจ้าพระยายมราชเสนาบดีพระกรมพระนครบาล มีหนังสือกราบทูลพระเจ้าฟ้างอกกรมหลวงปราจิณกิติบดี ราชเลขานุการ ให้ขอพระราชทานเปลี่ยนนามอำเภอบุปผาราม ซึ่งเดิมขอพระราชทานเปลี่ยนนามเป็น อำเภอบางลำภูล่าง ตามนามอำเภอเดิม แต่เนื่องจากที่ตั้งอำเภออยู่ที่วัดทองนพคุณ ซึ่งมีตำบลอยู่ 3 ตำบล คือ (1) บ้านสมเด็จ (2) คลองสาน และ (3) พระปางเหลือง ที่ตั้งอยู่ในท้องที่ตั้งทำการอำเภอนี้ จึงขอพระราชทานเปลี่ยนนามตามชื่อใดชื่อหนึ่งใน 3 ตำบลนี้ แทนนามอำเภอบุปผาราม กรมราชเลขานุการ จึงนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาทราบฝ่าละอองธุลีพระบาท พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงได้โปรดเกล้าฯ พระราชทานอำเภอบุปผารามว่า อำเภอคลองสาน ในปี พ.ศ. 2514 มีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินใหม่ โดยมีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2514 ให้รวมจังหวัดพระนครและธนบุรีเป็นจังหวัดเดียวกัน เรียกว่า นครหลวงกรุงเทพธนบุรี อำเภอคลองสานจึงเป็นอำเภอที่ขึ้นกับนครหลวงกรุงเทพธนบุรีปี พ.ศ.2515 มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้เปลี่ยนนครหลวงกรุงเทพธนบุรีเป็นกรุงเทพมหานคร และแบ่งพื้นที่กรุงเทพมหานครออกเป็นเขต ปี พ.ศ.2516 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งกรุงเทพมหานครออกเป็น 24 เขต อำเภอคลองสานได้เปลี่ยนเป็นเขตคลองสาน ขึ้นกับกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางรักเดิมเป็นอำเภอตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2450 โดยประกาศกระทรวงนครบาล รวมอำเภอชั้นใน 4 อำเภอ (ประกาศเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน ร.ศ. 127 ตรงกับ พ.ศ. 2450) อาศัยที่ของเอกชนตั้งอยู่บนถนนสี่พระยาเป็นที่ทำการชั่วคราว และได้สร้างที่ทำการอำเภอถาวรขึ้นที่ถนนนเรศ ต่อมาในปี พ.ศ. 2511 กรมการปกครองอนุมัติงบประมาณ 800,000 บาท ให้ทำการก่อสร้างอาคารที่ทำการอำเภอบางรักใหม่ เป็นอาคาร 3 ชั้น เมื่อเดือนพฤษภาคม 2512 และได้เปิดบริการประชาชน เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2513 ต่อมาในปี 2526 ได้รับงบประมาณให้ก่อสร้างอาคารปัจจุบัน เริ่มดำเนินการก่อสร้าง เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2526 แล้วเสร็จวันที่ 7 มิถุนายน 2527 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 627,000 บาท ต่อมาได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารต่อเนื่องจากอาคารเดิม เป็นเงิน 1,900,000 บาท เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2527 แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2527

5.1.2 สถานที่ตั้ง และสภาพภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตคลองสานตั้งอยู่เลขที่ 861 ถนนลาดหญ้า สภาพพื้นที่ โดยทั่วไปของเขตคลองสานเป็นที่ราบลุ่มอยู่ติดแม่น้ำเจ้าพระยาถึง 2 ด้าน (ฝั่งธนบุรี) มีอาณาเขต ติดต่อกับเขตต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ทิศเหนือจดแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งตรงข้ามเขตสัมพันธวงศ์)
- 2) ทิศใต้จดแนวคลองบางไส้ไก่เชื่อมเขตธนบุรี
- 3) ทิศตะวันออกจดแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งตรงข้ามเขตสัมพันธวงศ์และ

เขตบางรัก)

- 4) ทิศตะวันตกจดถนนประชาธิปไตยเชื่อมเขตธนบุรี

สำนักงานเขตบางรักตั้งอยู่ริมฝั่งตะวันออกของ (ฝั่งพระนคร) มีอาณาเขตติดต่อกับเขตต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ทิศเหนือและทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตปทุมวัน มีถนนพระรามที่ 4

เป็นเส้นแบ่งเขต

- 2) ทิศใต้ ติดต่อกับเขตสาทรมีคลองสาทรเป็นเส้นแบ่งเขต
- 3) ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตคลองสาน มีแนวกึ่งกลางแม่น้ำ

เจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต

- 4) ทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ติดต่อกับเขตสัมพันธวงศ์ มีคลองผดุง

กรุงเกษมเป็นเส้นแบ่งเขต

5.2 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขต

บางรัก

สำนักงานเขตมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษาที่สาธารณะ การพัฒนาผังเมืองเขต การระบายน้ำ การสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การรักษาความสะอาด การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแลโรงเรียนประถมศึกษา การดูแลและรักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร หรือที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานครตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักเป็นเขตที่อยู่ในการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการดังนี้

ส่วนราชการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

5.2.1 ฝ่ายทะเบียน

5.2.2 ฝ่ายโยธา

5.2.3 ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

5.2.4 ฝ่ายเทศกิจ

5.2.5 ฝ่ายปกครอง

5.2.6 ฝ่ายรายได้

5.2.7 ฝ่ายรักษาความสะอาดสวนสาธารณะ

5.2.8 ฝ่ายการศึกษา

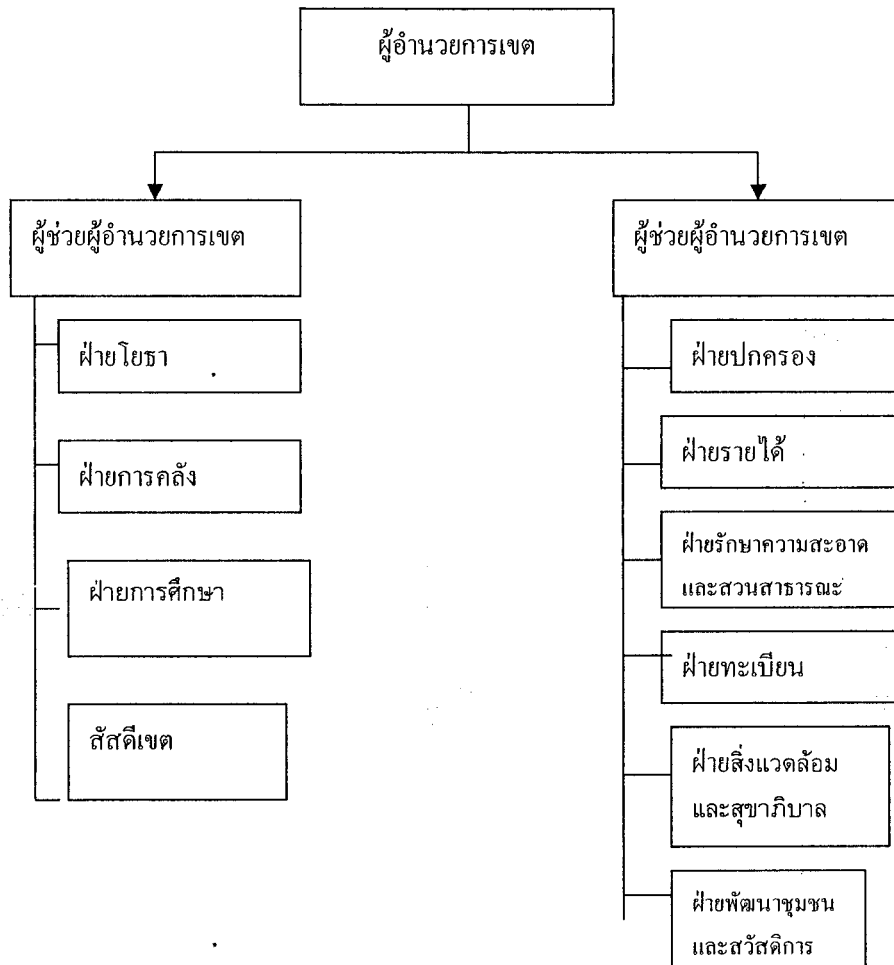
5.2.9 ฝ่ายการคลัง

5.2.10 ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

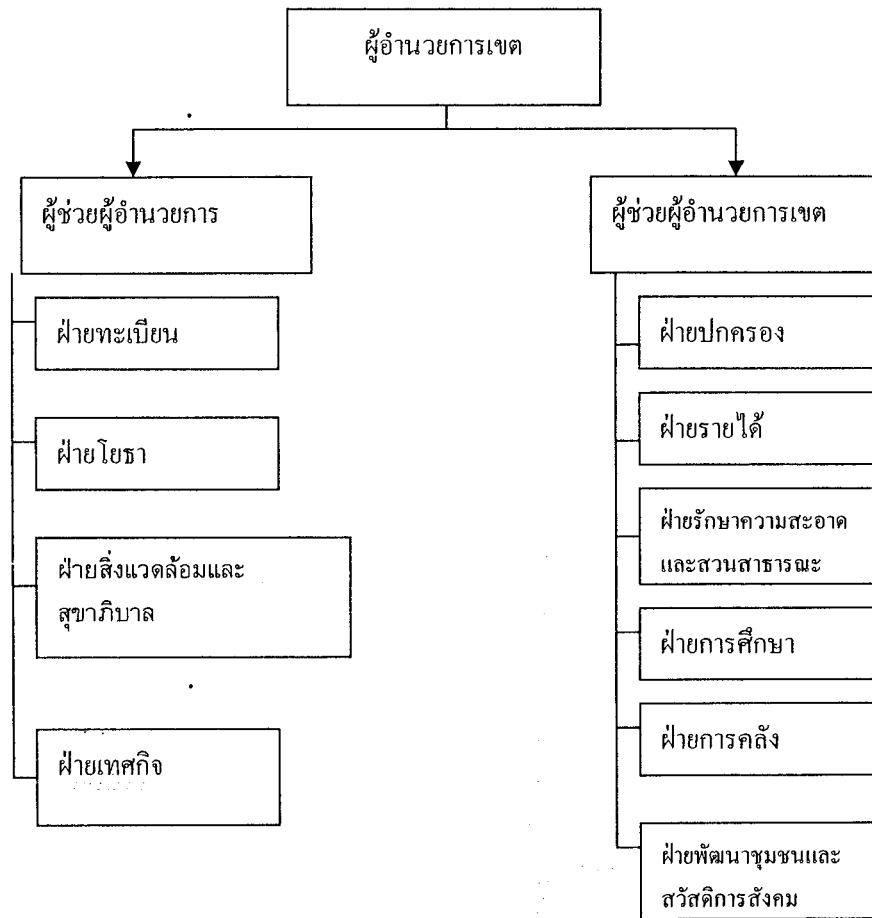
นอกจากนี้ ยังมีส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง กรม อื่น ๆ เช่น

5.2.11 สำนักงานสรรพากรเขต

5.2.12 หน่วยสถิติเขต



ภาพที่ 2.3 ผังการบริหารงานสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร



ภาพที่ 2.4 ผังการบริหารงานสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

สรุป สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีความคล้ายคลึงและความแตกต่าง รวมทั้งมีความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปและเปรียบเทียบไว้ในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามคล้ายคลึงและความแตกต่าง (ข้อมูลปี 2549)

	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
1. ความคล้ายคลึง		
1.1 ตั้งขึ้นในเวลาใกล้เคียงกัน	ตั้งขึ้นในปี 2454	ตั้งขึ้นในปี 2450
1.2 เป็นเขตที่มีที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อกัน	ตั้งอยู่ริมฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งธนบุรี)	ตั้งอยู่ริมฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งพระนคร)
1.3 มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน	พื้นที่ 6.05 ตารางกิโลเมตร	พื้นที่ 5.54 ตารางกิโลเมตร
1.4 การแบ่งเขตการปกครอง	แบ่งเขตการปกครองเป็น 4 แขวง	แบ่งเขตการปกครองเป็น 5 แขวง
2. ความแตกต่าง		
2.1 ด้านความเป็นอยู่และอาชีพ	เป็นเขตอนุรักษ์เมืองเก่าเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม	เป็นเขตศูนย์กลางธุรกิจ การค้า การบริการ
2.2 จำนวนประชากร	108,489 คน	49,693 คน

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตาม ความ
เป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่

หัวข้อเปรียบเทียบ	เขตคลองสาน	เขตบางรัก
1. ความเป็นมา		
1.1 สถานที่ตั้ง	สำนักงานเขตคลองสานตั้งอยู่เลขที่ 861 ถนนลาดหญ้า สภาพพื้นที่ โดยทั่วไปของเขตคลองสานเป็นที่ราบลุ่มอยู่ติดแม่น้ำเจ้าพระยาถึง 2 ด้าน (ฝั่งธนบุรี) 1)	สำนักงานเขตบางรักตั้งอยู่ริมฝั่งตะวันออกของ (ฝั่งพระนคร) มีอาณาเขตติดต่อกับเขตต่าง ๆ ดังนี้
1.2 สภาพภูมิศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> ทิศเหนือจดแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งตรงข้ามเขตสัมพันธวงศ์) ทิศใต้จดแนวคลองบางไส้ไก่ เชื่อมเขตธนบุรี ทิศตะวันออกจดแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งตรงข้ามเขตสัมพันธวงศ์และเขตบางรัก) ทิศตะวันตกจดถนนประชาธิปไตย เชื่อมเขตธนบุรี 	<ol style="list-style-type: none"> ทิศเหนือและทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตปทุมวัน มีถนนพระรามที่ 4 เป็นเส้นแบ่งเขต ทิศใต้ ติดต่อกับเขตสาทรมีคลองสาทรเป็นเส้นแบ่งเขต ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตคลองสาน มีแนวกึ่งกลางแม่น้ำเจ้าพระยาเป็นเส้นแบ่งเขต ทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ติดต่อกับเขตสัมพันธวงศ์ มีคลองผดุงกรุงเกษมเป็นเส้นแบ่งเขต
1.3 อาชีพ	รับจ้าง ค้าขาย รับราชการ	ธุรกิจและการค้า
1.4 จำนวนประชากร	มีจำนวนประชากร 108,489 ราย	มีจำนวนประชากร 49,693 ราย
1.5 งบประมาณ	งบประมาณ 141,404,100 บาท	งบประมาณ 143,125,400 บาท
1.6 การแบ่งเขตการปกครอง	แบ่งเขตการปกครองเป็น 4 แขวง	แบ่งเขตการปกครองเป็น 5 แขวง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หัวข้อเปรียบเทียบ	เขตคลองสาน	เขตบางรัก
2. โครงสร้าง	<p>สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร แบ่งส่วนราชการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝ่ายทะเบียน 2. ฝ่ายโยธา 3. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและ สุขภาพ 4. ฝ่ายเทศกิจ 5. ฝ่ายปกครอง 6. ฝ่ายรายได้ 7. ฝ่ายรักษาความสะอาด สวนสาธารณะ 8. ฝ่ายการศึกษา 9. ฝ่ายการคลัง 10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม 	<p>สำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร แบ่งส่วน ราชการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝ่ายทะเบียน 2. ฝ่ายโยธา 3. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและ สุขภาพ 4. ฝ่ายเทศกิจ 5. ฝ่ายปกครอง 6. ฝ่ายรายได้ 7. ฝ่ายรักษาความสะอาด สวนสาธารณะ 8. ฝ่ายการศึกษา 9. ฝ่ายการคลัง 10. ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม
3. อำนาจหน้าที่	<p>เกี่ยวกับงานการปกครองท้องที่ การ พัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษาที่ สาธารณะ การพัฒนาผังเมืองเขต การระบายน้ำ การสาธารณสุข การ จัดเก็บรายได้ การรักษาความ สะอาด การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้</p>	<p>เหมือนกับสำนักงานเขต คลองสาน</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

หัวข้อเปรียบเทียบ	เขตคลองสาน	เขตบางรัก
	การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแลโรงเรียน ประถมศึกษา การดูแลและ รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติ กรุงเทพมหานคร หรือที่กฎหมาย อื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กรุงเทพมหานครตามที่ได้รับ มอบหมาย	

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัยมีส่วนทำให้การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ เป็นสากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย จะต้องชัดเจน เป็นระบบ ไม่สับสน และใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 16 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>)

การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยไว้ 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาทำการวิจัย
6. แผนการดำเนินงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หัวข้อนี้เป็น 2 หัวข้อย่อย คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก แบ่งเป็น

1.1.1 ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 108,489 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตคลองสาน ณ เดือนเมษายน 2549)

1.1.2 ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 49,693 คน (ข้อมูลจากสำนักงานเขตบางรัก ณ เดือนเมษายน 2549) รวมประชากรทั้ง 2 เขต 158,182 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนทั้งหมดของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น

1.2.1 ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน
จำนวน 674 คน

1.2.2 ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก
จำนวน 613 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขต 1,287 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างนี้ ได้มาจากการ
คำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาด
เคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

หัวข้อกลุ่มตัวอย่างนี้ยังแบ่งย่อยเป็น การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่ม
ตัวอย่าง

1) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ

(1) ประชาชนในเขตพื้นที่สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร 4
แขวง คือ แขวงสมเด็จพระยา แขวงคลองสาน แขวงบางลำภูล่าง แขวงคลองตันไทร รวม
ประชาชนทั้งหมด 108,489 คน (ข้อมูลของสำนักงานเขตคลองสาน ณ เดือนเมษายน 2549)

(2) ประชาชนในเขตพื้นที่สำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
5 แขวง คือ แขวงมหาพฤฒาราม แขวงสีลม แขวงสุริยวงศ์ แขวงบางรัก แขวงสี่พระยา รวม
ประชากรทั้งหมด 49,693 คน (ข้อมูลของสำนักงานเขตบางรัก ณ เดือนเมษายน 2549)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าประชากร โดยใช้สูตรของ
ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าจากสูตร ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสาน} &= \frac{108,489}{1 + 108,489(0.04)^2} \\ &= 674 \text{ คน} \\ \text{แทนค่าจากสูตร ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตบางรัก} &= \frac{49,693}{1 + 49,693(0.04)^2} \\ &= 613 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากสูตรของการสุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่โดยใช้สูตรดังกล่าวทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. สำนักงานเขตคลองสาน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 674 คน ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ยึดถือการจัดแบ่งพื้นที่ ที่แบ่งออกเป็น 4 แขวง คือ แขวงสมเด็จพระเจ้าพระยา แขวงคลองสาน แขวงบางลำภูล่าง แขวงคลองตันไทร รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ จำนวน 674 คน

2. สำนักงานเขตบางรัก ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 613 คน ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ยึดถือการจัดแบ่งพื้นที่ ที่แบ่งออกเป็น 5 แขวง คือ แขวงมหาพฤฒาราม แขวงสีลม แขวงสุริยวงส์ แขวงบางรัก แขวงสี่พระยา รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ จำนวน 613 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 1.287 คน

2) การสุ่มตัวอย่าง จากข้อมูลจำนวนประชากรในสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 108,489 คน ประกอบด้วยแขวงจำนวน 4 แขวง และสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 49,693 คน ซึ่งประกอบด้วยแขวงจำนวน 5 แขวง ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ในการสุ่มอย่างแบบเป็นกลุ่ม (cluster sampling) ซึ่งแบ่งประชากรออกเป็น

(1) ประชาชน เป็นประชากรของสำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 4 แขวง โดยกลุ่มตัวอย่างได้กระจายไปตามแขวงต่าง ๆ ทั้ง 4 แขวง ตามพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร

(2) ประชาชน เป็นประชากรของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 5 แขวง โดยกลุ่มตัวอย่างได้กระจายไปตามแขวงต่าง ๆ ทั้ง 5 แขวง ตามพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษาได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ซึ่งประชากรของทุกแขวงมีโอกาสดูถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คำนวณได้จากสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละแขวงของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งว่าเป็นสัดส่วนอย่างไรกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,287 คน โดยสามารถคำนวณสัดส่วนออกมาได้ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ประชาชน 4 แขวงของเขตคลองสาน

แขวงสมเด็จพระเจ้าพระยา มีประชากรทั้งหมด 23,337 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้ 144 คน

แขวงคลองสาน มีประชากรทั้งหมด 23,022 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้ 143 คน

แขวงบางลำภูล่าง มีประชากรทั้งหมด 34,685 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้ 216 คน

แขวงคลองตันไทร มีประชากรทั้งหมด 27,445 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	171 คน
รวม	674 คน

ส่วนที่สอง ประชาชน 5 แขวงของเขตบางรัก

แขวงมหาพฤฒาราม มีประชากรทั้งหมด 14,725 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	182 คน
แขวงสีลม มีประชากรทั้งหมด 12,454 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	154 คน
แขวงสุริยวงศ์ มีประชากรทั้งหมด 5,403 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	66 คน
แขวงบางรัก มีประชากรทั้งหมด 3,870 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	48 คน
แขวงสี่พระยา มีประชากรทั้งหมด 13,241 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้	163 คน
รวม	613 คน

ดังมีรายละเอียดสรุปได้ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประเภทของประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง ที่ต้องการ (คน)	จำนวนตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวม ได้จริง (คน)
1. สำนักงานเขตคลองสาน 4 แขวง			
1.1 ประชาชนแขวงสมเด็จ เจ้าพระยา	23,337	$(23,337 \times 674) / 108,489 = 144$	127
1.2 ประชาชนแขวงคลองสาน	23,022	$(23,022 \times 674) / 108,489 = 143$	126
1.3 ประชาชนแขวงบางลำภูล่าง	34,685	$(34,685 \times 674) / 108,489 = 216$	190
1.4 ประชาชนแขวงคลองตันไทร	27,445	$(27,445 \times 674) / 108,489 = 171$	151
2. สำนักงานเขตบางรัก 5 แขวง			
2.1 ประชาชนแขวงมหาพฤฒาราม	14,725	$(14,725 \times 613) / 49,693 = 182$	161
2.2 ประชาชนแขวงสีลม	12,454	$(12,454 \times 613) / 49,693 = 154$	136
2.3 ประชาชนแขวงสุริยวงศ์	5,403	$(5,403 \times 613) / 49,693 = 66$	58

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง ที่ต้องการ (คน)	จำนวนตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวม ได้จริง (คน)
2.4 ประชาชนแขวงบงรัก	3,870	$(3,870 \times 613) / 49,693 = 48$	42
2.5 ประชาชนแขวงสีพระยา	13,241	$(13,241 \times 613) / 49,693 = 163$	145
รวม	158,182	1,287	1,136 (คิดเป็นร้อยละ 88.26 ของกลุ่ม ตัวอย่างทั้งหมด (1,287))

จากตารางการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของ (1) สำนักงานเขตคลองสาน ทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยประชาชนในพื้นที่ จำนวน 4 แขวง ได้จำนวนตัวอย่างที่ต้องการรวม จำนวน 674 คน และ (2) สำนักงานเขตบางรักทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยประชาชนในพื้นที่ จำนวน 5 แขวง ได้จำนวนตัวอย่างที่ต้องการรวม จำนวน 613 คน และเก็บข้อมูลได้จริงของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 594 คน และสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 542 คน รวม 1,136 คน คิดเป็นร้อยละ 88.26% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยจำนวนตัวอย่างที่เก็บแบบสอบถามได้นำไปคำนวณเป็นค่า n ในบทที่ 4

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ซึ่งหมายถึง การศึกษาหรือการวิจัย ที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ เห็นได้จากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่เรียกว่า เดลไฟล์ (delphi) ด้วย การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ได้

ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นแนวทางในการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง หัวข้อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ครอบคลุม 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม ลักษณะแบบสอบถาม และการทดสอบแบบสอบถาม

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม สำหรับหลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 คำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งข้อคำถาม

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยภาคสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยเลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ โดยจัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ที่ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของเบส (Best) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3	เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน	2.33	-	3.00	คะแนน
2	เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน	1.67	-	2.32	คะแนน
1	เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน	1.00	-	1.66	คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามดังกล่าว มีดังนี้

1) ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่ายที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามคือ 3 ระดับ

2) ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

3) ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

4) ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวិจัยไปอ่าน

5) ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อนชัดเจนถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจายเวลาเขียนบรรยายข้อมูลจะยืดเยื้อ ซ้ำซาก เกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อ ในการอ่านงานวิจัย

6) ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7) ในทางปฏิบัติบ่อยครั้งที่เริ่มแรกได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วปรากฏว่าข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน แต่ละระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ

8) มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ถัดดาวลัย รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี 2529: 311-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539: 377; สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบส (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดและนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทน หรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเนื้อหา และสาระที่ต้องการตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในเรื่องปัญหา ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้วจากการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในแขวงที่สุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปิดเป็นส่วนใหญ่ แต่มีข้อคำถามในตอนท้ายสุดด้วย แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAM-POSDCoRB :ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระจำนวน 11 ตัว หรือ 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) สังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing), การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing), การอำนวยความสะดวก (Directing), การประสานงาน (Coordinating), การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ส่วนที่สี่ ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

สำหรับรายละเอียดของแบบสอบถาม มีดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปหรือภูมิหลังส่วนนี้ เป็นการสอบถามกลุ่มตัวอย่างในเรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และอาชีพ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 34 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 22 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB และการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม

ส่วนที่ห้า ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม เมื่อสร้างข้อคำถามหรือแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบตามขั้นตอน ต่อไปนี้

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม โดยผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้จะต้องมีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามมีดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดย

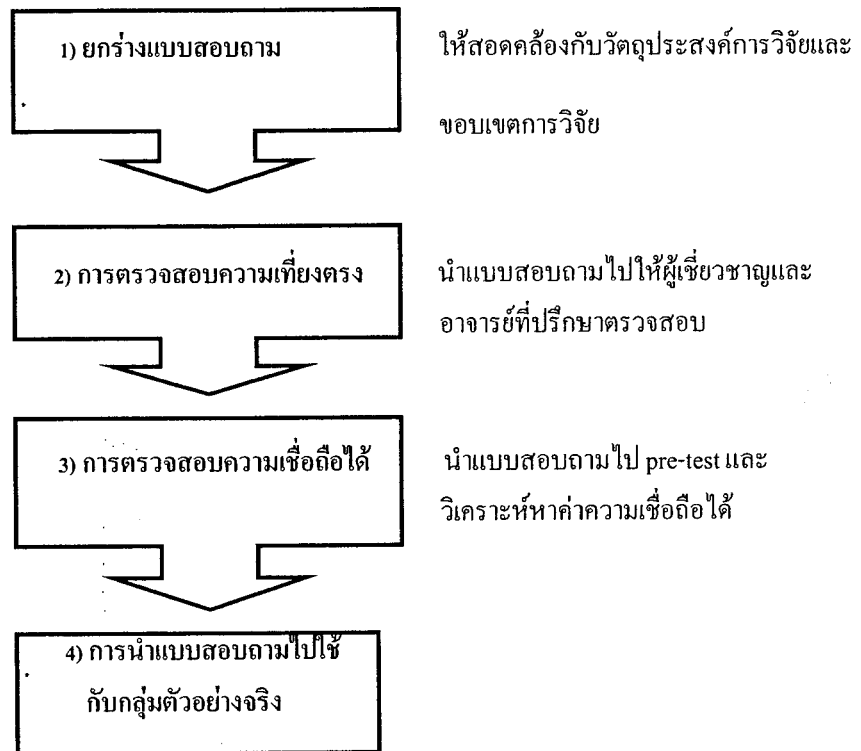
1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาอย่างมาก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตอนงค์ ก้าวกสิกรรม และ นายยุทธนา จามรณภูมิ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาก็จะปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง เป็นต้น

2) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ อาจารย์ พลเอกศรินทร์ รุปกกล้า และรองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre-test) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไป pre-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่เขตสัมพันธวงศ์ จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด นั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L.J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนด ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ พบว่า ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.816 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถาม ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ไปมอบให้ผู้อำนวยการเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

3.2 แจกข้อมูลแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประชาชนทั่วไปซึ่งประกอบด้วย เจ้าของธุรกิจ ผู้ประกอบการ พ่อค้า-ประชาชน ในเขตการปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน โดยประชาชนที่อยู่ในแขวงการปกครองทั้ง 4 คือ แขวงสมเด็จเจ้าพระยา แขวงคลองสาน แขวงบางลำภูล่าง แขวงคลองตันใต้ด้วยตนเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 674 ชุด และในเขตการปกครองของสำนักงานเขตบางรัก โดยประชาชนที่อยู่ในแขวงการ

ปกครองทั้ง 5 คือ แขวงมหาพฤฒาราม แขวงสีลม แขวงสุริยวงศ์ แขวงบางรัก แขวงสี่พระยา ด้วยตนเอง รวมทั้งสิ้น จำนวน 613 ชุด

3.3 ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 กันยายน – 31 ตุลาคม 2550

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) การคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

4.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. ใช้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

โครงการวิจัยนี้มีระยะเวลาทำการวิจัย 8 เดือน นับตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2550 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2551

6. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ ซึ่งใช้เวลา 8 เดือน ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ (กิจกรรม)	หน่วย: เดือน							
	ระยะเวลาทำการวิจัย 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. รวบรวมข้อมูลเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป รวมทั้งสถิติ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	→							
2. วิจัยภาคสนามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก			→					
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล					→			
4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการ บริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร							→	
5. สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงาน								→

สรุป แนวทางการวิจัยที่สมบูรณ์ควรเป็นการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควบคู่ไปกับหลักวิชาการ หรือหลักการและทฤษฎี ทั้งนี้เพราะข้อมูลจากทั้ง 2 ส่วนนี้มีความสำคัญเท่าเทียมกัน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ตลอดจนปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานครในเชิงเปรียบเทียบ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับ “ความคิดเห็นของประชาชนมีต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” เป็นหลักซึ่งได้จากการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 1,287คน ไม่เพียงแต่เท่านั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงได้มีการให้ความสำคัญกับ “หลักการและทฤษฎี” การบริหารจัดการของ

สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานครควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบทที่ 2 อันเป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือ และเอกสารต่าง ๆ ข้อมูลทั้งจากความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการเหล่านี้ จะมีส่วนสำคัญต่อการนำเสนอการศึกษาเรื่องนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล และหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานคร และยังเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมอีกด้วย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (2) ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB)” มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเปรียบเทียบครั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบด้วย การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การบริหารองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,136 คน คิดเป็นร้อยละ 88.26 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,287 คน ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for PC) สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test) ทั้งนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายประกอบตารางโดยจัดลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลการบริหารจัดการ ปัญหา และ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 หัวข้อ ดังนี้

2.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (ตารางที่ 4.48)

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2) \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

3.1 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

3.2 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนาการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามผู้ศึกษานำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และค่าร้อยละไว้ในตารางที่ 4.1 และ 4.2 และเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสานที่ตอบแบบสอบถาม
(n = 594) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสาน ที่ตอบแบบสอบถาม	n = 594	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	263	44.3
	1.2 หญิง	331	55.7
	รวม	594	100.0
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	153	25.8
	2.2 ระหว่าง 30-40 ปี	267	44.9
	2.3 ระหว่าง 41-50 ปี	115	19.4
	2.4 เกิน 50 ปี ขึ้นไป	59	9.9
	รวม	594	100.0
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	408	68.7
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	162	27.3
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	24	4.0
	รวม	594	100.0
4. อาชีพ	4.1 รับจ้าง	244	41.1
	4.2 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	136	22.9
	4.3 พนักงานภาคเอกชน	95	16.0
	4.4 นักเรียน/นักศึกษา	83	14.0
	4.5 อื่น ๆ เช่น ค้าขาย เป็นต้น	36	6.1
	รวม	594	100.0

ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.7) เป็นหญิง และที่เหลือน้อย (ร้อยละ 44.3) เป็นชาย ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.9) มีอายุระหว่าง 30-40 ปี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 25.8) อายุต่ำกว่า 30 ปี, (ร้อยละ 19.4) อายุระหว่าง 41-50 ปี, และที่เหลือน้อย (ร้อยละ 9.9) อายุเกิน 50 ปีขึ้นไป ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.7) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, รองลงมา (ร้อยละ 27.3) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่เหลือ (ร้อยละ 4.0) มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ในส่วนของอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.1) อาชีพรับจ้าง, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 22.9) อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ, (ร้อยละ 16.0) พนักงานภาคเอกชน, (ร้อยละ 14.0) นักเรียน/นักศึกษา, และที่เหลือ (ร้อยละ 6.1) อาชีพอื่น ๆ เช่น ค้าขาย เป็นต้น

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตบางรักที่ตอบแบบสอบถาม
(n = 542) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตบางรัก ที่ตอบแบบสอบถาม		n = 542	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	243	44.8
	1.2 หญิง	299	55.2
	รวม	542	100.0
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	168	31.0
	2.2 ระหว่าง 30-40 ปี	207	38.2
	2.3 ระหว่าง 41-50 ปี	167	30.8
	รวม	542	100.0
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	327	60.3
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	177	32.7
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	38	7.0
	รวม	542	100.0
4. อาชีพ	4.1 รับจ้าง	205	37.8
	4.2 ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	125	23.1
	4.3 พนักงานภาคเอกชน	104	19.2
	4.4 นักเรียน/นักศึกษา	87	16.1
	4.5 อื่น ๆ เช่น ค้าขาย เป็นต้น	21	3.9
	รวม	542	100.0

ผลการศึกษาดารงที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.2) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 44.8) เป็นชาย ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 38.2) มีอายุระหว่าง 30-40 ปี, รองลงมา (ร้อยละ 31.0) อายุต่ำกว่า 30 ปี, และที่เหลือ (ร้อยละ 30.8) อายุระหว่าง 41-50 ปี ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.3) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, รองลงมา (ร้อยละ 32.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, และที่เหลือ (ร้อยละ 7.0) มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในส่วนของอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 37.8) อาชีพรับจ้าง, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 23.1) อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ, (ร้อยละ 19.2) พนักงานภาคเอกชน, (ร้อยละ 16.1) นักเรียน/นักศึกษา, และที่เหลือ (ร้อยละ 3.9) อาชีพอื่น ๆ เช่น ค้าขาย เป็นต้น

ตารางที่ 4.3 การเปรียบเทียบจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสาน (n = 594) และสำนักงานเขตบางรัก (n = 542) ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรักที่ตอบแบบสอบถาม		เขตคลองสาน (n = 594)		เขตบางรัก (n = 542)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1. ชาย	263	44.3	243	44.8
	2. หญิง	331	55.7	299	55.2
	รวม	594	100.0	542	100.0
2. อายุ	1. ต่ำกว่า 30 ปี	153	25.8	168	31.0
	2. ระหว่าง 30-40 ปี	267	44.9	207	38.2
	3. ระหว่าง 41-50 ปี	115	19.4	167	30.8
	4. เกิน 50 ปีขึ้นไป	59	9.9	0	0
รวม	594	100.0	542	100.0	
3. การศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	408	68.7	327	60.3
	2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	162	27.3	177	32.7
	3. สูงกว่าปริญญาตรี	24	4.0	38	7.0
รวม	594	100.0	542	100.0	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรักที่ตอบแบบสอบถาม		เขตคลองสาน (n = 594)		เขตบางรัก (n = 542)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. อาชีพ	1. รับจ้าง	244	41.1	205	37.8
	2. ข้าราชการ/พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	136	22.9	125	23.1
	3. พนักงานภาคเอกชน	95	16.0	104	19.2
	4. นักเรียน/นักศึกษา	83	14.0	87	16.1
	5. อื่น ๆ เช่น ค้าขาย เป็นต้น	36	6.1	21	3.9
รวม		594	100.0	542	100.0

ผลการศึกษาเปรียบเทียบตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักส่วนใหญ่ (ร้อยละ 55.7 และ 55.2) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 44.3 และ 44.8) เป็นชาย ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44.9 และ 38.2) มีอายุระหว่าง 30-40 ปี, รองลงมาตามลำดับคือ (ร้อยละ 25.8 และ 31.0) อายุต่ำกว่า 30 ปี, (ร้อยละ 19.4 และ 30.8) อายุระหว่าง 41-50 ปี, และที่เหลือ (ร้อยละ 9.9 และ 0) อายุเกิน 50 ปีขึ้นไป ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักส่วนใหญ่ (ร้อยละ 68.7 และ 60.3) มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 27.3 และ 32.7) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, (ร้อยละ 4.0 และ 7.0) การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี, และที่เหลือ (ร้อยละ 0 และ 0) อื่น ๆ เช่น ไม่ตอบ ในส่วนของอาชีพ กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักส่วนใหญ่ (ร้อยละ 41.1 และ 37.8) อาชีพรับจ้าง, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 22.9 และ 23.1) อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ, (ร้อยละ 16.0 และ 19.2) พนักงานภาคเอกชน, (ร้อยละ 14.0 และ 16.1) นักเรียน/นักศึกษา, และที่เหลือ (ร้อยละ 6.1 และ 3.9) อาชีพอื่น ๆ เช่น ค้าขาย เป็นต้น

หมายเหตุ ตารางข้อมูลส่วนบุคคลของสำนักงานเขตคลองสาน (ตารางที่ 4.1) ตารางข้อมูลส่วนบุคคลของสำนักงานเขตบางรัก (ตารางที่ 4.2) และตารางเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก (ตารางที่ 4.3) เรื่องภูมิหลังข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการนำเสนอเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อให้มองเห็นภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่ได้นำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 นี้ แบ่งเป็น 3 หัวข้อดังกล่าวแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 12 หัวข้อ ได้แก่ การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ และในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน (ตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.27) ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารนโยบาย แสดงไว้ในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารนโยบาย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขตคลองสาน สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชน	(115) 19.4	(415) 69.9	(64) 10.7	(594) 100.0	1.91	0.54	ปานกลาง
2. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขตคลองสานมีความ ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตาม หลักประชาธิปไตย	(81) 13.6	(359) 60.4	(154) 25.9	(594) 100.0	2.12	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารนโยบาย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ บริหารนโยบาย	(68)	(369)	(157)	(594)	2.15	0.59	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.06	0.58	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. การทดสอบค่าที (t-test)

1. ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
2. ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - 2.1 เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน
 - 2.2 เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน
 - 2.3 เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบาย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตคลองสานมีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.91) ว่า การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตคลองสานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.06) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารนโยบาย

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารนโยบาย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขตบางรัก สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชน	(120)	(350)	(72)	(542)	1.91	0.58	ปานกลาง
2. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขตบางรัก มีความ ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตามหลักประชาธิปไตย	(82)	(316)	(144)	(542)	2.11	0.63	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรัก มีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ บริหารนโยบาย	(107)	(355)	(80)	(542)	1.95	0.58	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.99	0.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
ศักยภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบาย
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
2.11) ว่า การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตบางรักมีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้ประชาชน
เข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย
1.91) ว่า การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตบางรักสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า ใน
ภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.99) ว่า สำนักงานเขต บางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารนโยบาย

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ แสดงไว้ในตารางที่ 4.6 และตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสานมอบ อำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหาร มากเพียงพอ	(68) 11.4	(435) 73.2	(91) 15.3	(594) 100.0	2.04	0.60	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสาน กำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้ อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่าย ต่อการนำไปปฏิบัติ	(67) 11.3	(449) 75.6	(78) 13.1	(594) 100.0	2.02	0.49	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการบริหาร อำนาจหน้าที่	(79) 13.3	(385) 64.8	(130) 21.9	(594) 100.0	2.09	0.58	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.05	0.55	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็น

ด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า สำนักงานเขตคลองสานกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักมอบ อำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหาร มากเพียงพอ	(129)	(339)	(74)	(542)	1.90	0.60	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักกำหนด การใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่าง เหมาะสม ชัดเจนและง่าย ต่อการนำไปปฏิบัติ	(92)	(394)	(56)	(542)	1.93	0.51	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตบาง รักมีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการบริหารอำนาจ หน้าที่	(108)	(379)	(55)	(542)	1.90	0.54	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				1.91	0.55	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า สำนักงานเขตบางรัก กำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่ายต่อการนำไป

ปฏิบัติ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.90) ว่า สำนักงานเขตบางรัก มอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.90) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรัก มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.91) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารคุณธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.8 และตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสาน สามารถควบคุมการทุจริต ประพฤตินโยบายของข้าราชการได้	(65) 10.9	(314) 52.9	(215) 36.2	(594) 100.0	2.25	0.63	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานสร้าง จิตสำนึกในการให้บริการ ประชาชนแก่ข้าราชการ	(59) 9.9	(367) 61.8	(168) 28.3	(594) 100.0	2.18	0.59	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตคลอง สานมีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการบริหารคุณธรรม	(66) 11.1	(366) 61.6	(162) 27.3	(594) 100.0	2.16	0.58	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.19	0.60	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคุณธรรม เรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า สำนักงานเขตคลองสานสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการได้ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า สำนักงานเขตคลองสานสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านคุณธรรม

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.19) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารคุณธรรม

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักสามารถ ควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบ ของข้าราชการได้	(89) 16.4	(239) 44.1	(214) 39.5	(542) 100.0	2.23	0.71	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักสร้าง จิตสำนึกในการให้บริการ ประชาชนแก่ข้าราชการ	(83) 15.3	(225) 41.5	(234) 43.2	(542) 100.0	2.28	0.71	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรม	(90) 16.6	(384) 70.8	(68) 12.5	(542) 100.0	1.96	0.53	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.15	0.65	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคุณธรรม เรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า สำนักงานเขตบางรักสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่าสำนักงานเขตบางรักสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการได้.

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านคุณธรรม

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.15) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารคุณธรรม

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม แสดงไว้ในตารางที่ 4.10 และตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1.สำนักงานเขตคลองสาน ปฏิบัติงานในทิศทางที่ ให้บริการต่อส่วนรวม	(65) 10.9	(429) 72.2	(100) 16.8	(594) 100.0	2.06	0.52	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสาน บริหารจัดการโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของประชาชน อย่างแท้จริง	(62) 10.4	(435) 73.2	(97) 16.3	(594) 100.0	2.06	0.51	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับสังคม	(74)	(380)	(140)	(594)	2.11	0.59	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.07	0.54	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า สำนักงานเขตคลองสานปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า สำนักงานเขตคลองสาน บริหารจัดการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11)ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1.สำนักงานเขตบางรักปฏิบัติงาน ในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม	(74) 13.7	(423) 78.0	(45) 8.3	(542) 100.0	1.95	0.46	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักบริหารจัดการ การโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของประชาชนอย่างแท้จริง	(83) 15.3	(406) 74.9	(53) 9.8	(542) 100.0	1.94	0.49	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับสังคม	(98) 18.1	(385) 71	(59) 10.9	(542) 100.0	1.93	0.53	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.94	0.49	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า สำนักงานเขตบางรักปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.94) ว่า สำนักงานเขตบางรัก บริหารจัดการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.94) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการวางแผน แสดงไว้ในตารางที่ 4.12 และ
ตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขต
คลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการวางแผน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการวางแผน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสานมีการ วางแผนการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน และได้นำแผนไป ปฏิบัติอย่างครบถ้วน	(69) 11.6	(412) 69.4	(113) 19.0	(594) 100.0	2.07	0.54	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานมีการ ประเมินผลและนำผลการ ประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้ เกิดประโยชน์	(170) 28.6	(350) 58.9	(74) 12.5	(594) 100.0	1.84	0.62	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ วางแผน	(77) 13.0	(430) 72.4	(87) 14.6	(594) 100.0	2.02	0.52	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.97	0.56	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน เรียง
ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07)
ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้นำแผนไปปฏิบัติอย่าง

ครบถ้วน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.84) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.97) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการวางแผน

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการวางแผน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการวางแผน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักมีการ วางแผนการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน และได้นำแผนไปปฏิบัติ อย่างครบถ้วน	(102)	(338)	(102)	(542)	2.00	0.81	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักมีการ ประเมินผลและนำผลการ ประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้ เกิดประโยชน์	(114)	(306)	(122)	(542)	2.01	0.66	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการวางแผน	(69)	(354)	(119)	(542)	2.09	0.58	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.03	0.68	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า

สำนักงานเขตบางรักมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการการวางแผน

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการจัดองค์การ แสดงไว้ในตารางที่ 4.14 และตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการจัดองค์การ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสานมี โครงสร้างของหน่วยงานอย่าง ชัดเจน	(77) 13.0 (120)	(388) 65.3 (370)	(129) 21.7 (104)	(594) 100.0 (594)	2.09	0.58	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานจัด โครงสร้างของหน่วยงานในทิศ ทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน	20.2	62.3	17.5	100.0	1.97	0.61	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการจัดองค์การ	(87) 14.6	(397) 66.8	(110) 18.5	(594) 100.0	2.04	0.57	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.03	0.58	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์กรเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า สำนักงานเขตคลองสานจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.04) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการจัดองค์กร

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการจัดองค์กร	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักมี โครงสร้างของหน่วยงาน อย่างชัดเจน	(86) 15.9	(391) 72.1	(65) 12.0	(542) 100.0	1.96	0.52	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักจัด โครงสร้างของหน่วยงานใน ทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อ ประชาชน	(120) 22.1	(327) 60.3	(95) 17.5	(542) 100.0	1.95	.062	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการจัด องค์กร	(77) 14.2	(342) 63.1	(123) 22.7	(542) 100.0	2.08	0.60	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				1.99	0.58	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์กร เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่าสำนักงานเขตบางรักมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า สำนักงานเขตบางรักจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.99) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการจัดองค์กร

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงไว้ในตารางที่ 4.16 และตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสาน บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง	(85) 14.3	(420) 70.7	(89) 15.0	(594) 100.0	2.01	0.54	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานมี การลงโทษข้าราชการที่กระทำ ความผิดอย่างจริงจัง	(98) 16.5	(332) 55.9	(164) 27.6	(594) 100.0	2.11	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ บริหารบุคคล	(79)	(349)	(166)	(594)	2.15	0.62	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.09	0.60	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดอย่างจริงจัง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า สำนักงานเขตคลองสานบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.09) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการอย่าง เหมาะสมกับตำแหน่ง	(76)	(401)	(65)	(542)	1.98	0.51	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักมีการ ลงโทษข้าราชการที่กระทำ ความผิดอย่างจริงจัง	(80)	(352)	(110)	(542)	2.06	0.59	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ บริหารบุคคล	(87)	(345)	(110)	(542)	2.04	0.60	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.02	0.56	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดอย่างจริงจัง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักงานเขตคลองสานบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.02) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการอำนวยความสะดวก แสดงไว้ในตารางที่ 4.18 และ
ตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขต
คลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการอำนวยความสะดวก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสาน ควบคุมดูแลข้าราชการอย่าง เข้มงวดรัดกุม	(60) 10.1	(385) 64.8	(149) 25.1	(594) 100.0	2.15	0.57	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของสำนักงานเขต คลองสานมีภาวะผู้นำ หรือเป็น นักบริหารมืออาชีพ	(58) 9.8	(430) 72.4	(106) 17.8	(594) 100.0	2.08	0.52	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ อำนวยความสะดวก	(81) 13.6	(428) 72.1	(85) 14.3	(594) 100.0	2.01	0.52	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.08	0.53	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวก เรียง
ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15)
ว่า สำนักงานเขตคลองสานควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตคลองสานมีภาวะผู้นำ หรือเป็นนัก
บริหารมืออาชีพ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการอำนวยความสะดวก

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการอำนวยความสะดวก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักควบคุม ดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวด รัดกุม	(83) 15.3	(285) 52.6	(174) 32.1	(542) 100.0	2.17	0.66	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของสำนักงานเขต คลองสานมีภาวะผู้นำ หรือเป็น นักบริหารมืออาชีพ	(86) 15.9	(340) 62.7	(116) 21.4	(542) 100.0	2.06	0.60	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ อำนวยความสะดวก	(84) 15.5	(328) 60.5	(130) 24.0	(542) 100.0	2.08	0.62	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.10	0.62	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า สำนักงานเขตบางรัก ควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตบางรัก มีภาวะผู้นำ หรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรัก มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการอำนวยความสะดวก

