

5000

**การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต**

นางสาวจุไรพร อนันตยานุกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Development and the Trend of Efficiencies Management Administration of the
Phuket Provincial Administrative Organization**

Miss Juraiporn Anantayanukul

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

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต
ชื่อและนามสกุล นางสาวจุไรพร อนันตยานุกุล
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ
2. อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์อุตุร ตันตีสุนทร)

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

..... กรรมการ
(อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปเกล้า)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
บริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

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

วันที่...13...เดือน.....สิงหาคม..... พ.ศ.2552..

ชื่อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ผู้วิจัย นางสาวจุไรพร อนันตยานุกูล **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต (2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และ (3) แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้งนี้ ได้นำ แฟ้มส-โพสคอร์ด มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งการหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.93 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมทั้งประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวม 1,220 คน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2550 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2550 รวบรวมแบบสอบถามเมกลับคืนมา 1,098 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 ของแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนสถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญอีกด้วย

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และมีความเห็นว่า (1) ปัญหาที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการประชาชน รวมทั้งการกระจายอำนาจของรัฐบาลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่มากเพียงพอ (2) แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มขึ้น รวมทั้งการกระจายอำนาจของรัฐบาลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเพื่อให้เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ ทำนองเดียวกับกรุงเทพมหานคร และ (3) แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ที่สำคัญคือ การกำหนดนโยบายของผู้บริหารที่ชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

คำสำคัญ การพัฒนาและแนวโน้ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

Thesis title: Development and the Trend of Efficiencies Management Administration of the Phuket Provincial Administrative Organization

Researcher: Miss. Juraiporn Anantayanukul; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2008

Abstract

The objectives of this research were to study (1) problems of management administration efficiencies of Phuket Provincial Administrative Organization, (2) development guidelines of management administration efficiencies of the Phuket Provincial Administrative Organization, and (3) trend of management administration efficiencies of the Phuket Provincial Administrative Organization. The conceptual framework of PAMS-POSDCoRB was applied to this study.

The study was a survey research using questionnaires. The questionnaires were tested for validity and reliability of questionnaire at 0.93 level. The sample groups of 1,220 were the political and permanent officials of the Phuket Provincial Administrative Organization and people in the area of the Phuket Provincial Administrative Organization. The field data was collected during September 1, 2007 to October 31, 2007. 1,098 out of 1,220 sets of questionnaire were collected, equal to 90.0 % of the total samples. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and t-test. Also, in-dept interview of experts was applied.

The study results found that the samples agreed at medium level toward the problems, development guidelines and trend of efficiencies management administration of the Phuket Provincial Administrative Organization, and agreed that (1) the important problems were the disorganization of policy formation and people needs and the government's insufficient decentralization of power to the Organization; (2) the important development guidelines were the wider opportunity to people to participate in the Organization's policy formation including the government's decentralization of power to the Organization to become a large local-government organization as the Bangkok Metropolitan Authority; and (3) the important trend of efficiencies management administration of the Organization was the distinctive and organized policy formation of the executives coincided with people needs.

Keywords: Development and Trend, Management Administration Efficiencies, Phuket Provincial Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ รุปกล้า และอาจารย์อุตร ตันตีสุนทร ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะด้วยดีตลอดมา ส่งผลให้การทำรายงานการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ สามารถนำเสนอเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ ทั้งสามท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชทุกท่าน เพื่อนักศึกษา MPA1, MPA2, MPA3 และ MPA4 ที่ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันตลอดเวลา

ท้ายสุด ผู้ศึกษาขอมอบความดีและคุณประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ แด่บิดา มารดา, พี่สาว, พี่ชาย และญาติทุกท่านของผู้ศึกษา ตลอดจนคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่เคยอบรมสั่งสอน ศิษย์ เพื่อน ๆ ทุกคน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และพี่น้องประชาชนในจังหวัดภูเก็ต ที่ให้ความร่วมมือในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี

จุไรพร อนันตยานุกูล

ธันวาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	5
ข้อจำกัดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	11
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ)	17
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (ตัวแปรตาม)	24
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	27
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน จังหวัด	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
ระยะเวลาการทำวิจัย	62
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง	65
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	67
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง	97
ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาและแนวโน้มใน การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	107
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
สรุปการวิจัย	108
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	141
ก การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ	142
ข แบบสอบถาม	146
ประวัติผู้วิจัย	154

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่	54
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จำแนกตามประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
ตารางที่ 3.3 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	63
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,098) แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	66
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน	68
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำแนก ตามแนวทางการพัฒนาทั้ง 11 ด้าน	72
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	77
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต	82
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้ม ของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามจำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง	84
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้ม ของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้านจำแนกตามอายุ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปี	88
ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้ม ของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับ ปริญญาตรี	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ <u>หนึ่ง</u> ปัญหา <u>สอง</u> แนวทางการพัฒนา <u>สาม</u> แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต <u>สี่</u> ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต.....	98
--------------	--	----

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้	4
ภาพที่ 2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร จัดการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB	23
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	47
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม	60
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB โดยนำ กรอบแนวคิดทางวิชาการที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้	123

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวิวัฒนาการมาจากสภาจังหวัดซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ต่อมา ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 รวมทั้งประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 จนกระทั่ง วันที่ 5 พฤศจิกายน 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 อันเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่จากเดิมที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัด รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเหมาะสม สามารถบริหารตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ได้ดียิ่งขึ้น

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2546 นั้น ได้กำหนดให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นในทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยให้เขตจังหวัดเป็นเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีโครงสร้างเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและฝ่ายบริหาร มีอำนาจหน้าที่หลักในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย สนับสนุนราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เท่าที่ผ่านมาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกิดขึ้นได้ประสบปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการบางประการ โดยเฉพาะปัญหาด้านการบริหารนโยบาย เช่น การกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ปัญหาการบริหารอำนาจหน้าที่ เช่น ผู้บริหารบางส่วนใช้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมาก

เกินไป ปัญหาการบริหารคุณธรรม เช่น ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตยังไม่ได้นำคุณธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการมากเท่าที่ควร และปัญหาเรื่องการประสานงาน เช่น ข้าราชการมีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน การประสานงานภายในหน่วยงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เหล่านี้เป็นต้น

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการดังกล่าวนี้ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” โดยใช้กรอบแนวคิดสำคัญ ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร็บ (PAMS-POSDCoRB) การศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อประชาชน องค์การบริหารราชการส่วนจังหวัดภูเก็ตและหน่วยงานอื่น เช่น สถาบันการศึกษา ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ มี 3 ข้อ

2.1 ศึกษาปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งในอดีตและปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) ในอดีตและปัจจุบัน ข้อมูลส่วนนี้จะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งก็ได้กำหนดไว้เป็นวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เช่นกัน

2.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่อาจสมบูรณ์ได้หากขาดข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนนี้เป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษาเป็นส่วนใหญ่

2.3 ศึกษาแนวโน้มของประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะทำให้ทราบและเข้าใจแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งเป็นข้อมูลที่เกี่ยวกับ

อนาคตเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นซึ่งได้มาจากการศึกษาข้อเท็จจริง หรือข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน แล้วนำมาทำนาย พยากรณ์ หรือแสดงความคิดเห็นแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสำหรับอนาคตได้อย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบมากขึ้น

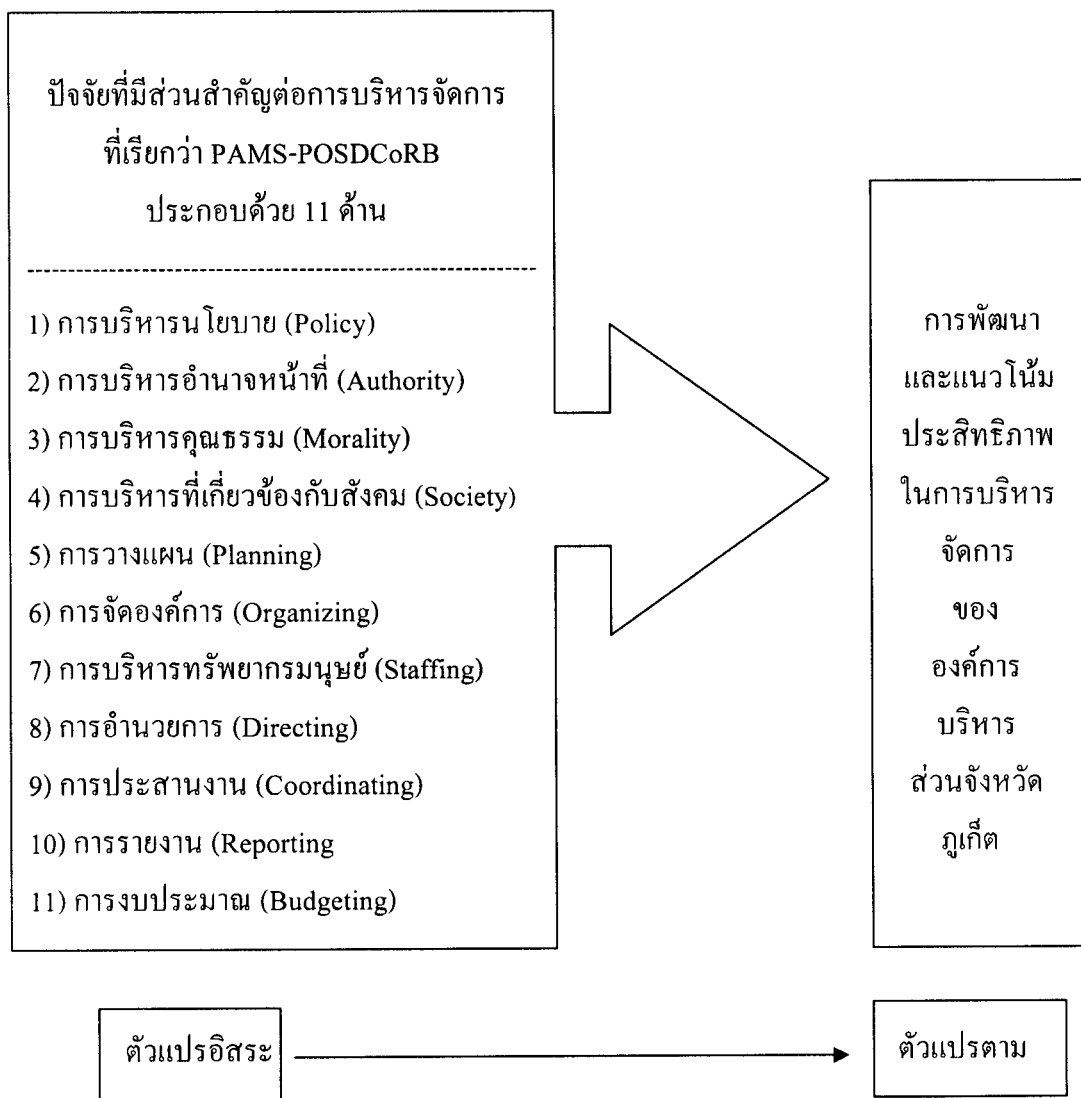
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB)” ของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2549: 61-67) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: การประยุกต์ และการพัฒนา” มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ โดย กำหนดให้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB” เป็นตัวแปร อิสระ (เหตุ) ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนด “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (ผล) PAMS-POSDCoRB นั้น ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้ (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)

