

การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของ
เทศบาลนครนนทบุรีตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

นางสุดชาติ นฤคนธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Study on Problems, Causes, and Development Guidelines of Management
Administration of Nonthaburi City Municipality According to
the Public Health Volunteers' Opinions**

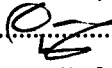
Mrs. Sutchada Narukont

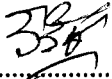
**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University**

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
ของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข
ชื่อและนามสกุล นางสุดซาดา นฤกนธ์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ
2. อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปลกล้า

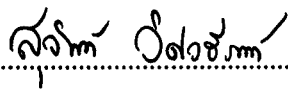
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.......... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ อุดร ตันติสุนทร)

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

.......... กรรมการ
(อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ชูปลกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

.......... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่...24...เดือน.....กรกฎาคม..... พ.ศ.2551...

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาล

นครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

ผู้วิจัย นางสุตชาดา นฤคนธ์ **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิริินทร์ ชูปลกล้า

ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การศึกษารั้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี โดยนำ แฟ้มส์-โพสคอร์ด ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบรวมทั้งการหาค่าความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.938 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุข สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2550 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2550 ได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 1,010 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 ของแบบสอบถามที่แจกออกไปทั้งหมด สำหรับสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญอีกด้วย

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี และปัญหาที่สำคัญ คือ เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประชาสัมพันธ์ การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สาเหตุ คือ (1) บุคลากรบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และ (2) บุคลากรบางส่วนขาดการฝึกอบรมในเรื่องการประชาสัมพันธ์ การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการเป็นผู้ประสานงานที่ดี สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญในเรื่องการประชาสัมพันธ์ การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการ นอกจากนี้ เทศบาลนครนนทบุรีควรนำกรอบแนวคิด แฟ้มส์-โพสคอร์ด ไปปรับใช้ในการวิจัยด้านการบริหารจัดการในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ ปัญหา สาเหตุ แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ เทศบาลนครนนทบุรี

อาสาสมัครสาธารณสุข

Thesis Title: The Study on Problems, Causes, and Development Guidelines of Management Administration of Nonthaburi City Municipality According to the Public Health Volunteers' Opinions

Researcher: Mrs. Sutchada Narukont; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor;

(2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

This research aimed to study the problems, causes and development guidelines of management administration of Nonthaburi City Municipality by using PAMS-POSCoRB model consisted of 11 factors which were Policy, Authority, Morality, Society, Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and Budgeting as conceptual framework

This study was a survey research. In-depth interview and questionnaire with validity test and reliability test at level of 0.938 were used as instruments. Samples were Public Health Volunteers. Data were collected during September 1 to October 31, 2007 of which 1,010 or 85% of questionnaires were gathered back. Percentage, mean, standard deviation and t-test were employed as statistical tools.

The research result revealed that The Public Health Volunteers agreed at moderate level on the management administration of Nonthaburi City Municipality; the important problem were lack of communication and coordination both internally and externally, the causes of which were (1) some of the personnel viewed that public communication, coordination both internal and external were of no importance to the office management (2) some of the personnel were not trained in public communication, coordination and human relations; suggestions were: Nonthaburi City Municipality should develop and train all levels of personnel to make them realize the importance of public communication, and coordination both internal and external which would result in the integration of the administrative management of the Municipality. Moreover, Nonthaburi City Municipality should apply the PAMS-POSDCoRB Model in its own research in the future if possible.

Keywords: Problems and Causes, Development Guidelines, Nonthaburi City Municipality

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ พลเอกศิริินทร์ ชูปลง่า อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และ อาจารย์ อุดร ดันดีสุนทร ประธานกรรมการ ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ และติดตามการศึกษานี้เป็นอย่างดีใกล้ชิดด้วยดีตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบคุณนายกเทศมนตรีเทศบาลนครนนทบุรี นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณนางพรนฤมล เทียนทอง บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี และนายสรายุทธ บุณณสิน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข หมู่ที่ 9 ตำบลบางเขน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการศึกษานี้ และขอขอบคุณอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเทศบาลนครนนทบุรี ทุก ๆ ท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษานี้ทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดชาดา นฤคนธ์

ธันวาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	5
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS- POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ).....	18
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนา.....	26
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล.....	31
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ระยะเวลาทำการวิจัย.....	57
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	62
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง	110
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	132
สรุปการวิจัย	132
อภิปรายผล	142
ข้อเสนอแนะ.....	155
บรรณานุกรม.....	167
ภาคผนวก.....	170
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	171
ข แบบสอบถามวิทยานิพนธ์.....	174
ค การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ.....	185
ประวัติผู้วิจัย.....	189

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของอาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี	50
ตารางที่ 3.2 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ.....	57
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,010) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	61
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการบริหารนโยบาย.....	63
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการบริหารอำนาจหน้าที่.....	64
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการบริหารคุณธรรม.....	65
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม.....	66
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการวางแผน.....	67
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการจัดองค์การ	68
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	69
ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการอำนวยความสะดวก	70
ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการประสานงาน	71
ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการรายงาน.....	72
ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการงบประมาณ	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนคร นนทบุรีในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน	74
ตารางที่ 4.14	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาต่อการบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรีจำแนกตามปัญหา 11 ด้าน.....	75
ตารางที่ 4.15	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรีจำแนกตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB	83
ตารางที่ 4.16	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันกับในอดีต กับเทศบาลใกล้เคียง และกับหน่วยงานใกล้เคียง.....	88
ตารางที่ 4.17	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี	90
ตารางที่ 4.18	ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทาง การพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง	92
ตารางที่ 4.19	ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทาง การพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกอายุ คือ อายุต่ำกว่า 39 ปี กับอายุ 40 ปีขึ้นไป	96
ตารางที่ 4.20	ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทาง การพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรี ขึ้นไป	101
ตารางที่ 4.21	ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทาง การพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนก ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 ระดับ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.22 ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อ หนึ่ง การบริหารจัดการ
สอง ปัญหา สาม แนวทางการพัฒนา สี่ ภาพรวมการบริหารจัดการ และ
ห้า ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี..... 116

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	4
ภาพที่ 2.1	แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีสำคัญต่อการบริหาร	19
ภาพที่ 2.2	ปัจจัยที่มีสำคัญต่อการบริหาร หรือกระบวนการบริหารที่เรียกว่า PAMS-POSDCoB	20
ภาพที่ 2.3	กระบวนการบริหารจัดการหรือปัจจัยที่มีสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร็บ (PAMS-POSDCoB).....	25
ภาพที่ 2.4	แสดงโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล	38
ภาพที่ 2.5	โครงสร้างชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งประเทศไทย	45
ภาพที่ 3.1	ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม.....	55
ภาพที่ 4.1	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนคร นนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoB รวม 11 ด้าน	111
ภาพที่ 5.1	ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามกรอบความคิด PAMS-POSDCoB โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า กระบวนการพิจารณา แก้ไขปัญหามาประยุกต์ใช้.....	143

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาลเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของไทย เทศบาลมีวิวัฒนาการมานานตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) จนกระทั่งได้มีการออกพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมหลายฉบับ ซึ่งใช้มาจนกระทั่งทุกวันนี้ พระราชบัญญัติเทศบาลดังกล่าวได้บัญญัติให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่สำคัญ คือการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ดับเพลิง จัดเวรยามตรวจความเรียบร้อยเวลากลางคืน การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสวนสาธารณะ สวนสัตว์ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การให้บริการแก่ประชาชนด้านอื่น จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ สุสาน ทางเดินสว่าง จัดเก็บขยะ สงเคราะห์แม่และเด็ก ตลอดจนบำรุงสถานศึกษาและโรงพยาบาล เป็นต้น

ความสำคัญของเทศบาลเห็นได้จาก เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมือง แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร ในท้องถิ่น ความเจริญทางเศรษฐกิจ หรือรายได้ในท้องถิ่น การพัฒนาความเจริญในท้องถิ่น เทศบาลตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น เทศบาลจึงใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับชีวิตประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย เทศบาลมีการบริหารจัดการได้อย่างอิสระ พนักงานเทศบาลและปลัดอำเภอ เป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้การตรวจสอบควบคุม โดยสมาชิกสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

เทศบาลมีความสำคัญยิ่งและอยู่ควบคู่กับสังคมไทยมาช้านานดังกล่าวแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม เทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทศบาลในจังหวัดคนนทบุรี ได้ประสบกับปัญหาด้านการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) นโยบายของเทศบาลไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) เช่น อำนาจหน้าที่ของเทศบาลมีไม่มากเพียงพอ และ (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) เช่น บุคลากรบางส่วนของเทศบาลใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มิชอบเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนพวกพ้องของตนเอง เหล่านี้เป็นต้น

ในส่วนของอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รับการแต่งตั้งมาจากการคัดเลือก โดยวิธีออกเสียงในที่ประชุมซึ่งประกอบด้วยกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน

กลุ่มผู้สื่อข่าวสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล แต่จะไม่มีการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ จากทางราชการ อาสาสมัครสาธารณสุขมีบทบาทหน้าที่ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการสร้างสุขภาพให้แก่ชาวบ้านในทุกชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถจัดการระบบสุขภาพของชุมชนได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวชุมชนเอง ภายใต้วางใจจากประชาชนในหมู่บ้านและการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อาสาสมัครสาธารณสุขจึงเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดและคลุกคลีกับท้องถิ่นรู้ เข้าใจ และมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการในท้องถิ่น ทุกวันนี้ได้มีการจัดตั้งชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งประเทศไทยขึ้น เป็นองค์กรประชาชนในรูปอาสาสมัคร เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาสาธารณสุขและปัญหาสังคมที่ซับซ้อน ได้ดียิ่งขึ้น

จากความเป็นมา และความสำคัญของเทศบาล ตลอดจนปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลในจังหวัดนนทบุรี และความสำคัญของอาสาสมัครสาธารณสุขดังกล่าว ประกอบกับ ผู้ศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในกระทรวงสาธารณสุขด้วย เหล่านี้ ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” โดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร็บ (PAMS-POSDCoRB)” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา และมุ่งศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ อีกทั้งผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครสาธารณสุขจึงทำให้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อบุคคลและหน่วยงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย มี 3 ข้อ ดังนี้

2.1 ศึกษาปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้เพราะจะช่วยให้ทราบและเข้าใจปัญหาในการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี โดยข้อมูลที่จะได้รับจากวัตถุประสงค์ข้อนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) และเป็นพื้นฐานของการศึกษาครั้งนี้

2.2 ศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

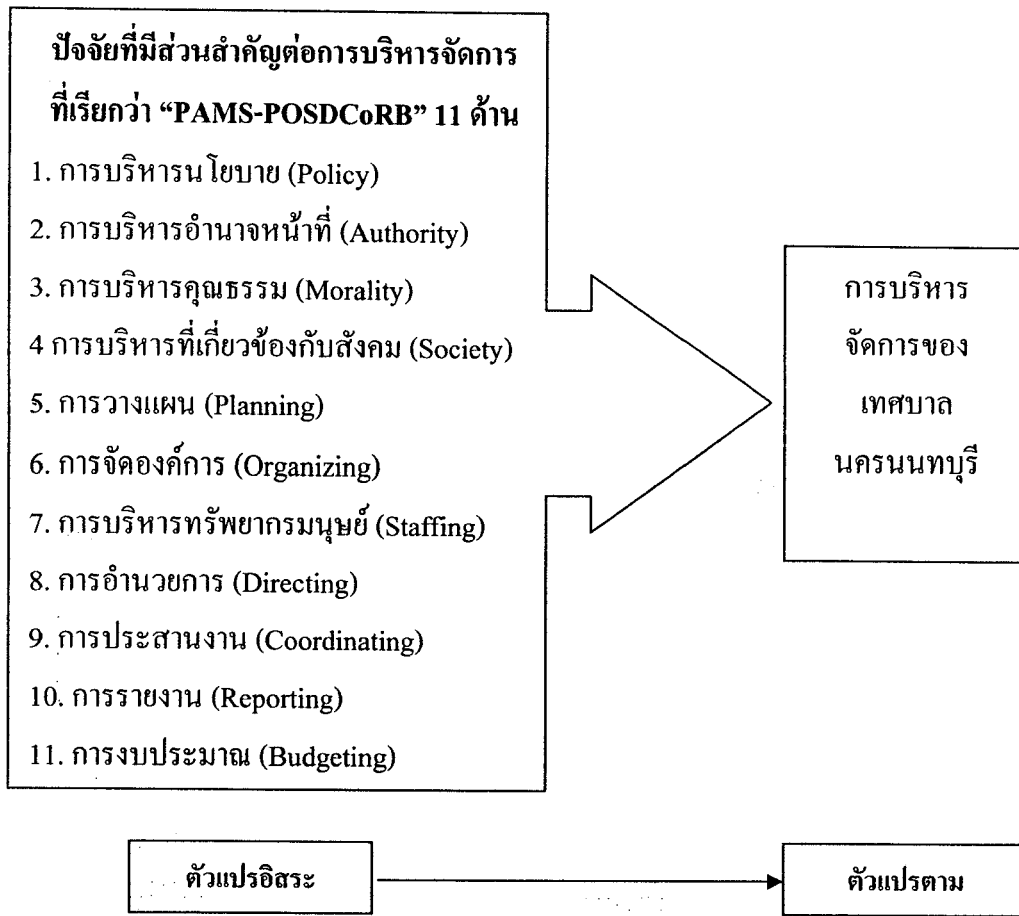
เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้เพราะจะช่วยให้ทราบและเข้าใจสาเหตุของปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี เนื่องจากก่อนที่จะเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางแก้ไขจำเป็นที่จะต้องทราบและเข้าใจถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาก่อนอันจะทำให้การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลที่กำลังศึกษาอยู่นี้ตรงจุดตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

2.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้เพราะจะช่วยให้ทราบและเข้าใจแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ข้อมูลที่จะได้รับจากการกำหนดวัตถุประสงค์ข้อนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของกลุ่มตัวอย่างและของผู้ศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีต่อไป

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในที่นี้ได้้นำ “กระบวนการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร็บ (PAMS-POSDCoRB)” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 61-67) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ โดยถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (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) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) ส่วน “การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี” เป็นตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่นำกรอบแนวคิด ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เพราะผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ครอบคลุมครบถ้วน โดยประกอบด้วย 11 ด้านดังกล่าว อีกทั้งได้มีการนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้อย่างแพร่หลายพอสมควรด้วย ยกตัวอย่างเช่น การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคนปฏิรูปการเมือง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2546: 34-77) แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548: 8-12) แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: การประยุกต์และการพัฒนา (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 61-67) และหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549: 161-270)

อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดนี้ก็มีข้อจำกัดเช่นกัน โดยเฉพาะการมีตัวแปรมากถึง 11 ด้าน และเนื้อหาสาระที่กว้างขวางสามารถนำไปปรับใช้ได้กับการบริหารจัดการได้เกือบทุกเรื่อง

เมื่อเป็นเช่นนี้เฉพาะในเรื่องเนื้อหาสาระที่กว้างขวางนั้น ผู้ศึกษาได้ปรับกรอบแนวคิดนี้ให้แคบลง เช่น ปรับข้อคำถามหรือแบบสอบถามให้แคบลงและรัดกุม แต่ทั้งก็ยังคงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ กรอบแนวคิดนี้อาจจะเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่ในอนาคตหากมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองขึ้น อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องขึ้นได้

4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาสาเหตุในการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา รวมถึงการเปรียบเทียบภาพรวม และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งได้จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม ตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB และตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สำหรับขอบเขตด้านเนื้อหาได้แบ่งเป็น 5 บท โดยในแต่ละบทมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ ศึกษาข้อมูลทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย กรอบแนวคิด การวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิด และผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย โดยครอบคลุมเรื่องแนวคิดสำคัญของการบริหารจัดการ และ PAMS-POSDCoRB

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวิธีการหรือกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย โดยครอบคลุมเรื่อง (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสนาม

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับใช้สำหรับการพัฒนาในการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี รวมทั้งภาคผนวก และบรรณานุกรม

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ของเทศบาลนครนนทบุรีในจังหวัดนนทบุรีเท่านั้น

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่

4.3.1 ประชากร คือ ประชาชนเป้าหมายทั้งหมด ซึ่งหมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขในเขตเทศบาลนครนนทบุรี ที่มีจำนวน 1,190 คน (ข้อมูลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศกองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มิถุนายน 2550)

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งหมายถึง อาสาสมัครสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขในเขตเทศบาลนครนนทบุรีที่มีจำนวน 1,190 คน อันเป็นการเลือกประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขเพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนและท้องถิ่น ทำให้รู้ เข้าใจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการในท้องถิ่น อีกทั้งผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครสาธารณสุขจึงทำให้มีแนวโน้มที่จะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.3.3 การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในการวิจัยรวม 3 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตการวิจัยข้างต้น ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ศึกษาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเป็นส่วนใหญ่ โดยศึกษาข้อมูลที่เป็นอดีตเท่าที่จำเป็น

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะเทศบาลนครนนทบุรีในจังหวัดนนทบุรีเท่านั้น ไม่ได้ศึกษาจังหวัดอื่น ๆ

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะอาสาสมัครสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ของเทศบาลนครนนทบุรีเท่านั้น โดยไม่ศึกษาอาสาสมัครสาธารณสุขทั้งหมดในจังหวัดนนทบุรี

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การใช้ความหมายของคำศัพท์หรือคำต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ยากจะได้รับการยอมรับจากทุกคน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแนวคิด ประสบการณ์ ความคิดเห็น และมุมมองของผู้ให้ความหมายแต่ละคน ดังนั้น เพื่อสื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายหรือนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละคำที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ตรงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ศึกษา รวมทั้งทำให้ผู้ศึกษาไม่หลงประเด็น ป้องกันความสับสน เข้าใจผิด และสามารถศึกษาให้ตรงกับความหมายที่ได้ให้ไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะด้วย จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ไว้ด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ , 2550 “เทคนิคการเขียนงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ หัวข้อนิยามศัพท์” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>)

สำหรับแนวทางการกำหนดหัวข้อย่อยในนิยามศัพท์เฉพาะข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในชื่อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยมาจัดเป็นหลัก นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ มีดังนี้

6.1 การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือกระบวนการดำเนินงานของเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งเป็นการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ภายใต้กรอบแนวคิดที่เรียกว่า PAMS - POSDCoRB ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมในเขตเทศบาลนครนนทบุรี

6.2 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า **แฟมส์-โพสคอรบ (PAMS - POSDCoRB)** หมายถึง แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการหรือกระบวนการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ของเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งเป็นการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่

6.2.1 การบริหารนโยบาย (Policy) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารนโยบายของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีมีนโยบายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางนโยบาย

6.2.2 การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีกำหนดอำนาจหน้าที่ได้อย่างชัดเจน และ (2) บุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีอำนาจหน้าที่มากเพียงพอในการปฏิบัติงาน

6.2.3 การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับหลักธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และ (2) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

6.2.4 การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อสังคมหรือประโยชน์ส่วนรวมของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการโดยยึดถือประโยชน์เพื่อประชาชนหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีมีการให้บริการประชาชนโดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

6.2.5 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์การและการบริหารจัดการเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนในการดำเนินงานของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีมีการประเมินผลแผนปฏิบัติงานเป็นประจำ

6.2.6 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดระเบียบโครงสร้างและหน่วยงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีจัดโครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีจัดโครงสร้างหน่วยงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

6.2.7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีวางแผนกำลังคนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร และ (2) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

6.2.8 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การบังคับบัญชา การสั่งการ การตัดสินใจ การจูงใจ การสื่อสาร และความรับผิดชอบในการบริหารงานของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารทุกระดับอย่างเพียงพอชัดเจน และ (2) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

6.2.9 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานต่อบุคคล ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และระหว่างหน่วยงานต่อบุคคลภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความขัดแย้งกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

6.2.10 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบข้อมูล ข่าวสาร การควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลการบริหารงานของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีได้ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากเพียงพอ

6.2.11 การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคลัง และงบประมาณ รายรับรายจ่ายของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เช่น (1) เทศบาลนครนนทบุรีใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีจัดสรรงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6.3 เทศบาล หมายถึง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เป็นรูปแบบที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทศบาลนครนนทบุรี

6.4 อาสาสมัครสาธารณสุข หมายถึง ประชาชนในเขตเทศบาลนครนนทบุรีที่สมัครเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพอนามัยของเพื่อนบ้าน โดยมีหวังผลตอบแทนใดๆ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการแบ่งได้เป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ ดังนี้

7.1 องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้หมายถึง สาระ หลักการ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถชี้แนะแนวทางในการดำเนินการ การบริหารงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยความรู้ทำให้คนสามารถให้ความหมายแก่ข้อมูล และสร้างเป็นสารสนเทศได้ เมื่อมีความรู้ คนก็สามารถจะจัดการกับแหล่งสารสนเทศที่มีอยู่และปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด สำหรับองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้ คือสถาบันการศึกษาจะได้รับองค์ความรู้ใหม่ คือ การบริหารจัดการของเทศบาลตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB และตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขเท่านั้น เพื่อนำไปใช้ในทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติ

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

เทศบาล อาสาสมัครสาธารณสุข ตลอดจนสถาบันการศึกษาจะได้ความรู้ทางวิชาการ และการค้นคว้าวิจัยในด้านการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการของ

เทศบาลนครนนทบุรี รวมทั้งนำไปปรับใช้ในวงการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาล
ทั่วประเทศ

7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.3.1 อาสาสมัครสาธารณสุขและบุคลากรของเทศบาลจะได้ประโยชน์จาก
การศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และข้อมูลนี้เป็นความคิดเห็นไปใช้ประโยชน์ในการ
กำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการของเทศบาล

7.3.2 เทศบาลและหน่วยงานในท้องถิ่นจะได้ทราบและเข้าใจความคิดเห็นของ
อาสาสมัครสาธารณสุขต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาล และนำไปแก้ไขปัญหของ
หน่วยงานในพื้นที่ของตนเอง

7.3.3 ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยได้รับความรู้และ
ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการของเทศบาล และอาจนำข้อมูลหรือสาระสำคัญจาก
การศึกษาครั้งนี้ไปใช้สำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือในการร่วมกิจกรรม
เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย สร้างแบบสอบถาม และใช้เป็นแนวทางในการเสนอแนะการพัฒนาการบริหารจัดการเป็นต้น สำหรับการจัดแบ่งหรือกำหนดหัวข้อของบทที่ 2 นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยครอบคลุม 5 หัวข้อ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ
4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่เทศบาล
5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

เนื่องจากวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้ทำการทบทวนแนวคิดหรือความหมายของการบริหารจัดการ ผู้ศึกษาได้จัดลำดับการนำเสนอโดยเริ่มจากนักวิชาการไทยเรียงตามปีเก่าที่สุดถึงปีล่าสุด จากนั้น ตามด้วยนักวิชาการต่างประเทศโดยเรียงตามปีทำนองเดียวกัน

ความหมายของการบริหารจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในปี พ.ศ. 2543 กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2544: 8) ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล การบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุปการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจจำแนกได้เป็น 2 หลัก ได้แก่ (1) หลักระบบอุปถัมภ์ และ (2) หลักระบบคุณธรรม ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้หลักระบบคุณธรรม ขอบเขตของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้าง ๆ มีความครอบคลุมถึงการกำหนดความต้องการ การตอบสนองความต้องการ การธำรงรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) บทความ เรื่อง “แนวคิด และความหมายการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้กล่าวถึงแนวคิดและความหมายของการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมิได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับ ประเทศของภาครัฐ ในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร”

ในปีเดียวกันนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550:5) ได้กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายการบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development

administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมาย คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือ วิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติ ราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทาง ที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำ แนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การ แข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และ การลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการ พัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของ หน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ ประชาชน

จะเห็นได้ว่า การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการ ควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและ การบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร

คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ ซึ่งเป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียง กัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นแนวทาง (guideline) หรือวิธีการ (method) หรือมรรควิธี (means) ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการบริหารราชการ เพื่อนำไปสู่ จุดหมายปลายทาง (end) หรือวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ เช่น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม และ ทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอน ในการดำเนินงานก็ได้

แนวทางหรือวิธีการบริหารของหน่วยงานภาครัฐมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามยุคสมัย และเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ ปัจจัยภายนอก เช่น กระแสโลกหรืออิทธิพลของประเทศมหาอำนาจที่แพร่กระจายหรือส่งออกแนวทางหรือวิธีการบริหารงาน โดยส่วนหนึ่งเข้ามาทางวิชาการหรือตำราหนังสือที่นักวิชาการได้รับอิทธิพลหรือนำเข้ามาจากต่างประเทศ ส่วนปัจจัยภายใน เช่น หัวหน้ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญหรือยึดถือแนวทางหรือวิธีการใด ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ ในสมัยที่พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้นำคำว่า "การพัฒนา" มาใช้กันอย่างแพร่หลาย ขณะที่สมัย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นำคำว่า "การบริหารจัดการ" มาใช้

แนวทางหรือวิธีการบริหารงานที่หน่วยงานภาครัฐนำมาใช้นั้น มีวิวัฒนาการพอสมควร ได้ว่า ก่อนที่จะใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) มีคำหลายคำที่รัฐบาลได้นำมาใช้ เช่น การบริหารราชการแผ่นดินหรือการบริหารภาครัฐ (public administration) การบริหาร (administration) การพัฒนา (development) การพัฒนาชุมชน (community development) การพัฒนาชนบท (rural development) จากนั้น จึงมาใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) ในสมัยจอมพล ถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรี ในปี พ.ศ. 2509 โดยเฉพาะเมื่อมีการจัดตั้งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (National Institute of Development Administration หรือ NIDA) ในปี พ.ศ. 2509 และมีการสอนหลักสูตรปริญญาโทด้านการบริหารการพัฒนาในคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และยังใช้คำอื่น เป็นต้นว่า การพัฒนาแบบยั่งยืน (sustainable development) การพัฒนาแบบพอเพียง (sufficient development) การพัฒนาแนวพุทธ (Buddhistic development) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) การจัดการ (management) การบริหารและการจัดการ (administration and management) ล่าสุด รัฐบาลภายใต้การนำของ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร ได้ใช้คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) อย่างแพร่หลาย ล่าสุด พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้นำคำว่า การบริหารจัดการมาใช้เช่นกัน (โปรดดูคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2549) ในอนาคต อาจเกิดคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้จิตรู้ชอบ (consciousness administration) การบริหารคุณธรรม (morality administration) และการบริหารการเมือง (politics administration) ขึ้นมาอีก อย่างไรก็ตาม ถึงแม้มีความเห็นว่า ไทยได้ผ่านพ้นสภาพที่เป็นประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศกำลังพัฒนามาแล้ว และกำลังจะก้าวไปสู่สภาพของประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่มีเทคโนโลยีสูงก็ตาม แต่แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ยังไม่หมดสิ้นไปได้ เพราะในสภาพความเป็นจริง ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยยังคงมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาตราบใดที่การพัฒนายังมีความหมายครอบคลุมถึงการเปลี่ยนไปสู่สภาพที่ดีขึ้น (change for the better) ด้วย

อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดหรือลักษณะสำคัญของแนวทางหรือวิธีการบริหารใด ๆ ก็ตาม ซึ่งรวมทั้งการบริหารการพัฒนา ไม่อาจกำหนดได้อย่างชัดเจนและตายตัวเหมือนกับการให้ความหมายของคำทั้งหลายในทางสังคมศาสตร์ที่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของนักปรัชญา ผู้รู้ นักวิชาการ นักกฎหมาย และนักบริหาร แต่ละคน อย่างไรก็ตาม การบริหารพัฒนามีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังจะได้อธิบายต่อไป โดยอาจเรียกว่า การบริหารจัดการ หรือการบริหาร และในอนาคตอาจเรียกเป็นอย่างอื่นได้ แนวคิดบริหารพัฒนานั้น แพร่หลายอย่างมากในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งรวมทั้งในเอเชีย สำหรับประเทศไทยได้นำแนวคิดนี้มาปรับใช้อย่างแพร่หลายในช่วงที่เน้นการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบท บทความนี้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แนวคิดและความหมาย รวมทั้งความสำคัญของการบริหารการพัฒนา

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 27) ได้กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอรบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และลินคอล์น เออร์วิค (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 พอดค (POCCC)

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 35) ได้กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่

แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

นอกจากนั้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ได้กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ในบทความ ดังนี้

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงานและ/หรือบุคคล)ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆเช่น

- 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)

วิลเลียม ที. กรีนวูด (William T. Greenwood) อ้างถึงใน สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย (2539: 4) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ (1) คน (Men) (2) เงิน (Money) (3) วัสดุสิ่งของ (Material) (4) อำนาจหน้าที่ (Authority) (5) เวลา (Time) (6) กำลังใจในการทำงาน (Will) และ (7) ความสะดวกต่าง ๆ (Facilities)

บาร์โทล และมาร์ติน (Bartrol and Martin) อ้างถึงใน ประจักษ์ ผลเรื่อง (2546: 32) ได้กล่าวไว้ถึงความหมายการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการ (Process) ทำให้เป้าหมาย (Goals) ขององค์กรบังเกิดผลสัมฤทธิ์โดยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำหรือการจูงใจ (Leading) และการควบคุม (Controlling) งานสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การจัดการเป็นกระบวนการของการได้มาและการผนวกทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ และทรัพยากรทางกายภาพเข้าหากัน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายพื้นฐานขององค์กรในการผลิตสินค้าและบริการที่พึงปรารถนา

จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน เช่น (1) ชงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ ด้านที่เป็นผู้นำ, ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ, ด้านของควมรับผิดชอบงาน (2) วิลเลียม ที. กรีนวูด ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าจะต้องประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน อย่างน้อย 7 ประการ คือ คน (Man), เงิน (Money), วัสดุสิ่งของ (Material), อำนาจหน้าที่ (Authority), เวลา (Time), กำลังใจในการทำงาน (Will) และ ความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) (3) บาร์โทล และมาร์ติน ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการว่าเป็นกระบวนการ (Process) ทำให้เป้าหมาย (Goals) ขององค์กรบังเกิดผลสัมฤทธิ์โดยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำหรือการจูงใจ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ผู้ศึกษามีความเห็นว่าความหมายการบริหารจัดการของนักวิชาการทั้งหมดล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดทั้งสิ้น แต่ยังมีข้อจำกัดที่ไม่ละเอียดเพียงพอ และยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการทั้งหมดในองค์กร ทั้งนี้ ผู้ศึกษาเห็นด้วยกับความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการมีปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาใช้ในการศึกษารุ่นนี้ เพราะผู้ศึกษาเห็นว่าครอบคลุมการบริหารจัดการทุกด้าน โดยประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้ (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์กร (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) และสามารถที่จะนำมาปรับใช้กับหน่วยงานในสภาพปัจจุบันได้

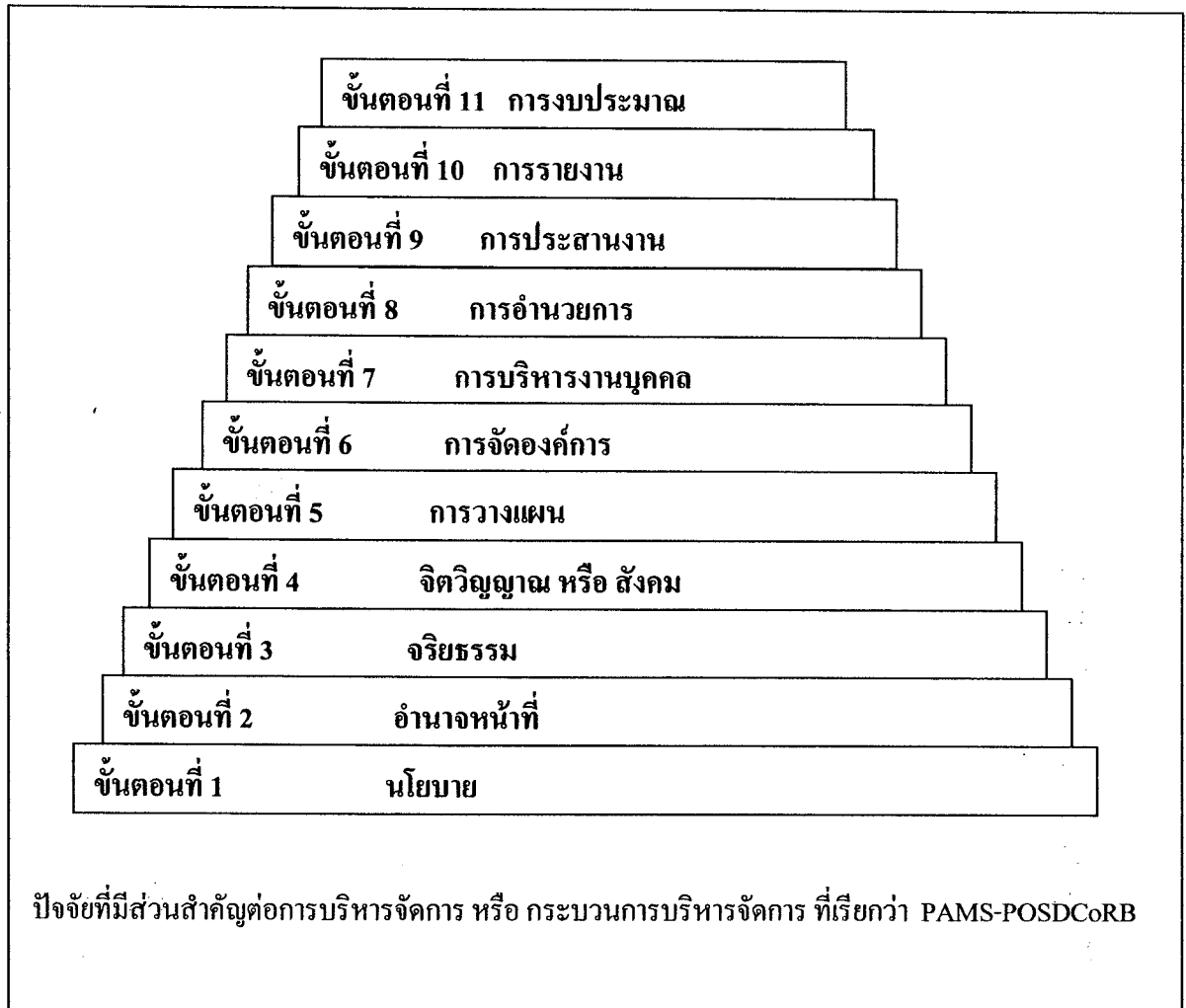
สรุป จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการและการวิเคราะห์ข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสรุปเป็นความหมายการบริหารจัดการที่ใช้ในที่นี้ ได้ว่า หมายถึง การปฏิบัติงานหรือกระบวนการดำเนินงานของเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งเป็นการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีภายใต้กรอบแนวคิดที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมในเขตเทศบาลนครนนทบุรี ในด้าน (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) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting)

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ)

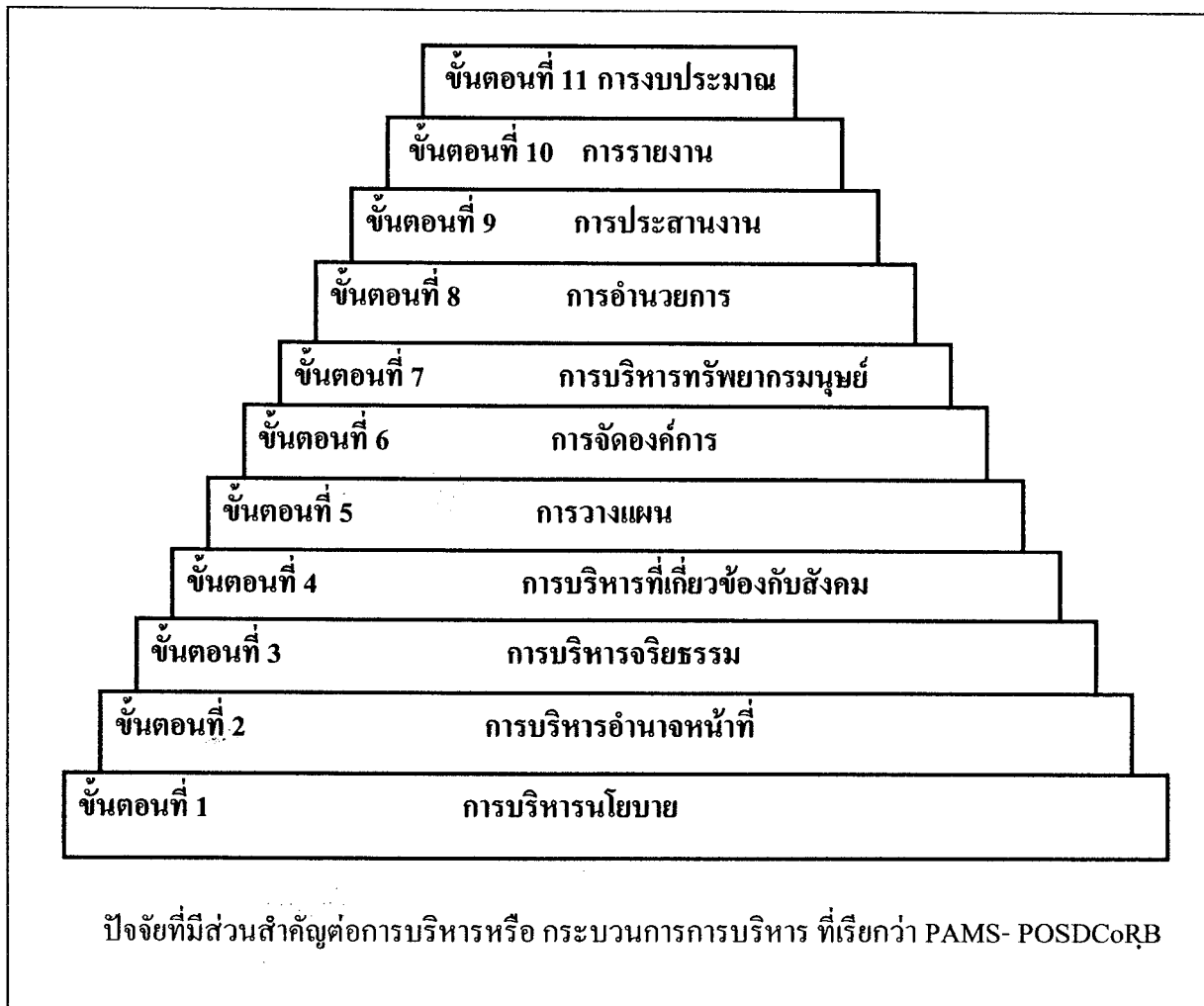
เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดดังกล่าว ดังต่อไปนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 61-62) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์และการพัฒนา” ได้กล่าวไว้ว่า PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน ได้แก่ (1) นโยบาย (Policy) (2) อำนาจหน้าที่ (Authority) (3) จริยธรรม (Morality) (4) จิตวิญญาณ (Spirit) หรือในบางกรณี หมายถึง สังคม (Social) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) ซึ่งรวมทั้งการประเมินผล และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร

ทั้งนี้ วิรัช วิรชนิกาวรรณ (2549: 170-171) ยังได้กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ” ได้กล่าวไว้ว่า “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” หรือ “กระบวนการบริหาร” ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน อันได้แก่ (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารจริยธรรม (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 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารหรือ กระบวนการบริหาร ที่เรียกว่า PAMS- POSDCoRB

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 8) ได้กล่าวไว้ใน “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ว่า กระบวนการบริหาร เกิดจากหลายความคิด จึงได้จัดกลุ่มปัญหาโดยนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า POSDCoRB ของ กุลลิคและเออร์วิค (Gulick & Urwick) ที่เขียนไว้ในเอกสาร เรื่อง Papers on the Science of Administration : Note on the Theory of Organization ในปี ค.ศ. 1937 มาใช้ โดย POSDCoRB ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 3) การบริหารงานบุคคล (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 ปัจจัยหรือกิจกรรมหรือขั้นตอนก็ได้ และถ้าใช้ O ตัวใหญ่ จะทำให้เข้าใจผิดหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ง่ายว่า O ตัวใหญ่นั้นเป็นอีก 1 ตัว หรือมีความหมายเพิ่มขึ้นอีก 1 ตัว เป็น 8 ตัว ก็ได้ โดย วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้อธิบายทำความเข้าใจเหตุผลที่นำ POSDCoRB มาปรับใช้เพราะเป็นกระบวนการที่คุ้นเคยและใช้กันอย่างกว้างขวางพอสมควรในวงวิชาการ โดยครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการจำนวน 7 ด้าน ซึ่งชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารงานอื่น ๆ เป็นต้นว่า

1) กระบวนการบริหารงานที่เรียกว่า POCCC ของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) แบ่งเป็น 5 ขั้นตอนได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (Commanding) (4) การประสานงาน (Coordinating) และ (5) การควบคุม (Controlling)

2) กระบวนการบริหารงานที่เรียกว่า ITERMS แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลข่าวสาร (Information) (2) เทคโนโลยี (Technology) (3) สถานะทางเศรษฐกิจ (Economic status) (4) ทรัพยากร (Resources) (5) จริยธรรม (Morality) และ (6) การติดต่อสัมพันธ์หรือระบบสังคม (Sociality)

3) ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารหรือวิเคราะห์หน่วยงานที่เรียกว่า SWOT ได้แก่ (1) จุดแข็ง (Strength) (2) จุดอ่อน (Weak) (3) โอกาส (Opportunity) และ (4) ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threat)

4) กระบวนการบริหารงานของไทยที่เรียกว่า 5 ส ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย

5) กระบวนการบริหารงานของไทยที่เรียกว่า 5 ป ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประโยชน์ ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า POSDCoRB จะเป็นที่คุ้นเคยใช้กันอย่างกว้างขวาง และครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการจำนวน 7 ด้าน ซึ่งชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารงานหรือวิธีการทำงานอื่น ๆ ดังกล่าว หากวิเคราะห์ต่อไปก็พบว่า POSDCoRB มีข้อบกพร่องบางประการ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ จึงนำ POSDCoRB มาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สมบูรณ์เพิ่มขึ้น เป็น PAMS-POSDCoRB ด้วยเหตุผลดังนี้

1) POSDCoRB เกือบทั้งหมดเน้นส่วนที่เป็นวัตถุที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน และเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนด้านวัตถุอาจเรียกส่วนนี้ว่า กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นฮาร์ดแวร์ (hardware) ขณะเดียวกัน POSDCoRB ได้ละเลยหรือไม่เน้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ เช่น การพัฒนาจิตใจ จริยธรรม และจิตวิญญาณของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยส่วนที่เรียกว่า กระบวนการบริหารจัดการที่เป็น ซอฟต์แวร์ (software) แม้ใน POSDCoRB มีส่วนที่เป็นซอฟต์แวร์บ้าง คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) แต่ก็ถือว่าน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่เป็น ฮาร์ดแวร์

2) POSDCoRB ไม่ได้กล่าวถึงเรื่อง นโยบาย (Policy) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นยิ่งของทุกหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีนโยบายเสมอ อีกทั้งในกระบวนการบริหารจัดการไม่อาจขาดเรื่องนี้ได้ แม้อาจมีผู้ตีความหรือโต้แย้งว่าเรื่องนโยบายได้แทรกอยู่ในเรื่อง การวางแผนก็ตาม แต่โดยข้อเท็จจริง นโยบายมีความสำคัญมากและมาก่อนการวางแผน ดังนั้น จึงควรแยกเรื่องนโยบายออกมาให้เห็นชัดเจน

3) POSDCoRB ไม่ได้กล่าวถึงเรื่อง อำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหารจัดการ ความสำคัญของอำนาจหน้าที่ยังเห็นได้จากเหตุผลที่ว่า ในการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทุกแห่งจะต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายรองรับเสมอ โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย และในกฎหมายเกือบทุกฉบับ ซึ่งรวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่กล่าวถึงหน่วยงานของรัฐ จะมีบทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่ไว้ด้วยเสมอ ถึงแม้ว่าอาจมีผู้ตีความหรือโต้แย้งว่าเรื่องอำนาจหน้าที่นั้น ได้แทรกอยู่ในเรื่อง การอำนวยความสะดวกก็ตาม แต่ก็ไม่เด่นชัด จึงควรแยกออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน

4) จริยธรรม หรือ คุณธรรม (Morality) และจิตวิญญาณ (Spirit) ดังกล่าวไว้แล้วว่า POSDCoRB เกือบทั้งหมดเน้นส่วนที่เป็นวัตถุที่เรียกว่า ฮาร์ดแวร์ โดยละเลยเรื่องสำคัญที่เป็นซอฟต์แวร์ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัดเจน และให้ผลตอบแทนไม่ชัดเจน ประกอบกับเรื่องจริยธรรมและจิตวิญญาณ เป็นเรื่องสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกหน่วยงานไม่อาจบรรลุผลสำเร็จที่ตอบสนองหรือให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และขาดจิตวิญญาณของการให้บริการที่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นต้น ดังนั้น จึงสมควรที่จะเพิ่ม 2 ส่วนนี้เข้าไปอีกเพื่อช่วยกระบวนการบริหารจัดการครอบคลุมครบถ้วน พร้อมกับเกิดความสมดุลระหว่างส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เพิ่มมากขึ้นด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 43-45) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์และการพัฒนา” จึงได้พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB มาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาปรับใช้ในทางวิชาการ โดยประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้

1) การบริหารนโยบาย (Policy) หมายถึง หลักการและวิธีปฏิบัติที่ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและรวมถึงวิสัยทัศน์ของการพัฒนาหน่วยงานไว้ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยรวม

2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมากเพียงพอ และกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

3) การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง หลักธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติในการบริหารงานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชน เป็นต้น

4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) หมายถึง การให้บริการของบุคลากรในหน่วยงานต่อประชาชน โดยรวม เช่น การบริหารจัดการของหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชน

5) การวางแผน (Planning) การจัดทำแผนพัฒนาของหน่วยงานต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และการวางแผนอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

6) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง รูปแบบและโครงสร้าง รวมทั้งการจัดส่วนราชการของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดหน้าที่การงานและสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และจัดโครงสร้างองค์การได้อย่างเหมาะสม และมีเอกภาพ

7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การวางแผนกำลังคน การแสวงหาบุคลากร การบำรุงรักษาและจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

8) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การบังคับบัญชา การควบคุมและรับผิดชอบการบริหารงานของหน่วยงาน เช่น การตัดสินใจ การสั่งการ การจูงใจ และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

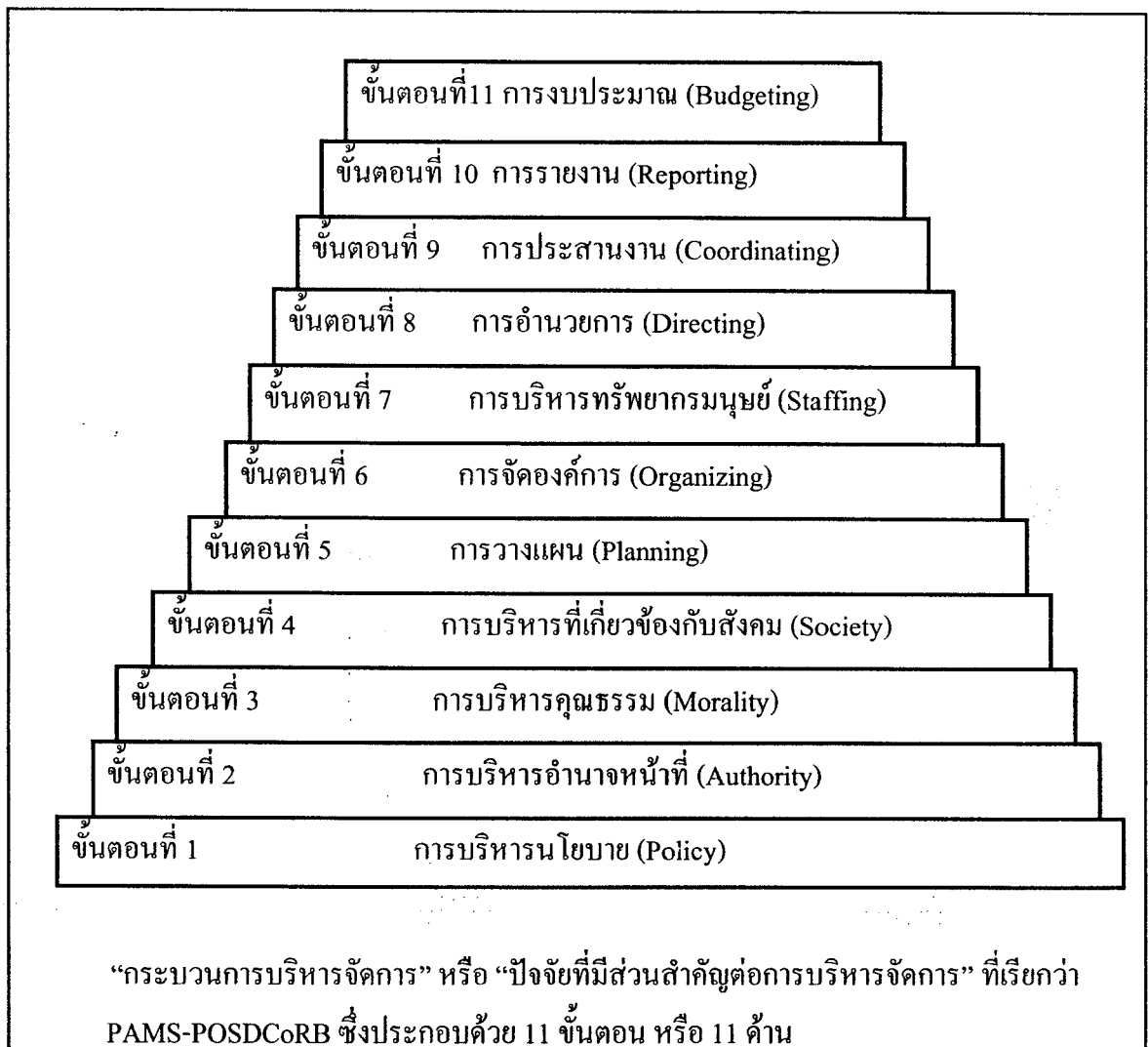
9) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อ

ประชาชน เช่น ประสานค่านโยบายและวัตถุประสงค์ ประสานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประสานการเงินและวัสดุอุปกรณ์ และความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น

10) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงาน เสนอความคิดเห็นหรือยื่นเรื่อง ร้องเรียน และการควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานจากภายในและภายนอก เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานได้ทันที การตรวจสอบและการควบคุมมาตรฐานการให้บริการ รายงานความเคลื่อนไหว รายงานข้อผิดพลาดและการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น

11) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ รายรับและรายจ่ายของหน่วยงาน เช่น การวางแผนการเงิน การจัดองค์การทางการเงิน การจัดบุคลากรเกี่ยวกับการเงิน การควบคุมทางการเงิน และการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า เป็นต้น

นอกจากนั้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) ได้กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก [http:// www.wiruch.com](http://www.wiruch.com) ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ว่าประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (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) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) โดยได้ปรับเปลี่ยนข้อความในบางขั้นตอนหรือบางด้าน คือ การบริหารจริยธรรม เป็น การบริหารคุณธรรม ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 กระบวนการบริหารจัดการหรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย 11 ขั้นตอน หรือ 11 ด้าน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้เป็นกรอบแนวคิดที่ดีและครอบคลุมถึงปัจจัยในการบริหารจัดการทั้ง 11 ด้าน ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ดังนี้ (1) การบริหารนโยบาย (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) การวางแผน (6) การจัดองค์การ (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) การอำนวยความสะดวก (9) การประสานงาน (10) การรายงาน และ (11) การงบประมาณ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (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) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เข้าใจง่าย ชัดเจนครอบคลุมครบถ้วน อีกทั้งยัง ได้มีการนำกรอบแนวคิดนี้ไปใช้อย่างแพร่หลาย ผู้ศึกษาจึงได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยถือเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้

สรุป จากศึกษาและการวิเคราะห์ข้างหน้านี้ ทำให้ผู้ศึกษาสรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่เข้าใจง่าย ชัดเจน ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการอย่างครบถ้วน เพราะประกอบด้วย 11 ด้าน นอกจากนี้ ยังได้มีการเผยแพร่และนำไปใช้อย่างกว้างขวางแล้วด้วย ผู้ศึกษาจึงนำ PAMS-POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ (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) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนา

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาล ซึ่งเป็นการบริหารจัดการภาครัฐมีน้อยมาก ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดที่เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงานบางหน่วยงาน มาเสนอเทียบเคียงไว้ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534) หนังสือ เรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาพตำบลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ได้ศึกษาไว้และพบว่า

- 1) ปัจจัยที่มีผลต่อขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาพตำบล ได้แก่

(1) รัฐควรให้การสนับสนุนส่งเสริมโดยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือแทนการควบคุมกำกับดูแลและชี้แนะ

(2) รัฐควรพัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการสภาตำบล โดยการฝึกอบรม

2) ปัญหาหรือสาเหตุที่ทำให้ขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลลดลง ได้แก่

(1) กรรมการสภาตำบลขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ปฏิบัติงานของสภาตำบล

(2) สภาตำบลไม่มีเจ้าหน้าที่ ไม่เครื่องมืออุปกรณ์การปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

(3) สภาตำบลขาดงบประมาณสำหรับการสร้างงานให้กับชุมชน

นวพรรณ มัคละพลั่ง (2546) วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอโพธิ์ไทร อำเภอเขมราฐ และกิ่งอำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี” ได้กล่าวถึงผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า

1) ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ดังนี้

(1) ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ปัญหาการปฏิบัติงานของนิติกร เช่น ระเบียบกฎหมาย ขอบบังคับ และแนวทางปฏิบัติ และความรวดเร็วในการติดต่อประสานงานของเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเท่าที่ควร

(2) ปัญหาด้านการบริหารบุคคล ได้แก่ ความเพียงพอของจำนวนพนักงานส่วนตำบลเทียบกับปริมาณงาน การเข้ารับการฝึกอบรมในหน้าที่ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลัง

(3) ปัญหาด้านการคลังและงบประมาณ ได้แก่ ปัญหาความไม่เพียงพอของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรหรืออุดหนุนจากรัฐบาล และการจัดสรรงบประมาณให้หมู่บ้านตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ดังนี้

(1) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรจัดทำแผนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น การจัดเก็บข้อมูลต้องยึดตามความจริง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน บุคลากรควรสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตน ควรให้ความรู้แนะนำ บริการประชาชน ควรแก้ไขปัญหาค้นต่อความต้องการของประชาชน บริหารงานด้วยความจริงใจ และสนองนโยบายของราชการมากขึ้น

(2) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรเพิ่มบุคลากร จัดฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ ควรบรรจุพนักงานให้มากขึ้นตามภารกิจ

(3) ด้านการบริหารการคลังและงบประมาณ

ก. การจัดเก็บรายได้ ควรเร่งรัดจัดเก็บให้เป็นเวลา ควรเก็บภาษีให้มากขึ้น ควรให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดเก็บรายได้ทุกอย่างในพื้นที่

ข. การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจสอบภายใน ภายนอก ควรดำเนินการตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

ค. การจัดทำบัญชีและพัสดุ ต้องถูกต้องเป็นปัจจุบัน โปร่งใสตรวจสอบได้ ชุมพล จันปุ่ม (2547) วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เขตอำเภอภักดีชุมพล” จังหวัดชัยภูมิ ได้ศึกษาไว้และพบว่า

1) ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เขตอำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ มีดังนี้

(1) ด้านบุคลากร ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในระเบียบของกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ การได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การสรรหา คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯ ขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก

(2) ด้านงบประมาณ ประกอบด้วยการให้บริการเบิกจ่ายเงินกู้ด้วยความรวดเร็ว การคิดอัตราดอกเบี้ย ค่าปรับ การจัดสรรผลกำไร การพิจารณาอนุมัติเงินกู้ และความโปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม ในการใช้จ่ายเงินของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง รวมถึงการ ประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายกองทุน อยู่ในระดับมาก

(3) ด้านการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยการจัดทำแผน กำหนดนโยบาย การ ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบจากบุคคลภายนอกองค์กร การมีส่วนร่วมของสมาชิก การจัดทำสรุปผลการดำเนินงานประจำปี การจัดทำงบดุล ผลกำไรขาดทุน รายรับรายจ่าย อยู่ใน ระดับมาก

(4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ การมีสำนักงานและเครื่องใช้วัสดุสำนักงานในการปฏิบัติงานของตนเองแยกเป็นเอกเทศ รวมถึง การให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่สมาชิก อยู่ในระดับปานกลาง

(5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วยการมีจิตสำนึกในการให้บริการ ความ เสียสละ การอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและยุติธรรม ความมีวินัย ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจกับสมาชิกและการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

2) ปัญหาอุปสรรคที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

- (1) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองบางส่วนไม่มีความรู้ ขาดความเข้าใจในการดำเนินงานกองทุน
- (2) ระเบียบข้อบังคับของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ไม่มีความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ
- (3) ไม่มีสำนักงานเป็นของตนเอง ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
- (4) ทะเบียน เอกสาร และบัญชีที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมากและมีความยุ่งยากในการจัดทำ ส่งผลให้คณะกรรมการฯ จัดทำทะเบียน เอกสาร และบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน
- (5) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯ ขาดการติดตามตรวจสอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- (6) การประชุมไม่ต่อเนื่อง ขาดการทำงานในระบบพหุภาคี
- (7) สมาชิกนำเงินไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ ผิดสัญญาในการคืนเงินกู้ วงเงินกู้ไม่เพียงพอในกรณีหมู่บ้านมีขนาดใหญ่ ทำให้การจัดการด้านการลงทุนไม่มีประสิทธิภาพ
- (8) คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านฯ ขาดแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อูร์ ตันตีสุนทร (2549) ในบทความ เรื่อง “ไปคูญี่ปุ่นปฏิรูปรัฐบาลกลาง” มีข้อความตอนหนึ่งว่า หลังจากรัสเซียล้มไปแล้วเศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนเป็นระบบเศรษฐกิจการตลาด มีการแข่งขันกันอย่างเสรี กว้างขวางทั่วโลก คูญี่ปุ่นเห็นว่ารัฐบาลกลางควรจะมีการปฏิรูประบบบริหารเสียใหม่ เพื่อความสามารถในการแข่งขัน จึงได้ตั้งสำนักงานเพื่อการปฏิรูปการบริหารของรัฐบาลกลาง (headquarter for the administration of the central government) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อความคล่องตัว (simple) (2) มีประสิทธิภาพ (efficient) และ (3) ความโปร่งใส (transparent)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 254-255) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและกระบวนการ” ที่กล่าวถึง การรายงาน หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับการรายงานเสนอความคิดเห็นหรือยื่นเรื่อง การควบคุมตรวจสอบ รวมทั้งการประเมินผลการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งรวมทั้งการควบคุมโดยประชาชน ในส่วนของการประเมินผลอาจดำเนินการก่อนปฏิบัติงาน รวมทั้งตลอดทั้งการจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นประจำ กล่าวคือ การรายงานเป็นวิธีการควบคุมวิธีหนึ่ง โดยทั่วไปในหลักการบริหารสมัยใหม่ นอกเหนือจากการควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของ

หน่วยงานแล้ว หน่วยงานยังมีหน้าที่ทำรายงานเสนอผลการดำเนินงานใน 2 ลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสภาหรือประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารภายใต้ระบอบประชาธิปไตย และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

พระราชันท์มนี (ปัญญาบัณฑิต) (2550: 21-22) อ้างถึงใน อุดร ตันติสุนทร ในปี พ.ศ. 2550 เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง” ได้เสนอแนวทางการพัฒนาประเทศชาติและประชาชนของผู้บริหาร ไว้ดังนี้ เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกันถ้าเรือไปถึงฝั่งเราก็ไปถึงฝั่งด้วยกันทุกคนจะต้องรู้จักหน้าที่ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นช่างกล ใครเป็นต้นหน ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตาม และประสานงาน ระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่งคือความสุขความเจริญของทุกคน ตามที่เราปรารถนา

สิ่งที่เราต้องการ ในเวลานี้ก็คือ ความรัก ความสามัคคี และความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอาไรค์เอาเปรียบ ซึ่งกันและกันไม่เห็นแก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักของพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรงพระชนม์ชีพอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า ต้องพิจารณาตนว่าเราจะอยู่เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์ สิ่งใดอันจะเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อม โทรมแก่เพื่อนมนุษย์ แก่ประเทศชาติ เราจะไม่ส่งเสริมสิ่งนั้นแต่เราจะหาทางปิดกั้นสิ่งนั้นไม่ให้เจริญงอกงามขึ้นในชาติบ้านเมืองของเรา

นี่คืออุดมการณ์ และหน้าที่ของผู้บริหารประเทศชาติ และของประชาชน เราทุกคนจึงต้องช่วยกัน ช่วยจนสุดกำลัง อย่าเมินเฉยนิ่งดูเฉย ไม่เอาใจใส่ให้ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ช่วยกันนึก ให้ยืนเรียงแถวเป็นหน้ากระดาน มีจิตมั่นคงที่จะก้าวไปข้างหน้าในการสร้างสรรค์สิ่งทั้งปวงให้เกิดความสุขความเจริญแก่ชาติบ้านเมืองของเรา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยตรงมากขึ้น ดังนั้น ระบบราชการจำเป็นต้องยอมรับและปรับให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญ และเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักการธรรมาภิบาลที่ภาครัฐจะต้องเปิด โอกาสให้ประชาชน

และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 จึงต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างโปร่งใส สุจริต เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การตัดสินใจทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆ ของนักวิชาการ เช่น (1) แนวคิดของพระราชทานมณีนี(ปัญญานันทภิกขุ) ที่ว่าเราทุกคนจะต้องรู้จักหน้าที่ และประสานงานระหว่างกันและกัน (2) แนวคิดของ อุดร ดันติสุนทร ที่ว่า ความสามารถในการแข่งขัน สำนักงานเพื่อการปฏิรูปการบริหารจะต้อง มีความคล่องตัว, มีประสิทธิภาพ และ มีความโปร่งใส (3) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าผลการศึกษาดังกล่าว ส่งผลให้การบริหารจัดการภายในองค์กรมีแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนาการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือแนวทางการพัฒนา มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรีที่ศึกษาในครั้งนี้

สรุป จากการศึกษาและการวิเคราะห์ข้างหน้านี้ ทำให้ผู้ศึกษาสรุปและนำแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนาการบริหารจัดการ มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหการบริหารจัดการของเทศบาล โดยเฉพาะการสร้างแบบสอบถาม และในบทที่ 5 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าถึงความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อดังนี้

4.1 ความเป็นมา

4.2 โครงสร้าง

4.3 อำนาจหน้าที่

4.1 ความเป็นมา

เทศบาลเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึงการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นนิติบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา เพื่อดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอำนาจอิสระของตน ในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ ทั้งนี้โดยส่วนกลางหรือรัฐบาลเป็นเพียงผู้คอยควบคุมเท่านั้น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลมาจากความคิดของหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นวิธีการที่รัฐบาลได้มอบอำนาจหน้าที่บางอย่างในการปกครองและในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นรับไปดำเนินงานด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง ทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครอง และดำเนินกิจการในเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่น โดยเฉพาะ ตามที่ได้รับมอบหมาย

การให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองและบริหารท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นการสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะหลักการกระจายอำนาจยึดถือเสรีภาพของประชาชนเป็นสำคัญ โดยให้ประชาชนมีอิสระตามสมควรในการดำเนินงานปกครอง และจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ได้เอง เป็นการปกครองตนเองตามหลักของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ในสมัยที่จอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นในแทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และกฎหมายฉบับนี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่จนกระทั่งทุกวันนี้ ถึงแม้ว่าจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงหลายครั้งหลายหนแล้วก็ตาม จากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ คือ

- 1) จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
- 2) ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น
- 3) ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่า จะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496)

1) เทศบาลตำบล กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้
อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

- (1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองหนาแน่นพอสมควร
 - (2) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้
 - (3) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลตำบล
- นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติกระทรวงมหาดไทยได้วางหลักเกณฑ์การยกฐานะ
สุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลไว้ ดังนี้

- 1) มีรายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงแล้วมาตั้งแต่
5,000,001 บาทขึ้นไป
- 2) มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป
- 3) มีความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คนต่อ 1 ตร.กม. ขึ้นไป
- 4) ได้รับความเห็นชอบจากรายฐรในท้องถิ่น

2) เทศบาลเมือง กฎหมายได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งไว้ดังนี้ (พระราชบัญญัติ
เทศบาล พ.ศ. 2490)

- (1) ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้
โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นประกอบ
- (2) ส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีไซ้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด จะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ก. เป็นท้องที่ที่พลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป
- ข. รายฐรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร
- ค. มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามทีกฎหมายกำหนดไว้
- ง. มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3) เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้ง ดังนี้ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2508)

- (1) เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป
- (2) รายฐรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร
- (3) มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามทีกฎหมายกำหนดไว้
- (4) มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

ส่วนวิธีการจัดตั้งเทศบาลนั้น ไม่ว่าจะเป็เทศบาลประเภทใดก็ตามต้องกระทำโดย
การตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งต้องระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย และเมื่อได้จัดตั้งขึ้นแล้ว
เทศบาลนั้นจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล การยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลต้องตราเป็นพระราช

กฤษฎีกา และในทำนองเดียวกัน ในการขุดเลิกเทศบาลต้องระบุนิติการจัดทรัพย์สินไว้ในพระราชกฤษฎีกาค้ำ โดยท้องที่ใดที่ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลแล้ว ให้ยกเลิกการปกครองท้องที่ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 เสีย และบรรดาอำนาจหน้าที่ของกำนัน และผู้ใหญ่บ้านตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวและกฎหมายอื่น ๆ ในเขตเทศบาลให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของคณะเทศมนตรี (กระทรวงมหาดไทย เรื่อง “การปกครองส่วนท้องถิ่น” ค้นคืนวันที่ 1 กรกฎาคม 2550 จาก<http://www.meechailaw.com>)

4.2 โครงสร้างของเทศบาล

โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล เป็นการจัดองค์การระบบนายกเทศมนตรี และสภาเทศบาล (mayor-council system) และมีลักษณะเอกรูป (uniformity) กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลประเภทใดก็ตาม จะมีการจัดองค์การเป็นแบบเดียวกันทั้งหมดทั่วประเทศ ซึ่งประกอบด้วย สภาเทศบาล คณะเทศมนตรี และพนักงานเทศบาล ซึ่งแต่ละส่วนมีรายละเอียดพออธิบายได้ ดังนี้

4.2.1 สภาเทศบาล

สภาเทศบาลเป็นสภาที่ประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลนั้น โดยมีจำนวนแตกต่างกันไปตามประเภทของเทศบาลที่กฎหมายได้กำหนดไว้ กล่าวคือ

- 1) เทศบาลนคร มีสมาชิกได้จำนวน 24 คน
- 2) เทศบาลเมือง มีสมาชิกได้จำนวน 18 คน
- 3) เทศบาลตำบล มีสมาชิกได้จำนวน 12 คน

สมาชิกสภาเทศบาลอยู่ตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี ถ้าหากตำแหน่งว่างลงก่อนครบกำหนดตามวาระด้วยเหตุอื่นใดนอกเหนือจากถึงคราวออกตามวาระหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งยุบสภาเทศบาล ให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลใหม่แทนให้เต็มจำนวนภายใน 90 วัน สมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งเข้าแทนตำแหน่งว่างนี้ จะอยู่ในตำแหน่งได้เท่าระยะเวลาของผู้ที่ตนแทน แต่ถ้าตำแหน่งว่างลงก่อนถึงกำหนดออกตามวาระไม่ถึง 6 เดือน จะไม่เลือกตั้งซ่อมแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

4.2.2 คณะเทศมนตรี

สมาชิกสภาเทศบาลที่ได้รับเสียงสนับสนุนข้างมากจากสภาเทศบาลจะได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นคณะเทศมนตรีทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและความต้องการของท้องถิ่น โดยมีพนักงานและลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติตาม ตามจำนวนดังนี้

- 1) กรณีเป็นเทศบาลนคร ให้มีคณะเทศมนตรี 5 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรี 4 คน
- 2) กรณีที่เป็นเทศบาลเมือง ให้มีคณะเทศมนตรี 3 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรีอีก 2 คน ในกรณีที่เทศบาลเมืองแห่งใด มีรายได้จัดเก็บตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีก 1 คน
- 3) กรณีเป็นเทศบาลตำบล ให้มีคณะเทศมนตรี 3 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรี 2 คน

4.2.3 พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในเทศบาล แต่ละแห่ง โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินที่ตั้งอยู่ในเทศบาลนั้น ๆ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุด ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และมีตำแหน่งอื่น ๆ ลดหลั่นกันลงไป

4.2.4 หลักการจัดแบ่งส่วนงาน

ส่วนในการบริหารงานของเทศบาลนั้น จะมีการแบ่งส่วนงานการบริหาร ออกเป็นส่วนงานต่าง ๆ โดยอาจจะจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนก หรืองานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามความเหมาะสม แต่ถ้าหากงานใดที่ยังไม่มีความจำเป็นต้องแยกเป็นส่วนงานบริหารต่างหาก ก็ให้รวมกิจการนั้นเข้ากับส่วนงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ หรือหากเทศบาลใดมีงานอื่นเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้ และไม่อาจรวมไว้กับส่วนงานใดได้อาจจัดเป็นงานต่างหากก็ได้

ในทางปฏิบัตินั้น ก่อนที่เทศบาลแห่งใดแห่งหนึ่งจะจัดแบ่งส่วนงานการบริหารเป็นเช่นใด จะต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้อย่างน้อย 2 ประการ คือ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496)

- 1) **หลักเกณฑ์ทั่วไป** ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงฐานะกิจการและรายได้ เป็นสำคัญ โดยได้จำแนกชั้นของเทศบาลออกเป็น 4 ชั้น ตามระดับของรายได้ ดังนี้
 - (1) เทศบาลชั้น 1 (รายได้เกินกว่า 20 ล้านบาทต่อปีขึ้นไป)
 - (2) เทศบาลชั้น 2 (รายได้เกินกว่า 10-20 ล้านบาทต่อปี)
 - (3) เทศบาลชั้น 3 (รายได้เกินกว่า 5-10 ล้านบาทต่อปี)
 - (4) เทศบาลชั้น 4 (มีรายได้น้อยกว่า 5 ล้านบาทต่อปี)

โดยแต่ละเทศบาลจะมีส่วนงานการบริหารที่มีฐานะ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองสาธารณสุข
4. กองช่าง
5. กองการประปา
6. กองการศึกษา

2) **หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการเทศบาล (ก.ท.) กำหนด** ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ 3 ประการ คือ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496)

1) การกำหนดว่าเทศบาลใดจะมีส่วนงานการบริหารอย่างไร และมีฐานะเป็นกอง หรือฝ่าย ขึ้นอยู่กับรายได้แท้ ๆ ของเทศบาลนั้น ๆ

2) รายได้แท้ของเทศบาล หมายถึง รายได้ทุกชนิดในปีที่ล่วงมา แต่ไม่รวมรายได้ของเทศบาลประเภทเงินกู้ เงินอุดหนุนทุกประเภทหรือรายได้อื่นใดที่มีได้รับเป็นการประจำ เช่น เงินรายได้ที่ผู้บริจาคเป็นครั้งคราว เป็นต้น

3) การกำหนดส่วนงานบริหารของเทศบาลทุกชั้น แบ่งออกเป็น 3 ส่วนเหมือนกันหมด จะแตกต่างกันในด้านฐานะของส่วนงานการบริหารเท่านั้น

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าจะเป็นเทศบาลชั้นใดก็ตาม หลักการจัดแบ่งส่วนงานการบริหารออกเป็น 6 ส่วนงานเหมือนกันหมด เพียงแต่แตกต่างกันที่ฐานะและชื่อเรียกของส่วนงานเหล่านั้นเท่านั้น และแต่ละส่วนงานมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกัน ดังนี้

1) สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานในกิจการของเทศบาลให้ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและนโยบายของเทศบาล ทั้งมีหน้าที่เป็นเลขานุการของสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติกร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2) กอง/ฝ่ายคลัง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเงินและการบัญชี พัสดุ และทรัพย์สินของเทศบาล การจัดทำงบประมาณการกู้เงิน เงินผลประโยชน์ของเทศบาล ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานของส่วนใด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3) กอง/ฝ่ายสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการป้องกันและระงับโรค การสุขาภิบาล และการรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน

และฌาปนสถานี่สาธารณะ โรงพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุข ตลอดจนงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

4) กอง/ฝ่ายช่าง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจและแบบแผน งานทางสถาปัตยกรรมและผังเมือง งานสาธารณูปโภคเกี่ยวกับไฟฟ้า หรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5) กอง/ฝ่ายการประปา ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บผลประโยชน์ ในการนี้

6) กอง/ฝ่ายการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานด้านการสอน การนิเทศการศึกษา งานสวัสดิการสังคม และสันตนาการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ. 2529 ได้มีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2529 ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า เทศบาลต่าง ๆ อาจแบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 ส่วนงาน กล่าวคือ นอกจาก 6 ส่วนงานที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ยังอาจมีส่วนงานอื่น ๆ อีกคือ

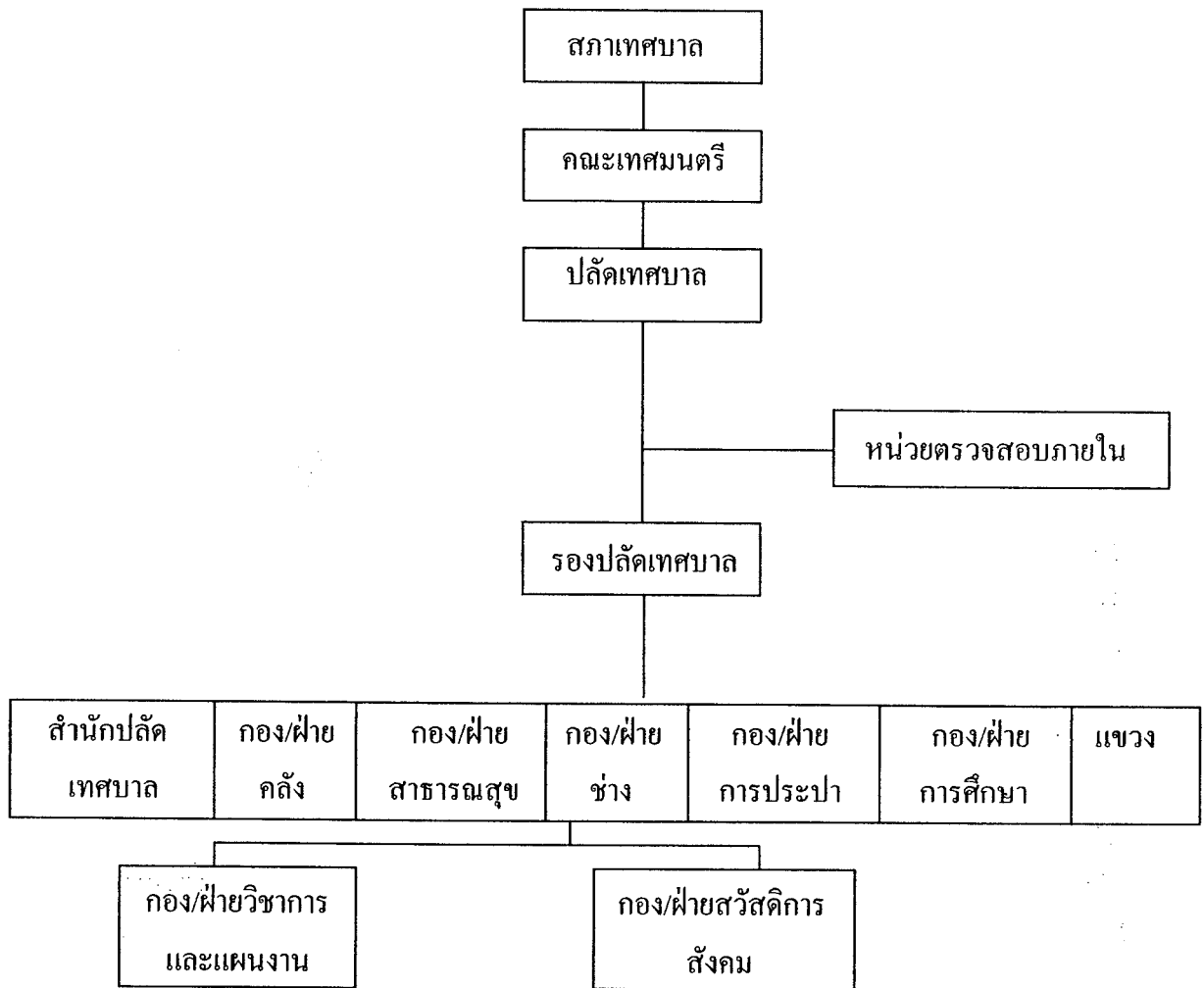
7) กอง/ฝ่ายวิชาการและแผนงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการและการวางแผน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

8) กอง/ฝ่ายสวัสดิการสังคม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์และงานที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองให้ความเห็นและข้อเสนอแนะแก่ปลัดเทศบาล จะเกี่ยวกับงานการเงินของเทศบาล และการควบคุมตรวจสอบด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

10) แขวง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของเทศบาลเฉพาะงานที่มีลักษณะเป็นการบริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่กำหนดเป็นเขตพื้นที่ของแขวงนั้น

จากโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น อาจแสดงให้เห็นเป็นแผนภูมิของโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล

หมายเหตุ: ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2529

4.3 อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของเทศบาล ท้องที่ใดก็ได้ที่มีการจัดตั้งเป็นเทศบาลแล้ว ไม่ว่าจะเป็เทศบาลประเภทใดก็ตามย่อมจะต้องปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของเทศบาลตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และกฎหมายแก้ไขเพิ่มเติมฉบับต่าง ๆ ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้หลายประการ โดยอาจจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มหน้าที่ ดังนี้ (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496)

หน้าที่ที่จัดทำในเขตเทศบาล กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ที่เทศบาลจัดทำภายในเขตเทศบาลของตน โดยจำแนกตามประเภทของเทศบาลและลักษณะของหน้าที่ออกเป็น “หน้าที่ต้องทำ” และ “กิจการที่อาจจัดทำ” ดังมีรายละเอียดดังนี้

- 1) เทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องกระทำ ดังต่อไปนี้
 - (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 - (2) ให้มีและบำรุงทางบกทางน้ำ
 - (3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - (5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
 - (6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
 - (7) หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนั้น เทศบาลตำบลยังมีอำนาจหน้าที่ในกิจการอื่น ๆ ซึ่งจะกระทำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรายได้ทรัพย์สิน บุคลากรและความสามารถของเทศบาลตำบลแต่ละแห่งอย่างไรก็ดี ถ้าหากเทศบาลใดจะจัดทำกิจการเหล่านี้แล้ว ย่อมจะต้องจัดทำหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นให้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วกิจการที่อาจจัดทำมีดังนี้

- (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (4) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (5) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (8) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (9) เทศพาณิชย์
- 2) เทศบาลเมือง เทศบาลเมืองมีอำนาจหน้าที่ต้องกระทำ ดังนี้
 - (1) หน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในเทศบาลตำบลต้องทำดังกล่าวมาแล้วข้างต้น
 - (2) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - (3) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 - (5) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (6) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
 - (7) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (8) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
- นอกจากนี้ เทศบาลเมืองยังมีอำนาจหน้าที่ในการกระทำอื่น ๆ ได้ดังนี้
- (1) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (2) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - (3) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (4) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
 - (5) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
 - (6) ให้มีการสาธารณสุข
 - (7) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
 - (8) ให้มีการจัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและ

พลศึกษา

(9) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
รวมทั้งปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

(10) เทศพาณิชย์

3) เทศบาลนคร เทศบาลนครมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำดังนี้

- (1) หน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ให้เทศบาลเมืองต้องทำดังกล่าวมาแล้วข้างต้น
- (2) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (3) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

นอกจากนี้ เทศบาลนครยังมีอำนาจหน้าที่ในการกระทำกิจการอื่น ๆ ดังที่ได้ระบุไว้ในกิจการอื่น ๆ ของเทศบาลเมือง ยกเว้น กิจการที่ “ให้มีและบำรุง” “การสงเคราะห์มารดาและเด็ก” และ “กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข” ที่กฎหมายได้กำหนดให้กิจการทั้ง 2 อย่างนี้ เป็นกิจการหรือหน้าที่ที่เทศบาลนครต้องทำดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

พระราชบัญญัติเทศบาล ที่เกี่ยวข้องและใช้ในการดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน คือ
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496

สรุป ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล มีวิวัฒนาการมาอย่างช้านาน และจากการที่ผู้ดำเนินการบริหารงานเทศบาลล้วนเป็นคนในท้องถิ่น มีข้อจำกัดด้าน

ความชำนาญการเกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของราชการ และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อกับหน่วยงานอื่น จึงอาจกล่าวได้ว่าเทศบาลมีการบริหารงานโดยใช้หลักการกระจายอำนาจในองค์กร และยืนยันได้ว่าวิธีการดังกล่าวก่อให้เกิดการบริหารจัดการของเทศบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาได้พยายามสร้างมาตรวัดเพื่อทดสอบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการของเทศบาลต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งจะได้กล่าวถึงในบทที่ 3 ต่อไป

5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข

ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่

5.1 ความเป็นมา

5.2 โครงสร้าง

5.3 อำนาจหน้าที่

5.1 ความเป็นมา

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นมาของอาสาสมัครสาธารณสุข (ข้อมูลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศ กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มิถุนายน 2550) ดังนี้

กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มโครงการอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในปี พ.ศ. 2520 ในระยะแรกเป็นไปในลักษณะโครงการทดลองใน 20 จังหวัด โดยดำเนินการทดลองในทุกอำเภอ อำเภอละ 1 ตำบลซึ่งตำบลที่เข้าไปดำเนินการต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) เคยดำเนินการอบรมผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสข.) หรืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มาแล้ว

2) สะดวกต่อการเข้าไปนิเทศงานและประเมินผล

3) มีสถานีอนามัยและมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำ

วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ได้แก่

1) เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพกันเองด้วยวิธีที่ง่ายประหยัด และทั่วถึง

2) เพื่อช่วยบรรเทาภาวะขาดแคลนบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในชนบท

3) เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพขาดหรือดูแลรักษาสุขภาพที่ไม่ถูกต้องของประชาชน

ผู้ที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครในการดูแลสุขภาพอนามัยของเพื่อนบ้าน โดยมีหวังผลตอบแทนใดๆ เรียกว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. ควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) มีความสมัครใจที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความเสียสละ และมีเวลาพอที่จะช่วยเหลือชุมชน
- 2) มีความรู้อ่านออกเขียนได้
- 3) เป็นผู้ที่ชาวบ้านไว้วางใจ
- 4) มีที่อยู่อาศัยและประกอบอาชีพในหมู่บ้านนั้น ๆ
- 5) มีอาชีพแน่นอนและมีรายได้เลี้ยงตนเอง
- 6) ตั้งบ้านเรือนอยู่ในสถานที่ที่ประชาชนไปติดต่อได้ง่าย
- 7) ไม่จำกัดเพศ และไม่จำกัดอายุ
- 8) ไม่ควรเป็นข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบล

ในการคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จะคัดเลือกโดยวิธีออกเสียงในที่ประชุม ซึ่งประกอบด้วยกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน (ถ้ามี) กลุ่มผู้สื่อข่าวสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล แต่จะไม่มี การแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากราชการ เพื่อหลีกเลี่ยงความเข้าใจว่า อสม. เป็นข้าราชการ ตลอดระยะเวลากว่า 20 ปี ที่อาสาสมัครสาธารณสุข ได้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยดีขึ้น ช่วยให้ประเทศชาติลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลที่ไม่จำเป็นลง ได้อย่างมหาศาลโดยทำหน้าที่ในการ "แก้ข่าวร้ายกระจายข่าวดี ชีวีบริการ ประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี" ด้วยความวิริยะอุตสาหะ โดยปัจจุบัน ได้มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. เป็นจำนวนถึง 686,537 คน กระจายอยู่ทั่วประเทศทั้ง ในเขตเมือง และเขตชนบท เพื่อทำหน้าที่ในการ ถ่ายทอดความรู้ กระตุ้นเตือน และส่งเสริมชักชวนให้พี่น้องประชาชนดูแลสุขภาพและป้องกันโรค โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้ถูกต้องตามแนวสุขบัญญัติแห่งชาติ 10 ประการ ทำให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รัฐบาลได้ตระหนักถึงคุณค่าและคุณความดีของอาสาสมัครสาธารณสุขจึงได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ.2536 กำหนดให้ วันที่ 20 มีนาคม ของทุกปี เป็นวันอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งชาติ ซึ่งไม่เพียงแต่จะเป็นวันที่มีความสำคัญ และมีความหมายต่ออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เท่านั้น แต่ยังเป็นวันที่มีความสำคัญต่อการสาธารณสุขในประเทศไทยอีกด้วย เนื่องจากวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ.2522 เป็นวันที่รัฐบาลได้บรรจุให้การสาธารณสุขมูลฐานเป็นนโยบายและ โครงการระดับชาติ

5.2 โครงสร้าง

สาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศ กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มิถุนายน 2550) ดังนี้

นับตั้งแต่กระทรวงสาธารณสุขได้ริเริ่มให้มีการอบรมอาสาสมัครสาธารณสุข ได้มีอาสาสมัครสาธารณสุขหรือ อสม. ทั่วประเทศกว่าเจ็ดแสนคน ที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมด้วยความเสียสละ ทั้งร่างกาย แรงใจ โดยเฉพาะในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และให้การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการสร้างสุขภาพให้แก่ชาวบ้านในทุกชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถจัดการระบบสุขภาพของชุมชนได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวชุมชนเอง ภายใต้ความไว้วางใจจากประชาชนในหมู่บ้านและการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน จนปัจจุบันท้องถิ่นเกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้านได้กว้างขวาง สิ่งเหล่านี้ นับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความหมายและสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและประเทศอย่างมาก

ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข (มานฉวงส์ บุรพัฒน์) กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มิถุนายน 2550) ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งเป็นองค์กรของประชาชน ที่สมาชิกส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ได้รวมตัวกันเป็นพลังแห่งการพัฒนาสังคม เพื่อนำความคิด การกระทำที่ถูกต้องและเป็นแบบอย่างได้ชี้แจงแก่ประชาชนและร่วมมือกับประชาชน ดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ของส่วนรวม และแม้ว่าพลังของ อสม. อาจจะเล็กน้อยกระจัดกระจายอยู่ในหมู่บ้านต่าง ๆ ก็ตาม แต่ก็มีการเรียนรู้และเจริญเติบโตขึ้นตามระยะเวลาที่ผ่านมา คุณดั่งเมล็ดพันธุ์ที่เจริญงอกงามเป็นไม้ใหญ่ที่ให้ความร่มเย็นแก่สังคม และสืบสานคุณความดีต่อไปยังอนุชนต่อไป

กระทรวงสาธารณสุข ได้ใช้กลวิธีการสาธารณสุขมูลฐาน เป็นกลวิธีหลักในการพัฒนางานสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขในชุมชน ตั้งแต่ปี พ.ศ.2522 เป็นต้นมา โดย ดำเนินการคัดเลือกประชาชนที่สมัครใจด้วยวิธีสังคมมิติ แล้วดำเนินการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดขึ้น เพื่อให้อาสาสมัครนั้นมีบทบาทเป็นตัวกลางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านสุขภาพของประชาชน