2.1.9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการประสานงาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.20 และตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสาน ไม่มี ความขัดแย้งกันภายใน หน่วยงาน	(61) 10.3	(327) 55.1	(206) 34.7	(594) 100.0	2.24	0.62	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานมีการ ประสานงานทั้งภายในและ ภายนอกอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	(74) 12.5	(355) 59.8	(165) 27.8	(594) 100.0	2.15	0.61	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงาน	(61) 10.3	(397) 66.8	(136) 22.9	(594) 100.0	2.13	0.56	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.17	0.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน เรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า สำนักงานเขตคลองสานไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการประสานงาน

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักไม่มีความ ขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน	(71) 13.1	(236) 43.5	(235) 43.4	(542) 100.0	2.30	0.68	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักมีการ ประสานงานทั้งภายในและ ภายนอกอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	(87) 16.1	(375) 69.2	(80) 14.8	(542) 100.0	1.99	0.55	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงาน	(83) 15.3	(399) 73.6	(60) 11.1	(542) 100.0	1.96	0.51	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.08	0.58	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน เรียง

ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า สำนักงานเขตบางรักไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.08) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการประสานงาน

2.1.10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการรายงาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.22 และตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการรายงาน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการรายงาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสานให้ ความสำคัญกับการรายงานผล การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	(67) 11.3	(339) 57.1	(188) 31.6	(594) 100.0	2.20	0.62	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสาน ควบคุมตรวจสอบและประเมินผล การบริหารจัดการ ทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด	(120) 20.2	(349) 58.8	(125) 21.0	(594) 100.0	2.01	0.64	ปานกลาง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการรายงาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการ รายงาน	(56)	(442)	(96)	(594)	2.07	0.50	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.09	0.58	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านการรายงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่าสำนักงานเขตคลองสานให้ความสำคัญกับรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.09) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการรายงาน

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการรายงาน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการรายงาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักให้ ความสำคัญกับการรายงาน ผลการปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์	(98)	(269)	(175)	(542)	2.14	0.69	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักควบคุม ตรวจสอบและประเมินผลการ บริหารจัดการทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด	(118)	(258)	(166)	(542)	2.09	0.71	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการรายงาน	(71)	(340)	(131)	(542)	2.11	0.60	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				2.11	0.66	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการรายงาน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่าสำนักงานเขตบางรักให้ความสำคัญกับรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า สำนักงานเขตบางรักควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.117) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.11) ว่า สำนักงานเขต บางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการรายงาน

2.1.11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ด้านการงบประมาณ แสดงไว้ในตารางที่ 4.24 และ ตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.24 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขต คลองสาน จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ด้านการงบประมาณ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตคลองสาน ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณอย่างเข้มงวด	(69) 11.6	(363) 61.1	(164) 27.3	(594) 100.0	2.16	0.60	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานใช้จ่าย งบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	(94) 15.8	(297) 50.0	(203) 34.2	(594) 100.0	2.18	0.68	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต คลองสานมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านงบประมาณ	(94) 15.8	(346) 58.2	(154) 25.9	(594) 100.0	2.10	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.14	0.63	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ด้านงบประมาณ เรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า สำนักงานเขตคลองสานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า สำนักงานเขตคลองสานตรวจสอบการ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.10) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.14) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ด้านการงบประมาณ

ตารางที่ 4.25 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก
จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ด้านการงบประมาณ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. สำนักงานเขตบางรักตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณอย่าง เข้มงวด	(94) 17.3	(316) 58.3	(132) 24.4	(542) 100.0	2.07	0.64	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักใช้จ่าย งบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	(92) 17.0	(348) 64.2	(102) 18.8	(542) 100.0	2.02	0.59	ปานกลาง
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต บางรักมีศักยภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านงบประมาณ	(90) 16.6	(329) 60.7	(123) 22.7	(542) 100.0	2.06	0.62	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.05	0.61	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านงบประมาณ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า สำนักงานเขตบางรักตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า สำนักงานเขตบางรักใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.05) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ด้านการงบประมาณ

2.1.12 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 4.26 และตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ในภาพรวม สำนักงานเขตคลอง สานมีศักยภาพในการบริหาร จัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน การบริหารนโยบาย, การบริหาร อำนาจหน้าที่, การบริหาร คุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้อง กับสังคม, การวางแผน, การจัด องค์การ, การบริหารทรัพยากร มนุษย์, การอำนวยความสะดวก, ประสานงาน, การรายงาน, และ การงบประมาณ	(129)	(377)	(88)	(594)	1.93	0.60	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.93	0.60	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน กลุ่ม

ตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีศักยภาพในการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.93) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตคลองสานมีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน

ตารางที่ 4.27 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน

การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรัก มีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การ บริหารคุณธรรม, การบริหารที่ เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ	(123)	(362)	(57)	(542)	1.88	0.56	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.88	0.56	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.88) ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตบางรักมีศักยภาพในการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การ

บริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.88) ว่า ในภาพรวมสำนักงานเขตบางรักมีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB แสดงไว้ในตารางที่ 4.28 – ตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.28 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารนโยบาย	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2-tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	\bar{X} (n = 594)	S.D.	\bar{X} (n = 542)	S.D.		
1. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขตสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน	1.91	0.54	1.91	0.58	0.71	0.94 ^{ns}

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารนโยบาย	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2-tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
2. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขตมีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม ตามหลัก ประชาธิปไตย	2.12	0.61	2.11	0.63	0.24	0.81 ^{ns}
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการบริหารนโยบาย	2.15	0.59	1.95	0.58	5.68	0.00*
เฉลี่ยรวม	2.06	0.58	1.99	0.59	2.21	0.58^{ns}

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) < α)

6)^{ns} หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.28 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบายปรากฏดังนี้

1) การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.94) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตมีความชัดเจนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.81) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตมีความชัดเจนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขต

บางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย มีแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของ สำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบาย พบว่า ความคิดเห็นต่อ (1) การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ไม่แตกต่างกัน (2) การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตมีความชัดเจนและเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกันและ(3)ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพ สูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหาร จัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)	
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก				
	S.D.	\bar{X} (n = 594)	S.D.	\bar{X} (n = 542)			
1. สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ		2.04	0.51	1.90	0.60	4.28	0.00*
2. สำนักงานเขตกำหนดการใช้ อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ		2.02	0.49	1.93	0.51	2.81	0.005*
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการบริหาร อำนาจหน้าที่		2.09	0.58	1.90	0.54	5.48	0.00*
เฉลี่ยรวม		2.05	0.52	1.91	0.55	4.19	0.001*

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.29 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ปรากฏดังนี้

1) สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสมชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.005) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสมชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ พบว่า ความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ (2) สำนักงานเขตกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสมชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ พบว่า ล้วนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่าง
สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน
การบริหารคุณธรรม

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารคุณธรรม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	\bar{X} (n = 594)	S.D.	\bar{X} (n = 542)	S.D.		
1. สำนักงานเขตสามารถควบคุม การทุจริตประพฤติมิชอบของ ข้าราชการได้	2.25	0.63	2.23	0.71	0.47	0.63 ^{ns}
2. สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชนแก่ ข้าราชการ	2.18	0.59	2.28	0.71	-2.50	0.01*
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการบริหารคุณธรรม	2.16	0.59	1.96	0.53	5.99	0.00*
เฉลี่ยรวม	2.19	0.60	2.15	0.65	1.32	0.21 ^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.30 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม
ตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการ
ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคุณธรรม
ปรากฏดังนี้

1) สำนักงานเขตสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการได้
พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้
ได้ใส่เครื่องหมาย^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.63) หมายความว่า ความคิดเห็น
ระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง

สำนักงานเขตสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการได้ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.01) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารคุณธรรม พบว่าความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน (2) สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ แตกต่างกัน และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่าง
สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน
การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตปฏิบัติงานใน ทิศทางที่ให้บริการต่อ ส่วนรวม	2.06	0.52	1.95	0.46	3.82	0.00*
2. สำนักงานเขตบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของประชาชนอย่างแท้จริง	2.06	0.51	1.94	0.49	3.80	0.00*
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้อง กับสังคม	2.11	0.59	1.93	0.53	5.49	0.00*
เฉลี่ยรวม	2.07	0.54	1.94	0.49	4.37	0.00*

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.31 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ
สังคม ปรากฏดังนี้

1) สำนักงานเขตปฏิบัติงานในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม พบว่า มีความแตกต่าง
กัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย
* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของ

สำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตปฏิบัติงาน ในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม มีแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตบริหารจัดการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตบริหารจัดการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า ความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการ (2) สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม ล้วนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ
ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหาร
จัดการด้านการวางแผน

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตมีการวางแผนการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำ แผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน	2.07	0.54	2.00	0.61	2.14	0.03*
2. สำนักงานเขตมีการประเมินผล และนำผลการประเมินไปแก้ไข ปรับปรุงให้เกิดประโยชน์	1.84	0.62	2.01	0.66	-4.63	0.00*
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการวางแผน	2.02	0.52	2.09	0.58	-2.38	0.01*
เฉลี่ยรวม	1.97	0.56	2.03	0.61	-1.62	0.016*

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.32 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน ปรากฏดังนี้

1) สำนักงานเขตมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้นำแผนไปปฏิบัติ
อย่างครบถ้วน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่าSig.(2-tailed) เท่ากับ 0.03) หมายความว่า
ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขต

บางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผนพบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.01) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า ความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน (2) สำนักงานเขตมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน พบว่า ล้วนแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ
ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหาร
จัดการด้านการจัดองค์การ

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์การ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตมีโครงสร้างของ หน่วยงานอย่างชัดเจน	2.09	0.58	1.96	0.52	3.83	0.00*
2. สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของ หน่วยงานในทิศทางที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชน	1.97	0.61	1.95	0.62	0.51	0.60 ^{ns}
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์การ	2.04	0.57	2.08	0.60	-1.31	0.19 ^{ns}
เฉลี่ยรวม	2.03	0.58	1.99	0.58	1.01	0.26^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.33 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดองค์การ ปรากฏดังนี้

1) สำนักงานเขตมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดย
ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ใน
ตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของ
สำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตมีโครงสร้าง
ของหน่วยงานอย่างชัดเจน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.60) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.19) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร **ไม่แตกต่างกัน** (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบายพบว่า ความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน แตกต่างกัน (2) สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน **ไม่แตกต่างกัน** และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร **ไม่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.34 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการบริหารจัดการระหว่าง
สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการอย่างเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	2.01	0.54	1.98	0.51	0.86	0.38 ^{ns}
2. สำนักงานเขตมีการลงโทษ ข้าราชการที่กระทำความผิด อย่างจริงจัง	2.11	0.65	2.06	0.59	1.42	0.15 ^{ns}
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารบุคคล	2.15	0.62	2.04	0.60	2.76	0.006*
เฉลี่ยรวม	2.09	0.60	2.02	0.56	1.68	0.17 ^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.34 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ ปรากฏดังนี้

1) สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง พบว่า **ไม่แตกต่าง**
กัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย
^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.38) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของ
สำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตบรรจุ

แต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.15) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบาย พบว่าความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน (2) สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง ไม่แตกต่างกัน และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่าง
สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน
การอำนวยความสะดวก

การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการอำนวยความสะดวก	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตควบคุมดูแล ข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม	2.15	0.57	2.17	0.66	-0.47	0.63 ^{ns}
2. ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะ ผู้นำหรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ	2.08	0.52	2.06	0.60	0.76	0.44 ^{ns}
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการอำนวยความสะดวก	2.01	0.52	2.08	0.62	-2.26	0.02*
เฉลี่ยรวม	2.08	0.53	2.10	0.62	-0.65	0.36^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.35 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการอำนวยความสะดวก ปรากฏ
ดังนี้

1) สำนักงานเขตควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดย
ค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย^{ns} ไว้ใน
ตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.63) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของ
สำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตควบคุม
ดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะผู้นำหรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.44) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะผู้นำหรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.02) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบาย พบว่า ความคิดเห็นต่อ(1)สำนักงานเขตควบคุมดูแลราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม ไม่แตกต่างกัน(2) ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะผู้นำหรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ ไม่แตกต่างกัน และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่าง
สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน
การประสานงาน

การเปรียบเทียบ การบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกัน ภายในหน่วยงาน	2.15	0.57	2.17	0.66	-0.47	0.63 ^{ns}
2. สำนักงานเขตมีการประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกอย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	2.08	0.52	2.06	0.60	0.76	0.44 ^{ns}
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน	2.01	0.52	2.08	0.62	-2.26	0.02*
เฉลี่ยรวม	2.17	0.59	2.41	0.58	2.83	0.03*

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.36 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน ปรากฏ
ดังนี้

1) สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า
Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย^{ns} ไว้ใน
ตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.11) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของ
สำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตไม่มีความ
ขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่อง ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการประสานงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน (2) สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แตกต่างกัน และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ
ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามศักยภาพด้านการ
รายงาน

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการรายงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับ การรายงานผลการปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์	2.20	0.62	2.14	0.69	1.58	0.11 ^{ns}
2. สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างเข้มงวด	2.01	0.64	2.09	0.71	-1.97	0.04*
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการรายงาน	2.07	0.50	2.11	0.60	-1.30	0.19 ^{ns}
เฉลี่ยรวม	2.09	0.58	2.11	0.66	-0.56	0.11^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.37 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการรายงาน ปรากฏดังนี้

1) สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่าง
รวดเร็วและทันเหตุการณ์ พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.11)

หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.04) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.19) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการรายงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อ (1) สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นในเรื่อง (2) สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวดแตกต่างกัน และ (3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่าง
สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามการบริหารจัดการด้าน
การงบประมาณ

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนก ตามการบริหารจัดการ ด้านการงบประมาณ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 542)	\bar{X} (n = 594)		
1. สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณอย่างเข้มงวด	2.16	0.60	2.07	0.64	2.24	0.02*
2. สำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณ อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด	2.18	0.68	2.02	0.59	4.22	0.00*
3. ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ	2.10	0.63	2.06	0.62	0.98	0.32 ^{ns}
เฉลี่ยรวม	2.14	0.63	2.05	0.61	2.48	0.11^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.38 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการงบประมาณ ปรากฏ
ดังนี้

1) สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด พบว่า มีความแตกต่าง
กัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย
* ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.02) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของ
สำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตตรวจสอบ
การใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) สำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด พบว่ามีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องสำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05)

3) ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.32) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการรายงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อ(1)สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวดแตกต่างกัน(2) สำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด แตกต่างกัน และ (3)ในภาพรวมสำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างการบริหารจัดการระหว่าง
สำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ในภาพรวม ทั้ง 11 ด้าน

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก ในภาพรวม ทั้ง 11 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
	S.D.	\bar{X} (n = 594)	S.D.	\bar{X} (n = 542)		
ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพ ในการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การ บริหารอำนาจหน้าที่, การบริหาร คุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การ อำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การ รายงาน, และการงบประมาณ	1.93	0.60	1.88	0.56	1.51	0.13 ^{ns}
เฉลี่ยรวม	1.93	0.60	1.88	0.56	1.51	0.13^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.39 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง
ของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อศักยภาพในการบริหาร
จัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 11ด้าน
ปรากฏดังนี้ ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพในการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน พบว่า ไม่
แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่
เครื่องหมาย^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.13) หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่าง
กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ในภาพรวม
สำนักงานเขตมีศักยภาพในการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย,
การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน,

การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารนโยบาย พบว่าความคิดเห็นในเรื่อง ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพในการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การรายงาน, และการงบประมาณ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.40 และตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.40 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารนโยบาย							
1. สำนักงานเขตคลองสานกำหนด นโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชน	(169) 28.5	(376) 63.3	(49) 8.2	(594) 100.0	1.80	0.57	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานกำหนด							
นโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนส่วนใหญ่	(107) 18.0	(397) 66.8	(90) 15.2	(594) 100.0	1.97*	0.57	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
รวม					1.88	0.57	ปานกลาง
2. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่							
1. ผู้อำนวยการเขตคลองสาน	(129)	(364)	(101)	(594)			
รวมอำนาจมากเกินไป	21.7	61.3	17.0	100.0	1.95	0.62	ปานกลาง
2. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงาน เขตคลองสานไม่ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย	(94)	(406)	(94)	(594)			
	15.8	68.4	15.8	100.0	2.00*	0.56	ปานกลาง
รวม					1.97	0.59	ปานกลาง
3. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารคุณธรรม							
1. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงาน เขตคลองสานขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น ความ ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทน	(198)		(94)	(594)			
	33.3	(302)	15.8	100.0	1.82*	0.67	ปานกลาง
2. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตคลองสานใช้ อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว	(227)	(296)	(71)	(594)			
	38.2	49.8	12.0	100.0	1.74	0.65	ปานกลาง
รวม					1.78	0.66	ปานกลาง
4. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							
1. การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตคลองสานยังไม่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวม มากเท่าที่ควร	(184)	(327)	(83)	(594)			
	31.0	55.1	14.0	100.0	1.83	0.64	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
2. สำนักงานเขตคลองสานไม่ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ สำนักงานเขตมากเท่าที่ควร	(184) 31.0	(272) 45.8	(138) 23.2	(594) 100.0	1.92*	0.73	ปานกลาง
รวม					1.87	0.68	ปานกลาง
5. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการวางแผน							
1. การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตคลองสาน ไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน	(85) 14.3	(397) 66.8	(112) 18.9	(594) 100.0	2.05*	0.57	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานไม่ได้ ให้ความสำคัญกับการประเมินผล แผนงานด้านการให้บริการ ประชาชน	(153) 25.8	(328) 55.2	(113) 19.0	(594) 100.0	1.93	0.66	ปานกลาง
รวม					1.99	0.61	ปานกลาง
6. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการจัดองค์การ							
1. การให้อำนาจผู้บริหาร สำนักงานเขตคลองสานมาก เกินไปทำให้เป็นปัญหาต่อ การจัดโครงสร้างเช่น ได้แต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความ จำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนด ไว้ในโครงสร้าง	(85) 14.3	(425) 71.5	(84) 14.1	(594) 100.0	2.00	0.53	ปานกลาง

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
2. การจัดองค์การของสำนักงานเขต คลองสานไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อการให้บริการประชาชนมาก เท่าที่ควร	(89) 15.0	(407) 68.5	(98) 16.5	(594) 100.0	2.02*	0.56	ปานกลาง
รวม					2.01	0.54	ปานกลาง
7. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1. ผู้บริหารและข้าราชการ บางส่วนของสำนักงานเขต คลองสานไม่ได้รับการ ฝึกอบรมเรื่องการให้บริการ ประชาชนมากเท่าที่ควร	(99) 16.7	(396) 66.7	(99) 16.7	(594) 100.0	2.00*	0.57	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานขาด การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง	(103) 17.3	(392) 66	(99) 16.7	(594) 100.0	1.99	0.58	ปานกลาง
รวม					1.99	0.57	ปานกลาง
8. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการอำนวยการ							
1. สำนักงานเขตคลองสานมอบ อำนาจในการตัดสินใจและสั่ง การให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป	(117) 19.7	(372) 62.6	(105) 17.7	(594) 100.0	1.98*	0.61	ปานกลาง
2. ผู้บริหารของสำนักงานเขต คลองสานขาดภาวะผู้นำ ไม่ กล้าตัดสินใจ	(159) 26.8	(303) 51.0	(132) 22.2	(594) 100.0	1.95	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
รวม					1.96	0.65	ปานกลาง
9. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการประสานงาน							
1. การประสานงานภายในและ ภายนอกหน่วยงานของ สำนักงานเขตคลองสานยังไม่ ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควร	(116) 19.5	(355) 59.8	(123) 20.7	(594) 100.0	2.01*	0.63	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตคลองสานขาด การประชาสัมพันธ์เรื่องการ ประสานงานให้ประชาชน ทราบและเข้าใจ	(185) 31.1	(224) 37.7	(185) 31.1	(594) 100.0	2.00	0.79	ปานกลาง
รวม					2.00	0.71	ปานกลาง
10. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการรายงาน							
1. สำนักงานเขตคลองสานมีการ รายงานผลการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า	(127) 21.4	(383) 64.5	(84) 14.1	(594) 100.0	1.93	0.59	ปานกลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตคลองสาน เป็นไปอย่างล่าช้า	(104) 17.5	(389) 65.5	(101) 17.0	(594) 100.0	1.99*	0.58	ปานกลาง
รวม					1.96	0.58	ปานกลาง
11. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการงบประมาณ							
1. การบริหารงบประมาณของ สำนักงานเขตคลองสานยังไม่	(165) 27.8	(314) 52.9	(115) 19.4	(594) 100.0	1.92	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิด ประโยชน์สูงสุด							
2. สำนักงานเขตคลองสานไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมเท่าที่ควรในการ ควบคุมตรวจสอบงบประมาณ	(161) 27.1	(312) 52.5	(121) 20.4	(594) 100.0	1.93*	0.68	ปานกลาง
	รวม				1.92	0.68	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม				1.93	0.62	ปานกลาง

หมายเหตุ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน ดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีกจะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.40 และตารางที่ 4.41 ข้างล่างนี้ แสดงการวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย

จากตารางที่ 4.40 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษา ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร โดยแยกออกเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1) *ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า สำนักงานเขตคลองสานกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า สำนักงานเขตคลองสานกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า ผู้อำนวยการเขตคลองสานรวมอำนาจมากเกินไป และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.82) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.92) ว่า สำนักงานเขตคลองสานไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขตมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.83) ว่า การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตคลองสานไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) สำนักงานเขตคลองสานไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนงานด้านการให้บริการประชาชน

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า การจัดองค์การของสำนักงานเขตคลองสานไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงานเขตคลองสานมากเกินไป ทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่าง

เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า สำนักงานเขตคลองสานขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

8) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่าผู้บริหารของสำนักงานเขตคลองสานขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ

9) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานของสำนักงานเขตคลองสานยังไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า สำนักงานเขตคลองสานขาดการประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานให้ประชาชนทราบและเข้าใจ

10) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตคลองสานเป็นไปอย่างล่าช้า และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า สำนักงานเขตคลองสานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า

11) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า สำนักงานเขตคลองสานไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.92) ว่า การบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตคลองสานยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 11 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.71)

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนา

ตารางที่ 4.41 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต
บางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารนโยบาย							
1. สำนักงานเขตบางรัก	(176)	(348)	(18)	(542)			
กำหนดนโยบายไม่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชน	32.5	64.2	3.3	100.0	1.71	0.52	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรัก	(120)	(384)	(38)	(542)			
กำหนดนโยบายไม่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชน ส่วนใหญ่	22.1	70.8	7.0	100.0	1.85*	0.51	ปานกลาง
	รวม				1.78	0.51	ปานกลาง
2. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่							
1. ผู้อำนวยการเขตบางรักรวม	(150)	(358)	(34)	(542)			
อำนาจมากเกินไป	27.7	66.1	6.3	100.0	1.79*	0.54	ปานกลาง
2. ข้าราชการบางส่วนของสำนัก งานเขตบางรักไม่ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับ มอบหมาย	(177)	(326)	(39)	(542)			
	32.7	60.1	7.2	100.0	1.75	0.57	ปานกลาง
	รวม				1.77	0.55	ปานกลาง
3. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารคุณธรรม							
1. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตบางรักขาด จิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดี	(261)	(250)	(31)	(542)			
	48.2	46.1	5.7	100.0	1.58*	0.59	น้อย

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ต่อประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทน							
2. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตบางรักใช้ อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว	(291)	(206)	(45)	(542)			
	53.7	38	8.3	100.0	1.55	0.64	น้อย
	รวม				1.56	0.61	น้อย
4. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							
1. การบริหารจัดการของ สำนักงานเขตบางรักยังไม่ เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร	(215)	(297)	(30)	(542)			
	39.7	54.8	5.5	100.0	1.66	0.58	น้อย
2. สำนักงานเขตบางรักไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมของ สำนักงานเขตมากเท่าที่ควร	(230)	(260)	(52)	(542)			
	42.4	48.0	9.6	100.0	1.67*	0.64	ปานกลาง
	รวม				1.66	0.61	น้อย
5. ปัญหาการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน							
1. การวางแผนงานในการ ปฏิบัติงานของสำนักงาน เขตบางรักไม่ได้มุ่งประโยชน์ ต่อประชาชน	(112)	(387)	(43)	(542)			
	20.7	71.4	7.9	100.0	1.87*	0.52	ปานกลาง