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือก PAMS-POSDCoRB มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ เพราะไม่เพียงจะมีส่วนช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิชาการและระบบมากขึ้นเท่านั้น แต่ PAMS-POSDCoRB ยังเป็นกรอบแนวคิดที่ทันสมัย ครอบคลุมเรื่องการบริหารจัดการอย่าง ครบถ้วน และสมบูรณ์มากถึง 11 ด้านดังกล่าว กรอบแนวคิดนี้ยังนำมาใช้ได้อย่างสอดคล้องและ กลมกลืนกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งได้มีการนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ตัวอย่างเช่น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 34-37) การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง; (2548: 92-93) การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ; (2548: 8-12) แนวทางการทดสอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์; (2549: 61-66) แนวคิด ทางรัฐประศาสนศาสตร์: การประยุกต์ และการพัฒนา; และ (2549: 161-270) รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ

ในส่วน of ข้อจำกัดของกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้ศึกษาเห็นว่า กระบวนการบริหาร จัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ยังมีข้อจำกัด คือ กรอบแนวคิดนี้เป็นของนักวิชาการไทยที่ พัฒนามาจากกรอบแนวคิด โพสคอร์บ (POSDCoRB) ของ กุลลิค และ เออร์วิค (Gulick & Urwick)

จึงอาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทยบางส่วน นอกจากนั้น กรอบแนวคิดนี้อาจเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในและเน้นด้านวัตถุประสงค์หรือประสิทธิภาพของหน่วยงานเป็นหลัก แต่ในอนาคต ถ้าสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป เช่น เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองและการบริหารของประเทศ โดยรัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่เน้นด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม และการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่นนี้ อาจจะทำให้กรอบแนวคิดนี้ไม่ถูกนำมาใช้มากเท่าที่ควรก็ได้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

4. ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้จัดแบ่งขอบเขตการศึกษาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ

ขอบเขตการศึกษานี้ได้แบ่งเป็น 5 บท ในแต่ละบทมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมกระบวนการศึกษาทางวิชาการอย่างเป็นระบบเริ่มจากความจำเป็นและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิดและผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภท เช่น หนังสือ บทความ งานวิจัย โดยครอบคลุมเรื่องแนวคิดสำคัญของการบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และ PAMS-POSDCoRB

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงวิธีการหรือกระบวนการดำเนินงานวิจัย ซึ่งครอบคลุม 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาทำการวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสนาม

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง และความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งภาคผนวก และบรรณานุกรม

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต แบ่งเป็น

4.3.1 ประชากร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมจำนวน 109 คน รวมทั้ง (2) ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 292,245 คน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ประเภทเช่นกัน คือ (1) ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมจำนวน 109 คน โดยถือว่าประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้ง (2) ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 1,111 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้ตารางของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ที่ระดับ 0.03

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 ประเภทได้ (109+1,111) 1,220 คน สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างประเภทแรก เพราะเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จึงมีแนวโน้มที่จะทราบและเข้าใจการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตอย่างมาก ส่วนประเภทที่สอง แม้ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต แต่ก็เป็นผู้รับบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จึงมีแนวโน้มที่จะทราบและเข้าใจประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเช่นกัน

4.3.3 การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างจำนวนดังกล่าวข้างต้นซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

การศึกษานี้ แบ่งข้อจำกัดในการวิจัย เป็น 3 หัวข้อเพื่อให้สอดคล้องกับหัวข้อขอบเขตการวิจัยข้างต้น ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา การศึกษานี้มุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารจัดการปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น อันเป็นการศึกษาเนื้อหาสาระเฉพาะที่เป็นปัจจุบันและเนื้อหาสาระที่เป็นความคิดเห็นในอนาคตเป็นหลัก โดยไม่ครอบคลุมเนื้อหาสาระอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวแล้ว เช่น เนื้อหาด้านประวัติศาสตร์

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ การศึกษานี้จะศึกษาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมทั้ง (2) ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เฉพาะประชากรและกลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นประชาชนนั้น บางส่วนอาจมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ก็มีจำนวนไม่มาก

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เป็นเรื่องยากมากที่จะให้ความหมายของคำศัพท์หรือคำต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากทุกคน ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของแนวคิด ความคิดเห็น มุมมอง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้น ในการศึกษาครั้ง จึงจำเป็นต้องกำหนดคำจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษานี้ไว้ด้วย หนึ่ง เพื่ออธิบายและกำหนดขอบเขตของคำศัพท์หรือคำสำคัญที่นำมาใช้เฉพาะในวิทยานิพนธ์นี้ให้ชัดเจนขึ้น สอง เพื่อสื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความแต่ละคำที่ใช้ในการศึกษานี้ตรงกันหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ศึกษา รวมทั้ง สาม เพื่อให้ผู้ศึกษาไม่สับสน ไม่หลงประเด็นและสามารถศึกษาให้ตรงกับความหมายที่ได้ให้ไว้ในความหมายหรือคำจำกัดความด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือ วิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 27 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>)

สำหรับหลักเกณฑ์การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละคำนั้น ผู้ศึกษาได้นำมาจากคำสำคัญของชื่อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษานี้ มีดังนี้

6.1 การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารจัดการของบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

6.2 แนวโน้ม หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตให้เกิดประสิทธิภาพในอนาคต

6.3 การบริหารจัดการ (management administration) หมายถึง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และ/หรือข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งการพัฒนาหน่วยงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ภายใต้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

6.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่หลักในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตราข้อบัญญัติจังหวัด สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงตลอดทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

6.5 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร็บ (PAMS-POSDCoRB) หมายถึง กรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ โดยเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ครอบคลุม 11 ด้าน ดังนี้

6.5.1 การบริหารนโยบาย (Policy) หมายถึง การบริหารบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ได้กำหนดนโยบายในการบริหารจัดการอย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

6.5.2 การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ได้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นส่วนใหญ่

6.5.3 การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับคุณธรรมหรือคุณงามความดีเพื่อส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

6.5.4 การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของสังคมหรือส่วนรวม เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวม

6.5.5 การวางแผน (Planning) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างครบถ้วน

6.5.6 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างหรือการจัดองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน

6.5.7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

6.5.8 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชา การสั่งการ การตัดสินใจ การจูงใจ การสื่อสาร และความรับผิดชอบในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีภาวะผู้นำและบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ

6.5.9 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานต่อบุคคล ระหว่างบุคคลต่อบุคคล

และระหว่างหน่วยงานต่อบุคคลภายนอกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีการประสานงานภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

6.5.10 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการรายงาน การควบคุมตรวจสอบ และการประเมินผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตรายงานผลการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

6.5.11 การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงิน การคลัง งบประมาณ รายรับและรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

6.6 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.1 องค์ความรู้ใหม่ องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้ที่กำหนดขอบเขตได้และระบุเฉพาะเจาะจงได้ เป็นสิ่งที่สร้าง ผลิต และพัฒนาได้ เผยแพร่ ถ่ายทอด และนำมาใช้ประโยชน์ได้ การศึกษาครั้งนี้ ได้ช่วยสร้างองค์ความรู้หรือสาระสำคัญทางวิชาการใหม่ให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาและแนวโน้มการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ

7.2.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานอื่น เช่น สถาบันการศึกษา และสถาบันฝึกอบรม จะได้รับความรู้และความเข้าใจทางวิชาการในเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB อันจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ เช่น การเรียนการสอน และการทำวิจัย

7.2.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตและองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นจะได้รับความรู้ทางวิชาการและเข้าใจแนวโน้มตลอดจนแนวทางการพัฒนาความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.3.1 บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต หน่วยการปกครองท้องถิ่นอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น เช่น องค์การพัฒนาเอกชน และองค์กรประชาชน จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้านี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานของตนต่อไป โดยนำไปปรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ หรือในการวางแผน เป็นต้น

7.3.2 ในส่วนของประชาชน หากนำไปศึกษาจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB เพิ่มขึ้น และยังจะใช้ความรู้ความเข้าใจดังกล่าวเป็นแนวทางเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย สร้างแบบสอบถาม รวมทั้งเสนอแนวทางการพัฒนาและแนวโน้มการบริหารจัดการ เป็นต้น สำหรับการจัดแบ่งหรือกำหนดหัวข้อของบทที่ 2 นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยครอบคลุม 5 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (ตัวแปรตาม)
4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศมาเสนอไว้ โดยเรียงลำดับจากปีที่เก่าที่สุดถึงปีล่าสุด รวมทั้งเริ่มจากนักวิชาการไทยและตามด้วยนักวิชาการต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) (อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในปี พ.ศ. 2550 บทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 24 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) ได้กล่าวถึง ลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่จะต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549) บทความเรื่อง “แนวคิด ความหมาย และความสำคัญของการบริหารการพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การบริหารจัดการและคำอื่นที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน เช่น การบริหารการพัฒนา ใ้ว่า แนวทางหรือวิธีการบริหารของหน่วยงานภาครัฐมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามยุคสมัย และเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในประเทศ ปัจจัยภายนอก เช่น กระแสโลกหรืออิทธิพลของประเทศมหาอำนาจที่แพร่กระจายหรือส่งออกแนวทางหรือวิธีการบริหารงาน โดยส่วนหนึ่งเข้ามาทางวิชาการหรือตำราหนังสือที่นักวิชาการได้รับอิทธิพลหรือนำเข้ามาจากต่างประเทศ ส่วนปัจจัยภายใน เช่น หัวหน้ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญ หรือยึดถือแนวทางหรือวิธีการใด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน คือ ในสมัย พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้นำคำว่า “การพัฒนา” มาใช้กันอย่างแพร่หลาย ขณะที่สมัย พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้นำคำว่า “การบริหารจัดการ” มาใช้อย่างกว้างขวาง

แนวทางหรือวิธีการบริหารงานที่หน่วยงานภาครัฐนำมาใช้นั้น มีวิวัฒนาการพอสมควรได้ว่า ก่อนที่จะใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) มีคำหลายคำที่รัฐบาลได้นำมาใช้ เช่น การบริหารราชการแผ่นดินหรือการบริหารภาครัฐ (public administration) การบริหาร (administration) การพัฒนา (development) การพัฒนาชุมชน (community development) การพัฒนาชนบท (rural development) จากนั้นจึงมาใช้คำว่า การบริหารการพัฒนา (development administration) และยังใช้คำอื่น เป็นต้นว่า การพัฒนาแบบยั่งยืน (sustainable development) การพัฒนาแบบพอเพียง (sufficient development) การพัฒนาแนวพุทธ (buddhistic development) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) การจัดการ (management) การบริหารและการจัดการ (administration and management) ล่าสุด รัฐบาลภายใต้การนำของ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ (management administration) มาใช้อย่างแพร่หลายและในอนาคตอาจเกิดคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) ขึ้นมา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 29-31) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงาน

ภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหาร ภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาค ธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด หรือ ซีอีโอ (Chief Executive Officer : CEO) มา ปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอน การปฏิบัติราชการ และการมุ่งใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้ เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ ไร่ เป็นต้น ภาครัฐก็ทำได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้ เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาค เงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) บทความเรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของ การบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 24 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการ บริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหารจัดการ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดการคน (Staffing) การ อำนาจการ (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 พอคค (POCCC)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังกล่าวไว้อีกว่า การบริหารจัดการ การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่ง การบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ

หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือ การวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating)

สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่ แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการบริหาร

จัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไรการแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอนและการลดพิธีการ เป็นต้น

ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนา นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) บทความเรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการเพิ่มเติม โดยนำมาจากบทความเรื่อง “ผู้ว่าฯ ซีอีโอด้านลบ” ซึ่งเขียนไว้ในปี พ.ศ. 2546 บทความนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงาน การปฏิบัติงาน หรือการบริหารจัดการของ พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่าฯ ซีอีโอ ด้วย คำว่า ผู้ว่าฯ ซีอีโอ นั้น ได้ถูกรัฐบาลภายใต้การนำของ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ยกเลิกหรือไม่นำมาใช้ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2549 ภายหลังจากที่คณะทหารได้ยึดอำนาจการปกครอง ความหมายของการบริหารจัดการในบทความมีจำนวน 26 ประการ ดังต่อไปนี้

“.....ภายใต้รัฐบาลในปัจจุบันมีผลงานชิ้นโบว์แดงในระดับจังหวัดที่สามารถดำเนินงานสำเร็จโดยไม่ได้นำแนวคิดผู้ว่าฯ ซีอีโอไปใช้ เห็นได้อย่างชัดเจนและปฏิเสธได้ยาก คือ นโยบายปราบปรามยาเสพติดหรือยาบ้าในทุกจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง 75 จังหวัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อนในประวัติศาสตร์ชาติไทย ทำให้ได้รับการยกย่องทั้งจากภายในและต่างประเทศ ความสำเร็จดังกล่าวมิได้เกิดจากการนำแนวคิดผู้ว่าฯ ซีอีโอไปใช้แม้แต่น้อย เบื้องหลังความสำเร็จนี้เกิดจากผู้นำรัฐบาลหรือนายกรัฐมนตรีเป็นหลัก รวมทั้งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดและใกล้ชิด จึงยังไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะนำแนวคิดซีอีโอไปใช้ให้เสียชื่อเสียงเป็นที่เชื่อแน่ว่า ในอนาคตหากนายกรัฐมนตรีคนเดิมนี้นั้นพ้นจากตำแหน่งไป มีแนวโน้มว่าแนวคิดนี้ก็จะต้องถูกยกเลิกไปด้วย หรือถ้าไม่ถูกยกเลิกก็ จะถูกปล่อยปละละเลยความเข้มงวดเอาจริงเอาจังในการบริหารงานของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน ความรู้ความสามารถและความเป็นมืออาชีพก็แตกต่างกัน แต่ผู้ที่ยังคงได้รับประโยชน์โดยตรงและถาวร คือ ผู้ว่าฯ ซีอีโอหรือกระทรวงมหาดไทย ด้วยเหตุผลเหล่านี้ แทนที่จะให้มีผู้ว่าฯ ซีอีโอในทุกจังหวัด ควรที่จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีอยู่เดิมนี้อำนาจปฏิบัติงานโดยยึดถือ วิสัยทัศน์หรือแนวทางการบริหารจัดการ 26 ประการ ของนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ธรรมดา (extraordinary person) แทน ก็น่าจะได้ผลไม่แตกต่างกันทั้ง 26 ประการมีดังนี้

- 1) มีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพในทุกกิจกรรมหรือในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
- 2) ปฏิบัติงานอย่างท้าทายด้วยการกำหนดคน โยบายหลักหรืองานชิ้น โบนัสแดงที่ต้องทำ และพยายามทำให้สำเร็จ หรือปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาที่ได้ประกาศไว้
- 3) กำหนดกรอบเวลาในการทำงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าจะแล้วเสร็จภายในกี่วันกี่เดือน หลีกเลี่ยงการพูดว่าจะพยายามให้เร็วที่สุด โดยไม่ระบุเวลา
- 4) ตั้งเป้าหมายหรือระบุจำนวนปริมาณงานที่จะทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน เช่น จะสร้างบ้านเอื้ออาทร หรือสร้างโรงเรียนจำนวนเท่าใด จะสร้างกลุ่มพลังประชาชนจำนวนกี่กลุ่ม
- 5) มุ่งผลสำเร็จของงาน โดยเริ่มจากจิตใจที่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จ (achievement consciousness) มิใช่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้การครอบงำของระบบราชการ (bureaucracy consciousness) สำหรับการปฏิบัติงาน ต้องเป็นลักษณะมุ่งผลผลิต (product) เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดยึดอยู่กับกระบวนการ (process) หรือระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมากเกินไป พร้อมกันนั้นควรหลีกเลี่ยงการบริหารงานด้วยปากที่อ้างประชาชนพร่ำเพรื่อโดยผลงานไม่ปรากฏชัดเจน และพยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำพูดดังต่อไปนี้ "การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง" แต่ไม่ได้บอกว่าทั้งหมดมีกี่ระดับ "เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนต้องใช้เวลามากในการแก้ไขปัญหา" หรือบริหารงานด้วยการตั้ง "คณะกรรมการซื้อเวลา" ขึ้นมาเพื่อถ่วงเวลาหรือปล่อยให้เวลาเป็นผู้แก้ไขปัญหาแทน
- 6) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก
- 7) แสดงลักษณะผู้นำที่กล้าได้กล้าเสียไม่แทงกั๊ก หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานแบบพบกันครึ่งทาง หรือมุ่งรับแต่ความชอบอย่างออกนอกหน้า โดยไม่กล้ารับผิดชอบเมื่อผิดพลาด กล้าให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้กระทำความดี เช่น ผู้แจ้งเบาะแส ผู้นำจับ และผู้เสียสละชีวิตเพื่อชาติ
- 8) กล้าคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดพิธีการ ตลอดจนติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งในช่วงเวลาวิกฤตด้วย
- 9) กล้าคิดและทำนอกกรอบ ซึ่งอาจยึดถือคำกล่าวที่ว่า "ประวัติศาสตร์ของชาติบ้านเมืองจำนวนไม่น้อยเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้แหกกฎ" (history is made by those who break the rules)
- 10) กล้าคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการแสดงความมั่นใจให้ปรากฏ
- 11) บริหารจัดการในเชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศด้วยความคิดริเริ่ม พร้อมนำเสนอสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยค่อย ๆ ปลดปล่อยออกมาตามจังหวะเวลา

12) ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้มืออาชีพ (professional) มิใช่ใช้มือสมัครเล่น (amateur)

13) ตอบโต้หรือสวนผู้ต่อต้านอย่างทันทีทันควัน เพื่อสกัดกั้นและกำราบผู้ต่อต้าน ในเวลาเดียวกัน ก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและตนเองด้วย

14) จัดตั้งทีมตรวจสอบและติดตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชารวมทั้งทำวิจัยเพื่อตรวจสอบข้อมูล ความนิยม และความต้องการของประชาชน

15) เลือกผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีฝีมือและควบคุมสั่งการได้

16) วางตำแหน่งคนของตัวเองไว้ในตำแหน่งสำคัญและในทุกวงการ

17) ไม่เปิดโอกาสให้มีคู่แข่งหรือให้ใครมามีชื่อเสียงเทียบเท่า หรือมาทาบบารมี

18) นำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างจริงจัง

19) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ และมีอิทธิพลดี

20) มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) โดยนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย

21) เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนส่วนใหญ่

22) มีความยืดหยุ่น (flexible) ซึ่งต้องเป็นการยืดหยุ่นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้น

23) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

24) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

25) ให้เกียรติและยกย่องครอบครัว

26) คิดค้น ไม่สำรวย ไม่วางฟอร์ม วางก้ำม ไม่ติดยึดกับตำแหน่ง รู้จักพอและพร้อมที่จะลงจากตำแหน่ง ขณะเดียวกันก็ตั้งความปรารถนาสำหรับอนาคตของตนเองไว้ด้วย เช่น มิได้มุ่งเป็นแคร์รัฐบุรุษ (statesman) หรือเป็นผู้นำของประเทศเท่านั้น แต่ปรารถนาที่จะเป็นมหาบุรุษของโลก (the great man)''

วิลเลียม ที. กรีนวูด (William T. Greenwood) ในปี พ.ศ. 2539 อ้างถึงใน สถาบันดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย 2539: 4 ได้กล่าวว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญของการบริหารจัดการ 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)

บาร์โตรล และมาร์ติน (Bartrol and Martin) ในปี พ.ศ. 2546 อ้างถึงใน ประจักษ์ ผลเรื่อง, 2546: 32 ได้กล่าวถึงความหมายการบริหารจัดการว่า เป็นกระบวนการ (Process) ทำให้ เป้าหมาย (Goals) ขององค์กรบังเกิดผลสัมฤทธิ์โดยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำหรือการจูงใจ (Leading) และการควบคุม (Controlling) งานสมาชิกขององค์กรและการใช้ ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การจัดการเป็นกระบวนการของการได้มา และการผนวกทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ และทรัพยากรทางกายภาพเข้าหากัน เพื่อที่จะบรรลุ เป้าหมายพื้นฐานขององค์กรในการผลิตสินค้าและบริการที่พึงปรารถนา

สรุป จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการของผู้รู้และนักวิชาการข้างต้น วิเคราะห์ได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุข ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ สำหรับในที่นี้ การบริหาร จัดการ หมายถึง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และ/หรือข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งการพัฒนาหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ ภายใต้กรอบ แนวคิด PAMS-POSDCoRB

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB (ตัวแปรอิสระ)

กระบวนการบริหารจัดการมีที่มาจากหลายแนวคิด ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด เพิ่มสั- โปสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพราะไม่เพียง จะมีส่วนช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิชาการและระบบมากขึ้นเท่านั้น แต่แนวคิดนี้ ยังเป็นกรอบ แนวคิดที่ทันสมัย ครอบคลุม ครบถ้วน และสมบูรณ์แบบมาก รวมทั้งนำไปใช้อย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมขั้นตอนการบริหารจัดการจำนวน 11 เรื่องหรือ 11 ด้าน อย่าง เจาะจงและชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารจัดการหรือวิธีการบริหารงานอื่น ๆ และก่อนที่จะ นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหรือกระบวนการบริหารจัดการ รวมทั้งความ เป็นมาของ PAMS-POSDCoRB มาเสนอไว้ ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 162-163) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ” ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น

1) แนวคิดของ ลูเธอร์ เอช. กุลลิก และ ลินคอล์น เอฟ. เออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall F. Urwick) เขียนไว้ใน Papers on the Science of Administration: Notes on the Theory of Organization ในปี ค.ศ. 1937 (พ.ศ. 2480) โปสคอร็บ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารบุคลากร (Staffing) (4) การอำนวยความสะดวก (Directing) (5) การประสานงาน (Coordinating) (6) การรายงาน (Reporting) และ (7) การงบประมาณ (Budgeting)

2) กระบวนการบริหาร หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการบริหารคือ พอคค (POCCC) ของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การบังคับบัญชาหรือสั่งการ (Commanding) (4) การประสานงาน (Coordinating) และ (5) การควบคุม (Controlling)