การดำเนินงานดังกล่าวทำให้มีอาสาสมัครในระยะแรก 2 ประเภท คือ ผู้สื่อข่าวสาธารณสุข (ผสส.) จะได้รับการอบรมจำนวน 5 วัน เกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นด้านปัญหาสาธารณสุข และอีกประเภทหนึ่ง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยคัดเลือกจากผู้ที่เป็ ผสส. แล้วอบรมเพิ่มเติมอีก 15 วัน ให้มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น อาสาสมัคร ทั้ง 2 ประเภท มีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยการสื่อข่าวสารด้านสาธารณสุข ซึ่งเนะเกี่ยวกับบริการสาธารณสุข ประสานงานการแก้ไขปัญหา

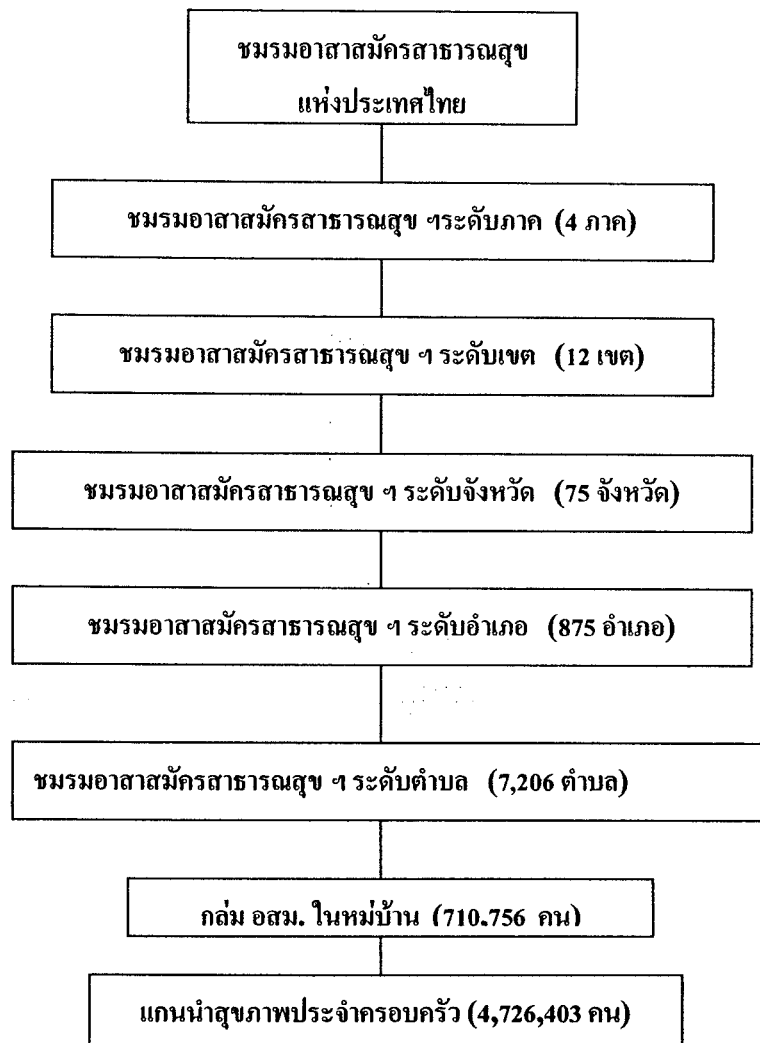
สาธารณสุข เป็นต้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 กระทรวงสาธารณสุขได้อบรมเพิ่มเติมแก่ผู้ที่เป็น ผสส. และ ยกฐานะเป็น อสม. ทั้งหมดแล้ว ทั้ง ผสส. และ อสม. ปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ปัจจุบันมีอาสาสมัครสาธารณสุขอยู่ทุกหมู่บ้านทั่วประเทศ รวมทั้งชุมชนในเขตเมือง จำนวน อสม. ทั้งสิ้นมากกว่า 710,000 คน หรือ อสม. 11.74 คน ต่อ ประชากร 1,000 คน ซึ่งรัฐบาลได้เห็น ความสำคัญของ อสม. และประกาศให้ วันที่ 20 มีนาคม ของทุกปี เป็นวันอาสาสมัครสาธารณสุข แห่งชาติ

กระทรวงสาธารณสุขได้ตอบแทนความเสียสละต่อส่วนรวมของอาสาสมัคร เหล่านั้นด้วยการจัดให้อาสาสมัครสาธารณสุขได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลจากสถานบริการของ กระทรวงสาธารณสุข โดยไม่คิดมูลค่าเฉพาะตัวอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อเป็นการตอบแทนใน การเสียสละนั้น ซึ่งปัจจุบันได้ขยายสิทธิรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งครอบครัว แต่ความเป็นจริง นั้นอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับภาคบังคับและมีฐานะทางเศรษฐกิจ ไม่ดี นัก ภาวะวิกฤตที่กระทบกระเทือนต่อครอบครัวมากที่สุดคือการเสียชีวิต ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข ไม่ได้จัดสวัสดิการหรือการตอบแทนใด ๆ ชดเชยให้ กลุ่มเพื่อนอาสาสมัครสาธารณสุข ด้วยกันเอง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานคลุกคลีอยู่กับอาสาสมัครสาธารณสุขต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตามประเพณีไทย ด้วยการรวบรวมเงินในการจัดงานศพ เมื่อเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ทำให้เกิด การรวมกลุ่มกันในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อเก็บเงินช่วยเหลืออาสาสมัครสาธารณสุขที่เสียชีวิต ต่อมาได้ขยายวงกว้างถึงระดับอำเภอ และระดับจังหวัด โดยมีการเก็บเงินไว้เป็นกองทุนสำรองเพื่อ ช่วยเหลือกันเองยามสมาชิกเสียชีวิต และมีการตั้งข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน ในเรื่องรายรับ การจ่าย รวมทั้งการเลือกตั้งตัวแทนกลุ่มขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ บริหารจัดการกองทุนตามระบอบประชาธิปไตย ได้มีการจัดประชุมกันเป็นครั้งคราว เพื่อสรุปผล การทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนมีการจัดการพบปะสังสรรค์กันประจำปี เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก อสม. ด้วยกัน การรวมตัวเป็นกลุ่มดังกล่าวได้ใช้ชื่อว่า “ชมรม อาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัด “ หรือ “ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขอำเภอ / ตำบล” ส่วนในระดับหมู่บ้านจะเรียกว่า “กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขบ้าน “ โดยระบุชื่อตามชื่อ จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านที่อยู่อาศัย ซึ่งในระยะเริ่มแรกจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับมากขึ้นตามศักยภาพและความเอาใจใส่ของแต่ละแห่ง ต่อมา มีการ จัดทะเบียนจัดตั้งเป็นสมาคมฉาบปอกิจสงเคราะห์อาสาสมัครสาธารณสุขขึ้นในหลายจังหวัด

โครงสร้างเครือข่ายชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข

การจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการของชมรมฯ ในแต่ละระดับ ทำโดยการ เลือกผู้แทนตามวิถีทางของระบอบประชาธิปไตย เพื่อทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารชมรมฯ

ประกอบด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการ เหรัญญิก นายทะเบียน และประชาสัมพันธ์ โดยมี โครงสร้างองค์กรเดียวกันในทุกระดับ และมีการจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ คุณสมบัติของสมาชิก เพื่อให้เป็นกติกาเบื้องต้นในการรวมตัวกัน



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งประเทศไทย

5.3 อำนาจหน้าที่

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข (ข้อมูลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศ กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มิถุนายน 2550) ดังนี้

การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และ ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นการทำงานภายใต้คำว่า เสี่ยงละ ซึ่งเป็นสิ่งที่ยึดติดแน่นในสายเลือดของอาสาสมัครสาธารณสุข ตั้งแต่แรกเริ่มมีอาสาสมัครสาธารณสุข เมื่อยี่สิบปีที่ผ่านมา โดยในระยะแรกมีเป้าหมายที่การแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน จากประสบการณ์การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ทำให้ เรียนรู้ว่า ปัญหาสาธารณสุขเป็นผลและสาเหตุของปัญหาสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้ อาสาสมัครสาธารณสุข ขยายกิจกรรมการดำเนินงานที่เน้นเฉพาะปัญหาสาธารณสุข ไปเป็นการแก้ไขปัญหาสังคมควบคู่กันไป โดยยังคงยึดมั่นในเป้าหมายที่ความกินดีอยู่ดีของประชาชน

อำนาจหน้าที่ของชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข โดย สำนักงานคณะกรรมการการสาธารณสุขมูลฐาน เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้ปัญหาสังคมซับซ้อนมากขึ้น แบบแผนการเจ็บป่วยของประชาชนเปลี่ยนแปลงจากโรคติดต่อเป็นโรคที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมที่เสื่อมโทรมและโรคที่เกิดจากพฤติกรรมไม่เหมาะสม ในขณะเดียวกันอาสาสมัครสาธารณสุขก็ต้องปฏิบัติภารกิจที่ได้อาสาดำเนินการภายใต้ภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยากยิ่งขึ้น จึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขระดับตำบล อำเภอ เขต ภาค และระดับประเทศ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และเป็นศูนย์รวมของการให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม อีกทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรอาสาสมัครสาธารณสุข ให้สามารถดำเนินบทบาทในการเป็นผู้โน้มนำ อาสาสมัครสาธารณสุข ผู้นำชุมชนและประชาชนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของคนในชุมชนและสังคมโดยรวม ทั้งนี้โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ เช่น สถานีอนามัย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานภาค และสำนักงานคณะกรรมการการสาธารณสุขมูลฐาน คอยให้การสนับสนุน แนะนำ ให้คำปรึกษา และจัดการประชุมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขในด้านการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาองค์กร การประสานงาน การสร้างเสริมเครือข่าย การวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในชุมชน เป็นการสร้างและประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนา

กระทรวงสาธารณสุข โดย สำนักงานคณะกรรมการการสาธารณสุขมูลฐาน ได้ให้ความสำคัญและยอมรับบทบาทภาคประชาชน ในฐานะเพื่อนร่วมงานพัฒนาสาธารณสุข และได้ให้องค์กร อาสาสมัครสาธารณสุขมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดค้นและพัฒนา เช่น การหารือเพื่อพัฒนาศักยภาพ อาสาสมัครสาธารณสุข การให้ประชาชนชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขหรือผู้แทนจากทุกระดับร่วมเป็นคณะกรรมการตัดสินใจการประกวดอาสาสมัครสาธารณสุขดีเด่นร่วมกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุขดีเด่นเข้ารับรางวัล ณ ทำเนียบรัฐบาล ในวันอาสาสมัครสาธารณสุขแห่งชาติของทุกปี

กิจกรรมของชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขส่วนใหญ่อยู่ในขอบเขตของการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันปัญหาสาธารณสุข การแก้ไขปัญหาสาธารณสุข การป้องกันและแก้ไขปัญหของชุมชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และบำรุงขวัญกำลังใจ

กิจกรรมของชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข เช่น

- 1) โครงการอาสาสมัครสาธารณสุขป้องกันโรคเอดส์ในชุมชน ผลที่ได้จากการดำเนิน โครงการนี้ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขสามารถเป็นที่ปรึกษาโรคเอดส์ประจำหมู่บ้าน ศูนย์ป้องกันโรคเอดส์ในชุมชน มีอาสาสมัครสาธารณสุขผ่านการอบรมเป็นวิทยากรชุมชน และมีการนำศิลปินชุมชนเข้ารับการอบรมเพื่อทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย เป็นต้น
- 2) โครงการประชาอาสาความร่วมมือด้านภัยเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการนำแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และหลักธรรมของศาสนา มาเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริโภคและรูปแบบการดำรงชีวิต
- 3) โครงการอาสาสมัครสาธารณสุขร่วมใจเทิดพระเกียรติ 100 ปี สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ ๖๖ พรรษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ การดูแลด้านทันตสาธารณสุขในเด็ก การเดินวิ่งเทิดพระเกียรติพระมารดาแห่งการสาธารณสุขไทย รวมทั้งการลงนามเพื่อสืบสานพระราชปณิธานสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ ๖๖ พรรษา
- 4) โครงการอาสาสมัครสาธารณสุขรวมพลังรณรงค์เพื่ออากาศสดใสปลอดภัยควันบุหรี่ มีการจัดนิทรรศการ ณ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) มีการเดินรณรงค์โดยอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวนกว่า 11,000 คน ในวันงดสูบบุหรี่โลก ณ กรุงเทพมหานคร มีการผลักดันให้เกิดการลงนาม 500,000 ชื่อ และจัดทำคำปฏิญญาอาสาสมัครสาธารณสุขยื่นต่อผู้อำนวยการองค์การอนามัยโลก

5) การพัฒนาแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว เป็นการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในการเร่งพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชน อย่างน้อยครัวเรือนละ 1 คน ให้สามารถเป็นผู้นำด้านสุขภาพได้

6) การรณรงค์ส่งเสริมประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง เป็นการชักชวนให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง เฝ้าระวัง สอดส่อง ป้องกันและรายงานการทุจริต

สรุป จากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสาธารณสุขของปัจเจกบุคคล ในฐานะอาสาสมัครสาธารณสุขสู่การก้าวอย่างของการเป็นองค์กรประชาชนในรูปของชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นการขยายวงขอบเขตของการพัฒนาจากชุมชนหมู่บ้าน ไปสู่ประชาคมอำเภอ จังหวัด เขต ประเทศ เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาสาธารณสุข และปัญหาสังคมที่ซับซ้อน ได้ดียิ่งขึ้น บทบาทความรับผิดชอบต่อสังคมของอาสาสมัครสาธารณสุขได้เริ่มเปลี่ยนแปลงจาก ผู้ตาม ผู้ปฏิบัติ ผู้แก้ไขปัญหา ไปสู่การมีบทบาทผ่านองค์กรเพื่อกำหนดนโยบายและแผนงานของตนเอง เป็นผู้นำและผู้ป้องกันปัญหา เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนในพื้นที่พื้นดินไทย แม้ว่าจะยังคงมีจุดอ่อนในด้านความรู้และทักษะอยู่บ้าง ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่หลักของภาครัฐที่จะต้องช่วยแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาจุดเด่นเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน สามารถดูแลพึ่งพากันและกัน สร้างเสริมพลังให้กับภาคประชาชนให้เข้มแข็ง หักยัดยื่น และก้าวเดินอย่างมั่นคงได้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย หมายถึง ขั้นตอนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำวิจัยสนาม มีส่วนทำให้การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ เป็นสากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยจะต้องชัดเจน เป็นระบบ ไม่สับสน และใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2550 บทความเรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) การศึกษาเรื่อง “ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนของวิธีดำเนินการวิจัยไว้ 6 หัวข้อ ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แบ่งหัวข้อประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ อาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี รวมทั้งหมด 1,190 คน (ข้อมูลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศ กองสนับสนุนบริการสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มิถุนายน 2550)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี ทั้งหมด จำนวน 1,190 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง จากข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 1,190 คน ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างได้กระจายไปตามตำบลต่างๆ ในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 5 ตำบล หลังจากแจกแบบสอบถามไปจำนวน 1,190 ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ 1,010 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.0 ของแบบสอบถามหรือกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี

ตำบลในเขต เทศบาลนครนนทบุรี	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดที่เป็น อสม. (คน)	จำนวนตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จริง (คน)
1. สวนใหญ่	99	93
2. ตลาดข้าวญ	370	341
3. บางเขน	227	200
4. บางกระสอ	238	120
5. ท่าทราย	256	256
รวม	1,190	1,010

(คิดเป็นร้อยละ 85.0 ของ
กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างประมาณ 1,010 คน ดังกล่าวข้างต้นซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนและท้องถิ่น ทำให้รู้ เข้าใจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการในท้องถิ่น อีกทั้งผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครสาธารณสุขจึงทำให้ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

หมายเหตุ * ตัวเลขจำนวนนี้จะนำไปใช้ในการคำนวณเป็นค่า n ในบทที่ 4 (1,010 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ซึ่งหมายถึง การศึกษาหรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ เห็นได้จากการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่เรียกว่า เคล ฟอล์ ด้วย การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม 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 และคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้

ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

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 ระดับในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ เบส (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 สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ระดับดังกล่าว มีดังนี้

1) ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดระดับที่มากเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่ายที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

2) ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

3) ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

4) ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวินิจฉัยไปอ่าน

5) ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อนชัดเจนถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจายเวลาเขียนบรรยายข้อมูลจะยืดเยื้อ ซ้ำซาก เกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อ ในการอ่านงานวิจัย

6) ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7) ในทางปฏิบัติบ่อยครั้งที่เริ่มแรกได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วปรากฏว่าข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน แต่ละระดับ ไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอทำให้ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ

8) มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ถัดดาวัดย์ รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี (2529: 311-311); เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่าย และวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539: 377); สมชัย ศรีสุทธิยากร (2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสต์ (Best 1977: 174) และแนวความคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19) โดยใช้ ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดและนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาคำถามครั้งนี้จึงประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทน หรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเนื้อหา และสาระที่ต้องการตาม วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ ยังได้เปิดโอกาสให้กลุ่ม ตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในเรื่องปัญหา ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้ว จากการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข โดย แบบสอบถามประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปลายเปิดเป็นส่วนใหญ่ แต่จะมีข้อคำถามปลายเปิดใน ตอนท้ายสุดด้วย

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ส่วนที่สี่ ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนคร นนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ส่วนที่ห้า ความคิดเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

สำหรับรายละเอียดของแบบสอบถาม มีดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปหรือภูมิหลังส่วนนี้ เป็นการสอบถาม กลุ่มตัวอย่างในเรื่อง ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลา ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 34 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 22 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม

ส่วนที่ห้า ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม เมื่อสร้างข้อคำถามหรือแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเสร็จแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบตามขั้นตอนต่อไปนี้

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

ขั้นตอนที่หนึ่ง ขกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการ โดย

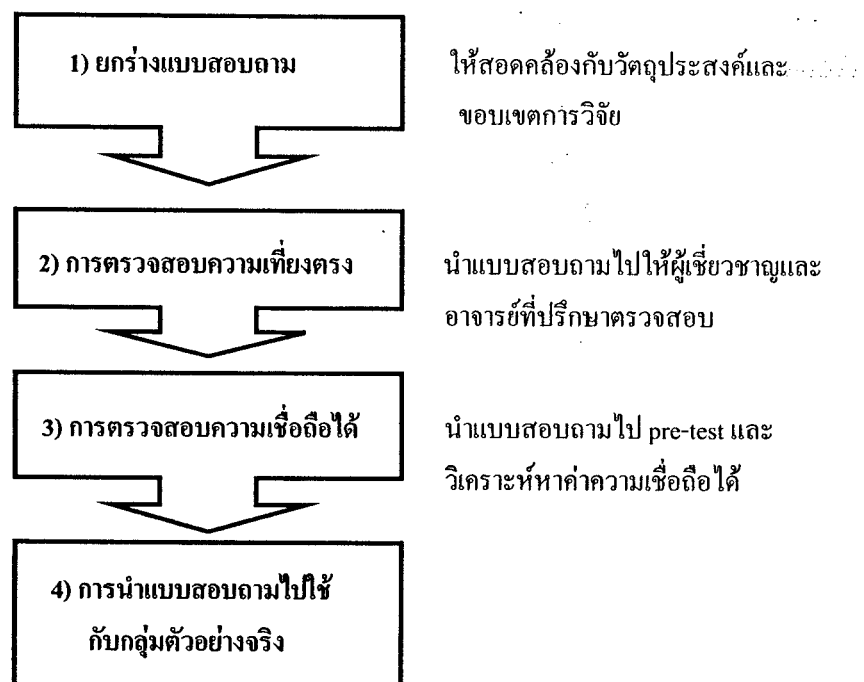
1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาอย่างมาก คือ นายสรายุทธ บุณณสิน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข หมู่ที่ 9 ตำบลบางเขน จังหวัดนนทบุรี และนางพรนฤมล เทียนทอง เป็นบุคลากรผู้เชี่ยวชาญของเทศบาลนครนนทบุรี เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาก็จะปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อความที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเป็นต้น

2) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปกล้า และรองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pre-test) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่เทศบาล จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด นั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L.J.Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ หลังจากวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้แล้ว ได้ค่าเท่ากับ 0.938

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชและนำไปมอบให้นายกเทศมนตรีเทศบาลนครนนทบุรี และ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

3.2 แจกข้อมูลแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามแก่ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรีทั้งหมด ด้วยตนเอง รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,190 ชุด

3.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2550 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2550

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดย ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้เครื่อง คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) การคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

4.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. ใช้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน ในการ วิเคราะห์เพื่อแปลความหมายค่านำหนักค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนคร นนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน แบบสอบถามชนิดมาตรวัด 3 ระดับ อัน ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแนวคิดของ เบส (Best)

4.3 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

ทั้งนี้ ได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ท้ายสุด เป็นการนำข้อมูลมาเขียนเชิงพรรณนา (descriptive statistics) นำเสนอข้อมูลโดยใช้วิธีการบรรยาย ประกอบตาราง เพื่อให้สามารถเข้าใจผลการศึกษาคัดเจนยิ่งขึ้น

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาค้างนี้มีระยะเวลา 8 เดือน นับตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2550 ถึง เดือนมกราคม 2551

6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการใช้เวลา 8 เดือน ดังตารางที่ 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. วิจัยภาคสนามเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนา การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี			←→					
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล					←→			
4. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการของเทศบาลนครนนทบุรี							←→	
5. สรุปผลการศึกษาและเขียนรายงาน								←→

สรุป แนวทางการศึกษาหรือวิจัยที่สมบูรณ์ควรเป็นการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับความ
คิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงควบคู่ไปกับหลักวิชาการหรือ
แนวคิด ทั้งนี้เพราะข้อมูลจากทั้ง 2 ส่วนนี้มีความสำคัญเท่าเทียมกัน สำหรับการศึกษาค้างนี้ เพื่อให้

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ต้องการทราบและเข้าใจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขสุขอปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับ “ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี” เป็นหลักซึ่งได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 1,190 คน ไม่เพียงแต่เท่านั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงได้มีการให้ความสำคัญกับ “แนวคิด” การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบทที่ 2 อันเป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือ และเอกสารต่าง ๆ ข้อมูลทั้งจากความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ดังกล่าวนี จะมีส่วนสำคัญและมีความจำเป็นยิ่งต่อการนำเสนอ การศึกษาเรื่องนี้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะรูปแบบเทศบาล และยังประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมด้วย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขต่อ (1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี (2) สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) มาใช้เป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวนี้ประกอบด้วย การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การบริหารองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 1,010 คน คิดเป็นร้อยละ 85% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,190 คน ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ (SPSS for PC) สถิติที่นำมาใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) ทั้งนี้ ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายประกอบตาราง โดยจัดลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวน และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

หมายเหตุ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 5

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ยังมีการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการภาพรวมการบริหารจัดการ ภาพรวมแนวโน้ม และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

- 1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันกับในอดีต กับเทศบาลใกล้เคียง และกับหน่วยงานใกล้เคียง
- 2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี
- 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 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 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนาภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขสูงที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลเป็นจำนวน และค่าร้อยละไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,010) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	n = 1,010		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
1. เพศ	1.1 ชาย	181	17.9
	1.2 หญิง	829	82.1
	รวม	1,010	100.0
2. อายุ	2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	4	0.4
	2.2 20-39 ปี	119	11.8
	2.3 40-59 ปี	815	80.7
	2.4 เกิน 60 ปีขึ้นไป	72	7.1
	รวม	1,010	100.0
3. ระดับการศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	918	90.9
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	85	8.4
	3.3 สูงกว่าปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	7	0.7
รวม	1,010	100.0	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	n = 1,010		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นอาสาสมัคร สาธารณสุข	4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	159	15.7
	4.2 5 ปีขึ้นไป	793	78.5
	4.3 10 ปีขึ้นไป	58	5.7
	รวม	1,010	100.0

ผลการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 82.1) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 17.9) เป็นชาย ในเรื่องอายุ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.7) มีอายุ 40-59 ปี, รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 11.8) อายุ 20-39 ปี, (ร้อยละ 7.1) อายุเกิน 60 ปี, และที่เหลือ (ร้อยละ 0.4) อายุต่ำกว่า 20 ปี ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.9) มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, รองลงมา คือ (ร้อยละ 8.4) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, และ (ร้อยละ 0.7) มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ในส่วนของระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78.5) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข 5 ปีขึ้นไป, รองลงมา คือ (ร้อยละ 15.7) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข ต่ำกว่า 5 ปี, และ (ร้อยละ 5.7) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 12 หัวข้อ ดังนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ
เทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารนโยบาย แสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี
ด้านการบริหารนโยบาย

การบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารนโยบาย	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1.เทศบาลนครนนทบุรีมีนโยบายที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	(708) 70.1	(271) 26.8	(31) 3.1	(1,010) 100.0	2.67	0.53	มาก
2. เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวาง นโยบาย	(292) 28.9	(690) 68.3	(28) 2.8	(1,010) 100.0	2.26	0.50	ปานกลาง
3. ในภาพรวมเทศบาลนครนนทบุรีมีการ บริหารจัดการด้านการบริหารนโยบายสูง	(562) 55.6	(373) 36.9	(75) 7.4	(1,010) 100.0	2.48	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม					2.57	0.47	มาก

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D.