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
2. สำนักงานเขตบางรักไม่ได้ ให้ความสำคัญกับการประเมินผล แผนงานด้านการให้บริการ ประชาชน	(116) 21.4	(391) 72.1	(35) 6.5	(542) 100.0	1.85	0.50	ปานกลาง
รวม					1.86	0.51	ปานกลาง
6. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการจัดองค์การ							
1. การให้อำนาจผู้บริหาร สำนักงานเขตบางรักมาก เกินไปทำให้เป็นปัญหาต่อการ จัดโครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความ จำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ ในโครงสร้าง	(103) 19.0	(399) 73.6	(40) 7.4	(542) 100.0	1.88*	0.50	ปานกลาง
2. การจัดองค์การของสำนักงาน เขตบางรักไม่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อการให้บริการ ประชาชนมากเท่าที่ควร	(187) 34.5	(313) 57.7	(42) 7.7	(542) 100.0	1.73	0.59	ปานกลาง

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
รวม					1.80	0.54	ปานกลาง
7. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1. ผู้บริหารและข้าราชการ	(216)	(286)	(40)	(542)			
บางส่วนของสำนักงานเขต บางรักไม่ได้รับการ ฝึกอบรมเรื่องการให้บริการ ประชาชนมากเท่าที่ควร	39.9	52.8	7.4	100.0	1.68*	0.60	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักขาด	(220)	(281)	(41)	(542)			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง	40.6	51.8	7.6	100.0	1.67	0.61	ปานกลาง
รวม					1.67	0.60	ปานกลาง
8. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการอำนวยความสะดวก							
1. สำนักงานเขตบางรักมอบ	(210)	(294)	(38)	(542)			ปานกลาง
อำนาจในการตัดสินใจและสั่ง การให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป	38.7	54.2	7.0	100.0	1.68	0.59	
2. ผู้บริหารของสำนักงานเขต	(221)	(266)	(55)	(542)			ปานกลาง
บางรักขาดภาวะผู้นำ ไม่ กล้าตัดสินใจ	40.8	49.1	10.1	100.0	1.69*	0.64	
รวม					1.68	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
9. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการประสานงาน							
1. การประสานงานภายในและ ภายนอกหน่วยงานของ สำนักงานเขตบางรักยังไม่ ประสบความสำเร็จมากเท่าที่ควร	(210) 38.7	(283) 52.2	(49) 9.0	(542) 100.0	1.70*	0.62	ปานกลาง
2. สำนักงานเขตบางรักขาด การประชาสัมพันธ์เรื่องการ ประสานงานให้ประชาชน ทราบและเข้าใจ	(311) 57.4	(161) 29.7	(70) 12.9	(542) 100.0	1.56	0.71	น้อย
รวม					1.63	0.66	น้อย
10. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการรายงาน							
1. สำนักงานเขตบางรักมีการ รายงานผลการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า	(166) 30.6	(338) 62.4	(38) 7.0	(542) 100.0	1.76	0.56	ปานกลาง
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตบางรัก เป็นไปอย่างล่าช้า	(120) 22.1	(392) 72.3	(30) 5.5	(542) 100.0	1.83*	0.50	ปานกลาง
รวม					1.79	0.53	ปานกลาง
11. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน							
การงบประมาณ							
1. การบริหารงบประมาณของ สำนักงานเขตบางรักยังไม่ ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่	(210) 38.7	(277) 51.1	(55) 10.1	(542) 100.0	1.71*	0.63	ปานกลาง

ปัญหาการ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
เกิดประโยชน์สูงสุด							
2. สำนักงานเขตบางรักไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมเท่าที่ควรในการ ควบคุมตรวจสอบงบประมาณ	(292)	(217)	(33)	(542)	1.52	0.61	น้อย
					1.61	0.62	น้อย
					1.71	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.41 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษา ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยแยกออกเป็น 11 ด้าน ๆ ละ
2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.85) ว่า สำนักงานเขตบางรักกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับ
ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.71)
ว่า สำนักงานเขตบางรักกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน
ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.79) ว่า ผู้อำนวยการเขตบางรักรวมอำนาจไว้ที่สำนักงานเขต
มากเกินไป และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตบางรักไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน
ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.58) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตบางรักขาดจิตสำนึกในการ
ปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน
ระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.55) ว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตบางรักใช้อำนาจหน้าที่ในทาง
มิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.67) ว่า สำนักงานเขตบางรักไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขตมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า การบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรักยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.87) ว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางรักไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.85) สำนักงานเขตบางรักไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนงานด้านการให้บริการประชาชน

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.88) ว่า การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงานเขตบางรักมากเกินไป ทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.73) ว่า การจัดองค์การของสำนักงานเขตบางรักไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนเท่าที่ควร

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตบางรักไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.67) ว่า สำนักงานเขตบางรักขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.69) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตบางรักขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า สำนักงานเขตบางรักมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.70) ว่า การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานของสำนักงานเขตบางรักยังไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.56) ว่า สำนักงานเขตบางรักขาดการประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานให้ประชาชนทราบและเข้าใจ

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.83) ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางรักเป็นไปอย่างล่าช้า

และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.76) ว่า สำนักงานเขตบางรักมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า และ

11) ปัญหาการบริหารจัดการด้านงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.71) ว่า การบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตบางรักยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุด และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.52) ว่า สำนักงานเขตบางรักไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.71)

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้านดังกล่าวข้างต้นนี้ แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนา

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการ
ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน \bar{X} (n = 594)	S.D.	เขต บางรัก \bar{X} (n = 542)	S.D.		
1. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการบริหารนโยบาย						
1. สำนักงานเขตกำหนด นโยบายไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน	1.80	0.57	1.71	0.52	2.72	0.00*
2. สำนักงานเขตกำหนดนโยบาย ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนส่วนใหญ่	1.97	0.57	1.85	0.52	3.87	0.00*
รวม	1.88	0.57	1.78	0.52	3.29	0.003*
2. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
1. ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจ มากเกินไป	1.95	0.62	1.78	0.54	4.92	0.00*
2. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตไม่ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย	2.00	0.56	1.74	0.57	7.60	0.00*
รวม	1.97	0.57	1.76	0.55	6.26	0.00*
3. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการบริหารคุณธรรม						
1. ข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตขาดจิตสำนึก	1.83	0.67	1.57	0.59	6.63	0.00*

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
การบริหารจัดการระหว่าง สำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน	(n = 594)		(n = 542)			
ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อ ประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทน						
2. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงาน เขตใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	1.74	0.65	1.55	0.64	4.91	0.00*
รวม	1.78	0.66	1.56	0.61	5.77	0.00*
4. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม						
1. การบริหารจัดการของ สำนักงานเขตยังไม่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร	1.83	0.65	1.22	0.57	4.67	0.00*
2. สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมของสำนักงานเขต มากเท่าที่ควร	1.92	0.73	1.67	0.64	6.12	0.00*
รวม	1.87	0.69	1.66	0.60	5.39	0.00*

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
การบริหารจัดการระหว่าง สำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน	S.D.	S.D.	S.D.	S.D.		
	\bar{X} (n = 594)		\bar{X} (n = 542)			
5. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการวางแผน						
1. การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตไม่ได้ มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน	2.05	0.57	1.87	0.51	5.31	0.00*
2. สำนักงานเขตไม่ได้ให้ความ สำคัญกับการประเมินผล แผนงานด้านการให้บริการ ประชาชน	1.93	0.66	1.85	0.50	2.33	0.02*
รวม	1.99	0.61	1.86	0.50	3.82	0.01*
6. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการจัดองค์การ						
1. การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงาน เขตมากเกินไปทำให้เป็นปัญหา ต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้ แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่ง ที่มีความจำเป็นบางตำแหน่ง ที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง	2.00	0.53	1.88	0.50	3.72	0.00*
2. การจัดองค์การของสำนักงาน เขตไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อการให้บริการประชาชน มากเท่าที่ควร	2.02	0.56	1.73	0.59	8.22	0.00*
รวม	2.01	0.54	1.80	0.54	5.97	0.00*

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน	S.D.	เขต บางรัก	S.D.		
สำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก	\bar{X}		\bar{X}			
จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน	(n = 594)		(n = 542)			
7. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
1. ผู้บริหารและข้าราชการ บางส่วนของสำนักงานเขต ไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่อง การให้บริการประชาชน มากเท่าที่ควร	2.00	0.57	1.67	0.60	9.31	0.00*
2. สำนักงานเขตขาดการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง	1.99	0.58	1.67	0.61	9.19	0.00*
รวม	1.99	0.57	1.67	0.60	9.25	0.00*
8. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการอำนวยการ						
1. สำนักงานเขตมอบอำนาจ ในการตัดสินใจและสั่ง การให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป	1.98	0.61	1.68	0.59	8.36	0.00*
2. ผู้บริหารของสำนักงานเขต ขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ	1.96	0.69	1.69	0.64	6.61	0.00*
รวม	1.97	0.65	1.68	0.61	7.48	0.00*
9. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการประสานงาน						
1. การประสานงานภายในและ ภายนอกหน่วยงานของ	2.01	0.63	1.70	0.62	8.34	0.00*

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน		เขต บางรัก			
สำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก	\bar{X} (n = 594)	S.D.	\bar{X} (n = 542)	S.D.		
สำนักงานเขตยังไม่ประสบ ผลสำเร็จมากเท่าที่ควร						
2. สำนักงานเขตขาดการ ประชาสัมพันธ์เรื่องการ ประสานงานให้ประชาชน ทราบและเข้าใจ	2.00	0.78	1.55	0.71	10.04	0.00*
รวม	2.00	0.70	1.63	0.66	9.19	0.00*
10. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการรายงาน						
1. สำนักงานเขตมีการรายงาน ผลการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า	1.93	0.59	1.76	0.56	4.74	0.00*
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเขตเป็นไปอย่าง ล่าช้า	2.00	0.58	1.83	0.50	5.08	0.00*
รวม	1.96	0.58	1.79	0.53	4.91	0.00*

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน	S.D.	เขต บางรัก	S.D.		
สำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก	\bar{X}		\bar{X}			
จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน	(n = 594)		(n = 542)			
11. ปัญหาการบริหารจัดการ						
ด้านการงบประมาณ						
1. การบริหารงบประมาณของ สำนักงานเขตยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์ สูงสุด	1.92	0.68	1.71	0.63	5.22	0.00*
2. สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบ งบประมาณ	1.93	0.68	1.52	0.61	10.74	0.00*
รวม	1.92	0.68	1.61	0.62	7.98	0.00*
เฉลี่ยรวม	1.94	0.62	1.70	0.57	8.30	0.001*

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย " " ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) < α)

6) ^{ns} หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.42 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ปรากฏดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย สำนักงานเขตกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสำนักงานเขตกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจมากเกินไป และข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขต ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน และข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร และสำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขตมากเท่าที่ควร

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน การวางแผนในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต ไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน และสำนักงานเขต ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนงานด้านการให้บริการประชาชน

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงานเขตมากเกินไป ทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มี

ความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ใน โครงสร้าง และการจัดองค์การของสำนักงานเขตไม่
เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนเท่าที่ควร

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและ
ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการให้บริการประชาชนมาก
เท่าที่ควร และสำนักงานเขตขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

8) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ สำนักงานเขตมอบอำนาจในการ
ตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป และผู้บริหารของสำนักงานเขต ขาดภาวะผู้นำ ไม่
กล้าตัดสินใจ

9) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน การประสานงานภายในและ
ภายนอกหน่วยงานของสำนักงานเขต ยังไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควร และสำนักงานเขต ขาด
การประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานให้ประชาชนทราบและเข้าใจ

10) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน สำนักงานเขตมีการรายงานผลการ
ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า และการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต
เป็นไปอย่างล่าช้า และ

11) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ สำนักงานเขตไม่เปิด โอกาสให้
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ และการบริหาร
งบประมาณของสำนักงานเขตยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุด พบว่า มีความ
แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่
เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.006, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00,
0.00, 0.02, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00 ตามลำดับ)
หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของ
สำนักงานเขตบางรัก ในเรื่องปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต ทั้ง 11 ด้าน มีความแตกต่าง
กัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

สรุป ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลอง
สานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลอง
สานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ทั้ง 11 ด้าน มีความแตกต่างกัน

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการ
พัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบ
แนวคิด PAMS-POSDCoRB ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.43 และตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.43 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสาน จำแนกตามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ 11 ด้าน

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย							
สำนักงานเขตคลองสานควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น	(248)	(306)	(40)	(594)	1.65	0.60	น้อย
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่							
ผู้บริหารของสำนักงานเขตคลองสานควรแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น	(253)	(290)	(51)	(594)	1.66	0.63	น้อย
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม							
สำนักงานเขตคลองสานควรส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น	(316)	(231)	(47)	(594)	1.55	0.63	น้อย

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							
การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานควรเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด	(303)	(241)	(50)	(594)			
	51.0	40.6	8.4	100.0	1.57	0.64	น้อย
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน							
สำนักงานเขตคลองสานควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนและนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	(301)	(243)	(50)	(594)			
	50.7	40.9	8.4	100.0	1.58	0.64	น้อย
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ							
สำนักงานเขตคลองสานควรจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กแต่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	(266)	(269)	(59)	(594)			
	44.8	45.3	9.9	100.0	1.65	0.65	น้อย
7. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
สำนักงานเขตคลองสานควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริงรวมทั้งควรฝึกอบรมผู้บริหาร	(257)	(273)	(64)	(594)			
	43.3	46	10.8	100.0	1.68	0.66	ปานกลาง

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
และผู้ปฏิบัติงาน							
8. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ							
สำนักงานเขตคลองสานควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น	(285)	(235)	(74)	(594)	1.64	0.69	น้อย
9. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน							
สำนักงานเขตคลองสานควรประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานเพิ่มขึ้น	(307)	(217)	(70)	(594)	1.60	0.69	น้อย
10. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน							
สำนักงานเขตคลองสานควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	(301)	(230)	(63)	(594)	1.60	0.67	น้อย

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
11. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านการงบประมาณ							
สำนักงานเขตคลองสานควร	(318)	(217)	(59)	(594)			
ใช้งบประมาณอย่างประหยัด	53.5	36.5	9.9	100.0	1.56	0.66	น้อย
คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพิ่มมากขึ้น							
เฉลี่ยรวม					1.61	0.65	น้อย

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.43 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ 11 ด้าน มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตคลองสานควรแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.55) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น

4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.57) ว่า การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานควรเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด

5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.58) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนและนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

6) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรจัดโครงสร้างให้เล็ก แต่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.68) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง รวมทั้งควรฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

8) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.64) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

9) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.60) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานเพิ่มมากขึ้น

10) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.60) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ

11) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.56) ว่า สำนักงานเขตคลองสานควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน ทั้ง 11 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.61)

ตารางที่ 4.44 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ 11 ด้าน

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารนโยบาย							
สำนักงานเขตบางรักควรกำหนด	(292)	(229)	(21)	(542)	1.50	0.57	น้อย
นโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพิ่มมากขึ้น	53.9	42.3	3.9	100.0			
2. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารอำนาจ หน้าที่							
ผู้บริหารของสำนักงานเขตบางรัก	(316)	(216)	(13)	(542)	1.44	0.54	น้อย
ควรแบ่งอำนาจไปให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น	58.3	39.3	2.4	100.0			
3. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารคุณธรรม							
สำนักงานเขตบางรักควรส่งเสริม	(338)	(175)	(29)	(542)	1.43	0.59	น้อย
ข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น	62.4	32.3	5.4	100.0			
4. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้อง กับสังคม							
การบริหารจัดการของสำนักงาน เขตบางรักควรเป็นไปในทิศทางที่	(353)	(164)	(25)	(542)			

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
มีเป้าหมายเพื่อประชาชน และเอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด	65.1	30.3	4.6	100.0	1.39	0.57	น้อย
5. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านการวางแผน							
สำนักงานเขตบางรักควรให้ ความสำคัญกับการประเมินผล แผนและนำผลไปปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงาน	(363)	(155)	(24)	(542)			
	67.0	28.6	4.4	100.0	1.37	0.56	น้อย
6. แนวทางการพัฒนาการบริหาร							
จัดการด้านการจัดองค์การ							
สำนักงานเขตบางรักควรจัด โครงสร้างของหน่วยงานให้เล็ก แต่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	(162)	(227)	(153)	(542)			
	29.9	41.9	28.2	100.0	1.98	0.76	ปานกลาง

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
7. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
สำนักงานเขตบางรักควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง รวมทั้งควรฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน	(178)	(324)	(40)	(542)	1.75	0.58	ปานกลาง
8. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ							
สำนักงานเขตบางรักควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำมีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจ เพิ่มมากขึ้น	(217)	(292)	(33)	(542)	1.66	0.58	น้อย
9. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน							
สำนักงานเขตบางรักควรประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานเพิ่มขึ้น	(312)	(205)	(25)	(542)	1.47	0.58	น้อย

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
10. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน							
สำนักงานเขตบางรักควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนและสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนในการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	(299)	(214)	(29)	(542)			
	55.2	39.5	5.4	100.0	1.50	0.59	น้อย
11. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ							
สำนักงานเขตบางรักควร ใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด รวมทั้งควรควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพิ่มมากขึ้น	(319)	(199)	(24)	(542)			
	58.9	36.7	4.4	100.0	1.46	0.58	น้อย
เฉลี่ยรวม					1.54	0.59	น้อย

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.44 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ 11 ด้าน มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการบริหารนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.50) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรกำหนดนโยบาย ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.44) ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตบางรักควรแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.43) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีการประเมิณผลเพิ่มมากขึ้น

4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.39) ว่า การบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรักควรเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด

5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.37) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรให้ความสำคัญกับการประเมิณผลแผนและนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

6) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรจัดโครงสร้างให้เล็ก แต่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง รวมทั้งควรฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

8) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.66) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรให้ความสำคัญกับการบรรจุ แต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

9) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.47) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานเพิ่มมากขึ้น

10) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.50) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมิณผลการทำงาน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

11) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.46) ว่า สำนักงานเขตบางรักควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 1.54)

2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ 11 ด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ 11 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน \bar{X} (n = 594)	S.D.	เขต บางรัก \bar{X} (n = 542)	S.D.		
1. แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการบริหารนโยบาย สำนักงานเขตควรกำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น	1.65	0.60	1.50	0.57	4.25	0.00*
2. แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารของสำนักงานเขตควรแบ่ง อำนาจไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่ม มากขึ้น	1.66	0.63	1.44	0.54	6.34	0.00*

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก จำแนกตามแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ 11 ด้าน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขต คลองสาน \bar{X} (n = 594)	S.D.	เขต บางรัก \bar{X} (n = 542)	S.D.		
9. แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน สำนักงานเขตควรประชาสัมพันธ์ เรื่องการประสานงานเพิ่มขึ้น	1.60	0.69	1.47	0.58	3.49	0.001*
10. แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการรายงาน สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน และสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	1.60	0.67	1.50	0.59	2.63	0.009*
11. แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการงบประมาณ สำนักงานเขตควรใช้งบประมาณ อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุม ตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพิ่มมากขึ้น	1.56	0.66	1.45	0.58	2.97	0.003*
เฉลี่ยรวม	1.61	0.65	1.54	0.59	2.12	0.06 ^{ns}

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานและกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) > α หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง (Sig.(2-tailed) < α)

6) ^{ns} หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.45 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ปรากฏดังนี้ (1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย สำนักงานเขตควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารของสำนักงานเขตควรแบ่งอำนาจ ไปให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมของสำนักงานเขตควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตควรเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด (5) แนวทางการพัฒนาการบริหาร

จัดการด้านการวางแผน สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนและนำผลไป
แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน (6) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ
สำนักงานเขตควรจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กแต่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (7) แนวทาง
การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน สำนักงานเขตควรประชาสัมพันธ์เรื่องการ
ประสานงานเพิ่มขึ้น (8) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน สำนักงานเขตควร
สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน สื่อมวลชน เข้ามามีส่วนในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (9) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ
สำนักงานเขตควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควบคุม
ตรวจสอบการใช้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า
 α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed)
เท่ากับ 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.001, 0.009, 0.003, ตามลำดับ) หมายความว่า ความ
คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก
ในเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต 9 ด้าน มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

ส่วน (1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง รวมทั้งควร
ฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และ(2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการ
อำนาจการ สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะ
ผู้นำ มีความคิดริเริ่มและกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) จะ
มากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) $> \alpha$ หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน
ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.05 และ 0.65 ตามลำดับ)

สรุป ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลอง
สานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของ
สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก มีความแตกต่างกัน 9 ด้าน และ ไม่แตกต่างกัน 2
ด้าน

2.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหาร
จัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-
POSDCoRB ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.46 และตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.46 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขต
คลองสาน ทั้ง 11 ด้าน

ภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน ในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน	(129) 21.7	(347) 58.4	(118) 19.9	(594) 100.0	1.98	0.64	ปานกลาง
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตคลองสาน สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น	(131) 22.1	(354) 59.6	(109) 18.4	(594) 100.0	1.96	0.63	ปานกลาง
3. ในภาพรวม ความสำนึกและ ความรับผิดชอบของข้าราชการ ในสำนักงานเขตคลองสานสูง กว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค	(133) 22.4	(282) 47.5	(179) 30.1	(594) 100.0	2.08	0.72	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.00	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.46 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน ปรากฏดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า ในภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบของข้าราชการในสำนักงานเขตคลองสานสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.00) ต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน

ตารางที่ 4.47 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขต
บางรัก ทั้ง 11 ด้าน

ภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก ในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน	(99) 18.3	(385) 71	(58) 10.7	(542) 100.0	1.92	0.53	ปานกลาง
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตบางรัก สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น	(107) 19.7	(366) 67.5	(69) 12.7	(542) 100.0	1.93	0.56	ปานกลาง
3. ในภาพรวม ความสำนึกและ ความรับผิดชอบของข้าราชการ ในสำนักงานเขตบางรักสูงกว่า ข้าราชการในส่วนภูมิภาค	(111) 20.5	(287) 53	(144) 26.6	(542) 100.0	2.06	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.97	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.47 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก ปรากฏดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.92) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรักในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรักสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบของข้าราชการในสำนักงานเขตบางรักสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.97) ต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก

2.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48: ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหาร จัดการระหว่างสำนักงานเขตคลอง สานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,136)				t	Sig. (2- tailed)
	เขตคลอง		เขตบาง			
	สถาน	S.D.	รัก	S.D.		
	\bar{X}		\bar{X}			
	(n = 594)		(n = 542)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตในอดีตสูงกว่า ในปัจจุบัน	1.98	0.64	1.92	0.53	1.62	0.10 ^{ns}
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตสูงกว่า สำนักงานเขตอื่น	1.96	0.63	1.93	0.56	0.92	0.35 ^{ns}
3. ในภาพรวม ความสำนึกและ ความรับผิดชอบของข้าราชการใน สำนักงานเขตคลองสานสูงกว่า ข้าราชการในส่วนภูมิภาค	2.08	0.72	2.06	0.68	0.31	0.75 ^{ns}
เฉลี่ยรวม	2.00	0.66	1.97	0.59	0.95	0.40^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.48 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ปรากฏดังนี้ (1) ในภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน (2) ในภาพรวม การบริหารจัดการ

ของสำนักงานเขตสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น และ (3) ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบของข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) $>$ α หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.10, 0.35 และ 0.75 ตามลำดับ)

สรุป ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานกับกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรัก ต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า **ไม่แตกต่างกัน**

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน แสดงรายละเอียดในภาพที่ 4.1