3) กระบวนการบริหารที่เรียกว่า โปสค โมเดล (POSDC Model) ของ ฮาร์โรลด์ ดี. คูนท์ซ์ และซีรีย โอ ดอนเนล (Harold D. Koontz and Cyril O' Donnel) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเข้าหน้าที่ (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

4) กระบวนการบริหารที่เรียกว่า พอดคอค (PODCoC) ของ เซียร์ (Sear) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planing) การจัดรูปแบบการบริหาร โดยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง (Organizing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน (Controlling)

5) กระบวนการบริหารของ แกรี่ เดสสเลอร์ (Gary Dessler) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

6) ชูบ กาญจนประกร ได้เคยนำคำว่า PA-POSDCoRB มาใช้ โดยคำว่า P หมายถึง การกำหนดนโยบาย (Policy) ส่วนคำว่า A หมายถึง การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) และต่อมา วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ปรับมาเป็น PAMS-POSDCoRB โดยให้ความหมายของคำแตกต่างกันไป ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 29-30) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา” ได้กล่าวถึง “กระบวนการบริหารจัดการ” หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ คือ โปสคอร็บ (POSDCoRB) ของ ลูเธอร์ เอช. กุลลิก และ ลินคอล์น เอฟ. เออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall F. Urwick) ที่เขียนไว้ในเอกสารชื่อ Papers on the Science of

Administration: Notes on the Theory of Organization ในปี ค.ศ. 1937 (พ.ศ. 2480) โดยกล่าวว่า POSDCoRB แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

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

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้อธิบายว่า คำว่า “POSDCoRB” ไว้ด้วยว่า เฉพาะตัว Co นั้น ในหนังสือบางเล่มอาจเขียนด้วยตัวใหญ่ทั้ง 2 ตัว คือ CO แต่ในที่นี้ใช้ o ตัวเล็ก เพราะหมายถึง Coordinating อีกทั้ง POSDCoRB ประกอบด้วย 7 ตัว หรืออาจเรียกว่า 7 ปัจจัย หรือกิจกรรม หรือ ขั้นตอนก็ได้ และถ้าใช้ O ตัวใหญ่ จะทำให้เข้าใจผิดหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ง่ายว่า O ตัวใหญ่นั้น เป็นอีก 1 ตัว หรือมีความหมายเพิ่มขึ้นอีก 1 ตัว เป็น 8 ตัว พร้อมกันนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวถึงข้อบกพร่องของ POSDCoRB ไว้ว่า ก่อนที่จะอธิบาย PAMS-POSDCoRB ควรทำความเข้าใจเหตุผลที่นำ POSDCoRB มาใช้ เพราะเป็นกระบวนการที่คุ้นเคยและใช้กันอย่างกว้างขวางพอสมควรในวงวิชาการ โดยครอบคลุมขั้นตอนการบริหารจัดการจำนวน 7 เรื่อง อย่างเจาะจงและชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารงานอื่น ๆ เป็นต้นว่า

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

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

3) กระบวนการบริหารงาน 6 ขั้นตอน ที่เรียกว่า (ITERMS) ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร (Information) เทคโนโลยี (Technology) สถานะทางเศรษฐกิจ (Economic status) ทรัพยากร (Resources) คุณธรรม (Morality) และการติดต่อสัมพันธ์หรือระบบสังคม (Society)

4) ปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร หรือใช้ในการวิเคราะห์หน่วยงาน 4 ประการ ที่เรียกว่า สวอท (SWOT) ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weak) โอกาส (Opportunity) และข้อจำกัดหรือ อุปสรรค (Threat)

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

6) กระบวนการบริหารงานของไทย 5 ส ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย

7) กระบวนการบริหารงานของไทย 5 ป ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประโยชน์ ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์

8) นอกจากนี้แล้ว วิธีการบริหารงานหรือเทคนิคการบริหารแบบอื่น ๆ แม้บางวิธีจะ ช่วยให้การบริหารงานสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย แต่ส่วนไม่มีขั้นตอนที่ชัดเจน หากความแน่นอน ได้ยากมาก ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจะกำหนดขึ้นเองเป็นส่วนใหญ่ เช่น การบริหารงานตามวัตถุประสงค์ หรือ MBO (Management By Objective); การบริหารงานโดย กลุ่มสร้างภาพ หรือ QCC (Quality Control Circle); การบริหารงานแนวทางสู่ภาพหรือมาตรฐาน ISO 9000; บริหารภาพแบบเบ็ดเสร็จ หรือ TQM (Total Quality Management); การบริหารโดยอาศัยระบบข้อมูล ที่เรียกว่า MIS (Management Information System) หรืออาจเรียกว่า ระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร; การรี้อระบบ (Re-engineering); การบริหาร โดยใช้แผนภูมิควบคุม ที่เรียกว่า Gantt Chart; การบริหารการประเมินโดยความสามารถของผู้บริหาร หรือ MEI (Management Excellence Inventory); การบริหารหรือการปรับปรุงหน่วยงานโดยการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ที่เรียกว่า Benchmarking; การบริหารงานแบบเครือข่าย ที่เรียกว่า Networking Management; การบริหารแบบเดินดูแลให้ทั่วถึง หรือ MBWA (Management By Wandering Around) หรือ การบริหารแบบเดินไปรอบ ๆ หรือ WAM (Walk Around Management) เหล่านี้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวต่อไปว่า ถึงแม้ว่า POSDCoRB จะเป็นที่คุ้นเคย ใช้กันอย่างกว้างขวาง และครอบคลุมขั้นตอนการบริหารจัดการจำนวน 7 เรื่องซึ่งชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารหรือวิธีการบริหารงานอื่น ๆ ดังกล่าวผ่านมานี้แล้ว หากวิเคราะห์ต่อไป ก็จะพบว่า POSDCoRB มีข้อบกพร่องบางประการ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ จึงนำ POSDCoRB มาพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สมบูรณ์เพิ่มขึ้นเป็น PAMS-POSDCoRB ด้วยเหตุผลดังนี้

1) POSDCoRB เกือบทั้งหมดเน้นส่วนที่เป็นวัตถุที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน และเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนด้วยวัตถุ อาจเรียกส่วนนี้ว่า กระบวนการบริหารจัดการที่เป็น ฮาร์ดแวร์

(hardware) ขณะเดียวกัน POSDCoRB ได้ละเลยหรือไม่เน้นส่วนที่เกี่ยวของกับจิตใจ ซึ่งมองเห็นได้ยาก และให้ผลตอบแทนที่ไม่ชัดเจน ดังเช่น การพัฒนาจิตใจคุณธรรม และจิตวิญญาณของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเรียกส่วนนี้ว่า กระบวนการบริหารจัดการที่เป็น ซอฟต์แวร์ (software) แม้ใน POSDCoRB มีส่วนที่เป็นซอฟต์แวร์บ้าง คือ การบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) เช่น มีการพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ก็น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์

2) POSDCoRB ไม่ได้กล่าวถึงเรื่อง นโยบาย (Policy) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นยิ่งของทุกหน่วยงานที่ต้องมีนโยบายเสมอ อีกทั้งในกระบวนการบริหารจัดการไม่อาจขาดเรื่องนี้ได้ แม้อาจมีผู้ตีความหรือโต้แย้งว่าเรื่องนโยบายได้แทรกอยู่ในเรื่องการวางแผนก็ตาม แต่โดยข้อเท็จจริงนโยบายมีความสำคัญมากและมาก่อนการวางแผนดังนั้น จึงควรแยกเรื่องนโยบายออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน

3) POSDCoRB ไม่ได้กล่าวถึงเรื่อง อำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหารจัดการ ความสำคัญของอำนาจหน้าที่ยังเห็นได้จากเหตุผลที่ว่า ในการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐทุกแห่งจะต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายรองรับเสมอ โดยหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย และในกฎหมายเกือบทุกฉบับซึ่งรวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) ที่กล่าวถึงหน่วยงานของรัฐ จะมีบทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่ไว้ด้วยเสมอ ถึงแม้ว่าอาจมีผู้ตีความหรือโต้แย้งว่าเรื่องอำนาจหน้าที่นั้น ได้แทรกอยู่ในเรื่องการอำนวยการก็ตาม แต่ก็ไม่เด่นชัด จึงควรแยกออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน

4) จริยธรรมหรือคุณธรรม (Morality) หรือจิตวิญญาณ (Spirit) ดังกล่าวไว้แล้วว่า POSDCoRB เกือบทั้งหมดเน้นส่วนที่เป็นวัตถุที่เรียกว่า ฮาร์ดแวร์ โดยละเลยเรื่องสำคัญที่เป็นซอฟต์แวร์ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ชัดเจนและให้ผลตอบแทนไม่ชัดเจน ประกอบกับเรื่องจริยธรรมและจิตวิญญาณ เป็นเรื่องสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ราชการของทุกหน่วยงานไม่อาจบรรลุผลสำเร็จที่ตอบสนองหรือให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และขาดจิตวิญญาณของการให้บริการที่เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นต้น ดังนั้น จึงสมควรที่จะเพิ่มเติม 2 ส่วนนี้เข้าไปอีกเพื่อช่วยให้กระบวนการบริหารจัดการครอบคลุมครบถ้วน พร้อมกับเกิดความสมดุลระหว่างส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์เพิ่มมากขึ้นด้วย

ด้วยเหตุผลข้างต้นนี้ ผู้เขียน (วิรัช วิรัชนิการวรรณ 2549: 43-45) จึงได้พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB มาเป็นแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่

เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB นำมาใช้เป็นกลุ่มปัญหาด้านการบริหารจัดการกลุ่มหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมมากถึง 11 ขั้นตอน หรือ 11 ปัญหา ดังต่อไปนี้

(1) นโยบาย (Policy) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับหลักและวิธีปฏิบัติที่หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิสัยทัศน์หรือลักษณะของการวางแนวทางการบริหาร หรือการพัฒนาหน่วยงานของรัฐ ไว้ในอนาคตในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

(2) อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กฎหมายมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(3) คุณธรรม (Morality) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับธรรมที่เป็นข้อประพฤติในการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) หมายถึง การบริหารงานที่คำนึงและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน หรือประชาชนส่วนรวม รวมทั้งการบริหารงานที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

(5) การวางแผน (Planning) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการวางแผนของหน่วยงานของรัฐ

(6) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้าง และการจัดส่วนราชการของหน่วยงานของรัฐ

(7) การบริหารงานบุคคล หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานที่เกี่ยวกับบุคลากรของหน่วยงานของรัฐทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ

(8) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการบังคับบัญชาควบคุมและรับผิดชอบการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐ

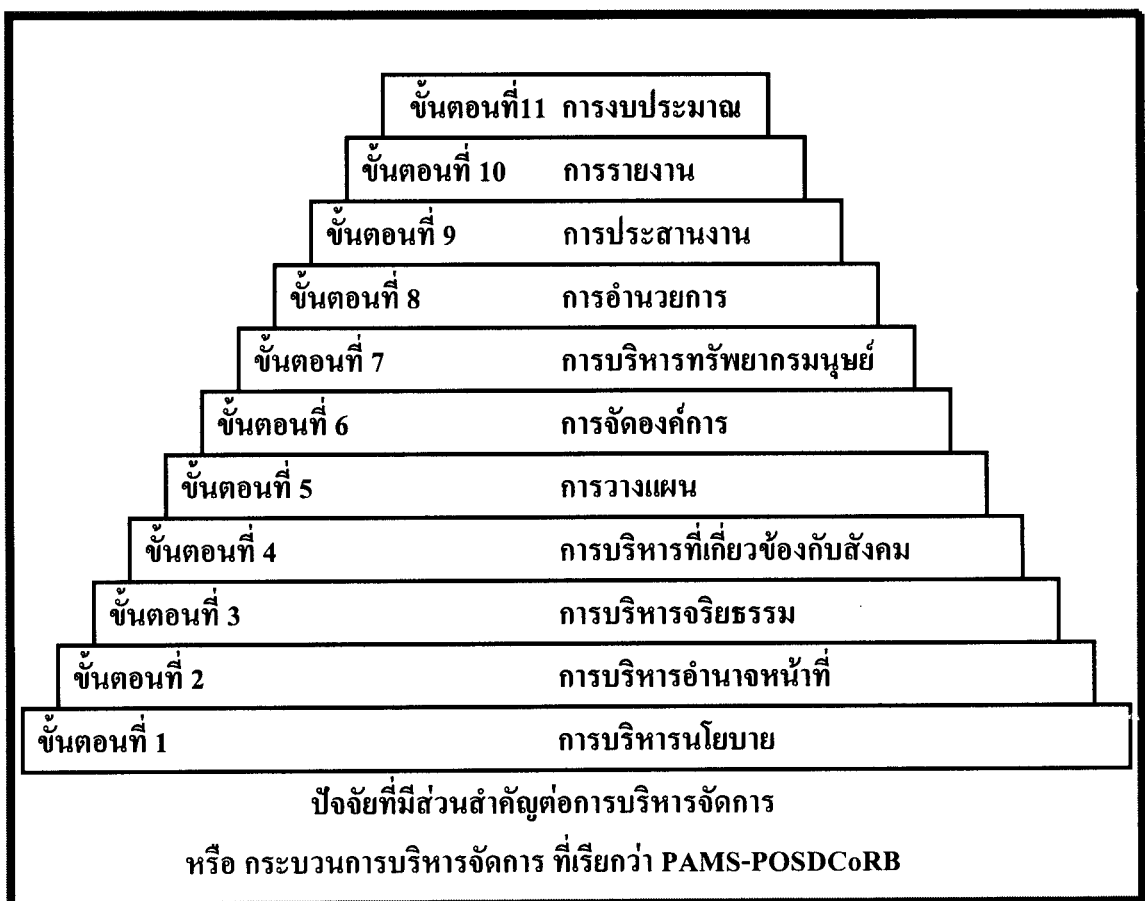
(9) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และระหว่างบุคคลด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ภายนอก ระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน

(10) การรายงาน (Reporting) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการรายงานเสนอความเห็นหรือยื่นเรื่อง และการควบคุมตรวจสอบและประเมินผลการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐจากภายในและภายนอก

(11) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการคลังการงบประมาณรายได้และรายจ่ายของหน่วยงานของรัฐ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ 2547: 8-12)

ทั้งนี้ วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2549: 169-170) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ)” ได้นำแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการ หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาปรับใช้ในทางวิชาการ ดังนี้

PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน ได้แก่ (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) ซึ่งรวมทั้งการประเมินผล และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) โปรดดูภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB

กล่าวได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวนี้ประกอบด้วย 11 ขั้นตอนซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เมื่อใดก็ตามที่นำไปใช้ในการบริหารจัดการ อาจเรียงตามลำดับขั้นตอน ข้ามขั้นตอนหรือไม่เรียงตามลำดับขั้นตอนก็ได้ และการจัดกลุ่มปัญหาข้อนี้ มีลักษณะเด่น คือ เป็นการนำความรู้หรือนำลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการมาใช้ เน้นการศึกษาปัญหาในเชิงบริหารจัดการ โดยใช้กรอบแนวคิด มุมมอง หรือให้ความสำคัญกับการศึกษาปัญหาในลักษณะที่เป็นนักบริหารจัดการที่นำความรู้ด้านการบริหารจัดการมาปรับใช้ อีกทั้ง 11 ขั้นตอนหรือปัญหานี้ ยังครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการอย่างมาก

สรุป ในที่นี้ได้นำกระบวนการบริหารจัดการ หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ เพราะเป็นกระบวนการที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ครอบคลุมเรื่องการบริหารมากที่สุด และยังเป็นกรอบแนวคิดที่ทันสมัย รวมทั้งนำไปใช้อย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมขั้นตอนการบริหารจัดการจำนวน 11 เรื่องหรือ 11 ด้าน อย่างเจาะจงและชัดเจนมากกว่ากระบวนการบริหารจัดการหรือวิธีการบริหารงานอื่น ๆ 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)

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (ตัวแปรตาม)

มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังนี้ คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2514: 12) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็พิจารณาได้จากผลงาน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2528: 13) ในหนังสือ เรื่อง “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (efficiency) ว่า หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแน่นอนตรงและความเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530: 324) อธิบายไว้ว่า “ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2531: 86) ได้ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเป็นสากลไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

สุวกิจ ศรีปัดดา (2531: 359) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้แล้ว ดำเนินงานให้ได้ผลงานมากที่สุดจะต้องไม่เปลืองเวลาทรัพยากรต่าง ๆ ประสิทธิภาพจะเปรียบเทียบกันระหว่างผลงานที่ได้กับค่าใช้จ่าย หรือการสูญเสียที่ต้องใช้ไปในการทำงานนั้น ๆ

พะยอม วงศ์สารศรี (2534: 69) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุถึงเป้าหมายด้วยความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร และการลงทุนในอัตราที่ต่ำ คือสามารถประหยัดเวลา แรงงานและเงินทุน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538: 2) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ ว่า มีความหมายรวมถึงผลผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้อย่างมีมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ในการพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการ (process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน

เฮอริเบิร์ต เอ. ไชมอน (Herbert A. Simon) (1960: 180-181) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้น ตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับ ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกลงถึงความพึงพอใจ (satisfaction) ของผู้รับบริการเข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นความสัมพันธ์ได้ดังนี้ คือ

$$E = (O-I) + S$$

$$E = \text{Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน}$$

O	=	Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา
I	=	Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรในการบริหารที่ใช้ไป
S	=	Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่า ในเชิงธุรกิจนั้นประสิทธิภาพจะตั้งอยู่บนรากฐานของกำไร นั่นคือ การที่สามารถผลิตงานออกมาในปริมาณให้ได้มาก โดยใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อย ส่วนทางด้านการบริหารราชการนั้นประสิทธิภาพจะมุ่งไปที่ความพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นสำคัญ

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ นิวเวิลด์ ฉบับภาษาอเมริกัน (Webster's New World Dictionary of the American Language 1970: 85) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่จะผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยใช้ความพยายามและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

กิบสันและคณะ (Gibson and Other) (1988: 37) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (efficiency) ว่า โดยทั่ว ๆ ไป เมื่อพูดถึงประสิทธิภาพก็หมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตของ (ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดด้วยสิ่งหลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

- 1) อัตราการได้ผลตอบแทน (rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
- 2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (unit cost)
- 3) อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร

แคมป์เบลล์ (Cambell) (อ้างใน ชัยณรงค์ สุวรรณสาร 2536: 183) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและเกณฑ์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้

สรุป จากความหมายของประสิทธิภาพที่นำเสนอมานี้ ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปเป็นความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ที่ใช้ในที่นี่ว่า หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

นักวิชาการหลายคนและหน่วยงานได้แสดงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ดังต่อไปนี้

คำรงค์ วัฒนา และคณะ (2549) ในบทความทางวิชาการ โครงการศึกษาเบื้องต้น เรื่อง “ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น” กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีประเด็นปัญหา ดังนี้

1) ปัญหาความสับสนในสถานภาพของข้าราชการ พนักงานที่อยู่ในส่วนกลาง ภูมิภาค หรือในหน่วยงานที่จะต้องมีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการขาดความเชื่อมั่นในขีดความสามารถและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการภารกิจที่จะถ่ายโอนได้อย่างมีคุณภาพ เช่น ข้อเรียกร้องของข้าราชการครูให้ชลอการถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อเรียกร้องของสมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทยที่เห็นว่า การบริหารราชการส่วนภูมิภาคยังมีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นต้น

2) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายสภาท้องถิ่นกับฝ่ายบริหารท้องถิ่น และระหว่างฝ่ายบริหารท้องถิ่นกับพนักงานประจำของท้องถิ่นในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนเกิดปัญหาอาชญากรรมในท้องถิ่น ซึ่งสาเหตุมักจะมาจากการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างตาม โครงการที่ท้องถิ่นดำเนินการ รวมทั้งการที่กระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้ฝ่ายบริหารมากเกินไป ทำให้พนักงานประจำของท้องถิ่นจะต้องทำตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น แม้บางครั้งจะผิดระเบียบแบบแผนก็ตาม

3) ปัญหาผู้ประกอบการเอกชนได้รับผลกระทบจากระบบการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียกเก็บเพิ่มเติม กรณีที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน ได้แก่ การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เก็บค่าบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้เข้าพักโรงแรม สถานค้าปลีกน้ำมันและยาสูบ ซึ่งผู้ประกอบการเอกชนเห็นว่าไม่เป็นธรรมกับผู้เสียภาษีในภูมิภาค และไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ผู้ประกอบการเห็นว่าการกระจายอำนาจการบริหารให้แก่ท้องถิ่นควรจะหมายถึง การถ่ายโอนภารกิจของราชการในส่วนกลางและภูมิภาคไปให้ส่วนท้องถิ่น ซึ่งควรโอนไปให้พร้อมกับการจัดสรรงบประมาณในสัดส่วนของภารกิจที่ท้องถิ่นต้องรับภาระเพิ่มสูงขึ้น เพื่อมิให้ประชาชนในต่างจังหวัดต้องเสียภาษี หรือรับภาระเพิ่มมากขึ้น หากไม่มีบริการจากรัฐเพิ่มมากขึ้น

4) ปัญหาความสับสนในบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มาตรา 285 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นที่สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง และคณะผู้บริหารท้องถิ่น ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น ทำให้ต้องยกเลิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาล โดยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล (พระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542) และแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งในทั้ง 2 กรณี ทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นหน้าที่จากทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ประเด็นดังกล่าว ทำให้เกิดความสับสนว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านในฐานะหัวหน้าราษฎรในท้องที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 นั้นควรมีบทบาทและหน้าที่อย่างไรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกรูปแบบที่อยู่ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ปัญหาความขัดแย้งระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 รูปแบบ จำนวน 7,952 แห่ง มีพื้นที่ครอบคลุมทั่วประเทศท้องถิ่นแต่ละรูปแบบมีอาณาเขตและมีความเป็นนิติบุคคลซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงและการทับซ้อนของพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีพื้นที่ทับซ้อนกับพื้นที่ของท้องถิ่นทุกรูปแบบ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน การบริการประชาชนและการประสานงาน การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งเกิดปัญหารายได้ไม่เพียงพอ เช่น กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องเก็บภาษีเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้กระทบกับภาคเอกชนและประชาชนในพื้นที่ หรือกรณีเทศบาลจำเป็นต้องแบ่งภาษีสั้อเลื่อนให้กับเทศบาลตำบลที่ยกฐานะจากสุขาภิบาล นอกจากนั้น ยังมีปัญหาในการทำงานนอกเขตพื้นที่ของตนเอง หรือจำเป็นต้องร่วมมือกันในการจัดบริการสาธารณะบางประเภท เช่น การจัดการศึกษา การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ซึ่งการจัดบริการดังกล่าว หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แต่ละแห่งเป็นผู้ลงทุนดำเนินการเอง อาจจะไม่มีความสามารถเพียงพอในการจัดบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ หรือจำเป็นต้องลงทุนที่ไม่คุ้มค่าตามหลักประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น