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
- 2) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - (1) เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนน 2.33 - 3.00 คะแนน
 - (2) เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.32 คะแนน
 - (3) เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ
การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารนโยบาย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.67) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมี
นโยบายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับ

ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า การกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางนโยบาย

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบายสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารนโยบาย พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.47)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ แสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

การบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีกำหนดอำนาจหน้าที่ได้อย่างชัดเจน	(375) 37.1	(555) 55.0	(80) 7.9	(1,010) 100.0	2.29	0.60	ปานกลาง
2. บุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีอำนาจหน้าที่มากเพียงพอในการปฏิบัติงาน	(529) 52.4	(420) 41.6	(61) 6.0	(1,010) 100.0	2.46	0.61	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมสูง	(371) 36.7	(504) 49.9	(135) 13.4	(1,010) 100.0	2.23	0.67	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.26	0.51	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในด้านการบริหารอำนาจหน้าที่เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า บุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีอำนาจหน้าที่มากเพียงพอในการปฏิบัติงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่าในภาพรวมเทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารคุณธรรม แสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารคุณธรรม

การบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	(418) 41.4	(498) 49.3	(94) 9.3	(1,010) 100.0	2.32	0.64	ปานกลาง
2. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	(475) 47.0	(456) 45.1	(79) 7.8	(1,010) 100.0	2.39	0.63	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรี มีการบริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรมสูง	(418) 41.1	(506) 50.1	(86) 8.5	(1,010) 100.0	2.33	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.32	0.51	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในด้านการบริหารคุณธรรม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.39) ว่าบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารคุณธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.35)

2.1.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม แสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการโดยยึดถือประโยชน์เพื่อประชาชนหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	(465) 46.0	(503) 49.8	(42) 4.2	(1,010) 100.0	2.42	0.57	ปานกลาง
2. เทศบาลนครนนทบุรีมีการให้บริการประชาชนโดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	(517) 51.2	(410) 40.6	(83) 8.2	(1,010) 100.0	2.43	0.64	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการสูงด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูง	(621) 61.5	(372) 36.8	(17) 1.7	(1,010) 100.0	2.60	0.52	มาก
เฉลี่ยรวม					2.51	0.41	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมี

การให้บริการประชาชนโดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการ โดยยึดผลประโยชน์เพื่อประชาชนหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.60) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.60)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการวางแผน แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการวางแผน

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการวางแผน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและนำแผนไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	(383) 37.9	(586) 58.0	(41) 4.1	(1,010) 100.0	2.34	0.55	ปานกลาง
2. เทศบาลนครนนทบุรีมีการประเมินผลแผนปฏิบัติงานเป็นประจำ	(488) 48.3	(450) 44.6	(72) 7.1	(1,010) 100.0	2.41	0.62	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการวางแผนสูง	(379) 37.5	(508) 50.3	(123) 12.2	(1,010) 100.0	2.25	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.30	0.65	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการวางแผน ของเทศบาลนครนนทบุรี เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการประเมินผลแผนปฏิบัติงานเป็นประจำ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง

(ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และนำแผนไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการวางแผนสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการวางแผน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.25)

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีจัด โครงสร้าง ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและ ชัดเจน	(408) 40.4	(530) 52.5	(72) 7.1	(1,010) 100.0	2.33	0.60	ปานกลาง
2. เทศบาลนครนนทบุรีจัด โครงสร้าง หน่วยงานเพื่อสนองความต้องการ ของประชาชน	(490) 48.5	(451) 44.7	(69) 6.8	(1,010) 100.0	2.42	0.62	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรี มีการบริหารจัดการด้านการจัด องค์การสูง	(419) 41.5	(478) 47.3	(113) 11.2	(1,010) 100.0	2.30	0.66	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.32	0.51	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของ
กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า เทศบาลนคร
นนทบุรีจัด โครงสร้างหน่วยงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชน และ (2) กลุ่มตัวอย่าง

เห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีจัดโครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และชัดเจน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการจัดองค์การ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.32)

2.1.7 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	SD.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีวางแผน กำลังคนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ บุคลากร	(417) 41.3	(529) 52.4	(64) 6.3	(1,010) 100.0	2.33	0.60	ปานกลาง
2. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่าง สม่ำเสมอ	(494) 48.9	(450) 44.6	(66) 6.5	(1,010) 100.0	2.42	0.61	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมี การบริหารจัดการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์สูง	(406) 40.2	(508) 50.3	(96) 9.5	(1,010) 100.0	2.31	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.32	0.50	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่าบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และ

(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า เทศบาลนครนนทบุรี วางแผนกำลังคนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.32)

2.1.8 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการอำนวยการ แสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการอำนวยการ

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการอำนวยการ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการสั่งการ และการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารทุกระดับอย่างเพียงพอชัดเจน	(507) 50.2	(438) 43.4	(65) 6.4	(1,010) 100.0	2.37	0.60	มาก
2. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน	(486) 48.1	(453) 44.9	(71) 7.0	(1,010) 100.0	2.38	0.61	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านอำนวยการสูง	(531) 52.6	(423) 41.9	(56) 5.5	(1,010) 100.0	2.36	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม					2.37	0.48	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารทุกระดับอย่างเพียงพอชัดเจน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมี

มโนชนสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า ในภาพรวมเทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.37)

2.1.9 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการประสานงาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการประสานงาน

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการประสานงาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	(517) 51.2	(442) 43.8	(51) 5.0	(1,010) 100.0	2.46	0.59	มาก
2. เทศบาลนครนนทบุรีได้วางระบบ การประสานงานกับหน่วยงาน ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	(518) 51.3	(453) 44.9	(39) 3.9	(1,010) 100.0	2.47	0.57	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมี การบริหารจัดการด้านการ ประสานงานสูง	(423) 41.9	(531) 52.6	(56) 5.5	(1,010) 100.0	2.36	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม					2.41	0.45	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.47) ว่าเทศบาลนครนนทบุรีได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และ

(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความขัดแย้งกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการประสานงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.41)

2.1.10 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการรายงาน แสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการรายงาน

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการรายงาน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีได้ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	(475)	(468)	(67)	(1,010)	2.36	0.56	มาก
2. เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้ หน่วยงานภายนอกเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะมากเพียงพอ	(441)	(490)	(79)	(1,010)	2.36	0.62	มาก
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมี การบริหารจัดการด้านการรายงานสูง	(445)	(468)	(97)	(1,010)	2.34	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม					2.37	0.50	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการรายงาน ระดับความเห็นด้วยในระดับมาก มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีได้ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และ (2) กลุ่มตัวอย่าง

เห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะมากเพียงพอ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการรายงานสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการรายงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.37)

2.1.11 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการงบประมาณ แสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการงบประมาณ

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการงบประมาณ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. เทศบาลนครนนทบุรีใช้งบประมาณ อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด	(435)	(530)	(45)	(1,010)	2.32	0.57	ปานกลาง
2. เทศบาลนครนนทบุรีจัดสรร งบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ	(414)	(517)	(79)	(1,010)	2.31	0.56	ปานกลาง
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการ บริหารจัดการด้านงบประมาณสูง	(331)	(565)	(114)	(1,010)	2.21	0.63	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.30	0.49	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ

(2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีจัดสรรงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณสูง

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้านการงบประมาณ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.30)

2.1.12 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน แสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน

การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหาร คุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การรายงาน, และการงบประมาณ	(355)	(387)	(268)	(1,010)	2.09	0.78	ปานกลาง
รวม					2.09	0.78	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหาร

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

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในภาพรวมทั้ง 11 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09)

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.14

หมายเหตุ ปัญหาตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้านดังกล่าว แต่ละด้านมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน "กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา" ในบทที่ 5 หัวข้อ 2 อภิปรายผลหัวข้อย่อย ปัญหา และแนวทางการพัฒนา

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีจำแนกตามปัญหา 11 ด้าน

ปัญหาการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารนโยบาย							
1.1 การกำหนดนโยบายของเทศบาล นครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร	(521) 51.6	(329) 32.6	(160) 15.8	(1,010) 100.0	2.36*	0.74	มาก
1.2 การกำหนดนโยบายของเทศบาล นครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับ สถานการณ์	(186) 18.4	(616) 61.0	(208) 20.6	(1,010) 100.0	1.98	0.62	ปานกลาง
	รวม				2.17	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
2. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่							
2.1 เทศบาลนครนนทบุรีรวมอำนาจ ไว้ที่ผู้บริหารมากขึ้น	(241) 23.9	(547) 54.2	(222) 22.0	(1,010) 100.0	2.02	0.68	ปานกลาง
2.2 บุคลากรบางส่วนของเทศบาล นครนนทบุรีไม่ปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	(285) 28.8	(553) 54.8	(172) 17.0	(1,010) 100.0	2.11*	0.66	ปานกลาง
รวม					2.06	0.55	ปานกลาง
3. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารคุณธรรม							
3.1 บุคลากรบางส่วนของเทศบาล นครนนทบุรีขาดจิตสำนึกที่ดีในการ ปฏิบัติงาน เช่น ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต	(324) 32.1	(540) 53.5	(146) 14.5	(1,010) 100.0	2.18	0.66	ปานกลาง
3.2 บุคลากรบางส่วนของเทศบาล นครนนทบุรีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง	(656) 65.0	(295) 29.2	(59) 5.8	(1,010) 100.0	2.59*	0.60	มาก
รวม					2.38	0.45	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							
4.1 การบริหารจัดการของเทศบาลต่อ นครนนทบุรีไม่คำนึงถึงประโยชน์ สังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร	(332) 32.9	(597) 59.1	(81) 8.0	(1,010) 100.0	2.25	0.59	ปานกลาง
4.2 เทศบาลนครนนทบุรีให้บริการยัง ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ	(540) 53.5	(377) 37.3	(93) 9.2	(1,010) 100.0	2.44*	0.66	มาก
รวม					2.34	0.45	มาก
5. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการวางแผน							
5.1 การวางแผนปฏิบัติงาน ของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ ถูกต้องตามแผน	(348) 34.5	(591) 58.5	(71) 7.0	(1,010) 100.0	2.27	0.58	ปานกลาง
5.2 การวางแผนปฏิบัติงาน ของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชน	(478) 47.3	(466) 46.1	(66) 6.5	(1,010) 100.0	2.41*	0.61	มาก
รวม					2.34	0.44	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
6. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการจัดองค์การ							
6.1 การจัดองค์การของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการ ให้บริการประชาชน	(467)	(497)	(46)	(1,010)			
	46.2	49.2	4.6	100.0	2.42*	0.58	มาก
6.2 เทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความ ชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และสาย การบังคับบัญชา	(472)	(471)	(67)	(1,010)			
	46.7	46.6	6.6	100.0	2.40	0.61	มาก
	รวม				2.40	0.47	มาก
7. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
7.1 บุคลากรของเทศบาลนคร นนทบุรีไม่ได้รับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมมากเท่าที่ควร	(475)	(436)	(99)	(1,010)			
	47.0	43.2	9.8	100.0	2.37*	0.66	มาก
7.2 เทศบาลนครนนทบุรีขาดการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	(407)	(499)	(104)	(1,010)			
	40.3	49.4	10.3	100.0	2.30	0.65	ปานกลาง
	รวม				2.33	0.48	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
8. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการอำนวยความสะดวก							
8.1 เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจ ในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ ผู้บริหารมากขึ้นไป	(246) 24.4	(558) 55.2	(206) 20.4	(1,010) 100.0	2.04	0.67	ปานกลาง
8.2 บุคลากรของเทศบาลนคร นนทบุรีไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน มากเท่าที่ควร	(293) 29.0	(507) 50.2	(210) 20.8	(1,010) 100.0	2.08*	0.70	ปานกลาง
รวม					2.06	0.54	ปานกลาง
9. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการประสานงาน							
9.1 เทศบาลนครนนทบุรีขาด การประสานงานอย่างเป็นระบบทำ ให้ปฏิบัติงานล่าช้า	(473) 46.8	(468) 46.3	(69) 6.8	(1,010) 100.0	2.40	0.61	มาก
9.2 เทศบาลนครนนทบุรีขาดการ ประชาสัมพันธ์การประสานงานทั้ง ภายในและภายนอก	(653) 64.7	(285) 28.2	(72) 7.1	(1,010) 100.0	2.58*	0.62	มาก
รวม					2.48	0.46	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
10. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการรายงาน							
10.1 เทศบาลนครนนทบุรีรายงานผล การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาล่าช้า	(188)	(463)	(359)	(1,010)			
10.2 การประเมินผลและควบคุม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน	18.6	45.8	35.5	100.0	1.83	0.72	ปานกลาง
ของเทศบาลนครนนทบุรีจัดการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	(542)	(421)	(47)	(1,010)			
	53.7	41.7	4.7	100.0	2.49*	0.59	มาก
	รวม				2.16	0.47	ปานกลาง
11. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ด้านการงบประมาณ							
11.1 การบริหารงบประมาณ ของเทศบาลนครนนทบุรียังไม่ ประหยัด คู้มค่า และเกิดประ โยชน์ สูงสุด	(533)	(432)	(45)	(1,010)			
11.2 เทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดสรรงบประมาณมาก เท่าที่ควร	52.8	42.8	4.5	100.0	2.48	0.58	มาก
	(573)	(399)	(38)	(1,010)			
	56.7	39.5	3.8	100.0	2.53*	0.57	มาก
	รวม				2.50	0.47	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.44	0.44	มาก

หมายเหตุ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน
ดังกล่าว มีตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ

หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากัน อีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อระดับความเห็นด้วย โดยดู จากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็น อันดับสุดท้าย

เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.14 ข้างบนนี้แสดงการวิเคราะห์ปัญหา ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย* ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านไว้ด้วย จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษา ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ ปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี โดยแยกออกเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ เรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1) **ปัญหาด้านการบริหารนโยบาย** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า การกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.98) ว่า การกำหนดนโยบาย ของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับสถานการณ์

2) **ปัญหาด้านการบริหารอำนาจหน้าที่** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า เทศบาลนครนนทบุรี รวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารมากเกินไป

3) **ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.59) ว่า บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า บุคลากรบางส่วนของ เทศบาลนครนนทบุรีขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความซื่อสัตย์สุจริต

4) **ปัญหาด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีให้บริการยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ และกลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร

5) **ปัญหาด้านการวางแผน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.41) ว่า การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามแผน

6) **ปัญหาด้านการจัดองค์การ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า การจัดองค์การของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่าเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา

7) **ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

8) **ปัญหาด้านการอำนวยความสะดวก** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีอุปสรรคในการตัดสินใจ และสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป

9) **ปัญหาด้านการประสานงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.58) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประชาสัมพันธ์ การประสานงานทั้งภายในและภายนอก และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า

10) **ปัญหาด้านการรายงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า การประเมินผล และควบคุมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.83) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาล่าช้า

11) **ปัญหาด้านการงบประมาณ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณมากเท่าที่ควร และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ว่า การบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรียังไม่ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.44)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารการ
จัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ได้แสดงไว้ในตารางที่
4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาล
นครนนทบุรี จำแนกตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การบริหารนโยบาย							
เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนดนโยบายให้ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพิ่มมากขึ้น	(669)	(327)	(14)	(1,010)	2.65	0.51	มาก
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การบริหารอำนาจหน้าที่							
ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีควรลด อำนาจหน้าที่ลง และมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น	(636)	(343)	(31)	(1,010)	2.60	0.55	มาก
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การบริหารคุณธรรม							
เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องาน เสียสละ และเห็นแก่ ประโยชน์ของส่วนรวม	(552)	(440)	(18)	(1,010)	2.53	0.53	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการ							
บริหารคุณธรรม							
เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากรมี	(552)	(440)	(18)	(1,010)			
จิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	54.7	43.6	1.8	100.0	2.53	0.53	มาก
รับผิดชอบต่องาน เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์							
ของส่วนรวม							
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการ							
บริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							
การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีควรมี	(512)	(471)	(27)	(1,010)			
เป้าหมายให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน	50.7	46.6	2.7	100.0	2.48	0.55	มาก
สังคมหรือส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น							
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านการวางแผน							
เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการวางแผนการ	(530)	(440)	(40)	(1,010)			
ปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผน และการ	52.5	43.6	4.0	100.0	2.49	0.57	มาก
ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และควรนำผลการ							
ประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างจริงจัง							
6. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านการจัดองค์การ							
การจัด โครงสร้างหรือการจัดหน่วยงานของ	(500)	(459)	(51)	(1,010)			
เทศบาลนครนนทบุรีควรปรับให้เล็กลง เพื่อ	49.5	45.4	5.0	100.0	2.44	0.59	มาก
ประหยัดงบประมาณ							

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
7. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น	(517)	(456)	(37)	(1,010)	2.48	0.57	มาก
8. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านการอำนวยความสะดวก							
เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่งอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการลงไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมากขึ้น	(507)	(459)	(44)	(1,010)	2.46	0.58	มาก
9. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านการประสานงาน							
เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการประสานงานอย่างเป็นระบบและเป็นการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น	(491)	(479)	(40)	(1,010)	2.45	0.57	มาก
10. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านการรายงาน							
เทศบาลนครนนทบุรีควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	(555)	(427)	(28)	(1,010)	2.52	0.55	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนทบุรี ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็น ด้วย
	มาก	ปาน	น้อย	รวม			
	(n)	กลาง	(n)	(n)			
	(%)	(n)	(%)	(%)			
11. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ							
ด้านการงบประมาณ							
เทศบาลนครนทบุรีควรใช้งบประมาณ	(574)	(408)	(28)	(1,010)			
อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์	56.8	40.4	2.8	100.0	2.54	0.55	มาก
สูงสุด รวมทั้งควรควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น							
เฉลี่ยรวม					2.59	0.43	มาก

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนทบุรีจำแนกตามกรอบแนวคิด PAMS-POSCoRB 11 ด้าน มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.65) ว่า เทศบาลนครนทบุรีควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.60) ว่า ผู้บริหารของเทศบาลนครนทบุรีควรลดอำนาจหน้าที่ลง และมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น

3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.53) ว่า เทศบาลนครนทบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องาน เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม

- 4) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ควรมีเป้าหมายให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน สังคม หรือส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น
- 5) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.49) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างจริงจัง
- 6) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44) ว่า การจัดโครงสร้างหรือการจัดหน่วยงานของเทศบาลนครนนทบุรี ควรปรับให้เล็กกลง เพื่อประหยัดงบประมาณ
- 7) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.48) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น
- 8) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.46) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่งอำนาจในการตัดสินใจ และสั่งการลงไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมากขึ้น
- 9) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.45) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการประชาสัมพันธ์ เพื่อสนับสนุนการประสานงานอย่างเป็นระบบ และเป็นการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น
- 10) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- 11) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.54) ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรใช้งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
- สรุป** ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.54)

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ยังมีการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการ
ภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี
โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนคร
นนทบุรีในปัจจุบันกับในอดีต กับเทศบาลใกล้เคียง และกับหน่วยงานใกล้เคียง

2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของ
เทศบาลนครนนทบุรี

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวทางการ
พัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนคร
นนทบุรีในปัจจุบันกับในอดีต กับเทศบาลใกล้เคียง และกับหน่วยงานใกล้เคียง แสดงไว้ในตารางที่
4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนคร
นนทบุรีในปัจจุบันกับในอดีต กับเทศบาลใกล้เคียง และกับหน่วยงานใกล้เคียง

ภาพรวม การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันสูง กว่าในอดีต	(615) 60.9	(332) 32.9	(63) 6.2	(1,010) 100.0	2.55	0.61	มาก
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการของ เทศบาลนครนนทบุรีสูงกว่าเทศบาล ใกล้เคียง	(297) 29.4	(526) 52.1	(187) 18.5	(1,010) 100.0	2.11	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ภาพรวม การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรี ซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมี ความสำคัญและความรับผิดชอบสูงกว่า หน่วยงานใกล้เคียงอื่นที่สังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค	(270)	(494)	(246)	(1,010)	2.02	0.71	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.28	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันกับในอดีต กับเทศบาลใกล้เคียง และกับหน่วยงานใกล้เคียง มีดังนี้ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.55) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีสูงกว่าเทศบาลใกล้เคียง และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญ และความรับผิดชอบสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงอื่นที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันกับในอดีต กับเทศบาลใกล้เคียง และกับหน่วยงานใกล้เคียง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.28)

2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี แสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของ
เทศบาลนครนนทบุรี

ภาพรวมแนวโน้ม การบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปาน กลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ในภาพรวม การบริหาร จัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในอนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน	(347) 34.4	(503) 49.8	(160) 15.8	(1,010) 100.0	2.19	0.68	ปานกลาง
2. ในภาพรวม การบริหาร จัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่า ปัจจุบัน	(569) 56.3	(400) 39.6	(41) 4.1	(1,010) 100.0	2.52	0.58	มาก
	เฉลี่ยรวม				2.35	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในอนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.52) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป ในการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.35)

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี แบ่งเป็น 4 ข้อย่อย ดังนี้

(1) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

(2) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามอายุ คือ อายุ 20-39 ปี กับ อายุ 40-59 ปี

(3) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป

(4) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ระดับ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป

(1) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนา
การบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ คือ
เพศชายกับหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 181)		หญิง (n = 829)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารนโยบาย						
เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนด นโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนเพิ่มมากขึ้น	2.57	0.53	2.67	0.50	-2.25	0.02*
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรี ควรลดอำนาจหน้าที่ลง และมอบ อำนาจหน้าที่ให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น	2.49	0.57	2.62	0.54	-2.80	0.00*
3. ด้านการบริหารคุณธรรม						
เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องาน เสียสละ และ เห็นประโยชน์ของส่วนรวม	2.51	0.54	2.53	0.56	-0.56	0.57 ^{ns}
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม						
การบริหารจัดการของเทศบาลนคร นนทบุรีควรมีเป้าหมายการให้บริการ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชน สังคม หรือส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น	2.40	0.57	2.50	0.55	-2.07	0.03*

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 181)	S.D.	หญิง \bar{X} (n = 829)	S.D.		
5. ด้านการวางแผน						
เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างจริงจัง	2.37	0.61	2.51	0.56	-2.98	0.00*
6. ด้านการจัดองค์กร						
การจัดโครงสร้างหรือการการจัดหน่วยงานของเทศบาลนครนนทบุรีควรปรับให้เล็กลงเพื่อประหยัดงบประมาณ	2.46	0.62	2.44	0.58	0.49	0.62 ^{ns}
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น	2.35	0.57	2.50	0.56	-3.19	0.00*
8. ด้านการอำนวยความสะดวก						
เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่งอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการลงไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมากขึ้น	2.34	0.61	2.48	0.57	-2.98	0.00*

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนทบุรี	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n = 181)		หญิง (n = 829)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
9. ด้านการประสานงาน						
เทศบาลนครนทบุรีควรเน้นการ ประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการ ประสานงานอย่างเป็นระบบ และ เป็นการสร้างเครือข่ายการ ดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น	2.38	0.58	2.46	0.57	-1.69	0.09 ^{ns}
10. ด้านการรายงาน						
เทศบาลนครนทบุรีควร สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่ม มากขึ้น	2.41	0.60	2.55	0.54	-2.86	0.00*
11. ด้านการงบประมาณ						
เทศบาลนครนทบุรีควรใช้ งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้ง ควรควบคุมตรวจสอบการใช้ งบประมาณอย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	2.39	0.55	2.57	0.55	-4.02	0.00*
เฉลี่ยรวม	2.48	0.43	2.61	0.42	-3.96	0.00*

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
เพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้

พิจารณาจากค่า 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 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 4.18 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้านของเทศบาลนครนนทบุรี ปรากฏดังนี้ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (6) ด้านการจัดองค์การ และ (9) ด้านการประสานงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันโดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.57, 0.62, 0.09,ตามลำดับ)

ส่วน (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (7) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) ด้านการอำนวยความสะดวก (10) ด้านการรายงาน และ (11) ด้านการงบประมาณ พบว่า แยกต่าง 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) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 8 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี รวม 11 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 8 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน

(2) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามอายุ คือ อายุ ต่ำกว่า 39 ปี กับ อายุ 40 ปีขึ้นไป แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามอายุ คืออายุ ต่ำกว่า 39 ปี กับ อายุ 40 ปีขึ้นไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จำแนกตามระดับอายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	อายุต่ำกว่า 39 ปี \bar{X} (n=123)	S.D.	อายุ 40 ปี ขึ้นไป \bar{X} (n=887)	S.D.		
1. ด้านการบริหารนโยบาย						
เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนด นโยบายให้สอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น	2.64	0.53	2.65	0.50	-0.14	0.88 ^{ns}
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรี ควรลดอำนาจหน้าที่ลง และมอบ อำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา มากขึ้น	2.48	0.56	2.62	0.55	-2.57	0.01*

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จำแนกตามระดับอายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)		Sig. (2-tailed)
	อายุต่ำกว่า 39 ปี \bar{X} (n = 123)	อายุ 40 ปี ขึ้นไป \bar{X} (n = 887)	
3. ด้านการบริหารคุณธรรม			
เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องาน เสียสละ และเห็นประโยชน์ของส่วนรวม	2.50	2.53	0.58 ^{ns}
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม			
การบริหารจัดการของเทศบาล นครนนทบุรีควรมีเป้าหมายการ ให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อ ประชาชน สังคมหรือส่วนรวม เพิ่มมากขึ้น	2.39	2.49	0.06 ^{ns}
5. ด้านการวางแผน			
เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการวาง แผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติ ตามแผน และการประเมินผลอย่าง สม่ำเสมอ และควรนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน อย่างจริงจัง	2.48	2.49	0.91 ^{ns}

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จำแนกตามระดับอายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	อายุต่ำกว่า 39 ปี \bar{X} (n=123)	S.D.	อายุ 40 ปี ขึ้นไป \bar{X} (n=887)	S.D.		
6. ด้านการจัดองค์กร						
การจัดโครงสร้างหรือการการจัด หน่วยงานของเทศบาลนคร นนทบุรีควรปรับให้เล็กลงเพื่อ ประหยัดงบประมาณ	2.49	0.59	2.44	0.59	0.86	0.38 ^{ns}
7. ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์						
เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานยิ่งขึ้น	2.44	0.57	2.48	0.57	-0.75	0.45 ^{ns}
8. ด้านการอำนวยความสะดวก						
เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่ง อำนาจในการตัดสินใจและสั่งการ ลงไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง มากขึ้น	2.46	0.55	2.46	0.58	0.10	0.91 ^{ns}
9. ด้านการประสานงาน						
เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการ ประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการ ประสานงานอย่างเป็นระบบ และ เป็นการสร้างเครือข่ายการ ดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น	2.46	0.59	2.44	0.57	0.35	0.73 ^{ns}

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จำแนกตามระดับอายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)					
	อายุต่ำกว่า 39 ปี \bar{X} (n=123)		อายุ 40 ปี ขึ้นไป \bar{X} (n=887)		t	Sig. (2-tailed)
10. ด้านการรายงาน						
เทศบาลนครนนทบุรีควร สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่ม มากขึ้น	2.50	0.56	2.52	0.55	-0.20	0.83 ^{ns}
11. ด้านการงบประมาณ						
เทศบาลนครนนทบุรีควรใช้ งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้ง ควรควบคุมตรวจสอบการใช้ งบประมาณอย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	2.46	0.58	2.55	0.55	-1.83	0.06 ^{ns}
เฉลี่ยรวม	2.54	0.43	2.60	0.43	-1.26	0.20^{ns}

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ย
ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็น
กลุ่มอายุ คือ อายุ ต่ำกว่า 39 ปี กับ อายุ 40 ปี ขึ้นไป ต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกัน
หรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) < α (ในตาราง
ข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความ
คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือ

เขียนว่า 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 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 4.19 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอายุ คือ อายุต่ำกว่า 39 ปี กับ อายุ 40 ปีขึ้นไป ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีรวม 11 ด้าน ปรากฏดังนี้ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้านการจัดองค์การ (7) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) ด้านการอำนาจการ (9) ด้านการประสานงาน (10) ด้านการรายงาน และ (11) ด้านการงบประมาณ พบว่า **ไม่แตกต่างกัน** โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ^{ns} ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.88, 0.58, 0.06, 0.91, 0.38, 0.45, 0.91, 0.73, 0.83, 0.06 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอายุ คือ อายุต่ำกว่า 39 ปี กับ อายุ 40 ปีขึ้นไป ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 10 ด้านดังกล่าว

ส่วน (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) โดยทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.01) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอายุ คือ อายุ 20-39 ปี กับ อายุ 40-59 ปีต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอายุ คือ อายุต่ำกว่า 39 ปี กับ อายุ 40 ปีขึ้นไป ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี รวม 11 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างจำนวน 1 ด้าน และ ไม่แตกต่างกันจำนวน 10 ด้าน

(3) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n=918)	S.D.	ปริญญาตรี ขึ้นไป \bar{X} (n=92)	S.D.		
1. ด้านการบริหารนโยบาย						
เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนด นโยบายให้สอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น	2.65	0.50	2.59	0.58	1.08	0.28 ^{ns}
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรี ควรลดอำนาจหน้าที่ลง และมอบ อำนาจหน้าที่ให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น	2.61	0.54	2.48	0.60	2.03	0.04 *

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จําแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 918)	S.D.	ปริญญาตรี ขึ้นไป \bar{X} (n = 92)	S.D.		
3. ด้านการบริหารคุณธรรม						
เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องานเสียสละและเห็น ประโยชน์ของส่วนรวม	2.54	0.53	2.46	0.56	1.36	0.17 ^{ns}
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม						
การบริหารจัดการของเทศบาลนคร นนทบุรีควรมีเป้าหมายการ ให้บริการเพื่อประ โยชน์ต่อ ประชาชน สังคมหรือส่วนรวมเพิ่ม มากขึ้น	2.48	0.54	2.45	0.62	0.56	0.57 ^{ns}
5. ด้านการวางแผน						
เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการวาง แผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตาม แผน และการประเมินผลอย่าง สม่ำเสมอ และควรนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน อย่างจริงจัง	2.49	0.57	2.43	0.63	0.88	0.37 ^{ns}

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 918)	S.D.	ปริญญาตรี ขึ้นไป \bar{X} (n = 92)	S.D.		
6. ด้านการจัดองค์กร						
การจัดโครงสร้างหรือการการจัด หน่วยงานของเทศบาลนคร นนทบุรีควรปรับให้เล็กลงเพื่อ ประหยัดงบประมาณ	2.45	0.59	2.42	0.63	0.35	0.72 ^{ns}
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยิ่งขึ้น	2.47	0.57	2.57	0.54	-1.59	0.11 ^{ns}
8. ด้านการอำนวยความสะดวก						
เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่ง อำนาจในการตัดสินใจและสั่งการ ลงไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง มากขึ้น	2.46	0.58	2.42	0.58	0.59	0.54 ^{ns}
9. ด้านการประสานงาน						
เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการ ประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการ ประสานงานอย่างเป็นระบบ และ เป็นการสร้างเครือข่ายการ ดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น	2.45	0.57	2.45	0.58	0.01	0.98 ^{ns}

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาล นครนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n=918)	S.D.	ปริญญาตรี ขึ้นไป \bar{X} (n=92)	S.D.		
10. ด้านการรายงาน						
เทศบาลนครนนทบุรีควร สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่ม มากขึ้น	2.53	0.55	2.49	0.60	0.59	0.55 ^{ns}
11. ด้านการงบประมาณ						
เทศบาลนครนนทบุรีควรใช้ งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้ง ควรควบคุมตรวจสอบการใช้ งบประมาณอย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	2.55	0.54	2.47	0.65	1.14	0.25 ^{ns}
เฉลี่ยรวม	2.60	0.42	2.52	0.51	1.33	0.18^{ns}

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.20 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีขึ้นไปต่อภาพรวมการ
บริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี รวม 11 ด้าน ปรากฏดังนี้ (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่
พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)
ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.05) เช่นนี้หมายความว่า
ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีขึ้นไป
ในเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี มีความแตกต่างกัน
(ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 1 ด้านดังกล่าว

ส่วน (1) ด้านการบริหารนโยบาย (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้านการจัดองค์กร (7) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) ด้านอำนาจการ (9) ด้านการประสานงาน (10) ด้านการรายงาน และ (11) ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.28, 0.17, 0.57, 0.37, 0.72, 0.11, 0.54, 0.98, 0.55, 0.25 ตามลำดับ) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.04) เช่นนี้หมายความว่าความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีขึ้นไปในเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 10 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี รวม 11 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 1 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 10 ด้าน

(4) ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ระดับ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 ระดับ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.21

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)					
	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี	S.D.	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
1. ด้านการบริหารนโยบาย						
เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนด นโยบายให้สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน เพิ่มมากขึ้น	2.65	0.49	2.65	0.51	-0.01	0.98 ^{ns}
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรี ควรลดอำนาจหน้าที่ลงและมอบอำนาจ หน้าที่ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้น	2.45	0.54	2.63	0.55	-3.83	0.00*
3. ด้านการบริหารคุณธรรม						
เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องาน เสียสละ และเห็นประโยชน์ของส่วนรวม	2.57	0.53	2.52	0.53	1.12	0.26 ^{ns}