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขต 2 แห่ง	สำนักงานเขตคลองสาน			สำนักงานเขตบางรัก		
	ระดับความคิดเห็น			ระดับความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย						
1. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขตสอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชน	19.4	<u>69.9</u>	10.7	22.1	<u>64.6</u>	13.3
2. การกำหนดนโยบายของ สำนักงานเขต มีความชัดเจนและ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนรวมตามหลักประชาธิปไตย	13.6	<u>60.4</u>	25.9	15.1	<u>58.3</u>	26.6
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารนโยบาย	11.4	<u>62.1</u>	26.4	19.7	<u>65.5</u>	14.8
2. การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
1. สำนักงานเขต มอบอำนาจหน้าที่ ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ	11.4	<u>73.2</u>	15.3	23.8	<u>62.5</u>	13.7
2. สำนักงานเขต กำหนดอำนาจ หน้าที่ไว้เหมาะสมชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	11.3	<u>75.6</u>	13.1	17.0	<u>72.7</u>	10.3
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่	13.3	<u>64.8</u>	21.9	19.9	<u>69.9</u>	10.1
3. การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม						
1. สำนักงานเขตสามารถควบคุม การทุจริตและประพฤติมิชอบของ ข้าราชการได้	10.9	<u>52.9</u>	36.2	16.4	<u>44.1</u>	39.5
2. สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกใน การให้บริการประชาชนแก่ ข้าราชการ	9.9	<u>61.8</u>	28.3	15.3	<u>41.5</u>	43.2
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารคุณธรรม	11.1	<u>61.6</u>	27.3	16.6	<u>70.8</u>	12.5

การ
เปรียบเทียบ
การบริหาร
จัดการของ
สำนักงาน
เขตคลอง
สานและ
สำนักงาน
เขตบางรัก

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขต 2 แห่ง	สำนักงานเขตคลองสาน				สำนักงานเขตบางรัก		
	ระดับความคิดเห็น				ระดับความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
4. การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							
1. สำนักงานเขตปฏิบัติงานใน ทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม	10.9	<u>72.2</u>	16.8		13.7	<u>78</u>	8.3
2. สำนักงานเขตบริหารจัดการโดย คำนึงถึงผลประโยชน์ของ ประชาชนอย่างแท้จริง	10.4	<u>73.2</u>	16.3		15.3	<u>74.9</u>	9.8
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม	12.5	<u>64.0</u>	23.6		18.1	<u>71.0</u>	10.9
5. การบริหารจัดการด้านการวางแผน							
1. สำนักงานเขต มีการวางแผน การ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำ แผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน	11.6	<u>69.4</u>	19.0		18.8	<u>62.4</u>	18.8
2. สำนักงานเขตมีการประเมินผล และนำผลการประเมินไปแก้ไข ปรับปรุงให้เกิดประโยชน์	28.6	<u>58.9</u>	12.5		21.0	<u>56.5</u>	22.5
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน	13.0	<u>72.4</u>	14.6		12.7	<u>65.3</u>	22.0
6. การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ							
1. สำนักงานเขตมีโครงสร้างของ หน่วยงานชัดเจน	13.0	<u>65.3</u>	21.7		15.9	<u>72.1</u>	12.0
2. สำนักงานเขต จัดโครงสร้างของ หน่วยงานเป็นไปในทิศทางที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชน	20.2	<u>62.3</u>	17.5		22.1	<u>60.3</u>	17.5
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์การ	14.6	<u>66.8</u>	18.5		14.2	<u>63.1</u>	22.7

การ
เปรียบเทียบ
การบริหาร
จัดการของ
สำนักงาน
เขตคลอง
สานและ
สำนักงาน
เขตบางรัก

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขต 2 แห่ง	สำนักงานเขตคลองสาน				สำนักงานเขตบางรัก		
	ระดับความคิดเห็น				ระดับความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
7. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
1. สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง	14.3	<u>70.7</u>	15.0		14.0	<u>74.0</u>	12.0
2. สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดอย่างจริงจัง	16.5	<u>55.9</u>	27.6		14.8	<u>64.9</u>	20.3
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	13.3	<u>58.8</u>	27.9		16.1	<u>63.7</u>	20.3
8. การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก							
1. สำนักงานเขตควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม	10.1	<u>64.8</u>	25.1		15.3	<u>52.6</u>	32.1
2. ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะผู้นำหรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ	9.8	<u>72.4</u>	17.8		15.9	<u>62.7</u>	21.4
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก	13.6	<u>72.1</u>	14.3		15.5	<u>60.5</u>	24.0
9. การบริหารจัดการด้านการประสานงาน							
1. สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน	10.3	<u>55.1</u>	34.7		13.1	<u>43.5</u>	43.4
2. สำนักงานเขต มีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง	12.5	<u>58.9</u>	27.8		16.1	<u>69.2</u>	14.8
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน	10.3	<u>66.8</u>	22.9		15.3	<u>73.6</u>	11.1

การ
เปรียบเทียบ
การบริหาร
จัดการของ
สำนักงาน
เขตคลอง
สานและ
สำนักงาน
เขตบางรัก

การเปรียบเทียบการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขต 2 แห่ง	สำนักงานเขตคลองสาน			สำนักงานเขตบางรัก		
	ระดับความคิดเห็น			ระดับความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
10. การบริหารจัดการด้านการรายงาน						
1. สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	11.3	57.1	31.6	18.1	49.6	32.3
2. สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างชัดเจน	20.2	58.8	21.0	21.8	47.6	30.6
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน	9.4	74.4	26.2	13.1	62.7	24.2
11. การบริหารจัดการด้านงบประมาณ						
1. สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างชัดเจน	11.6	61.1	27.3	17.3	58.3	24.4
2. สำนักงานเขต ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	15.8	50.0	34.2	17.0	64.2	18.8
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ	15.8	58.2	25.9	16.6	60.7	22.7

การ
เปรียบเทียบ
การบริหาร
จัดการของ
สำนักงาน
เขตคลอง
สานและ
สำนักงาน
เขตบางรัก

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ทั้ง 11 ด้าน

จากภาพที่ 4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน ผู้ศึกษาได้สรุปไว้ในบทที่ 5 ตารางที่ 5.6

3.2 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และภาพรวมศักยภาพในการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย เรียงตามลำดับ ได้แก่

3.2.1 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน

3.2.2 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน

3.2.3 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมในการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ได้สรุปเรียงลำดับไว้ ตามที่แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหาการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่											
1. สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ	เขตคลองสาน			1. ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจมากเกินไป	เขตคลองสาน			ผู้บริหารของสำนักงานเขตควรแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น	เขตคลองสาน		
	11.4	<u>73.2</u>	15.3		21.7	<u>61.3</u>	17.0		42.6	<u>48.8</u>	8.6
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	23.8	<u>62.5</u>	13.7		27.7	<u>66.1</u>	6.3		<u>58.3</u>	39.3	2.4
2. สำนักงานเขตกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสมชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	เขตคลองสาน			2. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย	เขตคลองสาน						
	11.3	<u>75.6</u>	13.1		15.8	<u>68.4</u>	15.8				
	เขตบางรัก				เขตบางรัก						
	17.0	<u>72.7</u>	10.3		32.7	<u>60.1</u>	7.2				
3. ในภาพรวมสำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่	เขตคลองสาน										
	13.3	<u>64.8</u>	21.9								
	เขตบางรัก										
	19.9	<u>69.9</u>	10.1								

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหา การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
3 ด้านการบริหารคุณธรรม											
1. สำนักงานเขต สามารถควบคุม การทุจริต ประพฤตินิชอบ ของข้าราชการ	เขตคลองสาน			1. การบริหาร จัดการของ สำนักงานเขตยังไม่ เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวมมาก เท่าที่ควร	เขตคลองสาน			การบริหารจัดการ ของสำนักงานเขต ควรเป็นไปใน ทิศทางที่มีเป้าหมาย เพื่อประชาชนและ เอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อส่วนรวมให้มาก ที่สุด	เขตคลองสาน		
	10.9	<u>52.9</u>	36.2		33.3	<u>50.8</u>	15.8		<u>53.2</u>	38.9	7.9
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	16.4	<u>44.1</u>	39.5		<u>48.2</u>	46.1	5.7		<u>62.4</u>	32.3	5.4
2. สำนักงานเขต สร้างจิตสำนึกใน การให้บริการ ประชาชนแก่ ข้าราชการ	เขตคลองสาน			2. สำนักงานเขตไม่ เปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมใน กิจกรรมของ สำนักงานเขต	เขตคลองสาน				เขตคลองสาน		
	9.9	<u>61.8</u>	28.3		38.2	<u>49.8</u>	12.0				
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	15.3	<u>41.5</u>	43.2		<u>53.7</u>	38.0	8.3				
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการ ด้านการบริหาร คุณธรรม	เขตคลองสาน				เขตคลองสาน				เขตคลองสาน		
	11.1	<u>61.6</u>	27.3								
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	16.6	<u>70.8</u>	12.5								

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหา การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการ บริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
5. ด้านการวางแผน											
1. สำนักงานเขต มีการวางแผน การปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน และ ได้นำแผนไป ปฏิบัติอย่าง ครบถ้วน	เขตคลองสาน			1. การวางแผนงาน ในการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน เขตไม่ได้มุ่ง ประโยชน์ต่อ ประชาชน	เขตคลองสาน			สำนักงานเขต ควรให้ ความสำคัญกับ การประเมินผล แผนและนำผล ไปปรับปรุง แก้ไขการ ปฏิบัติงาน	เขตคลองสาน		
	11.6	<u>69.4</u>	19.0		14.3	<u>66.8</u>	18.9		<u>50.7</u>	40.9	8.4
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	18.8	<u>62.4</u>	18.8		20.7	<u>71.4</u>	7.9		<u>67.0</u>	28.6	4.4
2. สำนักงานเขต มีการประเมินผล และนำผลการ ประเมินไปแก้ไข ปรับปรุงให้เกิด ประโยชน์	เขตคลองสาน			2. สำนักงานเขต ไม่ให้ความสำคัญ กับการประเมินผล แผนงานด้านการ ให้บริการ ประชาชน	เขตคลองสาน						
	28.6	<u>58.9</u>	12.5		5.8	<u>55.2</u>	19.0				
	เขตบางรัก				เขตบางรัก						
	21.0	<u>56.5</u>	22.5		21.4	<u>72.1</u>	6.5				
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการ ด้านการวางแผน	เขตคลองสาน										
	13.0	<u>72.4</u>	14.6								
	เขตบางรัก										
	12.7	<u>65.3</u>	22.0								

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหา การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนา การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์											
1. สำนักงานเขต บรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการอย่าง เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	เขตคลองสาน			1. ผู้บริหารและ ข้าราชการบางส่วน ของสำนักงานเขต ไม่ได้รับ การ ฝึกอบรมเรื่องการ ให้บริการ ประชาชน มาก เท่าที่ควร	เขตคลองสาน			สำนักงานเขตควร ให้ความสำคัญกับ การนำความรู้จาก การฝึกอบรมไปใช้ ปฏิบัติจริง รวมทั้ง ควรฝึกอบรม ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน	เขตคลองสาน		
	14.3	<u>70.7</u>	15.0		16.7	<u>66.7</u>	16.7		43.3	<u>46</u>	10.8
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	14.0	<u>74.0</u>	12.0		39.9	<u>52.8</u>	7.4		32.8	<u>59.8</u>	7.4
2. สำนักงานเขตมี การลงโทษ ข้าราชการที่ กระทำความผิด อย่างจริงจัง	เขตคลองสาน			2. สำนักงานเขต ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานของ ข้าราชการอย่าง ต่อเนื่อง	เขตคลองสาน						
	16.5	<u>55.9</u>	27.6		17.3	<u>66.0</u>	16.7				
	เขตบางรัก				เขตบางรัก						
	14.8	<u>64.9</u>	20.3	40.6	<u>51.8</u>	7.6					
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	เขตคลองสาน										
	13.3	<u>58.8</u>	27.9								
	เขตบางรัก										
	16.1	<u>63.7</u>	20.3								

ตารางที่ 4.49(ต่อ)

หนึ่ง การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็น ด้วย			สอง ปัญหา การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็น ด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการ บริหาร จัดการ	ระดับความเห็น ด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
9. ด้านการประสานงาน											
1. สำนักงานเขต ไม่มีความขัดแย้ง กันภายใน หน่วยงาน	เขตคลองสาน			1. การประสานงาน ภายในและภายนอก หน่วยงานของ สำนักงานเขตยังไม่ ประสบผลสำเร็จ มากเท่าที่ควร	เขตคลองสาน			สำนักงาน เขตควร ประชาสัมพันธ์เรื่อง การประสาน งานเพิ่มขึ้น	เขตคลองสาน		
	10.3	55.1	34.7		19.5	59.8	20.7		51.7	36.5	11.8
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	13.1	43.5	43.4		38.7	52.2	9.0		57.6	37.8	4.6
2. สำนักงานเขต มีการประสาน งานทั้งภายใน และภายนอก อย่างต่อเนื่อง	เขตคลองสาน			2. สำนักงานเขตขาด การประชาสัมพันธ์ เรื่อง การ ประสานงานให้ ประชาชนทราบและ เข้าใจ	เขตคลองสาน				เขตคลองสาน		
	12.5	59.8	27.8		31.1	37.7	31.1				
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	16.1	69.2	14.8		57.4	29.7	12.9				
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงใน การบริหาร จัดการด้านการ ประสานงาน	เขตคลองสาน				เขตคลองสาน				เขตคลองสาน		
	10.3	66.8	22.9								
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	15.3	73.6	11.1								

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็น ด้วย			สอง ปัญหา การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็น ด้วย			สาม แนวทาง พัฒนา การบริหารจัดการ	ระดับความเห็น ด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
10. ด้านการรายงาน											
1. สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์	เขตคลองสาน			1 สำนักงานเขตมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า	เขตคลองสาน			สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	เขตคลองสาน		
	11.3	<u>57.1</u>	31.6		21.4	<u>64.5</u>	14.1		<u>50.7</u>	38.7	10.6
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	18.1	<u>49.6</u>	32.3		30.6	<u>62.4</u>	7.0		<u>55.2</u>	39.5	5.4
2. สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างชัดเจน	เขตคลองสาน			2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตของท่านเป็นไปอย่างล่าช้า	เขตคลองสาน						
	20.2	<u>58.8</u>	21.0		17.5	<u>65.5</u>	17.0				
	เขตบางรัก				เขตบางรัก						
	21.8	<u>47.6</u>	30.6		22.1	<u>72.3</u>	5.5				
3. ในภาพรวมสำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน	เขตคลองสาน										
	9.4	<u>74.4</u>	26.2								
	เขตบางรัก										
	13.1	<u>62.7</u>	24.2								

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สอง ปัญหา การบริหาร จัดการ	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทาง พัฒนา การบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
11. ด้านการงบประมาณ											
1. สำนักงาน เขตตรวจสอบ การใช้จ่าย งบประมาณ อย่างชัดเจน	เขตคลองสาน			1. การบริหาร งบประมาณของ สำนักงานเขตยังไม่ ประหยัด ไม่คุ้มค่า และ ไม่เกิด ประโยชน์สูงสุด	เขตคลองสาน			สำนักงานเขต ควรรู้ งบประมาณอย่าง ประหยัด คุ้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควร ควบคุม ตรวจสอบการใช้ งบประมาณเพิ่ม มากขึ้น	เขตคลองสาน		
	11.6	<u>61.1</u>	27.3		27.8	<u>52.9</u>	19.4		<u>53.5</u>	36.5	9.9
	เขตบางรัก				เขตบางรัก				เขตบางรัก		
	17.3	<u>58.3</u>	24.4		38.7	<u>51.1</u>	10.1	<u>58.9</u>	36.7	4.4	
2. สำนักงาน เขต ใช้จ่าย งบประมาณ อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิด ประโยชน์ สูงสุด	เขตคลองสาน			2. สำนักงานเขตไม่ เปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมเท่าที่ควร ในการควบคุม ตรวจสอบ งบประมาณ	เขตคลองสาน						
	15.8	<u>50.0</u>	34.2		27.1	<u>52.5</u>	20.4				
	เขตบางรัก				เขตบางรัก						
	17.0	<u>64.2</u>	18.8		<u>53.9</u>	40.0	6.1				
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงใน การบริหาร จัดการด้าน งบประมาณ	เขตคลองสาน										
	15.8	<u>58.2</u>	25.9								
	เขตบางรัก										
	16.6	<u>60.7</u>	22.7								

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

สี่ ภาพรวมการบริหารจัดการ						
ภาพรวม การบริหารจัดการ	สำนักงานเขตคลองสาน			สำนักงานเขตบางรัก		
	ระดับความเห็นด้วย			ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน	21.7	58.4	19.9	18.3	71	10.7
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น	22.1	59.6	18.4	19.7	67.5	12.7
3. ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบของข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค	22.4	47.5	30.1	20.5	53	26.6

จากตารางที่ 4.49 แสดงให้เห็นว่า

หมายเหตุ จากตารางหัวข้อ หนึ่ง การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.1 ข้างต้น จึงไม่นำมาสรุปซ้ำในตารางนี้อีก ในตารางนี้เป็นการสรุปเฉพาะหัวข้อ สอง ถึง สาม เท่านั้น

3.2.1 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มีดังนี้

1) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานเขตกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ (2) สำนักงานเขตกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่

2) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านอำนาจหน้าที่ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจมากเกินไป และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

3) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม** กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานเห็นด้วยในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้าน คุณธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน และ (2) ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

4) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม** กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานเห็นด้วยในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การบริหารจัดการของสำนักงานเขตยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร และ (2) สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต

5) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การวางแผนในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน และ (2) สำนักงานเขตไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนงานด้านการให้บริการประชาชน

6) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงานเขตมากเกินไป ทำให้เป็นปัญหาต่อการจัด โครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง และ (2) การจัดองค์การของสำนักงานเขตไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนเท่าที่ควร

7) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร และ (2) สำนักงานเขตขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

8) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้าน

การอำนวยความสะดวก ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานเขตมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากขึ้น และ (2) ผู้บริหารของสำนักงานเขต ขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ

9) *ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน* กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานเห็นด้วยในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานของสำนักงานเขตยังไม่ประสบความสำเร็จมากเท่าที่ควร และ (2) สำนักงานเขตขาดการประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานให้ประชาชนทราบและเข้าใจ

10) *ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานเขตมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า และ (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตเป็นไปอย่างล่าช้า

11) *ปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ* กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานเห็นด้วยในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ และ (2) การบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2.2 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มีดังนี้

1) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย* กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานเห็นด้วยในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบริหารอำนาจหน้าที่* กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตคลองสานเห็นด้วยในระดับปานกลาง และกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักเห็นด้วยในระดับน้อยว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตควรแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตควรส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น

4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า การบริหารจัดการของสำนักงานเขตควรเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด

5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนและนำผลไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

6) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ กลุ่มตัวอย่างของ สำนักงานเขตคลองสานเห็นด้วยในระดับน้อย และกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตบางรักเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตควรจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กแต่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง รวมทั้งควรฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

8) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

9) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตควรประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานเพิ่มขึ้น

10) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับน้อยว่า สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

11) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขตเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า สำนักงานเขตควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น

3.2.3 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมศักยภาพในการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก มีดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน
- 2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น
- 3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในปานกลาง ว่า ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบของข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยที่ประกอบด้วย 3 ข้อ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.1.2 ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.1.3 ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมายในการศึกษานี้ คือ หนึ่ง ประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก แบ่งเป็นประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 108,489 คน และประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 49,693 คน รวมประชากรทั้ง 2 แห่ง จำนวน 158,182 คน การเลือกประชาชนที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ตอบแบบสอบถามได้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 96% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.04 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนทั้งหมดของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักที่ตอบ

แบบสอบถาม แบ่งเป็นประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 674 คนและ ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 613 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 เขต 1,287 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.816

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาและผู้ช่วยได้แจกแบบสอบถามให้กับประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 674 คน และประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 613 คน รวมทั้ง 2 แห่ง จำนวน 1,287 คน สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้ จำนวนรวม 1,136 คน คิดเป็นร้อยละ 88.26 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตคลองสาน จำนวน 594 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.13 และ ประชาชนที่อยู่อาศัยในเขตพื้นที่การปกครองของสำนักงานเขตบางรัก จำนวน 542 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.41 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 10 สิงหาคม 2550 ถึง วันที่ 10 กันยายน 2550 รวมระยะเวลา 31 วัน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for computer) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test) จากนั้น เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การ

ประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) หัวข้อนี้แบ่งเป็น 4 หัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และแต่ละข้อได้นำเสนอไว้ในตารางที่ 5.1- ตารางที่ 5.5 ตามลำดับ ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 5.1)

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน (แสดงไว้ในตารางที่ 5.2)

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน (แสดงไว้ในตารางที่ 5.3)

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน (แสดงไว้ในตารางที่ 5.4)

นอกจากนี้แล้ว ยังได้สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 5.5) ไว้ด้วย

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ					
ข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างของ สำนักงานเขต 2 แห่ง	สำนักงาน เขตคลองสาน		สำนักงาน เขตบางรัก		สรุป
1. เพศ	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของ สำนักงานเขต		✓		✓	เป็นหญิง เหมือนกัน
2. อายุ	ต่ำกว่า30ปี	30-40 ปี	ต่ำกว่า30ปี	30-40 ปี	
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของ สำนักงานเขต		✓		✓	30-40 ปี เหมือนกัน
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของ สำนักงานเขต	✓		✓		ต่ำกว่า ปริญญาตรี เหมือนกัน
4. อาชีพ	รับจ้าง	ข้าราชการ/ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	ข้าราชการ/ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของ สำนักงานเขต	✓		✓		อาชีพ รับจ้าง เหมือนกัน

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ
ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบ
แนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
1. การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย							
1.1 การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขต สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
1.2 การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขต มีความชัดเจน และเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
1.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
2. การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจ หน้าที่							
2.1 สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
2.2 สำนักงานเขตกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่ายต่อการ นำไปปฏิบัติ	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
2.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการบริหาร อำนาจหน้าที่	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
3. การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม							
3.1 สำนักงานเขตสามารถควบคุมการทุจริต ประพฤติกมิชอบของข้าราชการได้	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
3.2 สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการ	✓			✓			ปานกลาง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
ให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ							เหมือนกัน
3.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
4. การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้อง กับสังคม							
4.1 สำนักงานเขตปฏิบัติงานในทิศทางที่ ให้บริการต่อส่วนรวม	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
4.2 สำนักงานเขตบริหารจัดการ โดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
4.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้อง กับสังคม	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
5. การบริหารจัดการด้านการวางแผน							
5.1 สำนักงานเขตมีการวางแผนการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน และได้นำแผนไปปฏิบัติอย่าง ครบถ้วน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
5.2 สำนักงานเขตมีการประเมินผลและ นำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิด ประโยชน์	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
5.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการวางแผน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
6. การบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร							
6.1 สำนักงานเขตมีโครงสร้างของหน่วยงาน อย่างชัดเจน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
6.2 สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
	✓			✓			
6.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ							
7. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์							
7.1 สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
7.2 สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่ กระทำความผิดอย่างจริงจัง	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
7.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
8. การบริหารจัดการด้านการอำนวยการ							ปานกลาง
8.1 สำนักงานเขตควบคุมดูแลข้าราชการ อย่างเข้มงวดรัดกุม	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
8.2 ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะ ผู้นำหรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
8.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
9. การบริหารจัดการด้านการประสานงาน							
9.1 สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกัน ภายในหน่วยงาน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
9.2 สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้ง ภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน
9.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน	✓			✓			ปานกลาง เหมือนกัน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานและ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
10. การบริหารจัดการด้านการรายงาน							
10.1 สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการ รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
10.2 สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและ ประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
10.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านการรายงาน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
11. การบริหารจัดการด้านงบประมาณ							
11.1 สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณอย่างเข้มงวด		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
11.2 สำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณอย่าง ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
11.3 ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูง ในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
	1. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหาร นโยบาย						
1.1 สำนักงานเขตกำหนดนโยบายไม่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
1.2 สำนักงานเขตกำหนดนโยบายไม่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่							
2. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหาร อำนาจหน้าที่							
2.1 ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจมากเกินไป		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
2.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขต ไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย							
3. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรม							
3.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขต ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีต่อ ประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทน		✓				✓	แตกต่างกัน
3.2 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขต ใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน							