6) ปัญหาความขัดแย้งของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบในการถ่ายโอนอำนาจ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากกว่า 150 ฉบับที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ตัวอย่างความขัดแย้งของกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่สำคัญในปัจจุบัน คือ ความขัดแย้งระหว่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้กระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้กับเขตการศึกษา แต่พระราชบัญญัติกำหนดขั้นต้นและแผนการกระจายอำนาจ กำหนดให้โอนการจัดการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สถานศึกษาตั้งอยู่

7) ปัญหาในด้านประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการตามภารกิจเดิม และการเตรียมความพร้อมในการรองรับภารกิจใหม่ที่จะได้รับการถ่ายโอน โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มจัดตั้งปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ปัญหาด้านศักยภาพทางการคลัง ปัญหาการทุจริต ปัญหาความสับสนในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง ระหว่างฝ่ายสภาและฝ่ายกรรมการบริหาร รวมทั้งปัญหาความสัมพันธ์หรือความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายข้าราชการประจำ คือ พนักงานส่วนตำบล เป็นต้น

8) ปัญหามาตรฐานการบริการที่ไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากท้องถิ่นแต่ละแห่งมีทรัพยากรในท้องถิ่น ซึ่งเป็นฐานรายได้ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชนได้ไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งอาจจะทำให้ขาดความเสมอภาคในการพัฒนาความเจริญเติบโต และการบริการประชาชนในภาพรวมของประเทศได้

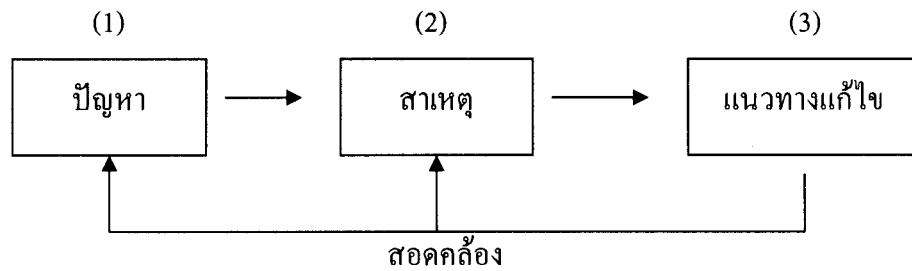
9) ปัญหาในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) จะให้อิสระแก่ท้องถิ่นอย่างเต็มที่ แต่จำเป็นต้องมีการกำกับดูแล เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน แต่ในปัจจุบัน ระบบการกำกับดูแลยังไม่สามารถพัฒนาให้ทันกับการขยายตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ขยายตัวออกไปเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้น ยังได้มีการถอนข้าราชการส่วนภูมิภาคออกมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้ภารกิจหน้าที่ด้านการกำกับดูแลขาดความสมดุลกับการขยายตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ปัญหาการทุจริต ปัญหาประสิทธิภาพ ฯลฯ

10) ปัญหาระบบข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนเห็นว่า ระบบฐานข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่สอดคล้องและประสานในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและการจัดบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกระทบกับการวางแผนและการตัดสินใจลงทุนของผู้ประกอบการ

11) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในมาตราที่ 286 และ

287 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ที่ให้ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด ลงคะแนนเสียงให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง และมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่น เพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ ซึ่งนับว่าเป็นการประกันสิทธิขั้นมูลฐานของประชาชนที่จะเข้ามีส่วนร่วมการเมืองในท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่การประกาศใช้กฎหมายทั้งสองฉบับ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ปรากฏว่ายังไม่มีราษฎรท้องถิ่นใดใช้สิทธิดังกล่าวเลย

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-29) ในหนังสือ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” ได้อธิบายถึงกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย ปัญหา (problem) สาเหตุ (cause) และแนวทางแก้ไข (suggestion) หรือเรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ปัญหา หมายถึง ปัญหาอุปสรรค เป็นสิ่งที่มีลักษณะไม่ดีไม่พร้อม หรือไม่สมควรซึ่งต้องได้รับการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการบริหารจัดการ ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หรือปัญหาการขาดการประสานงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง สาเหตุ หมายถึง ต้นเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งน่าจะเป็นขั้นตอนที่มา ก่อนปัญหา เพราะถ้ามองว่าสิ่งใดเกิดก่อนแล้วสาเหตุจะต้องเกิดก่อนปัญหาอย่างแน่นอน แต่ในที่นี้ได้นำปัญหาขึ้นก่อนเพราะจะช่วยเพิ่มความชัดเจนและเข้าใจง่ายขึ้นเมื่อนำเสนอเป็นภาพ อีกทั้งข้อความ “ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข” เป็นที่คุ้นเคยกันทั่วไป

ขั้นตอนที่สาม แนวทางแก้ไข อาจเรียกว่า แนวทางการพัฒนา หรือข้อเสนอแนะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับสาเหตุและปัญหาในลักษณะที่สามารถแก้ไขที่สาเหตุและแก้ไขปัญหาได้

สำหรับเทคนิคการนำกระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา ไปประยุกต์ใช้ มีอย่างน้อย 5 ประการ

ประการที่หนึ่ง ปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นข้อความที่แสดงออกในแง่ลบ เช่น ปัญหาการขาดประสิทธิภาพหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ดีเท่าที่ควร ปัญหาการถือราษฎรบังหลวง หรือปัญหาการขาดขวัญและกำลังใจ

ประการที่สอง สาเหตุเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่ต้องค้นหา เพราะจะมีส่วนช่วยให้แก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็น รัดกุม ครอบคลุม และครบถ้วน หากพิจารณาศึกษาไม่ถึงถ้วนอาจทำให้การหาสาเหตุผิดพลาดได้ง่ายอันจะนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาที่คลาดเคลื่อน สำหรับเทคนิคการหาสาเหตุมีอย่างน้อย 6 ข้อ ดังนี้

1) สาเหตุต้องมีอย่างน้อย 2 สาเหตุ เพราะข้อเท็จจริงที่ว่า “ไม่มีปัญหาใดในโลกเกิดจากสาเหตุเดียว”

2) สาเหตุต้องเกิดก่อนปัญหา มาก่อนปัญหา หรือเป็นบ่อเกิดของปัญหาตัวอย่างเช่น ถ้าปัญหา คือ ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจ สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการบริหารจัดการที่เข้มงวดมากเกินไป หรือ (2) ระบบราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ (เพราะสนับสนุนระบบอุปถัมภ์) สาเหตุตามตัวอย่างนี้ ล้วนเกิดมาก่อน และเป็นบ่อเกิดของปัญหาทั้งสิ้น

3) อย่างนำ “อาการ” มาเป็นสาเหตุ อาการ หมายถึง ข้อความที่ขยายความหรืออธิบายปัญหา หรือข้อความที่มีความหมายเดียวกับปัญหา หรือข้อความที่เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหาหรือเกิดขึ้นในเวลาเดียวกับปัญหา ข้อความที่เป็นอาการนั้น ไม่อาจเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ การเป็นหวัด อาการของการเป็นหวัด เช่น น้ำมูกไหล ไอ หรือจาม เป็นต้น ดังนั้น การมีน้ำมูกไหล ไอ หรือจาม ไม่อาจนำมาเป็นสาเหตุได้ ตัวอย่างที่สอง ถ้าปัญหา คือ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่อ่อนแอ อาการของปัญหานี้ เช่น ผู้บริหารคนนั้นปล่อยปละละเลยผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารคนนั้นไม่เข้มงวดไม่ควบคุมตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารคนนั้นไม่ต้องการสร้างผลงาน เป็นต้น

4) สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากจิตใจ สาเหตุจำนวนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตใจ ซึ่งเห็นได้จากคำเหล่านี้ การขาดอุดมการณ์ ขาดจิตสำนึก ขาดจริยธรรม ขาดคุณธรรม ขาดจิตวิญญาณ ความรักความชอบและความไว้วางใจมากเกินไป เป็นต้น ทั้งนี้เพราะจิตใจของคน ๆ หนึ่ง มีส่วนสำคัญในการกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ๆ นั้นเอง ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ไม่ให้บริการที่ดีและไม่อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี หรือเจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกของการให้บริการ เป็นต้น ตัวอย่างที่สอง ถ้า ปัญหา คือ ผู้บริหารบริหารงานขาดประสิทธิภาพ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้บริหารไว้วางใจหรือรักลูกน้องมากเกินไป หรือผู้บริหารขาดจิตสำนึกในการรับใช้แผ่นดิน เป็นต้น

ต้น ตัวอย่างที่สาม ถ้าปัญหา คือ ผู้นำมีลักษณะเผด็จการหรือบริหารงานอย่างรวมอำนาจ สาเหตุที่เกิดจากจิตใจ เช่น ผู้นำคนนั้นมีจิตใจที่มุ่งผลสำเร็จของงานเป็นหลัก หรือมีจิตวิญญาณที่ต้องการให้ งานประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว เป็นต้น

5) สาเหตุบางอย่างมีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่หนึ่ง ถ้าปัญหา คือ เจ้าหน้าที่ ให้บริการไม่เท่าที่ควร สาเหตุของปัญหาดังกล่าว เช่น (1) เจ้าหน้าที่มีน้อย หรือ (2) หน่วยงานมีงาน มากซึ่ง หมายถึง มีประชาชนมาใช้บริการมาก สาเหตุทั้ง 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน ตัวอย่างที่ สอง ถ้าปัญหา คือ การจราจรติดขัด สาเหตุของปัญหานี้ เช่น (1) รถยนต์มีจำนวนมาก หรือ (2) จำนวนถนนมีน้อย สาเหตุ 2 ข้อนี้ มีความหมายเดียวกัน

6) ไม่ควรมองสาเหตุเพียงด้านเดียว แต่ควรพิจารณาสาเหตุอย่างเป็นระบบหรือมองใน วงกว้าง หรือมีการ “จัดกลุ่ม” สาเหตุ เช่น สาเหตุที่เกิดจากด้านวัตถุและด้านจิตใจ หรือสาเหตุที่เกิด จากตัวบุคคลและหน่วยงาน หรือสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลและระบบ หรือสาเหตุด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง เป็นต้น

ประการที่สาม ข้อความใดข้อความหนึ่งที่น่ามาใช้ อาจเป็นได้ทั้งปัญหา หรือ สาเหตุ ขึ้นอยู่กับว่าจะนำข้อความนั้นไปใช้หรือมองในแง่ใด เช่น การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร ถือเป็น ปัญหา แต่อาจนำไปใช้เป็นสาเหตุก็ได้ถ้ามองในแง่ที่ว่า การประสานงานไม่ดีเท่าที่ควรเป็นสาเหตุ หนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