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)					
	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี	S.D.	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ สังคม						
การบริหารจัดการของเทศบาลนคร นนทบุรีควรมีเป้าหมายการให้บริการ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชน สังคมหรือ ส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น	2.35	0.53	2.50	0.55	-3.29	0.00*
5. ด้านการวางแผน						
เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการ วางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติ ตามแผน และการประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ และควรนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน อย่างจริงจัง	2.50	0.55	2.48	0.58	0.43	0.66 ^{ns}
6. ด้านการจัดองค์กร						
การจัดโครงสร้างหรือการการจัด หน่วยงานของเทศบาลนคร นนทบุรีควรปรับให้เล็กลงเพื่อ ประหยัดงบประมาณ	2.43	0.57	2.45	0.59	-0.24	0.80 ^{ns}

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำนวนตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)					
	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี \bar{X} (n = 851)	S.D.	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป \bar{X} (n = 159)	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
7. ด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์						
เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานยิ่งขึ้น	2.39	0.56	2.48	0.57	-0.24	0.31 ^{ns}
8. ด้านการอำนวยความสะดวก						
เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่ง อำนาจในการตัดสินใจและสั่งการลง ไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง มากขึ้น	2.47	0.58	2.47	0.58	-0.99	0.18 ^{ns}
9. ด้านการประสานงาน						
เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการ ประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการ ประสานงานอย่างเป็นระบบ และ เป็นการสร้างเครือข่ายการ ดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น	2.43	0.57	2.46	0.57	-1.32	0.17 ^{ns}

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน ของเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,010)					
	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี		ระยะเวลา ปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป		t	Sig. (2-tailed)
	\bar{X} (n=851)	S.D.	\bar{X} (n=159)	S.D.		
10. ด้านการรายงาน						
เทศบาลนครนนทบุรีควร สนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก หรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	2.47	0.54	2.53	0.56	-1.40	0.16 ^{ns}
11. ด้านการงบประมาณ						
เทศบาลนครนนทบุรีควรใช้ งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้ง ควรควบคุมตรวจสอบการใช้ งบประมาณอย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น	2.43	0.52	2.56	0.55	-2.82	0.00*
เฉลี่ยรวม	2.53	0.38	2.60	0.43	-1.97	0.05*

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.21 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี
รวม 11 ด้าน ปรากฏดังนี้ (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม
และ (11) ด้านการบริหารงบประมาณ 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 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง คือ

ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป ต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 3 ด้านดังกล่าว

ส่วน (1) ด้านการบริหารนโยบาย (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้านการจัดองค์กร (7) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) ด้านอำนาจการ (9) ด้านการประสานงาน และ (10) ด้านการรายงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.98, 0.26, 0.66, 0.80, 0.31, 0.18, 0.17, 0.16 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง คือ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 8 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปี ขึ้นไป ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี รวม 11 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 3 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 8 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่งนี้แบ่งเป็น 2 หัวข้อได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน แสดงรายละเอียดในภาพที่ 4.1

ข้อย่อย	ระดับความเห็นด้วย			+	ภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
1. การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย								
1. เทศบาลนครนนทบุรีมีนโยบายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	70.1	26.8	3.1	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การบริหาร นโยบาย	55.6	36.9	7.4
2. เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางนโยบาย	28.9	68.3	2.8					
2. การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่								
1. เทศบาลนครนนทบุรีกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	37.1	55.0	7.9	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การบริหาร อำนาจหน้าที่	36.7	49.9	13.4
2. บุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีอำนาจหน้าที่มากเพียงพอในการปฏิบัติงาน	52.4	41.6	6.0					
3. การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม								
1. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	41.1	49.3	9.3	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การบริหาร คุณธรรม	41.1	50.1	8.5
2. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	47.0	45.1	7.8					
4. การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม								
1. เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการโดยยึดถือประโยชน์เพื่อประชาชนหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง	46.0	49.8	4.2	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับ สังคม	61.5	36.8	1.7
2. เทศบาลนครนนทบุรีมีการให้บริการประชาชนโดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	51.2	40.6	8.2					

การบริหาร
จัดการของ
เทศบาล
นคร
นนทบุรี

ข้อย่อย	ระดับความเห็นด้วย			+	ภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
5. การบริหารจัดการด้านการวางแผน								
1. เทศบาลนครนนทบุรีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและนำแผนไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	37.9	<u>58.0</u>	4.1	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การบริหาร การ วางแผน	37.5	<u>50.3</u>	12.2
2. เทศบาลนครนนทบุรีมีการประเมินผลแผนปฏิบัติงานเป็นประจำ	<u>48.3</u>	44.6	7.1					
6. การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ								
1. เทศบาลนครนนทบุรีจัดโครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และชัดเจน	40.4	<u>52.5</u>	7.1	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การบริหาร ด้านการจัด องค์การ	41.5	<u>47.3</u>	11.2
2. เทศบาลนครนนทบุรีจัดโครงสร้างหน่วยงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชน	<u>48.5</u>	44.7	6.8					
7. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์								
1. เทศบาลนครนนทบุรีวางแผนกำลังคนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร	41.3	<u>52.4</u>	6.3	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	40.2	<u>50.3</u>	9.5
2. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	<u>48.9</u>	44.6	6.5					
8. การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก								
1. เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการสั่งการ และการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารทุกระดับอย่างเพียงพอชัดเจน	<u>50.2</u>	43.4	6.4	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการด้าน การ อำนวยความสะดวก	<u>52.6</u>	41.9	5.5
2. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน	<u>48.1</u>	44.9	7.0					

การ
บริหาร
จัดการ
ของ
เทศบาล
นคร
นนทบุรี

ข้อย่อ	ระดับความเห็นด้วย			+	ภาพรวม	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย			มาก	ปานกลาง	น้อย
9. การบริหารจัดการด้านการประสานงาน								
1. บุคลากรของเทศบาลนครนทบุรี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	<u>51.2</u>	43.8	5.0	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการ ด้านการ ประสาน งาน	41.9	<u>52.6</u>	5.5
2. เทศบาลนครนทบุรี ได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	<u>51.3</u>	44.9	3.9			41.9	<u>52.6</u>	5.5
10. การบริหารจัดการด้านการรายงาน								
1. เทศบาลนครนทบุรี ได้ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	<u>47.0</u>	46.3	6.6	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการ ด้านการ รายงาน	44.1	<u>46.3</u>	9.6
2. เทศบาลนครนทบุรี เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากเพียงพอ	43.7	<u>48.5</u>	7.8			44.1	<u>46.3</u>	9.6
11. การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ								
1. เทศบาลนครนทบุรี ใช้งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	43.1	<u>52.5</u>	4.5	+	ภาพรวม การบริหาร จัดการ ด้านการ งบ ประมาณ	32.8	<u>55.9</u>	11.3
2. เทศบาลนครนทบุรี จัดสรรงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	41.0	<u>51.2</u>	7.8			32.8	<u>55.9</u>	11.3

การ
บริหาร
จัดการ
ของ
เทศบาล
นคร
นทบุรี

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนทบุรี
ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน

จากภาพที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า

1) การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีนโยบายที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบายสูง

2) การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า บุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีอำนาจหน้าที่มากเพียงพอในการปฏิบัติงาน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่สูง

3) การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมสูง

4) การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการ โดยยึดถือประโยชน์ เพื่อประชาชน หรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการให้บริการประชาชนโดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูง

5) การบริหารจัดการด้านการวางแผน (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และนำแผน ไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการประเมินผลแผนปฏิบัติงานเป็นประจำ และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการวางแผนสูง

6) การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีจัด โครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีจัด โครงสร้างหน่วยงานเพื่อสนองความต้องการของ

ประชาชน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การสูง

7) การบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีวางแผนกำลังคนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง

8) การบริหารจัดการด้านการอำนาจการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการอำนาจการใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการสั่งการ และการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารทุกระดับอย่างเพียงพอชัดเจน (2) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการอำนาจการสูง

9) การบริหารจัดการด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความขัดแย้งกันภายใน และภายนอกองค์กร (2) เทศบาลนครนนทบุรีได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง

10) การบริหารจัดการด้านการรายงาน (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีได้ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะมากเพียงพอ และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการรายงานสูง

11) การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลนครนนทบุรีใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (2) เทศบาลนครนนทบุรีจัดสรรงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการงบประมาณสูง

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

หนึ่ง การบริหารจัดการ ของเทศบาลนคร นนทบุรี	ระดับความเห็น ด้วย			สอง ปัญหาการบริหาร จัดการของ เทศบาลนคร นนทบุรี	ระดับความเห็นด้วย			สาม แนวทางการ พัฒนาการบริหาร จัดการของเทศบาล นครนนทบุรี	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย		มาก	ปาน กลาง	น้อย
10. ด้านการรายงาน											
1. เทศบาลนคร นนทบุรีได้ ควบคุม ตรวจสอบ และ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	<u>47.0</u>	46.3	6.6	1. เทศบาลนคร นนทบุรีรายงานผล การปฏิบัติงานต่อ ผู้บังคับบัญชาลำช้า	18.6	<u>45.8</u>	35.5	1. เทศบาลนคร นนทบุรีควร สนับสนุนให้ หน่วยงาน ภายนอกหรือ ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมใน การประเมินผล การปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	<u>55.0</u>	42.3	2.8
2. เทศบาลนคร นนทบุรีเปิด โอกาสให้ หน่วยงาน ภายนอกเสนอ ความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะมาก เพียงพอ	43.7	<u>48.5</u>	7.8	2. การประเมินผล และการควบคุม ตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงานของ เทศบาลนคร นนทบุรีขาดการ ใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย	<u>53.7</u>	41.7	4.7				
3. ในภาพรวม เทศบาลนคร นนทบุรีมีการ บริหารจัดการด้าน การรายงานสูง	44.1	<u>46.3</u>	9.6								

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

สี่ ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี			
ภาพรวมการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	<u>60.9</u>	32.9	6.2
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีสูงกว่าเทศบาลใกล้เคียง	29.4	<u>52.1</u>	18.5
2. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสำนึก และความรับผิดชอบสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงอื่นที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	26.7	<u>48.9</u>	24.4
ห้า ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี			
ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน	34.4	<u>49.8</u>	15.8
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	<u>56.3</u>	39.6	4.1

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า

หมายเหตุ จากตารางหัวข้อ **หนึ่ง** การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.18 ข้างต้น จึงไม่นำมาสรุปซ้ำในตารางนี้อีก ในตารางที่ 4.19 นี้เป็นการสรุปเฉพาะหัวข้อ **สอง** ถึง **ห้า** เท่านั้น

3.2.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มีดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย ใน 2 เรื่อง ได้แก่

เห็นด้วยในระดับมาก ว่า (1) การกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (2) การกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับสถานการณ์

2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลนครนนทบุรีรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารมากเกินไป และ (2) บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และ (2) บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

4) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม ใน 2 เรื่อง ได้แก่ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า (1) เทศบาลนครนนทบุรีให้บริการยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (2) การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีไม่คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร

5) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า (1) การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (2) การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ชัดเจนทำให้บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามแผน

6) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า (1) เทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และสายการบังคับบัญชา และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (2) การจัดองค์การของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

7) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ใน 2 เรื่อง ได้แก่ เห็นด้วยในระดับมาก ว่า (1) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ได้รับการพัฒนา หรือฝึกอบรมมากเท่าที่ควร และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (2) เทศบาลนครนนทบุรีขาดการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

8) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับปานกลาง ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป และ (2) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่อิสระในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร

9) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประชาสัมพันธ์การประสานงานทั้งภายในและภายนอก และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า

10) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการรายงาน ใน 2 เรื่อง ได้แก่ เห็นด้วยเห็นด้วย ในระดับมาก ว่า (1) การประเมินผลและการควบคุม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนคร นนทบุรีขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (2) เทศบาลนคร นนทบุรีรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาล่าช้า

11) **ปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน ระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ ใน 2 เรื่อง ได้แก่ (1) เทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ มากเท่าที่ควร และ (2) การบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรียังไม่ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประ โยชน์สูงสุด

3.2.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มีดังนี้

1) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย**
กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

2) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบริหารอำนาจหน้าที่**
กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีควรลดอำนาจหน้าที่ลง และมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น

3) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม**

กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องาน เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม

4) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีควรมีเป้าหมายการให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน สังคม หรือส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น

5) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างจริงจัง

6) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า การจัดโครงสร้าง หรือการจัดหน่วยงานของเทศบาลนครนนทบุรีควรปรับให้เล็กลง เพื่อประหยัดงบประมาณ

7) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา หรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

8) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่งอำนาจในการตัดสินใจ และสั่งการลงไปสู่บุคลากรผู้ทำงานระดับล่างมากขึ้น

9) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นประชาสัมพันธ์ เพื่อสนับสนุนการประสานงานอย่างเป็นระบบ และเป็นการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น

10) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก หรือประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

11) *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ* กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมพื้นที่มากขึ้น

3.2.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงอื่นที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3.2.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี มีดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน

2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” ผู้ศึกษาได้นำเสนอสรุปผลการศึกษาเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ประกอบด้วย 3 ข้อ

1.1.1 ศึกษาปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

1.1.2 ศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

1.1.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 1,190 คน ซึ่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขทั้งหมดของเทศบาลนครนนทบุรี ประกอบไปด้วย 5 ตำบล ได้แก่ (1) ตำบลสวนใหญ่ (2) ตำบลตลาดขวัญ (3) ตำบลบางเขน (4) ตำบลบางกระสอบ และ (5) ตำบลท่าทราย เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.938

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามจำนวน 1,190 ชุด แจกแบบสอบถามให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 5 ตำบล โดยได้รับความอนุเคราะห์จากหัวหน้าส่วนราชการ ตลอดจนประธานอาสาสมัครสาธารณสุขของจังหวัดนนทบุรี และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2550 ถึง วันที่ 31 ตุลาคม 2550 รวม 60 วัน สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้ จำนวน 1,010 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป (1,010 ชุด)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

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

1.3 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา สาเหตุและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) หัวข้อนี้ แบ่งเป็น 4 หัวข้อ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับดังนี้

1.3.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการและปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

1.3.3 สรุปผลสาเหตุของปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

1.3.4 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ผู้ศึกษายังศึกษา สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ภาพรวมแนวโน้ม และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ไว้ด้วย

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้สรุปผลการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ด้วย

1.3.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40-59 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข 5 ปีขึ้นไป

1.3.2 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการและปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB สรุปได้ 2 หัวข้อ ดังนี้

1) สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 6 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) การบริหารจัดการด้านอำนาจหน้าที่ เทศบาลนครนนทบุรีกำหนดอำนาจหน้าที่ได้อย่างชัดเจน (2) การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม นุเคราะห์ของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (3) การบริหารจัดการด้านการวางแผน เทศบาลนครนนทบุรีวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และนำแผนไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (4) การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ เทศบาลนครนนทบุรีจัดโครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน (5) การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลนครนนทบุรีวางแผนกำลังคนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร และ (6) การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ เทศบาลนครนนทบุรีใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดเหล่านี้ เป็นต้น

ในเวลาเดียวกัน ที่เหลืออีก 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า (1) การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย เทศบาลนครนนทบุรีมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (2) การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม เทศบาลนครนนทบุรีให้บริการประชาชน โดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (3) การบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารทุกระดับอย่างเพียงพอ ชัดเจน (4) การบริหารจัดการด้านการประสานงาน เทศบาลนครนนทบุรีประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ และ (5) การบริหารจัดการด้านการรายงาน เทศบาลนครนนทบุรีได้ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีสูงทั้ง 11 ด้าน

2) สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขต่อ ปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า เทศบาลนครนนทบุรีมีปัญหาการบริหารจัดการ 7 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง (2) ปัญหาด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม เทศบาลนครนนทบุรีให้บริการยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ (3) ปัญหาด้านการวางแผน การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (4) ปัญหาด้านการจัดองค์การ การจัดองค์การของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน และเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา (5) ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมมากเท่าที่ควร (6) ปัญหาด้านการประสานงาน เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประชาสัมพันธ์การประสานงานทั้งภายในและภายนอก และเทศบาลนครนนทบุรีขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า และ (7) ปัญหาด้านการงบประมาณ เทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณมากเท่าที่ควร และการบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรียังไม่ประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ในเวลาเดียวกัน ที่เหลืออีก 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อ ปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี 4 ด้าน คือ (1) ปัญหาด้านการบริหารนโยบาย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากำหนดนโยบายของเทศบาล

นครนนทบุรี ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร และการกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ (2) ปัญหาด้านการบริหารอำนาจหน้าที่บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเทศบาลนครนนทบุรีรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารมากเกินไป (3) ปัญหาด้านอำนาจการ บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร และเทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป และ (4) ปัญหาด้านการรายงานการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.3.3 สรุปผลสาเหตุของปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี
ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB สรุปได้ดังนี้ (ผู้ศึกษานำมาจาก หัวข้อ 2 อภิปรายผล ข้อ 2.1-ข้อ 2.11)

สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน เฉพาะสาเหตุของปัญหาที่สำคัญที่สุดในแต่ละด้าน มีดังนี้

1) สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารนโยบาย ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “การกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร” มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่รวมอำนาจและไม่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายมากเท่าที่ควร

2) สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย” มีสาเหตุมาจาก (1) บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีที่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

3) สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง” มีสาเหตุมาจาก (1) บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีในเรื่องการไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง และ (2) ผู้บริหารบางส่วน

ของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

4) สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “เทศบาลนครนนทบุรีให้บริการยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ” มีสาเหตุมาจาก (1) เทศบาลนครนนทบุรีไม่กระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจไปยังผู้บริหารระดับรองลงไปอย่างเพียงพอเพื่อให้การให้บริการครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีมีข้อจำกัดของงบประมาณและบุคลากร อีกทั้งความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบมีเพิ่มมากขึ้น

5) สาเหตุของปัญหาด้านการวางแผน ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน” มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการวางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร

6) สาเหตุของปัญหาด้านการจัดองค์กร ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “การจัดองค์กรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน” มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึงความสำคัญของการจัดองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

7) สาเหตุของปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมมากเท่าที่ควร” มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วน of เทศบาลนครนนทบุรีมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการพัฒนาหรือฝึกอบรมไม่มากเพียงพอ และ (2) ผู้บริหารบางส่วน of เทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรมากเท่าที่ควร

8) สาเหตุของปัญหาด้านการอำนาจการ ปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ “บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร” มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วน of เทศบาลนครนนทบุรีมีจิตใจที่เกรงว่า หากกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจให้บุคลากรแล้ว หากบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด หรือบุคลากรขาดความพร้อม ตนเองจะต้องร่วมรับผิดชอบ

ด้วย จึงรวมอำนาจไว้ที่ตนเอง และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกระจายอำนาจหรือการแบ่งอำนาจให้แก่บุคลากรอื่นเพื่อให้บุคลากรนั้นมีอิสระในการปฏิบัติงาน

9) สาเหตุของปัญหาด้านการประสานงาน ปัญหาคriticalที่สุด คือ “เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประชาสัมพันธ์การประสานงานทั้งภายในและภายนอก” มีสาเหตุมาจาก (1) บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นความสำคัญของการประชาสัมพันธ์การประสานงานทั้งภายในและภายนอก และ (2) บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดการฝึกอบรมในเรื่องการประชาสัมพันธ์การประสานงานทั้งภายในและภายนอก การมีมนุษยสัมพันธ์ และการเป็นผู้ประสานงานที่ดี

10) สาเหตุของปัญหาด้านการรายงาน ปัญหาคriticalที่สุด คือ “การประเมินผลและควบคุมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย” มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ (2) บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

11) สาเหตุของปัญหาด้านการงบประมาณ ปัญหาคriticalที่สุด คือ “เทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณเท่าที่ควร” มีสาเหตุมาจาก (1) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีมีจิตใจหรือเจตนาที่ไม่ต้องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ และ (2) ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ

1.3.4 สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB สรุปไว้ดังนี้

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข ล้วนเห็นด้วยในระดับมากต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ตัวอย่างเช่น

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

- 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่
ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีควรลดอำนาจหน้าที่ลง และมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่
ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น
- 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม เทศบาล
นครนนทบุรีควรส่งเสริมบุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ
ต่องาน เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม
- 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ
สังคม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีควรมีเป้าหมายให้บริการ เพื่อประโยชน์ต่อ
ประชาชน สังคม หรือส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น
- 5) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน เทศบาลนครนนทบุรี
ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และควร
นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างจริงจัง
- 6) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ การจัดโครงสร้าง
หรือการจัดหน่วยงานของเทศบาลนครนนทบุรี ควรปรับให้เล็กลง เพื่อประหยัดงบประมาณ
- 7) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น
- 8) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ เทศบาลนคร
นนทบุรีควรแบ่งอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการลงไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมากขึ้น
- 9) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เทศบาลนคร
นนทบุรีควรเน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการประสานงานอย่างเป็นระบบ และเป็นการ
สร้างเครือข่ายการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น
- 10) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน เทศบาลนคร
นนทบุรีควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- 11) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ เทศบาลนคร
นนทบุรีควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุม
ตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

ผู้ศึกษายังศึกษา สรุปผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการ ภาพรวมแนวโน้ม และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ไว้ 3 หัวข้อ ดังนี้

1. ในการศึกษาภาพรวมการบริหารจัดการ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีสูงกว่าเทศบาลใกล้เคียง และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวมเทศบาลนครนนทบุรีซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญและความรับผิดชอบสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงอื่นที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2. ในการศึกษาภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน

3. ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน

3.1 จำแนกตามเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (4) ด้านการวางแผน (5) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (6) ด้านการอำนวยความสะดวก (7) ด้านการรายงาน และ (8) ด้านการงบประมาณ และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารคุณธรรม (2) ด้านการจัดองค์การ และ (3) ด้านการประสานงาน

3.2 จำแนกตามกลุ่มอายุ คือ อายุต่ำกว่า 39 ปีและอายุ 40 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 10 ด้าน และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 10 ด้าน และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

3.4 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 5 ปีและ 5 ปีขึ้นไป
กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่
(1) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (2) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม และ (3) ด้านการบริหาร
งบประมาณ

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้ สรุปผลการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะ
ผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ดังนี้

1) การสัมภาษณ์ นางพรนฤมล เทียนทอง เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2550 เวลา
11.00 น. ถึง 12.00 น. รวม 60 นาที ณ เทศบาลนครนนทบุรี

นางพรนฤมล เทียนทอง ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนคร
นนทบุรีมีศักยภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจากมีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ไม่มีปัญหาใน
การปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเทศบาลนนทบุรี ดังนี้ (1) เทศบาล
นครนนทบุรีมีการพัฒนาให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกระจายการให้บริการอย่าง
ทั่วถึง และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีจัดให้มีการชี้แจงและแก้ไขพัฒนาการบริหารจัดการ โดย
ประชุมร่วมกับคณะผู้บริหาร และผู้ร่วมงานทุกระดับอยู่เสมอ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหาร
จัดการของเทศบาลนครนนทบุรีเทียบกับหน่วยงานอื่น ได้ดี และภาพรวมแนวโน้มการบริหาร
จัดการของเทศบาลนครนนทบุรีมีศักยภาพสูงขึ้นกว่าปัจจุบัน

2) การสัมภาษณ์ นายสรายุทธ บุณณสิน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข หมู่ที่
9 ตำบลบางเขน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2550 เวลา 13.00 น. ถึง 14.00 น.
รวม 60 นาที ณ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี

นายสรายุทธ บุณณสิน ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนคร
นนทบุรี มีปัญหาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ การดูแลสุขภาพยังต้องอาศัยอาสาสมัครสาธารณสุขใน
พื้นที่อยู่ และอาสาสมัครสาธารณสุขของเทศบาลกับอาสาสมัครสาธารณสุขของกระทรวง
สาธารณสุขเป็นบุคคลคนเดียวกัน แต่งบประมาณที่ได้มาจาก 2 แห่ง คือเทศบาลนครนนทบุรี กับ
กระทรวงสาธารณสุข ทำให้การดำเนินงานในพื้นที่ยังซ้ำซ้อนกันและไม่สอดคล้องกันทำให้
สิ้นเปลืองงบประมาณ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีควรมีการ
ประสานงานกันระหว่างบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีกับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเพิ่ม
มากขึ้น เพื่อลดการซ้ำซ้อนของการดำเนินงานและงบประมาณ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหาร
จัดการเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ยังมีซ้ำซ้อนของการดำเนินการกันอยู่ ภาพรวมแนวโน้ม

การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีพบว่าถ้าเทศบาลนครนนทบุรีร่วมมือกับกระทรวง สาธารณสุขในพื้นที่ทุกชั้นตอนจะเกิดการประสานงานที่ดีและได้ผลการดำเนินงานที่ดี การ ปฏิบัติงานจะได้เป็นเนื้อเดียวกันเกิดการบูรณาการ ประชาชนจะได้รับบริการที่ดี สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับรายละเอียดของการสัมภาษณ์แนวคิดของทั้ง 2 คน ได้แสดงไว้ใน ภาคผนวก

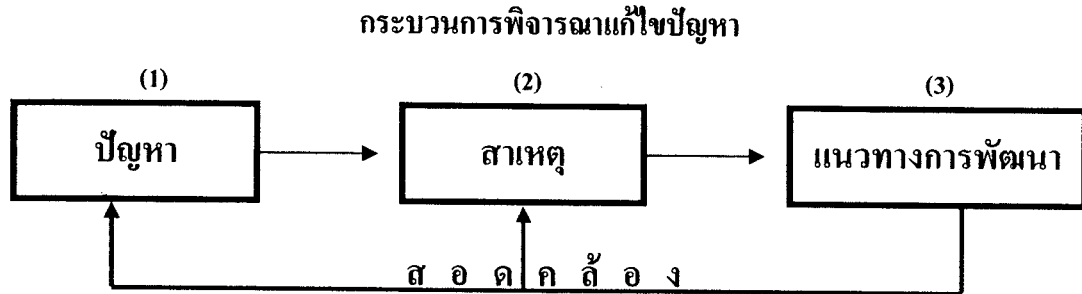
2. อภิปรายผล

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ในหัวข้ออภิปรายผลนี้ ผู้ศึกษาได้นำ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา มาศึกษาวิเคราะห์ร่วมกัน โดยนำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1 นอกจากนี้ ในส่วนท้าย ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวม แนวโน้มของการบริหารจัดการอีกด้วย

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 11 ด้าน ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB และเนื่องจากปัญหา แต่ละด้าน มีหลายปัญหาขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารนโยบาย อาจแบ่งเป็น ปัญหาการกำหนดคน นโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีที่ไม่เปิด โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร หรือปัญหาการกำหนดคนนโยบายของเทศบาล นครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ ก็ได้ เป็นต้น แต่ในที่นี้ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหา ที่สำคัญที่สุด ด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น (โดยได้เลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14 ซึ่งมีเครื่องหมาย * มาศึกษาวิเคราะห์) ขณะเดียวกัน ผู้ศึกษาได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการพัฒนา” การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วยเพื่อให้เป็นการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การวิจัย ดังนำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1

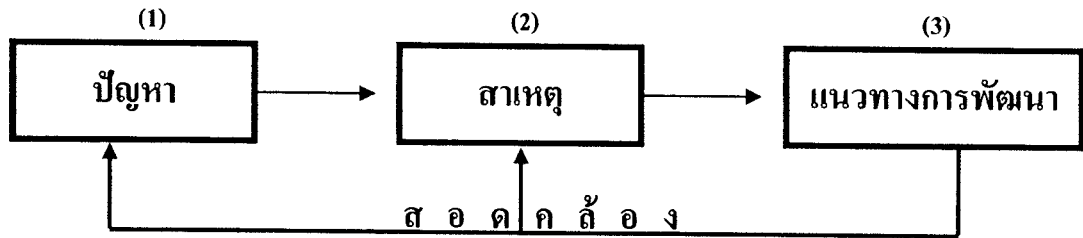
ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-29) มาปรับใช้ในการ ศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ดังได้แสดงไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

หมายเหตุ ปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.14 ที่มีเครื่องหมาย *



1. ด้านการบริหาร นโยบาย	1.1 ผู้บริหารบางส่วนของ เทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็น ความสำคัญของการเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย	1.1 เทศบาลนครนนทบุรีควร พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร ทุกระดับในเรื่องความสำคัญ ของการเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย
1. การกำหนดนโยบายของ เทศบาลนครนนทบุรีไม่ เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมมาก เท่าที่ควร	1.2 ผู้บริหารบางส่วนของ เทศบาลนครนนทบุรีมีจิตใจหรือ จิตสำนึกที่รวมอำนาจและไม่ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการกำหนด นโยบายมากเท่าที่ควร	1.2 เทศบาลนครนนทบุรีควร พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร ทุกระดับในเรื่องการมีจิตใจ หรือจิตสำนึกที่กระจายอำนาจ หรือแบ่งอำนาจ และการ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการกำหนด นโยบาย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