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
	4. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับสังคม						
4.1 การบริหารจัดการของสำนักงานเขตยังไม่ เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวม มากเท่าที่ควร			✓			✓	แตกต่างกัน
4.2 สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต มากเท่าที่ควร							
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน							
5.1 การวางแผนงานในการปฏิบัติงานของสำนักงาน เขตไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน			✓			✓	ปานกลาง เหมือนกัน
5.2 สำนักงานเขตไม่ได้ให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลแผนงานด้านการให้บริการประชาชน							
6. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร							
6.1 การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงานเขตมาก เกินไปทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มี ความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ใน โครงสร้าง			✓			✓	ปานกลาง เหมือนกัน
6.2 การจัดองค์การของสำนักงานเขตไม่ เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการ ประชาชนมากเท่าที่ควร							

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
7. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์							
7.1 ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่อง การให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
7.2 สำนักงานเขตขาดการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง							
8. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ							
8.1 สำนักงานเขตมอบอำนาจในการ ตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
8.2 ผู้บริหารของสำนักงานเขตขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ							
9. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการ ประสานงาน							
9.1 การประสานงานภายในและภายนอก หน่วยงานของสำนักงานเขตยังไม่ประสบ ผลสำเร็จมากเท่าที่ควร		✓				✓	แตกต่างกัน
9.2 สำนักงานเขตขาดการประชาสัมพันธ์เรื่อง การประสานงานให้ประชาชนทราบและเข้าใจ							
10. ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน							
10.1 สำนักงานเขตมีการรายงานผลการ ปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
10.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของ สำนักงานเขตเป็นไปอย่างล่าช้า							
11. ปัญหาการบริหารจัดการด้าน การงบประมาณ							

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับ สำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
1.1 การบริหารงบประมาณของสำนักงานเขต ยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์ สูงสุด			✓			✓	แตกต่างกัน
11.2 สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรในการควบคุม ตรวจสอบงบประมาณ							

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการ
พัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก
กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขต คลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบ แนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารนโยบาย							
สำนักงานเขตควรกำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพิ่มมากขึ้น			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารอำนาจหน้าที่							
ผู้บริหารของสำนักงานเขตควรแบ่งอำนาจ ไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารคุณธรรม							

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขต คลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบ แนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
สำนักงานเขตควรส่งเสริมข้าราชการให้มี จิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและมีการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตควรเป็นไป ในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและ เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การวางแผน สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลแผนและนำผลไปปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การจัดองค์การ สำนักงานเขตควรจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ให้เล็กแต่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น			✓			✓	แตกต่างกัน
7. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการนำ ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง รวมทั้งควรฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน			✓			✓	ปานกลาง เหมือนกัน

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขต คลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบ แนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			
8. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การอำนวยความสะดวก							
สำนักงานเขตควรให้ความสำคัญกับการบรรจุ แต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
9. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การประสานงาน							
สำนักงานเขตควรประชาสัมพันธ์เรื่องการ ประสานงานเพิ่มขึ้น			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
10. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การรายงาน							
สำนักงานเขตควรสนับสนุนให้หน่วยงาน ภายนอก เช่น ประชาชนและสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง			✓			✓	น้อย เหมือนกัน
11. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การงบประมาณ							
สำนักงานเขตควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง ควรควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพิ่มมากขึ้น			✓			✓	น้อย เหมือนกัน

ตารางที่ 5.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวม การบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขต คลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน กลาง	น้อย	มาก	ปาน กลาง	น้อย	
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการของ สำนักงานเขตในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการของ สำนักงานเขตสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน
3. ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบ ของข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่า ข้าราชการในส่วนภูมิภาค		✓			✓		ปานกลาง เหมือนกัน

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งเป็น 2 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

2.2 การเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

นอกจากนั้น ผู้ศึกษายังได้มีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อีกด้วย

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงาน

เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 11 ด้าน ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 5.6 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
1. การบริหารจัดการ ด้านการบริหาร นโยบาย	1.1 การบริหารจัดการด้านการบริหาร นโยบายของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขต สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับปานกลาง ว่า การกำหนดนโยบาย ของสำนักงานเขต มีความเป็นความ ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การบริหารนโยบาย	1.1 การบริหารจัดการด้านการบริหาร นโยบายของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขต สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับปานกลาง ว่า การกำหนดนโยบาย ของสำนักงานเขต มีความเป็นความ ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การบริหารนโยบาย
	1.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการบริหาร นโยบายของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับ	

<p>การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด</p>	<p>การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก</p>	
<p>PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน</p>	<p>สำนักงานเขตคลองสาน</p>	<p>สำนักงานเขตบางรัก</p>
	<p>ปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 1.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากการกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ถึงแม้ว่าจะสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน แต่การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งยังไม่ชัดเจนและไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตยมากเท่าที่ควร</p>	
<p>2. การบริหารจัดการ ด้านการบริหาร อำนาจหน้าที่</p>	<p>2.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมสำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่</p>	<p>2.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า สำนักงานเขตมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมสำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่</p>
	<p>2.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมสำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 2.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง มอบอำนาจหน้าที่</p>	

<p>การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด</p>	<p>การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก</p>	
<p>PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน</p>	<p>สำนักงานเขตคลองสาน</p>	<p>สำนักงานเขตบางรัก</p>
	<p>ให้แก่ผู้บริหามากเกินไปและการกำหนดอำนาจหน้าที่ยังไม่เหมาะสม ไม่ชัดเจน และไม่ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ มากเท่าที่ควร</p>	
<p>3. การบริหารจัดการ ด้านการบริหาร คุณธรรม</p>	<p>3.1 การบริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรมของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขต สามารถควบคุมการทุจริต ประพฤติมิชอบของข้าราชการ ได้ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการ ให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการ บริหารคุณธรรม</p>	<p>3.1 การบริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรมของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขต สามารถควบคุมการทุจริต ประพฤติมิชอบของข้าราชการ ได้ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตสร้างจิตสำนึกในการ ให้บริการประชาชนแก่ข้าราชการ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการ บริหารคุณธรรม</p>
	<p>3.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรมของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงาน เขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพ สูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ3.3) แทนที่ จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง สามารถควบคุม การทุจริตประพฤติมิชอบของข้าราชการ ได้เพียงบางส่วน และข้าราชการบางส่วน ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ หรือมีลักษณะที่เป็นวัตถุนิยมและบริโภคนิยม รวมทั้งขาดจิตสำนึก หรือขาดอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้บริการ ต่อประชาชน ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพราะจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ประชาชนผู้มารับบริการมี</p>	

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	ความรู้สึกว่าข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เอาใจใส่ต่อประชาชนผู้มารับบริการมากเท่าที่ควร จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก	
4. การบริหารจัดการ ด้านที่เกี่ยวข้องกับ สังคม	4.1 การบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าสำนักงานเขตปฏิบัติงานในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคม	4.1 การบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าสำนักงานเขตปฏิบัติงานในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคม
	4.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 4.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากการให้บริการประชาชนหรือการให้บริการสังคมของข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ยังคงปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวมหรือไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชน มากเท่าที่ควร ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการบางส่วนขาดจิตสำนึกและจิตวิญญาณที่ดีในการให้บริการประชาชน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่าง	

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
5. การบริหารจัดการ ด้านการวางแผน	<p>เห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก</p> <p>5.1 การบริหารจัดการด้านการวางแผนของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน</p> <p>5.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการวางแผนของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 5.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แต่การนำแผนไปปฏิบัติอาจจะยังไม่ครบถ้วนหรือการปฏิบัติตามแผนยังไม่เคร่งครัดมากเท่าที่ควร</p>	<p>5.1 การบริหารจัดการด้านการวางแผนของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน</p>
6. การบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์การ	6.1 การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่าง	6.1 การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	ชัดเจน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ	(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ
	6.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 6.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากการจัดองค์การหรือโครงสร้างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ยังไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ ทำให้ไม่เอื้อประโยชน์หรือตอบสนองความต้องการของประชาชนตามแนวคิดการปกครองท้องถิ่น ได้มากเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงสร้างของสำนักงานเขตที่มีการแบ่งออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ จำนวนมากเกินไป ซึ่งการจัดโครงสร้างการจัดองค์การในลักษณะดังกล่าว อาจจะทำให้การควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง ไม่สอดคล้องกับแนวคิดการปกครองท้องถิ่นที่ยึดหลักกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ใกล้ชิด ทัวถึง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	
7. การบริหารจัดการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	7.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง	7.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	<p>(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</p>
	<p>7.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 7.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานทั้ง 2 แห่ง อาจจะยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตยังขาดคุณภาพ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการให้บริการประชาชนขาดคุณภาพตามไปด้วย อีกทั้งการลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดยังไม่จริงจังเท่าที่ควร</p>	
8. การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก	<p>8.1 การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะผู้นำ หรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ</p>	<p>8.1 การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ผู้บริหารของสำนักงานเขตมีภาวะผู้นำ หรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ</p>

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การอำนวยความสะดวก	ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการ อำนวยความสะดวก
	8.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการ อำนวยความสะดวกของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงาน เขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพ สูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 8.3) แทนที่จะ เห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารของสำนักงานเขต 2 แห่งไม่มีภาวะ ผู้นำหรือไม่ได้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทำให้ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นไป อย่างไม่เข้มงวดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งข้าราชการบางส่วนของ สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ให้บริการประชาชนอย่างล่าช้า ประชาชนบางส่วนไป ติดต่อรับบริการไม่ได้รับความสะดวก และไม่รวดเร็วเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง	
9. การบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน	9.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงาน เขตไม่มีความขัดแย้งกันภายใน (2) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้ง ภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน	9.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงาน ของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงาน เขตไม่มีความขัดแย้งกันภายใน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประสานงาน ทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็น ด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
10. การบริหารจัดการ ด้านการรายงาน	<p>9.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบายของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 9.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง แม้มีการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ แต่ยังไม่ครอบคลุมในทุกเรื่อง เช่น การประสานงานกับสถานีตำรวจในท้องที่ การดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนกับระเบียบข้อบังคับของกรุงเทพมหานคร เช่น กรณีผู้ค้าหาบเร่แผงลอย ทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน หรือเกิดความขัดแย้งกัน</p> <p>10.1 การบริหารจัดการด้านการรายงานของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน</p>	<p>10.1 การบริหารจัดการด้านการรายงานของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน</p>
	<p>10.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการรายงานของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง</p>	

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	<p>เหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 10.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากสำนักงานทั้ง 2 แห่ง รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชายังไม่รวดเร็วและทันเหตุการณ์เท่าที่ควร อีกทั้งการควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไม่เข้มงวด มีความเกรงใจและสมยอมกันในการตรวจสอบและการประเมินผลการบริหารงานภายในระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</p>	
11. การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ	<p>11.1 การบริหารจัดการด้านการงบประมาณของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ</p>	<p>11.1 การบริหารจัดการด้านการงบประมาณของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ</p>
	<p>11.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการงบประมาณของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 11.3)</p>	

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากแม้ว่าสำนักงานทั้ง 2 แห่ง จะมีระบบ ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งมีแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผนที่วางไว้อย่าง ครบถ้วน หรือไม่อาจปฏิบัติตามระบบการตรวจสอบได้อย่างจริงจังมากเท่าที่ควร		

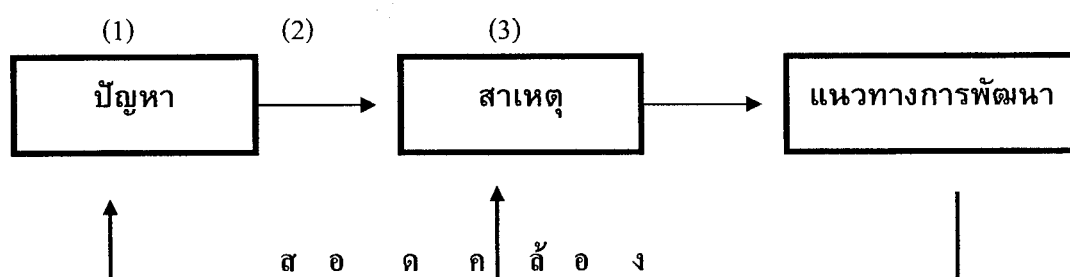
2.2 การเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงาน เขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานครมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหา ด้านการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ อาจแบ่งเป็นปัญหาการรวมอำนาจไว้ที่ สำนักงานเขตมากเกินไป หรือข้าราชการไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ก็ได้ เป็นต้น ในเวลาเดียวกัน ได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการพัฒนา” การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วยอย่างเป็นระบบ

หมายเหตุ ในการนำปัญหาของแต่ละสำนักงานเขตมาวิเคราะห์ต่อจากนี้ไป ผู้ศึกษาได้ มีแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้ หนึ่ง นำ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละ สำนักงานเขตมาเปรียบเทียบกันว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกัน โดยผู้ศึกษาไปดูจาก “ข้อมูลการ วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต ทั้ง 2 แห่ง” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.40 และตารางที่ 4.41 เฉพาะที่มีเครื่องหมาย * สอง ถ้า “ปัญหาที่ สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละสำนักงานเขตเหมือนกัน ผู้ศึกษาถือว่า เป็น “ปัญหาที่สำคัญ ที่สุดร่วมกัน” หรือเป็น “ปัญหาที่สำคัญที่สุดเหมือนกัน” ของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เช่นนี้ ผู้ศึกษา จะนำเสนอปัญหาที่สำคัญที่สุดของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง รวมกันไป และ สาม ถ้า “ปัญหาที่ สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละสำนักงานเขตแตกต่างกัน เช่นนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอปัญหาที่ สำคัญที่สุดของแต่ละสำนักงานเขตแยกกัน

ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35-39) มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ดังได้นำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



1. ด้านการบริหารนโยบาย

เขตคลองสานและเขตบางรัก

1. สำนักงานเขตกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่

เขตคลองสานและเขตบางรัก

1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

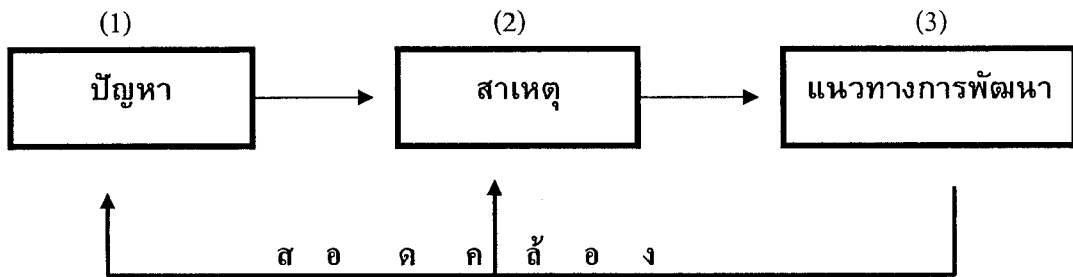
1.2 การกำหนดนโยบายส่วนใหญ่มาจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการรวมอำนาจในการกำหนดนโยบายไว้ที่ส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานคร

เขตคลองสานและเขตบางรัก

1.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการเปิดโอกาสให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพิ่มมากขึ้น

1.2 กรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครควรกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การกำหนดนโยบายสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

เขตคลองสาน

2.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตไม่ปฏิบัติหน้าที่
ตามที่ได้รับมอบหมาย

เขตคลองสาน

2.1.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตคลองสานขาด
จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีที่
ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
เพื่อประโยชน์ของประชาชน
โดยรวม

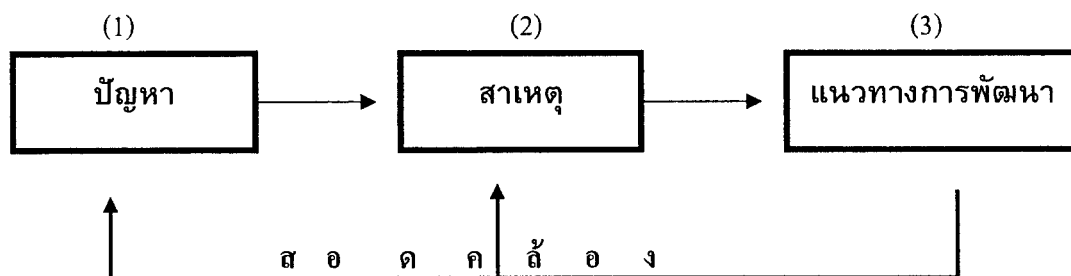
2.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของ
สำนักงานเขตคลองสานไม่
ควบคุมดูแลให้ข้าราชการปฏิบัติ
หน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง
เข้มงวด

เขตคลองสาน

2.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควร
ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับใน
เรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็น
ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่
ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของ
ประชาชนโดยรวม และควร
ประเมินผลได้ว่าข้าราชการที่เข้า
รับการฝึกอบรมได้นำความรู้จาก
การฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์
หรือไม่เพียงใด

2.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควร
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับในเรื่องการควบคุมดูแลให้
ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมายอย่างเข้มงวด

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

**2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่****เขตบางรัก**

2.2 ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจมากเกินไป

เขตบางรัก

2.2.1 ผู้อำนวยการเขตบางรักมีจิตใจหรือมีความปรารถนาที่จะรวมอำนาจไว้ โดยไม่คิดที่จะมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับล่าง

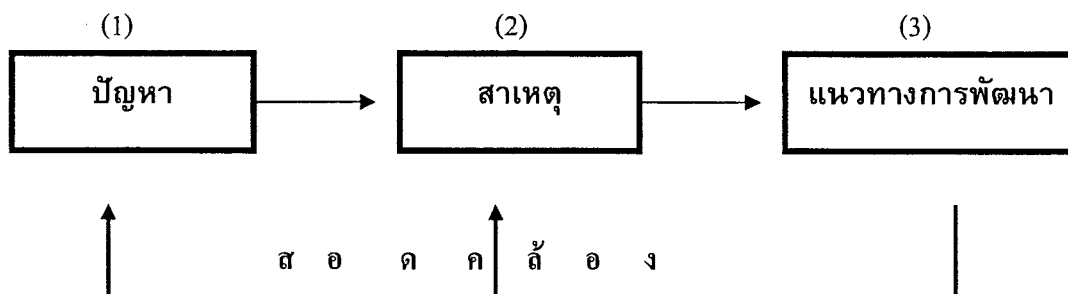
2.2.2 ผู้อำนวยการเขตบางรักขาดศิลปะในการบริหารจัดการทำให้พฤติกรรมกรรมการรวมอำนาจปรากฏอย่างชัดเจน

เขตบางรัก

2.2.1 กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขตบางรักในเรื่องการกระจายอำนาจ การแบ่งหรือการมอบอำนาจ และการมีส่วนร่วม

2.2.2 กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขตบางรักในเรื่องศิลปะในการบริหารจัดการด้านอำนาจหน้าที่หรือศิลปะในการใช้อำนาจ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



3. ด้านการบริหารคุณธรรม

เขตคลองสานและเขตบางรัก

3.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

3.1 ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง มีความเชื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่เคยชินในการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่ขยันขันแข็ง ไม่อดทน และขาดจิตสำนึกของการให้บริการประชาชน

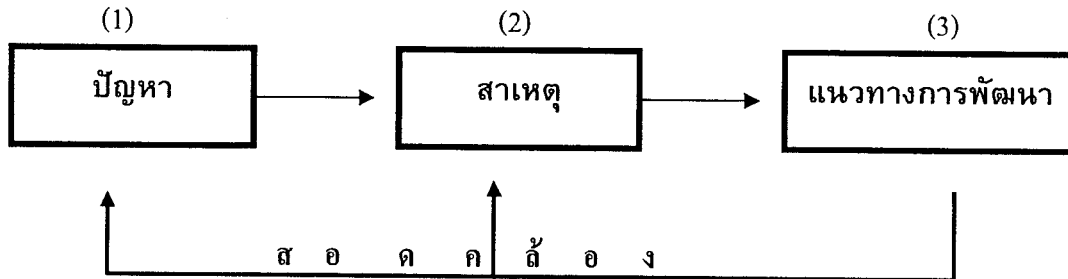
3.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ใช้กฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งควบคุมดูแลข้าราชการอย่างไม่เข้มงวดเท่าที่ควร โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการทุจริต ไม่ขยันขันแข็ง และไม่อดทนในการปฏิบัติหน้าที่

เขตคลองสานและเขตบางรัก

3.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชน โดยครอบคลุมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทน พร้อมทั้งรณรงค์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องด้วย

3.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการใช้กฎหมาย กฎระเบียบ รวมทั้งการควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการทุจริต ไม่ขยันขันแข็ง และไม่อดทนในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวกับสังคม

เขตคลองสานและเขตบางรัก

4.1 สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต

เขตคลองสานและเขตบางรัก

4.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต

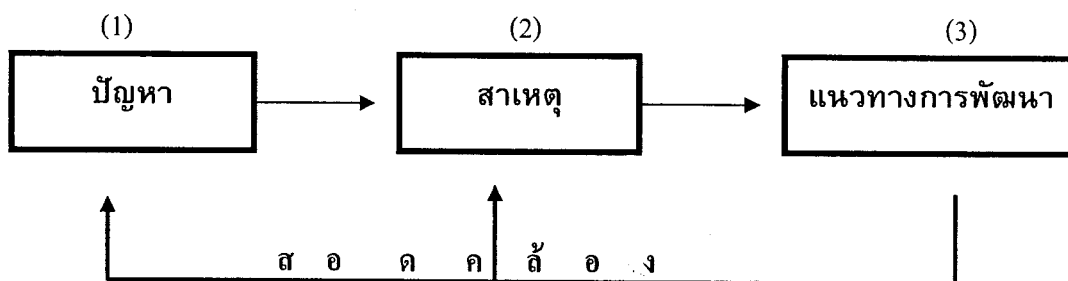
4.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

4.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต

4.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมของสำนักงานเขต

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



5. ด้านการวางแผน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

5.1 การวางแผนงานในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต ไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

5.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนมากเท่าที่ควร

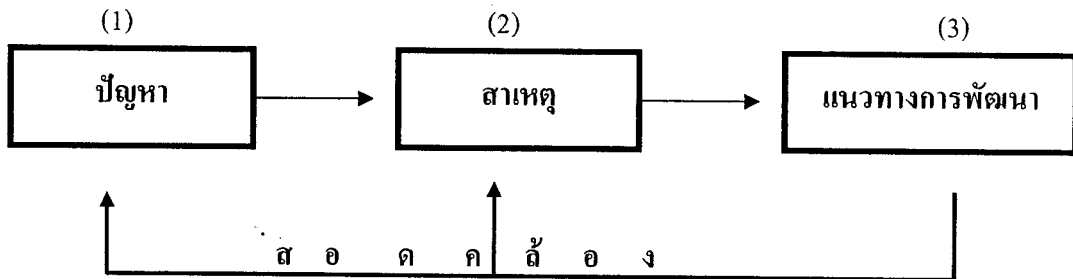
5.2 ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

5.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญของการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน

5.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6. ด้านการจัดองค์การ

เขตคลองสาน

6.1 การจัดองค์การของสำนักงานเขตไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร

เขตคลองสาน

6.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานไม่เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน

6.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดองค์การของสำนักงานเขตที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน

เขตคลองสาน

6.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน

6.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การของสำนักงานเขตที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน

6. ด้านการจัดองค์การ

เขตบางรัก

6.2 การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงานเขตมากเกินไปทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง

เขตบางรัก

6.2.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตบางรักมีจิตใจหรือมีความปรารถนาที่จะใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับในลักษณะรวมอำนาจเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งบางตำแหน่ง