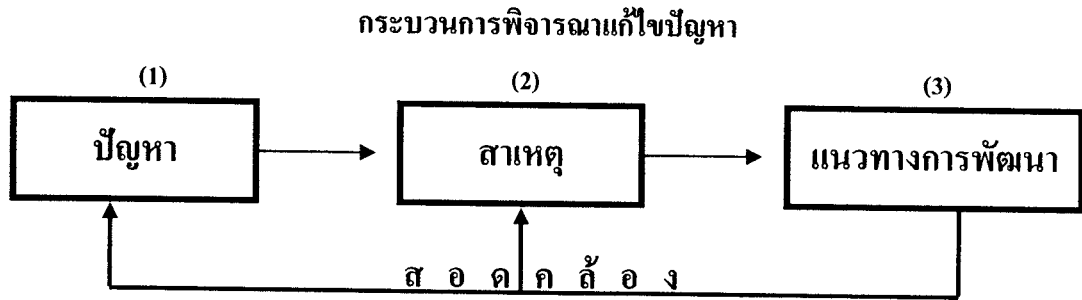
บุคลากรบางส่วนขอ เทศบาลนครนนทบุรีไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.1 บุคลากรบางส่วนขอ เทศบาลนครนนทบุรีขาดจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีที่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ผู้บริหารบางส่วนขอ เทศบาลนครนนทบุรีไม่ควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด

2.1 เทศบาลนครนนทบุรีควรฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีที่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ควรประเมินผลด้วยว่าบุคลากรที่เข้ารับการอบรมนั้นได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้มากน้อยเพียงใด

2.2 เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมกับสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด



3. ด้านการบริหาร

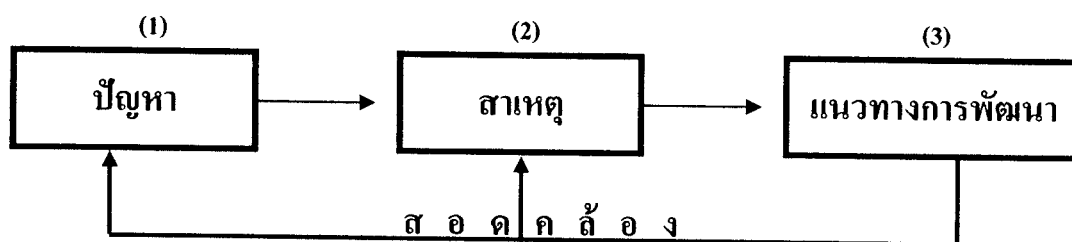
คุณธรรม

บุคลากรบางส่วนขอ
เทศบาลนครนนทบุรี ใช้
อำนาจหน้าที่แสวงหา
ผลประโยชน์ส่วนตนและ
พวกพ้อง

3.1 บุคลากรบางส่วนขอ
เทศบาลนครนนทบุรีขาด
จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการ
ที่ดีในเรื่องการไม่แสวงหา
ผลประโยชน์ส่วนตนและพวก
พ้อง

3.1 เทศบาลนครนนทบุรีควร
ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับใน
เรื่องการมีจิตสำนึกของการเป็น
ข้าราชการที่ดีที่ไม่ใช้อำนาจ
หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์
ส่วนตนและพวกพ้อง พร้อมกับ
ประเมินผลด้วยว่าบุคลากรที่เข้า
รับการอบรมนั้นได้นำความรู้
จากการฝึกอบรมไปใช้มากน้อย
เพียงใดนอกจากนั้น ควร
สนับสนุนให้หน่วยงานและ
บุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชน
และประชาชน ได้เข้ามามีส่วน
ร่วมในการตรวจสอบจิตสำนึก
ของการเป็นข้าราชการที่ดีที่ไม่
ใช้อำนาจแสวงหาผลประโยชน์
ส่วนตนและพวกพ้องเพิ่มมาก
ขึ้น

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



**4. ด้านการบริหารที่
เกี่ยวข้องกับสังคม**

เทศบาลนครนนทบุรี
ให้บริการยังไม่ครอบคลุม
ทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ

3.2 ผู้บริหารบางส่วนของ
เทศบาลนครนนทบุรีไม่
ควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติ
ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่แสวงหา
ผลประโยชน์ส่วนตนและพวก
พ้อง

4.1 เทศบาลนครนนทบุรีไม่
กระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจ
ไปยังผู้บริหารระดับรองลงไป
อย่างเพียงพอเพื่อให้การ
ให้บริการครอบคลุมพื้นที่ที่
รับผิดชอบ

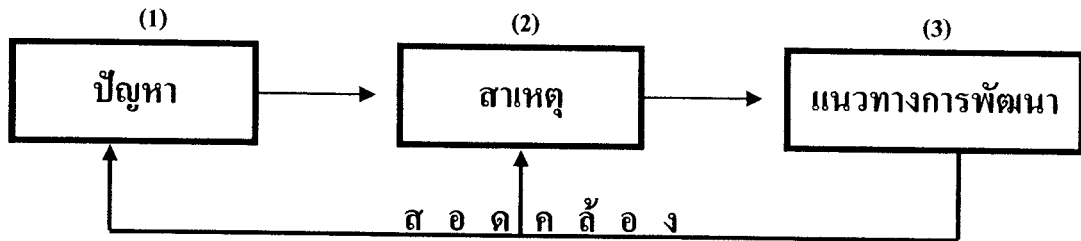
4.2 เทศบาลนครนนทบุรีมี
ข้อจำกัดของงบประมาณและ
บุคลากร อีกทั้งความต้องการของ
ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
มีเพิ่มมากขึ้น

3.2 เทศบาลนครนนทบุรีควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการ
ควบคุมดูแลบุคลากรอย่าง
เข้มงวดเพื่อมิให้ใช้อำนาจ

4.1 เทศบาลนครนนทบุรีควร
กระจายอำนาจ หรือมอบ
อำนาจไปยังผู้บริหารระดับ
รองลงเพิ่มมากขึ้นอย่าง
เพียงพอเพื่อให้การให้บริการ
ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบเพิ่ม
มากขึ้น

4.2 เทศบาลนครนนทบุรีควร
หาแหล่งงบประมาณและ
บุคลากรมาสนับสนุนเพิ่มมาก
ขึ้น เช่น ขอกการสนับสนุนจาก
ภาคเอกชน พร้อมกันนั้น ควร
ใช้งบประมาณและบุคลากรที่มี
อยู่เพื่อให้บริการแก่
ประชาชนให้เกิดประโยชน์
อย่างเต็มที่

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา



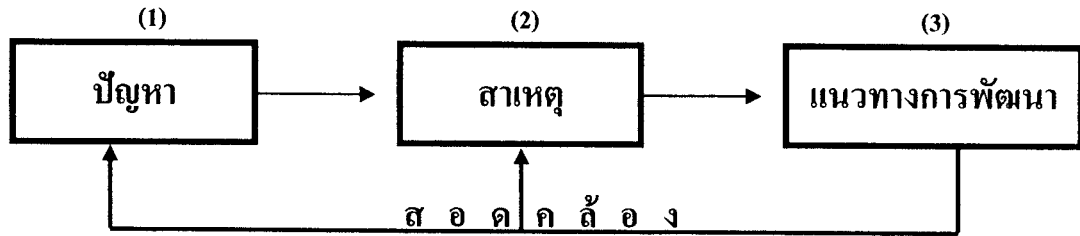
5. ด้านการวางแผน

การวางแผนปฏิบัติงาน
ของเทศบาลนครนนทบุรี
ไม่สอดคล้องกับความต้องการ
ของประชาชน

5.1 ผู้บริหารบางส่วนของ
เทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึง
ความสำคัญและไม่ให้
ความสำคัญกับการวางแผน
ปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร

5.1 เทศบาลนครนนทบุรีควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับในเรื่องการเห็นถึง
ความสำคัญและการ
ความสำคัญกับการวางแผน
ปฏิบัติงานนอกจากนั้น
ผู้บริหารควรกำหนด
ยุทธศาสตร์และกำหนด
เป้าหมายไว้อย่างชัดเจน โดย
ทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ และ
เลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
เพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผน
หรือยุทธศาสตร์ที่วางไว้ และ
เมื่อได้ดำเนินการตามแผนไป
ระยะหนึ่งควรตรวจสอบและ
ประเมินผลงาน โดยแบ่งเป็น 2
ระยะ คือประเมินในระยะครึ่ง
แผน และในช่วงสิ้นสุดของ
แผน เพื่อให้รู้จุดอ่อน จุดแข็ง
ข้อบกพร่อง อุปสรรคต่าง ๆ
ซึ่งจะได้หาทางแก้ไข ปรับปรุง
แผนยุทธศาสตร์ให้ดียิ่งขึ้น

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



6. ด้านการจัดองค์การ
การจัดองค์การของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

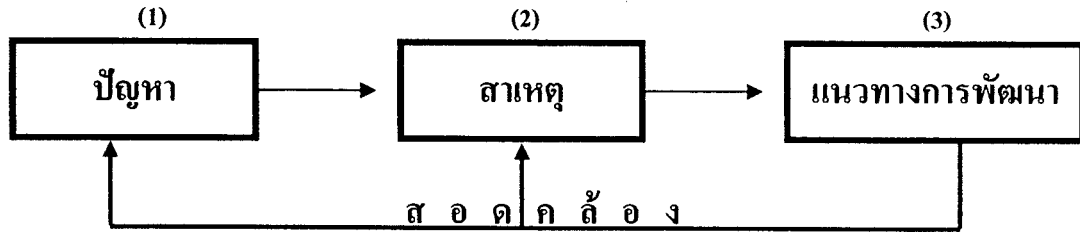
6.1 ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึงความสำคัญของการจัดองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

5.2 ผู้บริหารและบุคลากร บางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการวางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

5.2 เทศบาลนครนนทบุรีควรฝึกอบรมผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้หน่วยงานและบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการวางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

6.1 เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการจัดองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



7. ด้านการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์

บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมมากเท่าที่ควร

6.2 ผู้บริหารบางส่วนองเทศบาลนครนนทบุรีขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

7.1 ผู้บริหารบางส่วนองเทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรมากเท่าที่ควร

7.2 ผู้บริหารบางส่วนองเทศบาลนครนนทบุรีมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องการพัฒนาหรือฝึกอบรมไม่มากเพียงพอ

8. ด้านการอำนวยความสะดวก

บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร

8.1 ผู้บริหารบางส่วนองเทศบาลนครนนทบุรีมีจิตใจที่เกรงว่า หากกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจให้บุคลากรแล้ว หาก

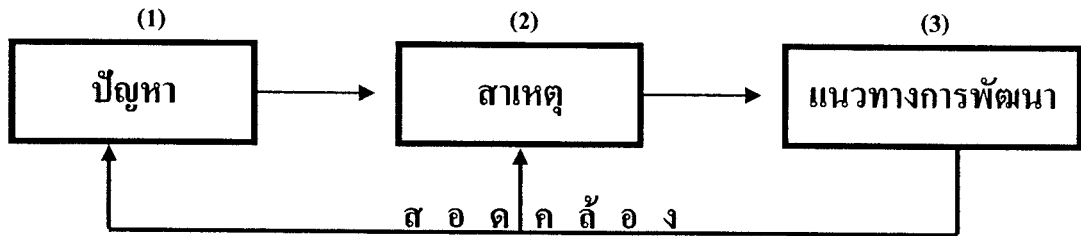
6.2 เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดองค์การที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน

7.1 เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร

7.2 เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องการพัฒนาหรือฝึกอบรม

8.1 เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจให้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



9. ด้านการประสานงาน
 เทศบาลนครนนทบุรีขาด
 การประชาสัมพันธ์การ
 ประสานงานทั้งภายใน
 และภายนอก

บุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด
 หรือบุคลากรขาดความพร้อม
 ตนเองจะต้องร่วมรับผิดชอบด้วย
 จึงรวมอำนาจไว้ที่ตนเอง

8.2 ผู้บริหารบางส่วนของ
 เทศบาลนครนนทบุรีขาดความรู้
 ความเข้าใจในเรื่องการกระจาย
 อำนาจหรือการแบ่งอำนาจให้แก่
 บุคลากรอื่นเพื่อให้บุคลากรนั้นมี
 อิสระในการปฏิบัติงาน

9.1 บุคลากรบางส่วนของ
 เทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็น
 ความสำคัญของการ
 ประชาสัมพันธ์การประสานงาน
 ทั้งภายในและภายนอก

9.2 บุคลากรบางส่วนของ
 เทศบาลนครนนทบุรีขาดการ
 ฝึกอบรมในเรื่องการ
 ประชาสัมพันธ์การประสานงาน
 ทั้งภายในและภายนอก การมี
 มนุษย์สัมพันธ์และการเป็นผู้
 ประสานงานที่ดี

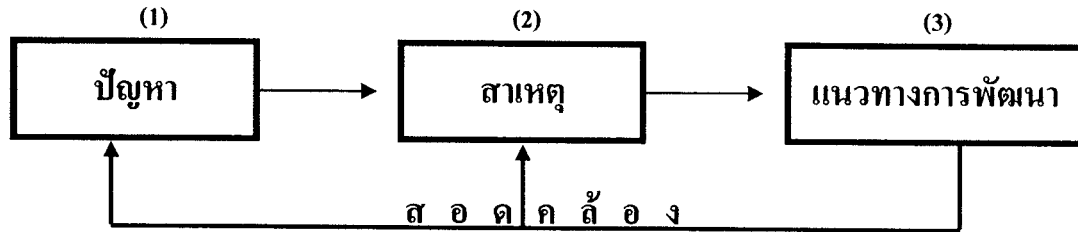
บุคลากรที่ปฏิบัติงาน และมี
 จิตสำนึกร่วมรับผิดชอบเมื่อ
 บุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด
 หรือบุคลากรขาดความพร้อม
 ในการปฏิบัติงาน

8.2 เทศบาลนครนนทบุรีควร
 พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร
 ทูกระดับในเรื่องการกระจาย
 อำนาจหรือแบ่งอำนาจให้แก่
 บุคลากรอื่นเพื่อให้บุคลากรนั้น
 มีอิสระในการปฏิบัติงาน

9.1 เทศบาลนครนนทบุรีควร
 พัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากร
 ทูกระดับเห็นความสำคัญใน
 เรื่องการ ประชาสัมพันธ์การ
 ประสานงานทั้งภายในและ
 ภายนอก

9.2 เทศบาลนครนนทบุรีควร
 จัดการฝึกอบรมแก่บุคลากร
 ในเรื่องการประชาสัมพันธ์การ
 ประสานงานทั้งภายในและ
 ภายนอก การมีมนุษย์สัมพันธ์
 และการเป็นผู้ประสานงานที่ดี

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



10. ด้านการรายงาน

การประเมินผลและ
ควบคุมตรวจสอบผลการ
ปฏิบัติงานของเทศบาล
นครนนทบุรี ขาดการใช้
เทคโนโลยีที่ทันสมัย

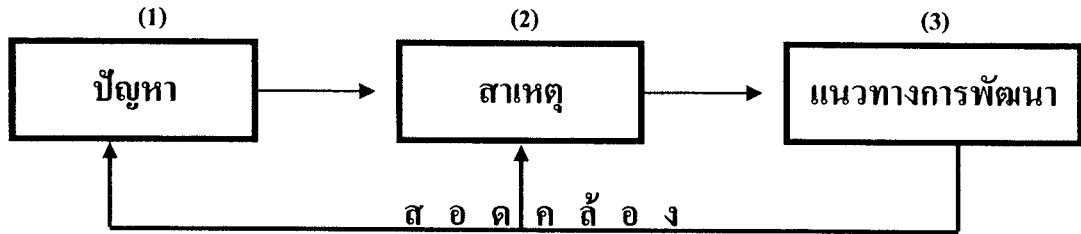
10.1 ผู้บริหารบางส่วนของ
เทศบาลนครนนทบุรีไม่เห็นถึง
ความสำคัญและความจำเป็นของ
การประเมินผลและการควบคุม
ตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้
เทคโนโลยีที่ทันสมัย

10.2 บุคลากรของเทศบาลนคร
นนทบุรีขาดความรู้ความเข้าใจใน
เรื่องการประเมินผลและควบคุม
ตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยใช้
เทคโนโลยีที่ทันสมัย

10.1 เทศบาลนครนนทบุรีควร
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร
ทุกระดับให้เห็นถึงความสำคัญ
และความจำเป็นของการ
ประเมินผลและการควบคุม
ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดย
ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
นอกจากนั้น ควรสนับสนุนให้
หน่วยงานและบุคคลภายนอก
เช่น สื่อมวลชนและประชาชน
ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ
ประเมินผลและการควบคุม
ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดย
ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่ม
มากขึ้น

10.2 เทศบาลนครนนทบุรีควร
ฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับให้
มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง
การประเมินผลและควบคุม
ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดย
ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา

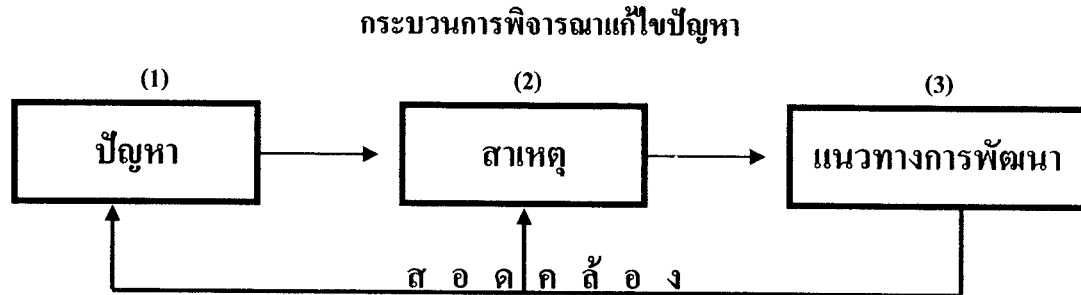


11. ด้านการงบประมาณ
 เทศบาลนครนนทบุรีไม่
 เปิดโอกาสให้ประชาชน
 เข้ามามีส่วนร่วมในการ
 จัดสรรงบประมาณมาก
 เท่าที่ควร

11.1 ผู้บริหารบางส่วนของ
 เทศบาลนครนนทบุรีมีจิตใจหรือ
 เจตนาที่ไม่ต้องการเปิดโอกาสให้
 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
 การจัดสรรงบประมาณ

ควรประเมินผลด้วยว่าบุคลากร
 ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำ
 ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้
 ประโยชน์จริงหรือไม่เพียงใด
 เทศบาลนครนนทบุรีควร
 พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร
 ทูกระดับให้เห็นถึงความสำคัญ
 และความจำเป็นของการ
 ประเมินผลและการควบคุม
 ตรวจสอบการปฏิบัติงานโดย
 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้นำ
 ความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้
 ประโยชน์จริงหรือไม่เพียงใด

11.1 เทศบาลนครนนทบุรีควร
 พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร
 ทูกระดับในเรื่องการมีจิตใจ
 หรือเจตนาที่เปิดโอกาสให้
 ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
 การจัดสรรงบประมาณ



11.2 ผู้บริหารบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ

11.2 เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ

ภาพที่ 5.1 ภาพรวม ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้

นอกจากการอภิปรายผลข้างต้นนี้แล้วนี้ ผู้ศึกษายังได้อภิปรายผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ด้วย โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต” เนื่องจากในปัจจุบันเทศบาลนครนนทบุรีมีการควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ เทศบาลนครนนทบุรีได้เห็นความสำคัญของประชาชนในพื้นที่เพิ่มขึ้น โดยได้ตั้งอาสาสมัครสาธารณสุขของเทศบาลนครนนทบุรีขึ้นมาช่วยในการดูแลพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ของตนเอง และได้มีการประสานงานระหว่างเทศบาลนครนนทบุรีกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในแต่ละพื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งได้จัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการในพื้นที่เพิ่มขึ้นด้วย

2) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีสูงกว่าเทศบาลใกล้เคียง” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลนครนนทบุรีเป็นหน่วยงานภาครัฐซึ่งเกิดขึ้นใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการแบ่งส่วนราชการ และแบ่งอำนาจหน้าที่ให้มาดูแลตามนโยบายกระจายอำนาจของรัฐบาล ทำให้โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กระบวนการปฏิบัติงานยุ่งยากต้องใช้เวลา นาน โดยเทศบาลใกล้เคียงก็มีลักษณะเดียวกัน ทำให้การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความแตกต่างกับเทศบาลใกล้เคียงมากนัก กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง

3) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีมีความสำนึกและความรับผิดชอบ สูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงอื่นที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลนครนนทบุรีเป็นหน่วยงานภาครัฐซึ่งเกิดขึ้นไม่นาน มีการแบ่งส่วนราชการและแบ่งอำนาจหน้าที่ให้มาดูแลตามนโยบายกระจายอำนาจของรัฐบาล ทำให้โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ กระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้งสายการบังคับบัญชายุ่งยากพอสมควร เช่นนี้ แตกต่างจากสถานีอนามัยของกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่ที่รับผิดชอบงานมาช้านานแล้ว บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่มากกว่า เกี่ยวกับการประสานงาน การแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ภายในพื้นที่ ส่วนเทศบาลนครนนทบุรียังขาดบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ ขาดผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพ อีกทั้งงบประมาณที่ได้รับนำไปใช้ไม่คุ้มค่ากับผลงานที่เกิดขึ้นจริง เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง

4) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มอำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากเทศบาลนครนนทบุรีเป็นหน่วยงานภาครัฐซึ่งเกิดขึ้นไม่นาน และอยู่ในช่วงการพัฒนา งาน อีกทั้งองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน รวมทั้งบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรียังมีความรู้ไม่เพียงพอในการให้บริการ จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง

5) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า “ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน” เนื่องจากเทศบาลนครนนทบุรีเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่หลัก คือ การอำนวยความสะดวก และให้บริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เทศบาลนครนนทบุรีได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมากเพียงพอจนทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากในการศึกษารุ่นนี้ได้ใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” ดังนั้น ในหัวข้อนี้จึงจัดแบ่งหัวข้อย่อยเป็น 11 ด้าน ตามกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ ก่อนอื่น ผู้ศึกษาขอเสนอแนะข้อเสนอแนะโดยรวมสำหรับทั้ง 11 ด้าน ซึ่งมีจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

หนึ่ง โดยปกติผู้บริหารของเทศบาลควรต้องมีความรู้ด้านการบริหารจัดการ แต่ผู้บริหารที่มาจากคัดเลือกตั้งหรือฝ่ายการเมืองของเทศบาลบางส่วนอาจขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการ หรือมีความรู้ความเข้าใจไม่มากเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารดังกล่าวจึงควรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อให้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการทั้ง 11 ด้าน โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามามีส่วนสำคัญในการจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารดังกล่าว

สอง เทศบาลนครนนทบุรีควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการทั้ง 11 ด้าน และควรมีการประเมินผลด้วยว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้มากน้อยเพียงใด

สาม เทศบาลนครนนทบุรีควรสนับสนุนให้ประชาชนและหน่วยงานภายนอกในรูปของคณะกรรมการจากภายนอกที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการทั้ง 11 ด้าน ของบุคลากรทุกระดับ

สี่ เทศบาลนครนนทบุรีควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการทั้ง 11 ด้าน

สำหรับข้อเสนอแนะแต่ละด้านรวม 11 ด้าน มีดังนี้

3.1.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย

เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น โดยเทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และนโยบายนั้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยรวม เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 43-45) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์และการพัฒนา” ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดนโยบายต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยรวม

3.1.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ มี 2 ข้อ

หนึ่ง เทศบาลนครนนทบุรีควรฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีที่ปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งทุกคนจะต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งประสานงานกับผู้อื่นด้วย เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชันนทมนี (ปัญญานันทภิกขุ) (2550: 21-22) อ้างถึงในอุคร ตันติสุนทร ในปี พ.ศ. 2550 เรื่อง “ธรรมะกับการเมือง” ที่ว่า แนวทางการพัฒนาประเทศชาติและประชาชนของผู้บริหารและประชาชน เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกันถ้าเรือไปถึงฝั่ง เราก็ไปถึงฝั่งด้วยกันทุกคนจะต้องรู้จักหน้าที่ ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามและประสานงานระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่งคือความสุขความเจริญของทุกคนตามที่เราปรารถนา

สอง เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ในเวลาเดียวกัน เทศบาลนครนนทบุรีควรมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่หน่วยงานหรือบุคลากรระดับต่าง เช่นนี้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ นางพรนฤมล เทียนทอง เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2550 เวลา 11.00 ถึง 12.00 น. รวม 60 นาที ว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีได้มีการมอบอำนาจให้บุคลากรระดับต่างดำเนินการอย่างเต็มที่ มีการชี้แจงและแก้ไข พัฒนาการบริหารจัดการร่วมกับคณะผู้บริหารระดับสูงและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

3.1.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม มี 4 ข้อ

หนึ่ง เทศบาลนครนนทบุรีควรฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีที่ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

สอง เทศบาลนครนนทบุรีควรควรรณรงค์ในเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความสุจริตด้วย เพื่อให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมนั้น สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ ของ ชุมพล จันปุ่ม (2547) วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เขตอำเภอภักดีชุมพล” จังหวัดชัยภูมิ ได้ศึกษาไว้และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย การมีจิตสำนึกในการให้บริการ ความเสียสละ การอุทิศตนใน

การปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและยุติธรรม ความมีวินัย ตลอดจนการสร้าง ความเข้าใจ กับสมาชิกและการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก

สาม เทศบาลนครนนทบุรีควรประชาสัมพันธ์ให้เห็นคุณค่าของผู้กระทำ ความดีโดยยกย่องสุจริตชนและต่อต้านผู้ประพฤติทุจริต

สี่ เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบทั้งจากภายใน และภายนอก เช่น ประชาชนและสื่อมวลชน อย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพโดยไม่คำนึงถึงพวก เดียวกัน และควรมีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เฉพาะ เรื่องการสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบด้านคุณธรรม ของหน่วยงานและบุคลากรนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 428) ใน “ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ที่ได้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงาน ภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบคุณธรรมและจริยธรรมของฝ่ายการเมืองและฝ่าย ประจำของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มขึ้น กล่าวคือ สาเหตุสำคัญของการประพฤติดี ขอบในวงราชการมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติดีขอบนั้น สืบเนื่องมาจาก คุณธรรมหรือจริยธรรมหรืออาจเรียกว่าจิตใจ จิตสำนึก จิต วิญญาณ และอุดมการณ์ของเจ้าหน้าที่ ของรัฐนั้น กล่าวได้ว่าคุณธรรมหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ของรัฐอันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและ ประชาชนโดยรวม กอปรกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งอาจเนื่องจากเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ แนวโน้มการบริหารจัดการจะเป็น ไปในทิศทางที่สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้าไป มีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้นด้วย สำหรับตัวอย่างบุคคลหรือ หน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน และสื่อมวลชน เป็นต้น

3.1.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

เทศบาลนครนนทบุรีควรกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจไปยังผู้บริหาร ระดับรองลงเพิ่มมากขึ้นอย่างเพียงพอเพื่อให้การให้บริการครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น โดยมีเป้าหมายให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน สังคม หรือส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น เฉพาะเรื่อง การมีเป้าหมายของการให้บริการที่เน้นประชาชนหรือส่วนร่วนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ(2548: 427) ใน“ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ที่เขียนบรรยาย ลักษณะการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนไว้ว่า ควร (1) ยึดถือประชาชนหรือ ผลประโยชน์ ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก โดยแสดงเจตนารมณ์ หรือเน้นเตือนว่า

หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่อำนวยความสะดวก และให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน (2) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น และ (3) กระจายการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้กว้างขวาง ทัวถึง และใกล้ชิดประชาชนมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ เทศบาลนครนนทบุรีควรณรงค์ให้ประชาชนยกย่องส่งเสริมสนับสนุนคนดี โดยเฉพาะ ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพและคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง

3.1.5 การบริหารจัดการด้านการวางแผน มี 2 ข้อ

หนึ่ง ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีควรเห็นความสำคัญและให้ความสำคัญกับการวางแผนปฏิบัติงาน และเมื่อได้ดำเนินการตามแผนไประยะหนึ่งควรตรวจสอบและประเมินผลงาน โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือประเมินในระยะครึ่งแผน และในช่วงสิ้นสุดของแผน เพื่อให้รู้จุดอ่อน จุดแข็ง ข้อบกพร่อง อุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งจะได้หาทางแก้ไข ปรับปรุงแผน ยุทธศาสตร์ให้ดียิ่งขึ้น

สอง เทศบาลนครนนทบุรีควรฝึกอบรมผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ในเรื่องวางแผน เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนนั้น พอเทียบเคียงได้กับผลงานวิทยานิพนธ์ ของ นวพรรณ มัคละพลัง (2546) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอโพธิ์ไทร อำเภอเขมราฐ และกิ่งอำเภอนาตาล จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบุคลากรควรจัดทำแผนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น การจัดเก็บข้อมูลต้องยึดตามความจริง การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผน บุคลากรควรสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตน ควรให้ความรู้แนะนำ บริการประชาชน ควรแก้ไขปัญหาทันต่อความต้องการของประชาชน บริหารงานด้วยความจริงใจ และสนองนโยบายของราชการมากขึ้น

3.1.6 การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ

เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่อง (1) การเห็นถึงความสำคัญของการจัดองค์การที่สนับสนุนการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน และ (2) การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดองค์การที่สนับสนุนการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน เช่น มีการเพิ่มบุคลากรให้มีจำนวนตามกรอบกำลังคนที่เหมาะสมให้เพียงพอต่อการดูแลการให้บริการต่อประชาชนในพื้นที่ลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงเพื่อให้มีการบริการที่รวดเร็วขึ้น และควรปลูกฝังแนวคิดการแบ่งหรือมอบ และการกระจายอำนาจเพื่อการให้บริการแก่ประชาชนได้รวดเร็วยิ่งขึ้น มีการพัฒนา