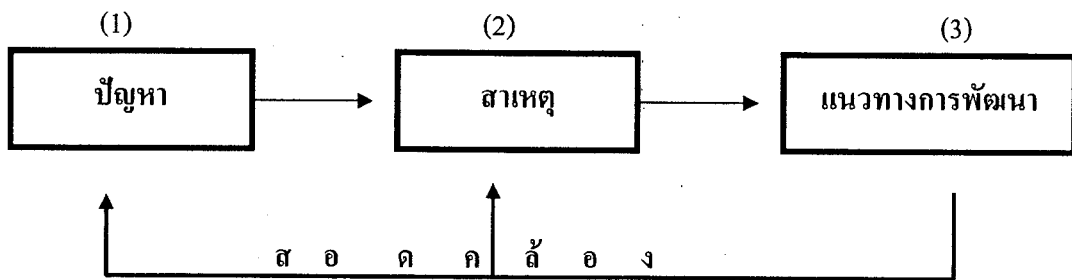
เขตบางรัก

6.2.1 สำนักงานเขตบางรักควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการพัฒนาจิตใจหรือจิตสำนึกที่สนับสนุนการกระจายอำนาจ และการใช้อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างของสำนักงานเขตอย่างเหมาะสม เช่น

6.2.2 หน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่เกี่ยวกับด้าน โครงสร้างของสำนักงานเขต

การแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง
6.2.2 สำนักงานเขตบางรักควร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ หน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามี ส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่เกี่ยวกับ ด้าน โครงสร้างของสำนักงานเขต

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เขตคลองสานและเขตบางรัก

7.1 ผู้บริหารและข้าราชการ บางส่วนของสำนักงานเขตไม่ได้รับการ ฝึกอบรมเรื่องการใช้บริการ ประชาชนมากเท่าที่ควร

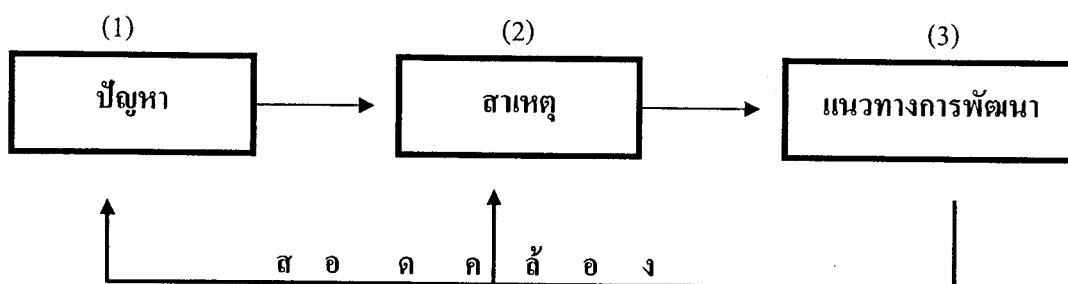
เขตคลองสานและเขตบางรัก

7.1 ผู้บริหารและข้าราชการ บางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นถึงความสำคัญและ ความจำเป็นของการฝึกอบรมเรื่อง การให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง
7.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ขาด งบประมาณด้านการฝึกอบรมเรื่อง การให้บริการประชาชนอย่าง เพียงพอ

เขตคลองสานและเขตบางรัก

7.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารและ ข้าราชการทุกระดับให้เห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นของ การฝึกอบรมเรื่องการใช้บริการ ประชาชนอย่างต่อเนื่อง
7.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร จัดทำโครงการเพื่อขอจัดสรร งบประมาณด้านการฝึกอบรมเรื่อง การให้บริการประชาชนให้มาก เพียงพอ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



8. ด้านการอำนวยความสะดวก

เขตคลองสาน

8.1 สำนักงานเขตมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป

เขตคลองสาน

8.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการใช้อำนาจ การตัดสินใจ และการสั่งการ ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานและประชาชน

8.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานเหลิงอำนาจหรือใช้อำนาจในทางมิชอบ ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานและประชาชน

เขตคลองสาน

8.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การตัดสินใจ และการสั่งการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน

8.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับโดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ การพัฒนาจิตใจหรือจิตสำนึกของผู้บริหารในเรื่องการใช้อำนาจอย่างสุจริตเพื่อส่วนรวม

8. ด้านการอำนวยความสะดวก

เขตบางรัก

8.2 ผู้บริหารของสำนักงานเขตขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ

เขตบางรัก

8.2.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตบางรักไม่มั่นใจในตัวเองหรือเกรงว่าตนเองจะเสียผลประโยชน์

8.2.2 สำนักงานเขตบางรักไม่ได้

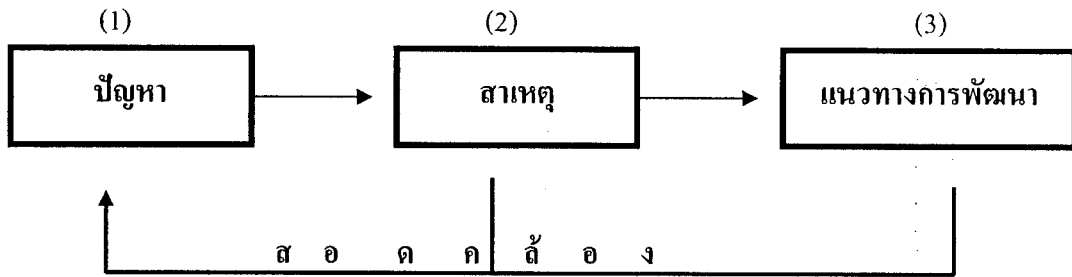
เขตบางรัก

8.2.1 สำนักงานเขตบางรักควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความมั่นใจในตนเอง และการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

8.2.2 สำนักงานเขตบางรักควร

พัฒนาหรือฝึกอบรมหลักสูตรภาวะ ผู้นำและการกล้าตัดสินใจสำหรับ ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	พัฒนาหรือฝึกอบรมหลักสูตรภาวะ ผู้นำและการกล้าตัดสินใจสำหรับ ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ
-----------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



9. ด้านการประสานงาน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

9.1 การประสานงานภายในและ
ภายนอกหน่วยงานของสำนักงาน
เขตยังไม่ ประสบผลสำเร็จมาก
เท่าที่ควร

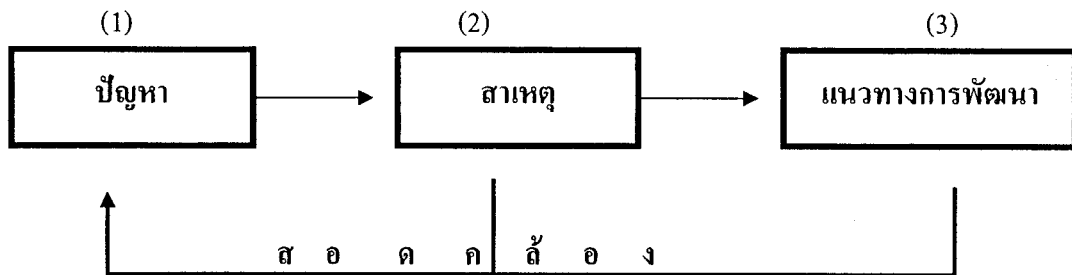
เขตคลองสานและเขตบางรัก

9.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นถึง
ความสำคัญและความจำเป็นของ
การประสานงานภายในและ
ภายนอกหน่วยงาน
9.2 ข้าราชการบางส่วนขาดความรู้
ความสามารถ และความชำนาญใน
การเป็นผู้ประสานงานที่ดีทั้งภายใน
และภายนอกหน่วยงาน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

9.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้
เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น
ของการประสานงานภายใน
และภายนอกหน่วยงาน
9.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้มี
ความรู้ความเข้าใจและความชำนาญ
ในเรื่องการเป็นผู้ประสานงานที่ดี
ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
ซึ่งรวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์และ
ศิลปะในการเป็นผู้ประสานงานที่ดี
ด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านการรายงาน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

10.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานเขตเป็นไปอย่างล่าช้า

เขตคลองสานและเขตบางรัก

10.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ที่
ปฏิบัติงานด้านการประเมินผลขาด
ความรู้ความเข้าใจ และขาด
ประสบการณ์ในการประเมินผล
การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน
รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

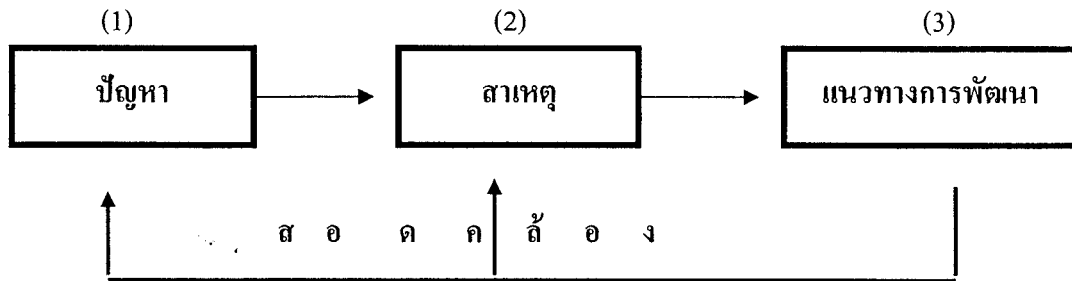
10.2 ผู้บริหารบางส่วนของ
สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่
ควบคุมดูแลข้าราชการที่ปฏิบัติ
หน้าที่ประเมินผลมากเท่าที่ควร
รวมทั้งไม่มีสิ่งจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านการประเมินผลมาก
เท่าที่ควร

เขตคลองสานและเขตบางรัก

10.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับที่ทำ
หน้าที่ด้านการประเมินผลให้มี
ความรู้ความเข้าใจในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี
มาตรฐาน รวดเร็ว และมี
ประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ควร
ประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้า
รับการฝึกอบรมได้นำความรู้จาก
การฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์
หรือไม่เพียงใด

10.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับในเรื่องการควบคุมดูแล
ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่
ประเมินผลเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการ
เพิ่มสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
การประเมินผลให้มากขึ้น

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



11. ด้านการงบประมาณ

เขตคลองสาน

11.1 สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

เขตคลองสาน

11.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานมีจิตใจที่ไม่ต้องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

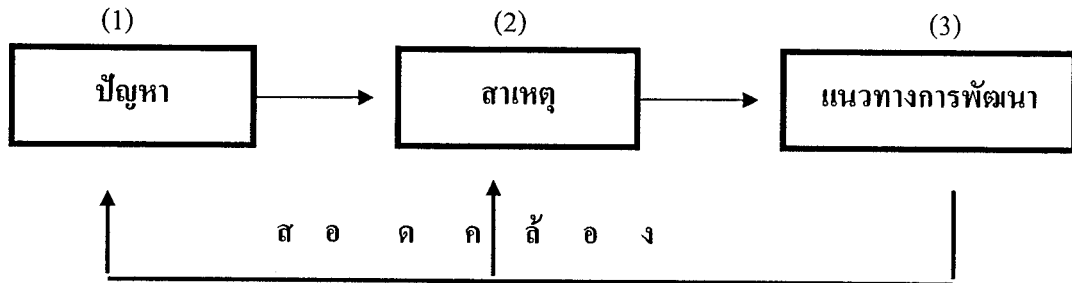
11.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานไม่เห็นถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

เขตคลองสาน

11.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับโดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ การมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่สนับสนุนการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

11.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ โดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ และหลังจากการพัฒนาหรือฝึกอบรมแล้ว สำนักงานเขตคลองสานควรดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



11. ด้านการงบประมาณ

เขตบางรัก

11.2 การบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์สูงสุด

เขตบางรัก

11.2.1 สำนักงานเขตบางรักควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างไม่รัดกุมเท่าที่ควร

11.2.2 ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตบางรักไม่ปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัดเท่าที่ควร

เขตบางรัก

11.2.1 สำนักงานเขตบางรักควรเพิ่มความเข้มงวดรัดกุมในการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนให้มีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายสื่อมวลชน และประชาชน เพิ่มมากขึ้น

11.2.2 สำนักงานเขตบางรักควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับในเรื่องการปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด และควรประเมินผลด้วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์

นอกจากนั้น ผู้ศึกษายังได้มีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ไว้ด้วย โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ตามตารางที่ 5.7 ดังนี้

ตารางที่ 5.7 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

การบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก	
	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	1.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสาน ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	1.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรัก ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต
ปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	1.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักเขตทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต” เนื่องจากแม้ว่าในปัจจุบันสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งมีการปฏิรูประบบราชการ และมีการควบคุมตรวจสอบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตเข้มงวดมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สำนักงานเขตได้เปลี่ยนรูปแบบการให้บริการที่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนมากกว่าอดีต โดยเฉพาะการให้บริการประชาชนแบบเสร็จสิ้นในจุดเดียว (one stop service) และการนำระบบสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการ เช่น นำระบบคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้สำนักงานเขตสามารถให้บริการที่อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม ความต้องการของประชาชนหรือสังคมมีมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับ	

<p>การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน</p>	<p>การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก</p>	
	<p>สำนักงานเขตคลองสาน</p>	<p>สำนักงานเขตบางรัก</p>
	<p>อัตรากำลังและงบประมาณที่สำนักงานเขตได้รับเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการหรือการให้บริการดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ในบางครั้งบางสถานการณ์ สำนักงานเขตไม่อาจตอบสนองความต้องการหรือให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง</p>	
<p>2. ในภาพรวม การ บริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลอง สานและสำนักงาน เขตบางรัก สูงกว่า สำนักงานเขตอื่น</p>	<p>2.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ศักยภาพในการบริหาร จัดการของสำนักงานเขตคลองสาน สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น</p>	<p>2.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ศักยภาพในการบริหาร จัดการของสำนักงานเขตบางรักสูงกว่า สำนักงานเขตอื่น</p>
	<p>2.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ศักยภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตอื่นก็เป็นระบบราชการที่มีจุดประสงค์การจัดตั้งเหมือนกับสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ต่างกันเพียงเขตพื้นที่รับผิดชอบ อีกทั้งในการปฏิบัติงานบางเรื่องบางกรณี สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างใกล้ชิด ทัวถึง หรือปฏิบัติงานล่าช้า จึงทำให้สำนักงานเขตอื่นทำได้ดีกว่าจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง</p>	
<p>3. ในภาพรวม ความ สำนึกและความ รับผิดชอบของ ข้าราชการใน สำนักงานเขตคลอง สานและสำนักงาน เขตบางรักสูงกว่า ข้าราชการในส่วน ภูมิภาค</p>	<p>3.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม ความสำนึก และความรับผิดชอบของข้าราชการ ในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการใน ส่วนภูมิภาค</p>	<p>3.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม ความสำนึก และความรับผิดชอบของข้าราชการ ในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการใน ส่วนภูมิภาค</p>
	<p>3.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบของข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานหรือข้าราชการที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค</p>	

<p>การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด</p>	<p>การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก</p>	
<p>PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน</p>	<p>สำนักงานเขตคลองสาน</p>	<p>สำนักงานเขตบางรัก</p>
<p>เช่น คำบิลหรืออำเภอ เป็นต้น เป็นส่วนราชการที่มีเป้าหมายสำคัญของการ ปฏิบัติงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับสำนักงานเขต คือ การอำนวยความสะดวกและ ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพียงแต่ต่างสังกัดเท่านั้น อีกทั้งการบริหารจัดการ ของสำนักงานเขตทั้ง 2 เขตมิได้โดดเด่นมาก จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก</p>		

3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และ
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงาน
เขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่ง
ข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ
ที่เรียกว่า แฟ้มส-โพสคอรบ (PAMS-POSDCoRB)” มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์
ครั้งนี้” ดังนั้น ข้อเสนอแนะในส่วนนี้จึงจัดหัวข้อตามกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ด้วย และเนื่องจาก
สาระสำคัญของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลอง
สานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” นี้ ได้เน้นเรื่อง การบริหารจัดการของหน่วยงาน
ของรัฐ ซึ่งสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ก็เป็นหน่วยงานของรัฐที่จำเป็นต้องจัดระบบงานและงาน รวม
ตลอดทั้งให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
พร้อมกันนั้น ยังต้องสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้
อำนาจรัฐของทุกระดับ ซึ่งรวมทั้งการใช้อำนาจของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ด้วย ที่กล่าวมานี้
สอดคล้องกับ บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) ส่วนที่ 3

แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 (5) ที่ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งสอดคล้องกับส่วนที่ 10 แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา 87 (3) ที่ได้บัญญัติไว้ด้วยว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ในรูปแบบองค์กรทางวิชาชีพหรือตามสาขาอาชีพที่หลากหลาย หรือรูปแบบอื่น

สำหรับข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย มี 5 ข้อ

1.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร

ทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการเปิดโอกาสให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพิ่มมากขึ้น

1.2 กรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครควร

กระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การกำหนดนโยบายสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่

1.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามา

มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้วย เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527: 6-7) ที่สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมและชุมชนในการพัฒนาเป็นกระบวนการที่รัฐทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน และสร้างโอกาสแก่ประชาชนและชุมชน ชมรม สมาคมและองค์กรอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมวางนโยบาย แผนงานหรือโครงการเพื่อจัดหรือแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน เป็นต้น

1.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ

ประเมินผลจากภายนอก ซึ่งอาจประกอบด้วย นักวิชาการ สื่อมวลชน และประชาชน เป็นต้น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลนโยบาย เพื่อเป็นการตรวจสอบการดำเนินนโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.5 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรส่งเสริมการให้รางวัลแก่ผู้บริหารที่ได้รับ

การยกย่องจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

2. การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ มี 4 ข้อ

2.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ

ในเรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยรวม และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

2.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร

ทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มงวด ในเรื่องความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรมนั้น **ชาญ สวัสดิ์สาธิต** (2539: 14) อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบันหรืองานที่กำลังได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรงด้วย

2.3 กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต

บางรักในเรื่องการกระจายอำนาจ การแบ่งหรือการมอบอำนาจ และการมีส่วนร่วม รวมทั้งกรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขตบางรักในเรื่องศิลปะในการบริหารจัดการด้านอำนาจหน้าที่

2.4 กรุงเทพมหานครควรสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่

ของผู้อำนวยการเขตอย่างสม่ำเสมอโดยเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกในรูปแบบของคณะกรรมการภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าว

3. การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม มี 4 ข้อ

3.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชน โดยครอบคลุมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทน พร้อมทั้งธรรมรงค์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องด้วย

3.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการทุกระดับของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เพิ่มมากขึ้น เฉพาะเรื่องการสนับสนุนให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการนั้น **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2548: 428) ในหน่วยที่ 15 เรื่อง “ภาพรวมปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของการบริหารการพัฒนา” ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กล่าวถึงการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของฝ่ายการเมือง

และฝ่ายประจำของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญของการประพัตติมิชอบในวงราชการ มาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐประพัตติมิชอบนั้น สืบเนื่องมาจากคุณธรรมหรือจริยธรรม หรืออาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น กล่าวได้ว่า คุณธรรมหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรือคเว้นการกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม กอปรกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งอาจเนื่องจากเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่แนวโน้มการบริหารจัดการจะเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมตลอดจนคุณธรรมหรือจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้นด้วย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดการรณรงค์ และทำเป็นแบบอย่างที่ดีและการใช้สื่อสารมวลชนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อทำการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

3.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ รวมทั้งการควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการทุจริต ไม่ขยันขันแข็ง และไม่อดทนในการปฏิบัติหน้าที่

3.4 ผู้บริหารของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

4. การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม มี 2 ข้อ

4.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ

ในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต

4.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร

ทุกระดับในเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมของสำนักงานเขตเพื่อให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน สำหรับความหมายของการมีส่วนร่วมนั้น ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542: 138-139) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุด โครงการ เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยที่โครงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

5. การบริหารจัดการด้านการวางแผน มี 3 ข้อ

5.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร และข้าราชการทุกระดับในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญ มีความรู้ความเข้าใจการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน

5.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรให้ความสำคัญกับการวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

5.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกในรูปของคณะกรรมการภายนอกที่ประกอบด้วย นักวิชาการ สื่อมวลชน และประชาชน เป็นต้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ไปปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ

6. การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ มี 4 ข้อ

6.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การที่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน

6.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือปรับปรุง โครงสร้างการ จัดองค์การของสำนักงานเขตให้เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน การจัดระบบงาน ภาครัฐ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการจัดองค์การที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนนั้น สอดคล้องกับ “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550)” หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐาน แห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 77 (4) ที่ว่า รัฐต้องดำเนินการ ตามแนวนโยบายในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการ พัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและ วิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรส่งเสริมและสนับสนุนการกระจาย อำนาจ และการใช้อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของสำนักงานเขตอย่างเหมาะสม เช่น การแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง

6.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการใช้ อำนาจของผู้บริหารที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของสำนักงานเขต

7. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 2 ข้อ

7.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร และข้าราชการทุกระดับให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมเรื่องการใช้ บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยควรพัฒนาข้าราชการทุกระดับในสำนักงานเขตให้มีลักษณะเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547: 99-123) ในหนังสือ “คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” ที่ว่า องค์กรหรือส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ของบุคลากรในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สำหรับลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ประกอบด้วย 5 ประการ ตามแนวคิด ของ ปีเตอร์ เอ็ม แซงกี (Peter M. Senge) ในปี ค.ศ. 1990 อ้างถึงใน วิชา วิชาบริหาร 2550 “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 30 พฤศจิกายน 2550 <http://www.wiruch.com> ได้สรุปไว้ว่า บุคลากรทุกคนในหน่วยงานทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติงาน หรือระดับบุคคลระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ร่วมกันยึดถือและสร้างปัจจัยทั้ง 5 ประการให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบด้วย (1) การเป็นนายของตนเอง (personal mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมีภาวะผู้นำ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น กระตือรือร้น ใฝ่เรียน และใฝ่รู้อยู่เสมอ (2) การมีตัวแบบทางจิตที่มีประสิทธิภาพ (mental models) หมายถึง การที่บุคลากรมีความสามารถมีแบบแผน หรือมีทัศนคติเปิดกว้างที่เอื้ออำนวยต่อการมองภาพหรือมองปรากฏการณ์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม(3)การมีวิสัยทัศน์ร่วม(shared vision) หมายถึง บุคลากรร่วมกันยึดมั่นและต้องการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน หรือมีแนวคิด มีอุดมการณ์เดียวกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) หมายถึง บุคลากรร่วมกันเรียนรู้การปฏิบัติงานเป็นทีม หรือเรียนรู้การใช้พลังกลุ่ม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) หมายถึง บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่สับสนทางความคิดอันจะนำไปสู่การสับสนในการปฏิบัติงาน การคิดอย่างเป็นระบบทั้งภาพรวมและภาพย่อยจะมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้อง สัมพันธ์ และประสานกัน รวมทั้งมีทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจน อันจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

7.2 สำนักงานเขตควรส่งเสริมและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการศึกษาและสาธารณสุข เข้ามาพัฒนาหน่วยงาน

7.3 ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานในเรื่อง โครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) น้ำไหล (2) ไฟสว่าง (3) ทางดี (4) สิ่งแวดล้อมดี และในเรื่องคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย (1) ศึกษาดี (2) อร่ามดี (3) อาชีพดี (4) วัฒนธรรมดี ตามแนวคิดของ อาจารย์อู๋ตุน ดันตีสุนทร ในการบรรยายความรู้ให้กับนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2551

7.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรจัดทำโครงการเพื่อขอจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนให้มากเพียงพอ

8. การบริหารจัดการด้านการอำนวยการ มี 2 ข้อ

8.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การตัดสินใจ และการสั่งการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ โดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมคือ การพัฒนาจิตใจหรือจิตสำนึกของผู้บริหารในเรื่องการใช้อำนาจอย่างสุจริตเพื่อส่วนรวม

8.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความมั่นใจในตนเองและการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานเขตบางรักควรพัฒนาหรือฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำและการกล้าตัดสินใจสำหรับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 419) ใน “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ที่กล่าวถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ ว่าจะเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนและส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพ ผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น เนื่องจากประเทศเจริญก้าวหน้ามีการต่อสู้แข่งขันกันภายในและภายนอกประเทศ ประชาชนได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ผนวกกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) มีเจตนารมณ์ที่สนับสนุนให้คนดีและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายประจำทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

9. การบริหารจัดการด้านการประสานงาน มี 2 ข้อ

9.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงาน

9.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในเรื่องการเป็นผู้ประสานงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งรวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์และศิลปะในการเป็นผู้ประสานงานที่ดีด้วย

10. การบริหารจัดการด้านการรายงาน มี 3 ข้อ

10.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับที่ทำหน้าที่ด้านการรายงานผลให้มีความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรประเมินผลได้ว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

10.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่รายงานผลเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการเพิ่มสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการรายงานผลให้มากขึ้น สำหรับสาระสำคัญของการรายงานหรือการประเมินผลวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 258) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ” ได้เขียนอธิบายไว้ว่า การประเมินผลโดยการเขียนรายงาน (essay appraisal) เป็นวิธีง่าย ๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเขียนรายงาน เพื่อบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ข้อดีข้อเสีย และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต เป็นต้น การประเมินผลโดยการเขียนรายงานนี้เป็นวิธีง่าย ใช้กันมากในหน่วยงานที่เป็นวิชาชีพ และงานระดับบริหาร โดยแทนที่จะประเมินผลด้วยวาจา ได้มีการประเมินอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ประเมินผลที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี นอกจากนั้น ในหน่วยงานบางแห่งได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานการประเมินผลตนเองและส่งให้ผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานประเมินผลผู้บังคับบัญชาก็ได้

10.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรกำหนดให้มีการรายงานผลต่อประชาชนเป็นประจำ โดยการติดประกาศอย่างเปิดเผย หรือการส่งรายงานผลให้แก่ประชาชนโดยตรงทางไปรษณีย์

11. การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ มี 4 ข้อ

11.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับโดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ การมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่สนับสนุนการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ รวมทั้งควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ โดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ และหลังจากการพัฒนาหรือฝึกอบรมแล้ว สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณด้วย

11.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรเพิ่มความเข้มงวดรัดกุมในการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

11.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้มีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย สื่อมวลชน และประชาชนเพิ่มมากขึ้น

11.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับในเรื่องการปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด และควรประเมินผลด้วยว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ซึ่งพบว่าไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษาเห็นว่าความคล้ายคลึงกันในเรื่องความเป็นมา สถานที่ตั้ง สถาปัตยกรรม งบประมาณ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ มีผลทำให้การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ทั้ง 2 แห่ง เหมือนกัน และความแตกต่างกันในส่วนจำนวนประชากร ไม่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง แตกต่างกัน ดังนั้น ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการในภาพรวมของสำนักงานเขต ทั้ง 2 แห่ง จึงไม่แตกต่างกันด้วย โดยข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการของสำนักงานเขต ทั้ง 2 แห่ง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบสนองต่อความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม อาจมีข้อจำกัดอยู่บ้าง ตัวอย่างเช่น (1) ในเรื่องงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร หากงบประมาณไม่เพียงพอ การฝึกอบรมบุคลากรก็จะไม่ครอบคลุมทุกหลักสูตรและทุกระดับบุคลากร (2) การใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรม ทั้งนี้ หากบุคลากรมิได้นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มาใช้หรือประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน ก็จะไม่เกิดประโยชน์ ทั้งต่อบุคลากร หน่วยงาน และประชาชน และยังเป็นการสูญเสียงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์อีกด้วย เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาต่อไป

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบหรือโครงสร้าง ด้านผู้บริหารสูงสุด ด้านการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ และด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

1) ด้านระบบหรือโครงสร้างใหญ่ โครงสร้างการบริหารงานของกรุงเทพมหานครที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่เกินไปทำให้เกิดปัญหาสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 404) ที่ได้กล่าวไว้ใน “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ว่า ในเมื่อกรุงเทพมหานครมีปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างขนาดใหญ่ หรือปัญหาที่เกิดจากระบบ ในระดับบนของกรุงเทพมหานคร ดังกล่าวแล้วข้างต้น ดังนั้น ปัญหาที่เกิดจากสำนักงานเขตหรือสำนักงานเขตทั้ง 50 เขต ในระดับล่างของกรุงเทพมหานคร จึงถือว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างย่อย ปัญหาที่สำคัญคือ (1) ปัญหาผู้อำนวยการเขตเป็นข้าราชการประจำไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถึงแม้ผู้อำนวยการเขตจะมีความตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ก็ตาม ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ที่ยกร่างขึ้นภายใต้สภาพการณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2521) ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ประกาศใช้มาแล้วกว่า 20 ปี จึงมีแนวโน้มว่าไม่สอดคล้องกับการบริหารเมืองหลวงที่มีความเจริญอย่างมากในปัจจุบัน รวมทั้งขัดกับกระแสโลกปัจจุบันที่สนับสนุนหลักการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ และ (2) ปัญหาผู้อำนวยการเขตไม่มีอำนาจเพียงพอ เพราะอำนาจไปรวมอยู่ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบกับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่ต้องการมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการเขต เพราะไม่เพียงจะทำให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมีอำนาจลดน้อยลง และลดความสำคัญของตัวผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครลงเท่านั้น แต่ถ้าผู้อำนวยการเขตปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครก็จะต้องรับผิดชอบโดยตรงจากประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ในทางปฏิบัติ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจึงไม่ไว้ใจและไม่ยอมมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการเขต ดังนั้นจึงควรปรับเปลี่ยนกรุงเทพมหานครที่โครงสร้างขนาดใหญ่ แต่ถ้ายังไม่อาจดำเนินการได้ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครควรมอบอำนาจให้ผู้อำนวยการเขตเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาดังกล่าว คือ

(1) การพัฒนาที่รูปแบบ ควรเป็นรูปแบบที่ทำให้กรุงเทพมหานครเล็กลง และไม่ให้อำนาจรวมศูนย์อยู่ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยยังคงเป็นการบริหารท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งขึ้น โดยเฉพาะสำหรับเมืองหลวง เพราะกรุงเทพมหานครเป็นทั้งเมืองหลวงและเป็นเมืองท่าที่สำคัญของประเทศด้วย จึงมีความสำคัญเป็นพิเศษแตกต่างจากจังหวัดอื่น หรือพื้นที่อื่นของประเทศ ควรมีการปรับปรุงให้เป็นกฎหมายพิเศษรองรับความแตกต่างจากเทศบาลทั่วประเทศ มีฐานะเป็นนิติบุคคล บริหารงานของกรุงเทพมหานครเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบน และระดับล่าง

ในระดับบน คือกรุงเทพมหานคร และสภากรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย การติดต่อประสานงานกระทำโดยตรงต่อรัฐมนตรีมิใช่ผ่านปลัดกระทรวงมหาดไทย

ในระดับล่าง คือ เทศบาล มีจำนวน 10-15 แห่ง แต่ละเทศบาลนครควรมีฐานะเป็นนิติบุคคล และแต่ละเทศบาลนครมีประชากร 3-5 แสนคน แต่ไม่เกิน 1 ล้านคน ทุกเทศบาลเป็นรูปแบบเทศบาล แบบหัวหน้าฝ่ายบริหารหรือนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรง การกำหนดเช่นนี้มีลักษณะเป็นสากลกว่าปัจจุบัน

ทั้งนี้ การปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบการดำเนินงานต้องคำนึงถึงหลักการที่ถูกต้องและเป็นธรรมและเพื่อประโยชน์ของประชาชน เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ

พลเอกศิริินทร์ รูปกล้า ที่ได้ให้ทัศนะไว้เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2550 ในการบรรยายความรู้ให้กับ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ว่า การปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ต้องเป็นการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง กล่าวคือ ไม่ใช่เป็นการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานเพียงเพื่อให้มีตำแหน่งงานสูงขึ้นหรือมีอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้น

สำหรับเหตุผลที่เสนอแนะเช่นนี้เพราะว่า (1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้สะดวก รวดเร็ว ใกล้เคียง และทั่วถึง (2) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น (3) เปิดโอกาสให้มีการควบคุมตรวจสอบและถ่วงดุล เพื่อให้การบริหารงานมีความโปร่งใสมากขึ้น (4) สอดคล้องกับการบริหารท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลของไทยที่ใช้กันอยู่ทั่วประเทศ (5) เป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบจากหน่วยงานบริหารเมืองหลวงซึ่งเป็นหน่วยการบริหารท้องถิ่นเพียงหน่วยงานเดียว และเป็นลักษณะรวมอำนาจการบริหารไว้ที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไปให้หน่วยการบริหารท้องถิ่นหรือเทศบาลหลายแห่ง (6) ทำให้เทศบาลนครแต่ละแห่งได้มีโอกาสแข่งขันกันทำประโยชน์และให้บริการสาธารณะต่อประชาชน และ (7) แต่ละเทศบาลสามารถสร้างเอกลักษณ์หรือลักษณะเด่นของตนเองได้

(2) แนวทางการพัฒนาที่โครงสร้าง ควรแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบน และระดับล่าง ในระดับบน คือ กรุงเทพมหานคร หรือเรียกว่า เทศบาลกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ หัวหน้าฝ่ายบริหารคือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนทั้งหมดของกรุงเทพฯ ในระดับล่าง ควรมีโครงสร้างของหน่วยงานบริหาร คือ มีเทศบาลนคร 10-15 แห่ง แต่ละแห่งควรประกอบด้วยฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้า ส่วนฝ่ายนิติบัญญัติ คือสมาชิกสภาเทศบาลที่ทุกคนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

(3) แนวทางการพัฒนาอำนาจหน้าที่ ดังที่ได้แบ่งเป็น 2 ระดับแล้ว โดยระดับบน มีผู้บริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีอำนาจลดน้อยลง เป็นสัญลักษณ์หรือเป็นตัวแทนของกรุงเทพมหานครมีอำนาจดำเนินการในการกำหนดนโยบายและแผนรวม เช่น ระบบขนส่งมวลชนรวม ระบบกำจัดขยะรวม ระบบบำบัดน้ำเสียรวม และระบบของสิ่งแวดล้อมรวม ระดับล่าง ซึ่งประกอบด้วย 10-15 เทศบาล โดยมีอำนาจหน้าที่ในทำนองเดียวกับเทศบาลทั่วไปที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักใกล้ชิด และทั่วถึง รวมทั้งหลักสากลนิยม ดังเช่นหน่วยงานบริหารเมืองหลวงระดับล่างของสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส และญี่ปุ่น ที่ล้วนเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นหรือเทศบาลที่มีนายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งของประชาชนทั้งสิ้น

2) **ด้านผู้บริหารสูงสุด** ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้อำนวยการเขตคลองสานและผู้อำนวยการเขตบางรัก นับว่ามีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้อำนวยการเขตคลองสานและผู้อำนวยการเขตบางรัก ควรมีจิตใจและมีการกระทำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549) ที่ว่า leader without leadership is not leader ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ หรือไม่เป็นผู้นำมืออาชีพ ไม่ถือว่าเป็นผู้นำ ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ โดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจดำเนินการโดย (1) บริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทองที่มิชอบ (2) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม (3) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ (4) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน (6) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับรู้จักพอ (7) สนับสนุนและยกย่องคนดี (8) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ (9) มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) และ (10) มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง

3) **การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้** เพื่อให้การบริหารจัดการของสำนักงานเขตมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งควรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ควบคู่กับ PAMS-POSDCoRB ด้วย โดยอาจนำมาปรับใช้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือหลายส่วนก็ได้ ตามความเหมาะสม สำหรับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงนั้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2550 “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 30 พฤศจิกายน 2550 <http://www.wiruch.com> ได้อธิบายว่า ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ (1) ด้านความพอประมาณ (2) ด้านความมีเหตุผล (3) ด้านการมีภูมิคุ้มกัน (4) ด้านการพึ่งตนเอง (5) ด้านการเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน (6) ด้านการรวมกลุ่ม (7) ด้านการสร้างเครือข่าย และ (8) ด้านความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

4) **ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพิ่มมากขึ้น** เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ส่วนหนึ่งในการจัดทำบริการสาธารณะภายในเขตของท้องถิ่นเพื่อสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งการจัดทำบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายให้องค์กรอื่นจัดทำบริการสาธารณะแทนตนก็ได้ ใน

เวลาเดียวกัน อาจจะเป็นการรวมกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะร่วมกัน ซึ่งถือเป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กร โดยการรวมกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีในรูปแบบต่าง ๆ นี่เป็นการแบ่งเบาภาระให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งโดยตรง โดยรูปแบบความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ กรุงเทพมหานครยังขาดการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ เช่น การจัดทำสหการในด้านการให้บริการรถยนต์โดยสารสาธารณะ ซึ่งในอดีตก็เคยมีการดำเนินการมาแล้ว กรุงเทพมหานครควรมีการริเริ่มหรือควรรศึกษาด้านการทำความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องต่างๆ มากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการลดหรือประหยัดค่าใช้จ่ายจากการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ที่อยู่บริเวณโดยรอบกรุงเทพมหานครได้มากขึ้น โดยที่ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะที่เป็นทางการ ได้มีการกล่าวไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เรียกว่า สหการ ในเรื่องสหการนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้ให้อำนาจในการตั้งสหการไว้ในมาตรา 95 ว่า “ถ้ากิจการใดอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครอาจดำเนินการนั้นร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นได้ โดยจัดตั้งเป็นองค์การเรียกว่า สหการ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้แทนของกรุงเทพมหานคร ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และส่วนราชการท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี การจัดตั้งสหการจะกระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ในพระราชกฤษฎีกานั้นให้กำหนดชื่อ อำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินการ เมื่อจะยุบเลิกสหการให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ระบุวิธีการจัดการทรัพย์สินไว้ด้วย” ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับสหการเพิ่มขึ้นและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจังเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งในทางพฤตินัยและนิตินัย เช่น ร่วมกันจัดตั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในครั้งต่อไป ควรดำเนินการตามความเหมาะสม ดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบ PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

คลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ทำให้ได้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการปัญหา และแนวทางการพัฒนาในเชิงเปรียบเทียบ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและตามวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน (1) การบริหารนโยบาย (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) การวางแผน (6) การจัดองค์การ (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) การอำนวยความสะดวก (9) การประสานงาน (10) การรายงาน และ (11) การงบประมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำตัวแบบหรือกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า ตัวแบบหรือกรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับตัวแบบหรือกรอบแนวคิดอื่น

3.2.2 ศึกษาแนวคิดในแต่ละด้านอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งและพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจ และ (2) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม เนื่องจากด้านนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

3.2.3 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับ การสังเกตหรือสัมภาษณ์ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตต่างๆ และประชาชนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

3.2.4 ศึกษาโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.5 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร กับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการของเมืองพัทยา หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) หรือเปรียบเทียบการบริหารจัดการในระดับเดียวกันกับต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการได้หลากหลายรูปแบบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.6 ศึกษาเปรียบเทียบแนวโน้มของการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในทศวรรษหน้า

3.2.7 ศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษาวิจัยอิทธิพลของนักการเมืองในกรุงเทพมหานครและนักการเมืองระดับชาติต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

3.2.8 ศึกษาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครหรือสำนักงานเขตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ภาคประชาชน และภาครัฐ

3.2.9 ศึกษาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตตามแนวทางคุณธรรม โดยเน้น 2 หัวข้อที่มีส่วนสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน ได้แก่ การพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมที่เกิดจากปัญหาภายในชุมชน และการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมที่เกิดจากปัญหภายนอกชุมชน

3.2.10 ในอนาคต หากมีการนำตัวแบบ PAMS-POSDCoRB ไปใช้อย่างกว้างขวาง และมีจำนวนมากเพียงพอแล้ว ควรศึกษาและประมวลโดยรวมและจัดหมวดหมู่ตัวแบบนี้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน (2547) “คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” กรุงเทพมหานคร สิริบุตรการพิมพ์
- ชาญ สวัสดิ์สาตี (2539) คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพมหานคร สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ปาริชาติ วลัยเสถียร (2542) “กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา” กรุงเทพมหานคร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็งเก้ (Peter M. Senge) การพัฒนาองค์กร (อ้างถึงใน จำเริญ วัชวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์ 2540) กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์
- พิทยา บวรวัฒนา (2547) “ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รัฐประศาสนศาสตร์” หน่วยที่ 3 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ . (2547) “ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รัฐประศาสนศาสตร์” หน่วยที่ 4 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (24 สิงหาคม 2550) หมวด 5 ส่วนที่ 3
- ลิขิต ธีรเวคิน (2548) “สังคมที่กำลังเสื่อมสลายทางจิตวิญญาณ” หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายวัน ฉบับวันที่ 24 พฤศจิกายน 2548 ราชบัณฑิต
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) แนวทางการตอบข้อสอบทางสังคมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- _____ . (2548) ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549) *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- _____ . (2549) *หลักการรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ* กรุงเทพมหานคร
เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- _____ . (2549) “แนวคิดความหมายและความสำคัญของการบริหารการพัฒนา” ค้นคืน
วันที่ 29 มิถุนายน 2550 <http://www.wiruch.com>
- _____ . (2550) “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่
29 มิถุนายน 2550 <http://www.wiruch.com>
- _____ . (2550) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหาร
การพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 29 มิถุนายน 2550 จาก
<http://www.wiruch.com>
- _____ . (2550) *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ* ม.ป.ท.
- _____ . (2550) *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- _____ . (2550) *การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน* ค้นคืนวันที่ 30
พฤศจิกายน 2550 <http://www.wiruch.com>
- อรรถ แพทย์กุล (2539) “ปัญหาและอุปสรรคของการบริหาร กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
โครงการปริญญาโทสำหรับนักบริหาร สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุคร ตันติสุนทร (2549) ในบทความ เรื่อง “ไปคูญี่ปุ่นปฏิรูปรัฐบาลกลาง”
- Gronbach, L.J. (1951) “Coefficient alpha and the internal structure of test” *Psychometrika*
16 : 297-334 .
- Luther H. Gulick and Lyndall F. Urwick (1937) “Papers on the Science of Administration : Notes
on the Theory of Organization” New York: Institute of Public Administration,
Columbia University.
- Yamane, Taro. (1967) *Statistics an Introductory Analysis* . second edition. New York : Harper
and Ron.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสาน กับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตาม หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางแก่สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานเขตให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อท่าน และเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง ประชาชนในเขตคลองสาน ประชาชนในเขตบางรัก

2. เพศ ชาย หญิง

3. อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี เกิน 50 ปี

4. การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

5. อาชีพ รับจ้าง ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานภาคเอกชน

นักเรียน/นักศึกษา อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 ขั้ลละเครื่องหมายเดียว

ศักยภาพ หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสามารถในการ
 บริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้
 เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยใช้ PAMS-POSDCoRB (11 ด้าน) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ

2.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตของท่านสอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชน			
2. การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตของท่านมีความชัดเจน และเปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตย			
3. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การบริหารนโยบาย			
2.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่			
4. สำนักงานเขตของท่านมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารมากเพียงพอ			
5. สำนักงานเขตของท่านกำหนดการใช้อำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ			
6. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การบริหารอำนาจหน้าที่			
2.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
7. สำนักงานเขตของท่านสามารถควบคุมการทุจริตประพฤติมิชอบของ ข้าราชการได้			
8. สำนักงานเขตของท่านสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนแก่ ข้าราชการ			
9. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การบริหารคุณธรรม			

2.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
10. สำนักงานเขตของท่านปฏิบัติงานในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม			
11. สำนักงานเขตของท่านบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง			
12. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
2.5 การบริหารจัดการด้านการวางแผน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
13. สำนักงานเขตของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน			
14. สำนักงานเขตของท่านมีการประเมินผลและนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุงให้เกิดประโยชน์			
15. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการวางแผน			
2.6 การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ			
16. สำนักงานเขตของท่านมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน			
17. สำนักงานเขตของท่านจัดโครงสร้างของหน่วยงานในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน			
18. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ			
2.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
19. สำนักงานเขตของท่านบรรจุแต่งตั้งข้าราชการอย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง			
20. สำนักงานเขตของท่านมีการลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดอย่างจริงจัง			
21. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคคล			
2.8 การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก			
22. สำนักงานเขตของท่านควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวดรัดกุม			

23. ผู้บริหารของสำนักงานเขตของท่านมีภาวะผู้นำ หรือเป็นนักบริหารมืออาชีพ			
-------------------------------------------------------------------------	--	--	--

2.9 การบริหารจัดการด้านการประสานงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
24. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก			
25. สำนักงานเขตของท่านไม่มีความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน			
26. สำนักงานเขตของท่านมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง			
27. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน			
2.10 การบริหารจัดการด้านการรายงาน			
28. สำนักงานเขตของท่านให้ความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์			
29. สำนักงานเขตของท่านควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างเข้มงวด			
30. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการรายงาน			
2.11 การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ			
31. สำนักงานเขตของท่านตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด			
32. สำนักงานเขตของท่านใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
33. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ			
34. ในภาพรวม สำนักงานเขตของท่านมีศักยภาพในการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การ			

บริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ			
----------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตของท่าน

3.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
35. สำนักงานเขตของท่านกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน			
36. สำนักงานเขตของท่านกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่			
3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่			
37. ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจมากเกินไป			
38. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตของท่านไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย			
3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
39. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตของท่านขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทน			
40. ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตของท่านใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว			
3.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
41. การบริหารจัดการของสำนักงานเขตของท่านยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร			
42. สำนักงานเขตของท่านไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขตมากเท่าที่ควร			
3.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน			
43. การวางแผนงานในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตของท่านไม่ได้มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน			
44. สำนักงานเขตของท่านไม่ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนงานด้านการให้บริการประชาชน			

3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
45. การให้อำนาจผู้บริหารสำนักงานเขตมากเกินไปทำให้เป็นปัญหาต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง			
46. การจัดองค์การของสำนักงานเขตของท่านไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร			
3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
47. ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตของท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร			
48. สำนักงานเขตของท่านขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง			
3.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก			
49. สำนักงานเขตของท่านมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป			
50. ผู้บริหารของสำนักงานเขตของท่านขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ			
3.9 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน			
51. การประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานของสำนักงานเขตของท่านยังไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควร			
52. สำนักงานเขตของท่านขาดการประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานให้ประชาชนทราบและเข้าใจ			
3.10 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน			
53. สำนักงานเขตของท่านมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่าช้า			
54. การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตของท่านเป็นไปอย่างล่าช้า			
3.11 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ			
55. การบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตของท่านยังไม่ประหยัด ไม่คุ้มค่าและไม่เกิดประโยชน์สูงสุด			

56. สำนักงานเขตของท่านไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ			
------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

4.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
57. สำนักงานเขตของท่านควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนเพิ่มมากขึ้น			
4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่			
58. ผู้บริหารของสำนักงานเขตของท่านควรแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ได้บังคับ บัญชาเพิ่มมากขึ้น			
4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
59. สำนักงานเขตของท่านควรส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น			
4.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
60. การบริหารจัดการของสำนักงานเขตของท่านควรเป็นไปในทิศทางที่มี เป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด			
4.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน			
61. สำนักงานเขตของท่านควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนและนำผล ไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน			
4.6 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ			
62. สำนักงานเขตของท่านควรจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กแต่มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น			
4.7 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
63. สำนักงานเขตของท่านควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้จากการฝึกอบรม ไปใช้ปฏิบัติจริง รวมทั้งควรฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน			
4.8 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก			

64. สำนักงานเขตของท่านควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น			
4.9 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน			
65. สำนักงานเขตของท่านควรประชาสัมพันธ์เรื่องการประสานงานเพิ่มขึ้น			
4.10 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
66. สำนักงานเขตของท่านควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
4.11 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ			
67. สำนักงานเขตของท่านควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

ภาพรวมการบริหารจัดการ			
68. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตของท่านในอดีตสูงกว่าในปัจจุบัน			
69. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตของท่านสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น			
70. ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบของข้าราชการในสำนักงานเขตของท่านสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค			

ข้อเสนอแนะและความเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางศิริลักษณ์ อุบลเหนือ
วัน เดือน ปีเกิด	25 ตุลาคม 2504
สถานที่เกิด	อำเภอคลองสาน กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2528 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2536
สถานที่ทำงาน	ศูนย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6ว.