และยกระดับการให้บริการในระดับสากลมากยิ่งขึ้น เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดองค์การที่สนับสนุนการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชนนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ อูเดร ตันติสุนทร (2549) ในบทความ เรื่อง “ไปคูญี่ปุ่นปฏิรูปรัฐบาลกลาง” มีข้อความตอนหนึ่งว่า หลังจากกรีตเซียล้มไปแล้วเศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนเป็นระบบเศรษฐกิจการตลาด มีการแข่งขันกันอย่างเสรี กว้างขวางทั่วโลก ญี่ปุ่นเห็นว่ารัฐบาลกลางควรจะมีการปฏิรูประบบบริหารเสียใหม่ เพื่อความสามารถในการแข่งขัน จึงได้ตั้งสำนักงานเพื่อการปฏิรูปการบริหารของรัฐบาลกลาง (headquarter for the administration of the central government) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อความคล่องตัว (simple) (2) มีประสิทธิภาพ (efficient) และ (3) ความโปร่งใส (transparent)

3.1.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 4 ข้อ

หนึ่ง เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ตามที่ สมพงษ์ เกษมสิน (การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2544: 8) ได้เขียนอธิบายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล การบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน กล่าวโดยสรุป การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการในการสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์อาจจำแนกได้เป็น 2 ระบบ ได้แก่ (1) ระบบอุปถัมภ์ และ (2) ระบบคุณธรรม ซึ่งในปัจจุบันนิยมใช้ระบบคุณธรรม ขอบเขตของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้าง ๆ มีความครอบคลุมถึงการกำหนดความต้องการ การตอบสนองความต้องการ การธำรงรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สอง ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีควรบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักคุณธรรมมากที่สุด

สาม เทศบาลนครนนทบุรีเป็นหน่วยงานของรัฐในระดับท้องถิ่นที่มีโครงสร้างตามกฎกระทรวง และหน่วยงานภายใน จำนวนข้าราชการและลูกจ้างในส่วนกลางมีจำนวนไม่เพียงพอ บางหน่วยงานมีภารกิจของงานจำนวนมาก แต่ได้รับจัดสรรบุคลากรไม่เพียงพอ บางหน่วยงานมีภารกิจงานน้อยแต่กลับมีอัตราค่าจ้างเกินความจำเป็น อีกทั้งการปฏิบัติงานก็ขาดประสิทธิภาพ การให้บริการในพื้นที่เกิดความล่าช้า ต้องใช้อาสาสมัครสาธารณสุขซึ่งเป็นตัวแทนหน่วยงานราชการเข้าไปช่วยเหลือดูแลประชาชนในพื้นที่แทน ดังนั้น ผู้บริหารของเทศบาลนคร

นทบุริควรเข้าไปดูแลเอาใจใส่ข้าราชการและลูกจ้างรวมถึงอาสาสมัครสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

ที่ เทศบาลนครนนทบุรีควรหาแหล่งงบประมาณมาสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือเพิ่มบุคลากรมากขึ้น เช่น ขอรการสนับสนุนจากภาคเอกชน ในเวลาเดียวกัน ควรใช้งบประมาณและบุคลากรที่มีอยู่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.8 การบริหารจัดการด้านการอำนวยการ

เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการเป็นนักบริหารมืออาชีพให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพในการปฏิบัติงานภาครัฐ และมีจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด หรือบุคลากรขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการเป็นนักบริหารมืออาชีพนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 419) ใน“ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา” ที่กล่าวถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการไว้ว่า ควรเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนและส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น เนื่องจากประเทศเจริญก้าวหน้ามีการต่อสู้แข่งขันกันภายในและภายนอกประเทศประชาชนได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นผนวกกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) และ (พ.ศ. 2550) มีเจตนารมณ์ที่สนับสนุนให้คนดีและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายประจำทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ และเทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกระจายอำนาจหรือแบ่งอำนาจให้แก่บุคลากรอื่นเพื่อให้บุคลากรนั้นมีอิสระในการปฏิบัติงาน

3.1.9 การบริหารจัดการด้านการประสานงาน มี 2 ข้อ

หนึ่ง เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญของการประสานงานทั้งภายในและภายนอก พร้อมกับลงมือหรือดำเนินการประสานงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือหรือเกิดการบูรณาการ อันส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี เช่นนี้ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ นายสรายุทธ บุณณสิน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข หมู่ที่ 9 ตำบลบางเขน อำเภอเมืองจังหวัดนนทบุรี สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2550 เวลา 13.00 ถึง 14.00 น. รวม 60 นาที ว่า ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีดีขึ้นมากจากการที่เทศบาลนครนนทบุรีร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข โดยหน่วยงานในพื้นที่ในการให้บริการทุกชั้นตอนจะเกิดการประสานงานที่ดีและได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นมาก

การปฏิบัติงานจะได้เป็นเนืองนิจขึ้นเดียวกันเกิดการบูรณาการ ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

สอง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ส่วนหนึ่งในการจัดทำ บริการสาธารณะภายในเขตของท้องถิ่นเพื่อสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดทำบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายให้ องค์กรอื่นจัดทำบริการสาธารณะแทนตนก็ได้ ในเวลาเดียวกัน อาจจะเป็นการรวมกลุ่มขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะร่วมกัน ซึ่งถือเป็นความร่วมมือระหว่างองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน การจัดตั้งองค์กร โดยการรวมกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ในรูปแบบต่าง ๆ นี้เป็นการแบ่งเบาภาระให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งโดยตรง

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า เทศบาลนครนนทบุรีซึ่งเป็นองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ยังขาดการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือกับ หน่วยงานอื่นในเรื่องการประสานงานการให้บริการให้เกิดเอกภาพ บูรณาการเป็นเนืองนิจเดียวกัน เทศบาลนครนนทบุรีควรริเริ่มหรือควรศึกษาเรื่องการทำความร่วมมือกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นหรือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการลดหรือประหยัด ค่าใช้จ่ายจากการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างเทศบาลนครนนทบุรี และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดเดียวกันได้มากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีผลให้เกิดการพัฒนาใน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาล และหน่วยงานสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่จะมี การบูรณาการร่วมกันในด้าน (1) ผู้นำ คือการกำหนดเจ้าภาพในการดำเนินงานกิจกรรมแต่ละครั้งให้ ชัดเจน (2) บุคลากร คือการทำงานของบุคลากรทั้ง 2 หน่วยงานจะได้ชัดเจน ตรงประเด็น และ ประชาชนได้รับบริการที่แท้จริง (3) นโยบาย คือเกิดการประสานงานกันในการกำหนดนโยบาย ของทั้ง 2 หน่วยงานที่ชัดเจน ไม่เกิดการซ้ำซ้อน (4) งบประมาณ คือการกำหนดงบประมาณของทั้ง 2 หน่วยงานจะไม่ซ้ำซ้อนกันทำให้สามารถใช้งบประมาณของทั้ง 2 หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้าย (5) การลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานทั้ง 2 หน่วยงาน อันจะทำให้ประชาชนได้รับ บริการอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพต่อไป

3.1.10 การบริหารจัดการด้านการรายงาน มี 2 ข้อ

หนึ่ง เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับให้ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น เทศบาลนครนนทบุรีควรฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดทำรายงานแสดงผล

การปฏิบัติงานไว้เป็นประจำ ในเรื่องการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานไว้เป็นประจำนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 254-255) ใน“หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและกระบวนการ” ที่กล่าวถึง การรายงาน หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับการรายงานเสนอความคิดเห็นหรือยื่นเรื่อง การควบคุมตรวจสอบ รวมทั้งการประเมินผลการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งรวมทั้งการควบคุมโดยประชาชน ในส่วนของการประเมินผลอาจดำเนินการก่อนปฏิบัติงาน รวมตลอดทั้งการจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นประจำ กล่าวคือ การรายงานเป็นวิธีการควบคุมวิธีหนึ่ง โดยทั่วไปในหลักการบริหารสมัยใหม่ นอกเหนือจากการควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานยังมีหน้าที่ทำรายงานเสนอผลการดำเนินงานใน 2 ลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรายงานผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น และการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสภาหรือประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารภายใต้ระบอบประชาธิปไตย และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

สอง เทศบาลนครนนทบุรีควรเสนอรายงาน หรือเสนอผลการปฏิบัติงานต่อประชาชนด้วยการติดประกาศอย่างเปิดเผยเพื่อให้สาธารณชนได้ทราบ รวมทั้งควรแจ้งโดยตรงต่อประชาชน เช่น การจัดส่งเอกสารให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้รับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

3.1.11 การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ มี 3 ข้อ

หนึ่ง เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตใจหรือเจตนาที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งเรื่องการเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการจัดสรรงบประมาณ เช่นนี้ สอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยตรงมากขึ้น ดังนั้น ระบบราชการจำเป็นต้องยอมรับและปรับให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงาน และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นหลักการสากลที่อารยประเทศให้ความสำคัญและเป็นประเด็นหลักที่สังคมไทยให้ความสนใจ เพื่อพัฒนาการเมืองเข้าสู่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามหลักการธรรมาภิบาลที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุก ๆ ฝ่าย ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ล้วนให้ความสำคัญกับการบริหารราชการอย่าง โปร่งใส สุจริต เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมตลอดทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ

สอง เทศบาลนครนนทบุรีควรควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และแผนนั้นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่

สาม เทศบาลนครนนทบุรีควรใช้งบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหา สาเหตุและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในครั้งต่อไป ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ทำให้ได้ทราบและเข้าใจปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้าน (1) การบริหารนโยบาย (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) การวางแผน (6) การจัดองค์การ (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) การอำนวยความสะดวก (9) การประสานงาน (10) การรายงาน และ (11) การงบประมาณ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น

3.2.2 ศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ศึกษาความคิดเห็นของผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน หรือกำนันและผู้ใหญ่บ้าน หรือประชาชน เป็นต้น

3.2.3 ศึกษาในแต่ละด้าน โดยเฉพาะ เช่น ด้านการบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม และการประสานงาน หรือสัมภาษณ์เฉพาะผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะด้านดังกล่าว

3.2.4 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสังเกตหรือสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตต่าง ๆ และประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลนครนนทบุรี

3.2.5 ศึกษาโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.6 ศึกษาเชิงเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี กับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) หรือเปรียบเทียบการบริหารจัดการในระดับเดียวกันกับต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้เทศบาลนครนนทบุรี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.7 ศึกษาแนวโน้มของการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคต

3.2.8 ศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมืองของท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาวิจัยอิทธิพลของนักการเมืองในเทศบาลนครนนทบุรี และนักการเมืองระดับชาติต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

3.2.9 ศึกษาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนที่มีส่วนสัมพันธ์กัน ได้แก่ การพัฒนาภาคประชาชน ภาครัฐ และระบบ

3.2.10 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB กับการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง หรือเปรียบเทียบการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB กับการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อจะได้นำมาข้อมูลมาใช้ในทางวิชาการและในทางปฏิบัติต่อไป

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ดังนี้

3.3.1 **ภาวะความเป็นผู้นำ** ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีควรมีภาวะความเป็นผู้นำ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รวมทั้งมีวิชาความรู้ด้านการบริหารจัดการด้วย ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เมื่อเป็นเช่นนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ/หรือ สถาบันการศึกษา ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้น รัฐบาลหรือรัฐสภาควรดำเนินการให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นออกกฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มาจากกรเลือกตั้ง หรือฝ่ายการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งรวมทั้งเทศบาล จะต้องผ่านหลักสูตรการพัฒนาหรือฝึกอบรมภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งรวมทั้งผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว ก็จะต้องเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมด้วย โดยผู้บริหารทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่เข้าดำรงตำแหน่ง และควรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมซ้ำทุก 1-2 ปี เป็นต้น

3.3.2 การเปิดเผยงบประมาณต่อสาธารณชน เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีจึงควรเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณของหน่วยงานต่อสาธารณชนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานภายนอกได้รับทราบและสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้จากการตรวจสอบของสภาเทศบาล หรือการตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

3.3.3 การส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล เทศบาลนครนนทบุรีควรนำบทบัญญัติที่สำคัญเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน การปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบหน่วยงานของรัฐ การเสนอกฎหมายหรือเทศบัญญัติ การยับยั้ง และกระบวนการถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญในเทศบาล การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล เป็นต้น โดยควรนำมาจากกฎหมายที่สำคัญ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และพระราชบัญญัติว่าด้วยการเสนอราคาต่อหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น มาประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของเทศบาลและดำเนินการตรวจสอบการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ได้อย่างถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายแต่ละฉบับเพิ่มมากขึ้น

3.3.4 การป้องกันความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารจัดการพื้นที่ของเทศบาลนครนนทบุรีเกิดความเป็นเอกภาพและเกิดการบูรณาการในการบริหารจัดการ และเพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและบริการสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต หน่วยงานที่สำคัญ 2 หน่วยงาน คือ เทศบาลนครนนทบุรีและหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุขควรประสานงานหรือร่วมมือกันในเรื่อง (1) การวางแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (2) การกำหนดหรือจัดแบ่งบทบาทและภารกิจของหน่วยงานทั้ง 2 ให้ชัดเจนว่า กิจกรรมใดใครเป็นเจ้าของหลักและเจ้าภาพรอง (3) การ

จัดแบ่งสัดส่วนงบประมาณของกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกันและเรื่องเดียวกันให้ชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน และสิ้นเปลืองงบประมาณ และ (4) การประเมินผลความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของทั้ง 2 หน่วยงานว่าทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตามความต้องการของประชาชนมากน้อยเพียงใด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข (2550) “ข้อมูลอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศ
กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข” ค้นคืนวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.moph.go.th>
- คณัฐนันท์ อนันต์สินชัย (2547) “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารจัดการขององค์การ
บริหารส่วนตำบลบ้านท่าแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ชุมพล จันปุ่ม (2547) “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุน
หมู่บ้านและชุมชนเมือง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบาย
สาธารณะ) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ฉานฉวงค์ บุรพัฒน์ กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
กระทรวงสาธารณสุข ค้นคืนวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.moph.go.th>
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) องค์การและการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นพวรรณ มังคละพลัง (2546) “แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ศึกษากรณีอำเภอโพธิ์ไทร อำเภอเขมราฐ และกิ่งอำเภอนาตาล จังหวัด
อุบลราชธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประจักษ์ ผลเรือง (2546) “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน” วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พระราชันท์มณี (ปัญญาบัณฑิตศึกษา) (2550) “ปาฐกถาธรรม เรื่อง ธรรมะกับการเมือง”
พิมพ์เผยแพร่โดย นายอุดร ตันติสุนทร ประธานมูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
บพิศการพิมพ์
- “พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496” ใน ราชกิจจานุเบกษา (วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2496)
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง “การปกครองส่วนท้องถิ่น” ค้นคืนวันที่ 1 กรกฎาคม 2550
จาก <http://www.meechailaw.com>
- “พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542” กรุงเทพมหานคร นามีนุกพัฒน์สิเคชั่น
รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โรงพิมพ์
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534) “ชี้ความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- _____ . (2548) *แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์* หน้า 8 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- _____ . (2549) *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: การประยุกต์และการพัฒนา* หน้า 43-45 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- _____ . (2549) *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: การประยุกต์และการพัฒนา* หน้า 61-62 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- _____ . (2549) *หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ* หน้า 170-171 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- _____ . (2550) “แนวคิด และความหมายการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ . (2550) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายการบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ . (2550) “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ค้นคืนวันที่ 26 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ . (2550) “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 30 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ . (2550: 5) *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ* กรุงเทพมหานคร ออฟเซ็ท ครีเอชั่น
- ศิรินทร์ รุกปล้ำ (2548) “การบริหารการพัฒนาองค์กรผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการพัฒนา* หน้าที่ 8 หน้าที่ 42 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อุคร ตันติสุนทร (2549) “ไปคู่มือปฎิรูปรัฐบาลกลาง” *มติชน*
- Cronbach, L.J. (1951) “Coefficient alpha and the internal structure of tests” *Psychometrika* 16 : (297-334)
- Yamane, Taro. (1967) *Statistics, An Introductory Analysis*. 2^{ed} New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ มสธ.พิเศษ1/2550

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 กันยายน 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลนครนนทบุรี

เนื่องด้วย นางสาวสุทธาดา นฤคนธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัญหาสาเหตุและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี” ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเทศบาลนครนนทบุรี และอาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามแบบสอบถามที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



ที่ มสช.พิเศษ 1/2550

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 กันยายน 2550

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

เนื่องด้วย นางสาวสุดชาดา นฤคนธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี” ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากร อาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาลนครนนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย ตามแบบสอบถามที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามวิทยานิพนธ์

แบบสอบถาม

เรื่อง “การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ตามความเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุข” ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางแก่เทศบาลในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อท่าน และเทศบาลในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี 11 ด้าน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. ประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม (1) อาสาสมัครสาธารณสุข (2) ตำบล.....
2. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
3. อายุ (1) ต่ำกว่า 20 ปี (2) 20 – 39 ปี
 (3) 40 – 59 ปี (4) 60 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 (3) สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
5. ระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข
 (1) ต่ำกว่า 5 ปี (2) 5 ปีขึ้นไป
 (3) 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี 11 ด้าน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดข้อละเครื่องหมายเดียว

2.1 การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. เทศบาลนครนนทบุรีมีนโยบายที่ความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน			
2. เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางนโยบาย			
3. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบายสูง			
2.2 การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่			
4. เทศบาลนครนนทบุรีกำหนดอำนาจหน้าที่ได้อย่างชัดเจน			
5. บุคลากรในเทศบาลนครนนทบุรีมีอำนาจหน้าที่มากเพียงพอในการปฏิบัติงาน			
6. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่สูง			
2.3 การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
7. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต			
8. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน			
9. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรมสูง			
2.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
10. เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการ โดยยึดถือประโยชน์เพื่อประชาชนหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง			

2.4 การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
11. เทศบาลนครนนทบุรีมีการให้บริการประชาชนโดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วม			
12. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคมสูง			
2.5 การบริหารจัดการด้านการวางแผน			
13. เทศบาลนครนนทบุรีมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด			
14. เทศบาลนครนนทบุรีมีการประเมินผลแผนปฏิบัติงานเป็นประจำ			
15. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการวางแผนสูง			
2.6 การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ			
16. เทศบาลนครนนทบุรีจัด โครงสร้างของหน่วยงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน			
17. เทศบาลนครนนทบุรีจัด โครงสร้างหน่วยงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชน			
18. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การสูง			
2.7 การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
19. เทศบาลนครนนทบุรีวางแผนกำลังคนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร			
20. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ			
21. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สูง			

2.8 การบริหารจัดการด้านอำนาจ	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
22. เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการสั่งการและการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารทุกระดับอย่างเพียงพอชัดเจน			
23. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน			
24. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการอำนาจสูง			
2.9 การบริหารจัดการด้านการประสานงาน			
25. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความขัดแย้งกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร			
26. เทศบาลนครนนทบุรีได้วางระบบการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ			
27. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการประสานงานสูง			
2.10 การบริหารจัดการด้านการรายงาน			
28. เทศบาลนครนนทบุรีได้ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง			
29. เทศบาลนครนนทบุรีเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากเพียงพอ			
30. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการรายงานสูง			
2.11 การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ			
31. เทศบาลนครนนทบุรีใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			

2.11 การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
32. เทศบาลนครนนทบุรีจัดสรรงบประมาณสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ			
33. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณสูง			
34. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการสูง ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

3.1 ปัญหาการบริหารจัดการด้านบริหารนโยบาย	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
35. การกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าที่ควร			
36. การกำหนดนโยบายของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับสถานการณ์			
3.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่			
37. เทศบาลนครนนทบุรีรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารมากเกินไป			
38. บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			
3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
39. บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดความซื่อสัตย์สุจริต			

3.3 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
40. บุคลากรบางส่วนของเทศบาลนครนนทบุรีใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง			
3.4 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
41. การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีไม่คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร			
42. เทศบาลนครนนทบุรีให้บริการยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่รับผิดชอบ			
3.5 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการวางแผน			
43. การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามแผน			
44. การวางแผนปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน			
3.6 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ			
45. การจัดองค์การของเทศบาลนครนนทบุรีไม่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการประชาชน			
46. เทศบาลนครนนทบุรีไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และสายการบังคับบัญชา			
3.7 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
47. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีไม่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมมากเท่าที่ควร			
48. เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง			
3.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านอำนาจการ			
49. เทศบาลนครนนทบุรีมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป			

3.8 ปัญหาการบริหารจัดการด้านอำนาจการ	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
50. บุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงานมากเท่าที่ควร			
3.9 ปัญหาการบริหารจัดการด้านประสานงาน			
51. เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า			
52. เทศบาลนครนนทบุรีขาดการประชาสัมพันธ์การประสานงานทั้งภายในและภายนอก			
3.10 ปัญหาการบริหารจัดการด้านรายงาน			
53. เทศบาลนครนนทบุรีรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาล่าช้า			
54. การประเมินผลและควบคุมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครนนทบุรีขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย			
3.11 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ			
55. การบริหารงบประมาณของเทศบาลนครนนทบุรียังไม่ประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด			
56. เทศบาลนครนนทบุรีไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณมากเท่าที่ควร			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี 11 ด้าน

4.1 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
57. เทศบาลนครนนทบุรีควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น			

4.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
58. ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีควรลดอำนาจหน้าที่ลง และมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น			
4.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
59. เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่องาน เสียสละ และเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม			
4.4 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
60. การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีควรมีเป้าหมายการให้บริการเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน สังคมหรือส่วนรวมเพิ่มขึ้น			
4.5 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการวางแผน			
61. เทศบาลนครนนทบุรีควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และควรนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างจริงจัง			
4.6 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ			
62. การจัดโครงสร้างหรือการจัดหน่วยงานของเทศบาลนครนนทบุรีควรปรับให้เล็กลงเพื่อประหยัดงบประมาณ			
4.7 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
63. เทศบาลนครนนทบุรีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น			
4.8 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการอำนาจการ			
64. เทศบาลนครนนทบุรีควรแบ่งอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการลงไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมากขึ้น			

4.9 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
65. เทศบาลนครนนทบุรีควรเน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการประสานงานอย่างเป็นระบบ และเป็นการสร้างเครือข่ายการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น			
4.10 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการรายงาน			
66. เทศบาลนครนนทบุรีควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น			
4.11 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ			
67. เทศบาลนครนนทบุรีควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมพื้นที่เพิ่มมากขึ้น			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อภาพรวมการบริหารจัดการ และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี

ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
68. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
69. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีสูงกว่าเทศบาลใกล้เคียง			
ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี			
70. ในภาพรวม เทศบาลนครนนทบุรีซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญและความรับผิดชอบสูงกว่าหน่วยงานใกล้เคียงอื่นที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค			

ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
71. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มที่อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน			
72. ในภาพรวม การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก

การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทักเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการ
ของเทศบาลนครนนทบุรี

สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทักเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ นางพรนฤมล เทียนทอง เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2550 เวลา 11.00 น. ถึง 12.00 น. รวม 60 นาที ณ เทศบาลนครนนทบุรี นางพรนฤมล เทียนทอง เป็นบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรี ได้มีความคิดเห็น ดังนี้

1.1 การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีมีศักยภาพสูง เนื่องจากมีงบประมาณเพียงพอ สามารถผลิตเครื่องมือและสนับสนุนการทำงาน ได้อย่างเต็มที่

1.2 ปัญหาในการจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีน้อยมากเนื่องจากมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานในพื้นที่

1.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนนทบุรี มีดังนี้

1.3.1 พยายามสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกระจายการให้บริการให้ทั่วถึง ทุกคนทุกชุมชน

1.3.2 ได้มีการชี้แจงและแก้ไข พัฒนาการบริหารจัดการร่วมกับคณะผู้บริหารและผู้ร่วมงานอยู่เสมอ

1.4 ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีในปัจจุบัน มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

1.5 เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการที่ดี เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นเช่น สถานีอนามัยในพื้นที่

1.6 ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีอยู่ในระดับที่ดี

สรุปผลการสัมภาษณ์ นางพรนฤมล เทียนทอง พบว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีมีศักยภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจากมีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเทศบาลนนทบุรี ดังนี้ (1) เทศบาลนครนนทบุรีมีการพัฒนาให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกระจายการให้บริการอย่างทั่วถึง และ (2) เทศบาลนครนนทบุรีจัดให้มีการชี้แจงและแก้ไขพัฒนาการบริหารจัดการ โดยประชุมร่วมกับคณะผู้บริหาร และผู้ร่วมงานทุกระดับอยู่เสมอ การเปรียบเทียบภาพรวม

การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นได้ดี และภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีมีศักยภาพสูงขึ้นกว่าปัจจุบัน

2. การสัมภาษณ์ นายสรยุทธ บุรณสิน ประธานอาสาสมัครสาธารณสุข หมู่ที่ 9 ตำบลบางเขน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2550 เวลา 13.00 น. ถึง 14.00 น. รวม 60 นาที ณ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี ได้มีความคิดเห็น ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ยังมีเจ้าหน้าที่น้อยไม่เพียงพอ การดูแลปัญหาสุขภาพยังต้องอาศัยอาสาสมัครสาธารณสุขอยู่

2.2 ปัญหาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีคือ เดิมอาสาสมัครสาธารณสุขอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในพื้นที่ ทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขต้องแบ่งแยกการทำงาน ส่วนใหญ่ อาสาสมัครสาธารณสุขในเทศบาล กับอาสาสมัครสาธารณสุขเดิมของกระทรวงสาธารณสุขจะเป็นบุคคลคนเดียวกัน ส่วนงบประมาณแยกกันคนละกระทรวง จึงบางครั้งการทำงานซ้ำซ้อนและบางครั้งไม่สอดคล้องกัน

2.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรียังเหมือนเดิม

2.4 ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี ในปัจจุบันกับในอดีต พบว่า

2.4.1 ในอดีตสถานีอนามัย ซึ่งขึ้นตรงกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีการบริหาร โดยตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ให้อาสาสมัครสาธารณสุขดูแลเป็นหูเป็นตาแทน การทำงานก็เป็นไปด้วยดี สถานีอนามัยจะดำเนินการอะไรก็มีอาสาสมัครสาธารณสุขเข้ามาช่วย และมีเงินงบประมาณจากกระทรวงสาธารณสุขมาดำเนินการ 7,500 บาท/ปี โดยอาสาสมัครสาธารณสุขบริหารศูนย์กันเอง มีเจ้าหน้าที่ของสถานีอนามัยคอยช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษา

2.4.2 ในปัจจุบัน ได้ขยายให้เทศบาลมาดูแลในพื้นที่เดียวกันจึงทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขเกิดขึ้นอีกคืออาสาสมัครสาธารณสุขของเทศบาล และอาสาสมัครสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข ทำงานร่วมกันและมีงบประมาณให้ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน 10,000 บาท/ปี การดำเนินงานเพิ่มขึ้น

2.5 เทศบาลนครนนทบุรีมีการบริหารจัดการเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เช่นสถานีนอนมัยในพื้นที่ พบว่าการปฏิบัติงานส่วนมากจะทำโดยไม่ค่อยแจ้งให้หน่วยงานอื่นทราบ เทศบาลถือว่าดำเนินงานในท้องที่ของตนเอง ส่วนใหญ่เทศบาลมีงบประมาณของเทศบาลเองด้วย

2.6 ภาพรวมการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี พบว่าถ้าเทศบาลร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่ ทุกขั้นตอนจะเกิดการประสานงานที่ดีและได้ผลการดำเนินงานที่ดีมาก การปฏิบัติงานจะได้เป็นเนื้องานขึ้นเดียวกันเกิดการบูรณาการ ประชาชนจะได้รับบริการที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

สรุปผลการสัมภาษณ์ นายนายสรายุทธ บุรณสิน พบว่า การบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี มีปัญหาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอ การดูแลสุขภาพยังต้องอาศัยอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่อยู่ และอาสาสมัครสาธารณสุขของเทศบาลกับอาสาสมัครสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขเป็นบุคคลคนเดียวกัน แต่งบประมาณที่ได้มาจาก 2 แห่ง คือเทศบาลนครนนทบุรี กับกระทรวงสาธารณสุข ทำให้การดำเนินงานในพื้นที่ยังซ้ำซ้อนกันและไม่สอดคล้องกัน ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีควรมีการประสานงานกันระหว่างบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีกับกระทรวงสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดการซ้ำซ้อนของการดำเนินงานและงบประมาณ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ยังมีซ้ำซ้อนของการดำเนินการกันอยู่ ภาพรวมแนวโน้มการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรีพบว่าถ้าเทศบาลนครนนทบุรีร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุขในพื้นที่ทุกขั้นตอนจะเกิดการประสานงานที่ดีและได้ผลการดำเนินงานที่ดี การปฏิบัติงานจะได้เป็นเนื้อเดียวกันเกิดการบูรณาการ ประชาชนจะได้รับบริการที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุดชาดา นฤคนธ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 กรกฎาคม 2507
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษาปริญญา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2535
สถานที่ทำงาน	สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ 7