ประการที่สี่ ในการระบุปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขทุกครั้ง ควรใส่ประธานของ ประโยคกำกับในทุกประโยค มิฉะนั้นแล้ว จะทำให้การกำหนดปัญหา การหาสาเหตุ และการเสนอ แนวทางแก้ไขคลาดเคลื่อนและสับสนได้ง่าย

ประการที่ห้า แนวทางแก้ไขส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้ามกับสาเหตุ เช่น สาเหตุเกิดจากข้าราชการขาดการฝึกอบรม หรือข้าราชการมีรายได้น้อย แนวทางแก้ไข คือ ส่ง ข้าราชการไปฝึกอบรม หรือสนับสนุนให้ข้าราชการมีรายได้เสริม ตามลำดับ

แผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต 2550-2552 มีดังนี้ (ค้นคืนวันที่ 18 พฤษภาคม 2550 จาก http://www.phuketcity.org/images/stories/planning/3year_plan.pdf)

1) ด้านการศึกษา

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เท่าเทียมกันทั่ว จังหวัดภูเก็ต โดยร่วมมือกับภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง พัฒนาครูให้เพิ่มขีดความสามารถ ในการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542

(2) การนำความรู้สู่หมู่บ้าน ส่งเสริมให้ชาวภูเก็ตได้เรียนรู้ตามความสนใจและความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ เป็นการเสริมให้ประชาชนผู้ประกอบการได้ศึกษาและพัฒนาทักษะความรู้ที่ต้องการนำไปประกอบอาชีพ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคมของบ้านเมือง พร้อมกับให้ความรู้แก่พ่อแม่และครอบครัวในการวางรากฐาน เบื้องต้นของชีวิตและเตรียมความพร้อมให้แก่บุตรหลานก่อนวัยเรียนให้ทั่วถึง

(3) ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนภูเก็ตสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา โดยกระตุ้น ผลักดันสถานศึกษาจัดหลักสูตรเร่งรัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยเน้นการปฏิบัติกับ เจ้าของภาษาหรือผู้เชี่ยวชาญในภาษานั้น

(4) ส่งเสริมและร่วมมือกับสถานศึกษาชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดย กำหนดนโยบายเป้าหมายการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา

(5) ส่งเสริมและผลักดันสถานศึกษาในจังหวัดภูเก็ตสู่ความเป็นสากล สนับสนุน และส่งเสริมสถานศึกษาทุกระดับ จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ใช้การศึกษาเป็นสื่อสร้างความรู้ และปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ท้องถิ่น ให้รู้เท่าทันกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของบ้านเมืองและนานาชาติ

2) ด้านการท่องเที่ยว

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนภูเก็ต ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวชั้นนำระดับโลก หรือที่ เรียกว่า World Class Destination

(2) ผลักดันให้มีการทำโซนนิ่งของเมืองให้ถูกต้อง เพื่อวางระบบการพัฒนาเมือง อย่างมีทิศทางด้วยการร่วมมือกับชุมชน ภาคประชาสังคมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย คำนึงถึงสภาพ แนวทาง และการดำรงชีวิตของประชาชนในท้องที่ตำบลนั้น เช่น การจัดโซนนิ่ง สำหรับที่อยู่อาศัย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ตกอากาศ แหล่งประวัติศาสตร์ท้องถิ่น แหล่ง ศิลปวัฒนธรรมภูเก็ต แหล่งประกอบการธุรกิจ เป็นต้น ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเพื่อสร้าง เมืองให้สวยด้วยมือชาวภูเก็ต

(3) ส่งเสริมบทบาทของชุมชนและองค์กรเอกชนต่าง ๆ ให้สำนึกในการเป็นชุมชน เข้าบ้านเพื่อร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรท้องถิ่น ทรัพยากรทางทะเลจัดทำเขตเพื่อการอนุรักษ์ กลุ่มน้ำและความหลากหลายทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และ ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลก

(4) ร่วมฟื้นฟูสถานที่สำคัญ เอกอัครราชทูต วัฒนธรรมเมืองภูเก็ต และแหล่งประวัติศาสตร์ท้องถิ่นตลอดจนการจัดกิจกรรมตามเทศกาลสำคัญของภูเก็ต เพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ จัดทำโครงการ “เปิดประตูกลาง...ประตูเมือง” ของจังหวัดภูเก็ต เพื่อทำให้เกิดความประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้มาเยือน

(5) ส่งเสริมและสนับสนุน โดยร่วมมือกับภาคเอกชน และผู้ประกอบการในการจัดหาตลาดใหม่ สร้างกติกาทางการค้าเพื่อก่อให้เกิดนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพจากต่างประเทศมายังภูเก็ต

(6) พัฒนาการท่องเที่ยวของภูเก็ตอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักจริยธรรมของการท่องเที่ยวตามข้อบัญญัติขององค์การท่องเที่ยวโลก (WTO) 10 ประการ ดังนี้คือ

(6.1) การท่องเที่ยวจะต้องสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน ระหว่างนักท่องเที่ยว และชุมชนที่มีความแตกต่างกัน

(6.2) การท่องเที่ยวเป็นหนทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

(6.3) การท่องเที่ยวเป็นปัจจัยของการพัฒนาที่ยั่งยืน

(6.4) การท่องเที่ยวเป็นทั้งผู้ใช้และผู้ปกป้องรักษามรดกทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติ

(6.5) การท่องเที่ยว คือ กิจกรรมที่จะสร้างประโยชน์ต่อประเทศและชุมชนเจ้าของบ้าน

(6.6) ผู้ประกอบการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการท่องเที่ยวควรถือเป็นภารกิจที่ต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาการท่องเที่ยว

(6.7) สิทธิในการท่องเที่ยว ย่อมต้องได้รับการคุ้มครอง

(6.8) นักท่องเที่ยว ย่อมมีเสรีภาพในการเดินทางท่องเที่ยวที่ต้องเคารพต่อชุมชนหรือเจ้าบ้าน

(6.9) สิทธิของแรงงานและผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว ควรได้รับการคุ้มครอง

(6.10) หลักจรรยาบรรณการท่องเที่ยวโลก พึงถูกนำไปปฏิบัติร่วมกัน

(7) พัฒนาร่วมกันในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

3) ด้านคุณภาพชีวิต

มุ่งเน้นสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าสำหรับชาวภูเก็ต ไม่ว่าจะเด็ก เยาวชน ผู้พิการหรือผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ดังนี้

- (1) มุ่งเน้นให้จังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองที่ร่มเย็นและประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยการสนับสนุนให้มี “ตำรวจบ้าน” จากภาคประชาชนเพื่อดูแลสังคม โดยรับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือจากส่วนราชการ
- (2) ผลักดันผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อยให้ได้ “เบี้ยยังชีพ” อย่างทั่วถึง
- (3) ส่งเสริมการเพิ่มสวัสดิภาพภาคสังคม ให้ความรู้เป็นที่ปรึกษาด้านกฎหมายแก่ประชาชนในทุกตำบลด้วยการจัดให้มี “ทนายบ้าน” ประจำตำบลขึ้น สำหรับบริการปรึกษาด้านกฎหมายต่าง ๆ
- (4) ส่งเสริม สนับสนุน งานสาธารณสุขให้ภูเก็ตเป็นเมืองสะอาด ปราศจากมลพิษ พิษิต อุบัติภัย ปลอดภัย เสพติด และครอบครัวอบอุ่น
- (4.1) รมรงค์ปลุกจิตสำนึก สร้างความร่วมมือจากทุกภาคีและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีมาตรการควบคุม ตรวจสอบ มีมาตรฐานการส่งเสริมและผลักดันความก้าวหน้าในเรื่องความสะอาด ปัญหามลพิษ ปัญหาอุบัติเหตุ
- (4.2) สร้างวัฒนธรรมครอบครัวที่อบอุ่น โดยการวางแผนร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นครอบครัว การส่งเสริมวิถีเลี้ยงดูบุตรที่ถูกต้อง รวมทั้งการพัฒนาสถานที่พักผ่อน ท่องเที่ยวสำหรับครอบครัว เป็นต้น
- (5) ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬา
- (5.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชน พัฒนาสุขภาพอนามัย โดยการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย ตลอดจนอุปกรณ์กีฬาและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีอาสาสมัครผู้นำกีฬาประจำตำบลและหมู่บ้านเพื่อร่วมจัดกิจกรรมดังกล่าว
- (5.2) รมรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทุกกลุ่มได้ตระหนักถึง ความสำคัญของการออกกำลังกาย และเล่นกีฬาโดยผ่านสื่อต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- (5.3) สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬารวมทั้งการฝึกทักษะทางกีฬาให้ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งสนับสนุนให้มีการจัดการแข่งขันกีฬาให้กับเด็กและเยาวชนในระดับชาติและระดับสากล
- (5.4) สนับสนุนให้มีการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนในการสร้างสวนสุขภาพและ สถานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา โดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดูแลรักษา

(6) ส่งเสริม สนับสนุน การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

(6.1) ส่งเสริม สนับสนุนบทบาทขององค์กรศาสนาทุกศาสนาในการเผยแพร่หลักธรรมทางศาสนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต และสนับสนุนการศึกษาของพระสงฆ์ สามเณร บุคคลทั่วไปและเยาวชนด้านหลักธรรมทางศาสนา เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

(6.2) สนับสนุนให้ประชาชน องค์กร สถาบันต่างๆ และชุมชนเข้าร่วมในกิจกรรมทางศาสนา การอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดภูเก็ต

(6.3) ส่งเสริม และพัฒนาให้ภูเก็ตเป็นศูนย์กลางแห่งการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะสถาปัตยกรรมแบบ ชิโน โปรตุเกส รวมทั้งพัฒนาโบราณสถานให้เป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยว

(6.4) สนับสนุนการจัดตั้ง แหล่งเรียนรู้ชุมชน (learning center) เพื่อรวบรวมผลงานทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นภูเก็ต เพื่อปลูกฝัง ค่านิยม ห่วงแผ่นดิน ถิ่นเกิดปลูกฝังความรักชาติบ้านเมือง ด้วยการทำดี เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เห็นถึงคุณธรรมสำคัญสำหรับเยาวชนและชาวภูเก็ตทั้งหมด ทั้งนี้ แหล่งเรียนรู้ชุมชนนี้ยังเป็นแหล่งส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และเสริมสร้างปัญญา ก่อให้เกิดรายได้ต่อท้องถิ่น เพื่อเพิ่มวันเข้าพักของนักท่องเที่ยวให้ยาวขึ้น

(6.5) สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมเยาวชน ให้มีความตระหนักรักและใส่ใจในวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาอันดีงามของท้องถิ่นของไทย เช่น การจัดค่ายเยาวชนรักษ์วัฒนธรรมไทย และวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดค่ายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การบวชสามเณรภาคฤดูร้อน การฝึกปฏิบัติพัฒนาจิต การอบรมมารยาท การอนุรักษ์การใช้ภาษาถิ่น เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมที่เหมาะสมและดีงามให้กับเยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไป

(7) ส่งเสริมสนับสนุนด้านการพัฒนาอาชีพ

(7.1) พัฒนาอาชีพที่เป็นวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวภูเก็ต

(7.2) พัฒนาอาชีพเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่งที่มีมูลค่าสูงและพัฒนาอาชีพด้าน

การเกษตร

4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(1) ผลักดันให้มีการจัดระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เน้นการให้บริการน้ำใช้ในการบริโภคอย่างเพียงพอ มีไฟฟ้าทุกหมู่บ้าน มีเส้นทางคมนาคมสะดวกต่อการเดินทาง มีโทรศัพท์สาธารณะประจำท้องถิ่น

(2) จัดระบบขนส่งมวลชน เพื่อรองรับการคมนาคมภายในจังหวัดอย่างสะดวก และปลอดภัย

(3) ผลักดันให้มีการแก้ปัญหาจราจรที่คับคั่ง โดยจัดระบบอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ผลักดันให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำใช้สำหรับประชาชน และอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวอย่างเพียงพอตลอดปี

5) ด้านเทคโนโลยี

(1) สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เศรษฐกิจและสังคม เพื่อรองรับการบริหาร การจัดการและเพื่อรองรับการเป็นเมืองข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีของจังหวัดภูเก็ต ในอนาคต

(2) ส่งเสริมการจัดตั้งภาคีภาควิชาการ อันเป็นคลังสมองของจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านและนักวิชาการ สำหรับการกำหนดทิศทาง เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน

(3) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในระบบ การศึกษา การประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ของชาวภูเก็ต

6) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

(1) เร่งรัดการอนุรักษ์ พัฒนา และดูแลแหล่งน้ำผิวดินตามธรรมชาติ แหล่งน้ำใต้ดิน และแหล่งน้ำจากชุมชนเมืองเก่าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการ อุปโภคบริโภคและรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ทั้งมลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศและเสียง ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนนกของเสียและสารอันตราย โดยกำหนดมาตรการควบคุมมลพิษอย่างเป็นระบบ

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะความเสื่อมโทรมของแนวปะการังอันเนื่องมาจากการทำประมง การท่องเที่ยว สถานประกอบการ การเกษตร การก่อสร้าง โดยสนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนให้มีส่วนร่วมในการดูแลรักษา ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายเพื่อควบคุมการใช้ประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพ

(4) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งด้านระบบนิเวศ เศรษฐกิจ สังคม โดยส่งเสริมให้ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดภูเก็ต

(5) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างสรรคสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชนทั่วไป โดยเฉพาะสวนสาธารณะและสวนสุขภาพ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม และวัฒนธรรม

ของจังหวัดภูเก็ต ให้สวยงามและคงความเป็นเอกลักษณ์ โดยการสร้างเครือข่ายและสร้างจิตสำนึกแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปในการจัดการสิ่งแวดล้อม และมีความรักท้องถิ่นของตน

7) ด้านการเมืองและการบริหารเมือง

(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

(2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เช่น การทำประชาพิจารณ์หรือประชาคมตีในกรณีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน

(3) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) สนับสนุนให้ประชากรที่อยู่และทำงานในจังหวัดภูเก็ต ได้มีการโอนย้ายทะเบียนบ้านมาอยู่ในจังหวัดภูเก็ตตามความเป็นจริง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนพัฒนาเมืองให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนประชากร ทรัพยากรที่มีอยู่ งบประมาณ การบำรุงรักษา และการจัดสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างมีข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้อง

แนวโน้มของระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นของไทยในอนาคต

วิกิพีเดีย (ค้นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2550 จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/>) ให้ความหมายของแนวโน้มว่า เป็นวิธีหนึ่งของการมองอนาคต โดยหลักเป็นวิธีการมองในระยะสั้น ซึ่งสันนิษฐานว่าอนาคตเป็นตอนต่อจากปัจจุบันและเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีจะดำเนินต่อไปในรูปแบบคงที่ วิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชียที่ผ่านมามีสะท้อนให้เห็นข้อบกพร่องของวิธีการนี้ อย่างชัดเจน

ดำรง วัฒนา และคณะ (2549) ในบทความทางวิชาการ โครงการศึกษาเบื้องต้น เรื่อง “ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น” มีความเห็นว่า จากความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และความพยายามในการสร้างระบบบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี แม้ว่าจะยังคงมีประเด็นปัญหาที่ต้องแก้ไขและพัฒนาต่อไป แต่สามารถบ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มของระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น ไทยในอนาคตได้ ดังนี้

1) การกระจายอำนาจและการพัฒนาระบบบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเคลื่อนไหวที่ต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐธรรมนูญ ได้มีบทบัญญัติไว้ในแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ในหมวดที่ 5 มาตรา 78 ดังนั้น การกระจายอำนาจ การกระจายความเจริญไปสู่ท้องถิ่น และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น จึงไม่ใช่นโยบายของรัฐบาลใดรัฐบาลหนึ่ง แต่เป็น

นโยบายของรัฐ ซึ่งผู้บริหารประเทศจะต้องกำหนดนโยบายของรัฐบาลเพื่อสนับสนุนแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐดังกล่าวให้ชัดเจน และปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2543 เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการ ทั้งนี้ จะมีการทบทวนใน ทุก 5 ปี โดยคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยทั้งผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิ

2) การพัฒนารูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย จะมีรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ในปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีรูปแบบและโครงสร้างหลายรูปแบบ เช่น มีฝ่ายสภาและฝ่ายบริหารคล้ายกับรูปแบบการปกครองแบบรัฐสภา (parliamentary system) ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลรูปแบบคณะเทศมนตรี และองค์การบริหารส่วนตำบล มีการปกครองในรูปแบบที่ฝ่ายบริหารมีความแข็งแกร่ง หรือมีอำนาจมาก (strong executive) คล้ายกับระบบประธานาธิบดี (presidential system) ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และเทศบาลรูปแบบนายกเทศมนตรี ซึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสองรูปแบบนี้จะมีอยู่กระจัดกระจายตามความเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยท้องถิ่นจะมีรูปแบบและโครงสร้างแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพความเจริญ หรือระดับเศรษฐกิจของแต่ละท้องถิ่น จำนวนประชากร และเจตนารมณ์ของประชาชนในพื้นที่ว่า ประสงค์ให้มีองค์กรปกครองท้องถิ่นในรูปแบบใด เริ่มจากการพัฒนาสภาตำบลที่มีรายได้ต่อปี โดยไม่รวมเงินอุดหนุน 150,000 บาท ต่อปีเฉลี่ยติดต่อกันมา 3 ปี ไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และหลังจากนั้น หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพเศรษฐกิจดีขึ้น คือ มีรายได้พอควร ประมาณ 12 ล้านบาท และประชากรไม่น้อยกว่า 7,000 คน และประชาชนมีเจตนารมณ์โดยผ่านทางความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลก็สามารถทำได้ และจากเทศบาลตำบล หากมีประชากรไม่น้อยกว่า 10,000 คน มีรายได้พอควร และสภาเทศบาลตำบลเห็นชอบ ก็จะพัฒนาเป็นเทศบาลเมือง หลังจากนั้น เทศบาลเมืองที่มีประชากรไม่น้อยกว่า 50,000 คนมีรายได้พอควรและสภาเทศบาลเมืองเห็นชอบ ก็จะพัฒนาขึ้นเป็นเทศบาลนคร รูปแบบเทศบาลทั้งเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล จะมีโครงสร้างการบริหารแตกต่างกันตามความต้องการและประชาคมติของประชาชนในพื้นที่ กล่าวคือ เทศบาลจะมีทั้ง โครงสร้างการบริหารแบบเทศมนตรี ที่นายกเทศมนตรีมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สภาเทศบาลเห็นชอบ และแบบนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง อย่างไรก็ตาม กฎหมายกำหนดว่า กรณีเทศบาลเมือง และเทศบาลนคร หากสภาเทศบาลหมดวาระหรือยุบสภา เมื่อมีการเลือกตั้งทั่วไปครั้งต่อไป จะต้องจัดโครงสร้างเทศบาลเป็นแบบนายกเทศมนตรี ส่วนเทศบาลตำบล

จะใช้โครงสร้างแบบนายกเทศมนตรี ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2550 และประชาชนมีประชาคติเลือกโครงสร้างแบบนายกเทศมนตรี ดังนั้น จึงเป็นความยืดหยุ่นของการจัดโครงสร้างองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในอนาคตจะไม่เป็นแบบเอกรูป (mono form) แต่จะมีหลากหลายแล้วแต่สภาพพื้นที่และเจตนารมณ์ของประชาชนในพื้นที่

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีรายได้เพิ่มขึ้น ทั้งจากการขยายแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง เงินอุดหนุนและงบประมาณที่จะถ่ายโอนไปตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น ซึ่งรายได้ดังกล่าวสามารถคาดการณ์ได้จากการกำหนดสัดส่วนที่ชัดเจนตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถวางแผนการพัฒนาและจัดบริการต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การพัฒนาและสนับสนุนทางการเงินให้องค์กรชุมชนและภูมิภาค เช่น กองทุนพัฒนาเมืองในภูมิภาค (Regional Urban Development Fund-RUDF) และกองทุนเพื่อการลงทุนทางสังคม (Social Investment Fund : SIF) รวมทั้งสินเชื่อเพื่อชนบทและภูมิภาคในโครงการต่าง ๆ จะช่วยให้ท้องถิ่นมีแหล่งเงินเพื่อการลงทุนในการพัฒนาและจัดบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้มากขึ้น และจะช่วยลดภาระการลงทุนของภาครัฐในที่สุด

4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เป็นอิสระในขณะเดียวกันก็มีมาตรฐานและหลักการในการบริหารงานบุคคล ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการซึ่งเป็นระบบไตรภาคี คือ ผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ

5) หน่วยงานภาครัฐทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาคจะมีการปรับบทบาท และภารกิจให้ เป็นไปตามแผนการปฏิรูประบบราชการและการบริหารงานภาครัฐ โดยจะมีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาภาคประชาสังคมให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่น รวมทั้งจะมีการพัฒนาระบบและกลไกการกำกับดูแลและตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งจากกลไกภาครัฐ องค์กรอิสระ เครือข่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สมาคม สมาพันธ์ ชมรม ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อตั้งขึ้น รวมทั้งเครือข่ายองค์กรประชาสังคมในพื้นที่ สื่อมวลชน ซึ่งจะ ทำให้การบริหารจัดการท้องถิ่นในอนาคตมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

6) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่สามารถเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ และความพยายามในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และภาคประชาสังคม จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาคมในกระบวนการตัดสินใจในด้านนโยบายขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามประเมินผล ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง

7) มีเครือข่ายองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งในรูปของสมาคมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร่วมมือกันพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการท้องถิ่น เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาสังคมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีต่าง ๆ ในการบริหารจัดการท้องถิ่น รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศต่าง ๆ

8) การบริหารจัดการท้องถิ่นของไทยในอนาคต จะเป็นช่วงของการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม เพื่อแสวงหารูปแบบและแนวทางที่ดีที่สุด สอดคล้องกับสังคมไทยมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่จะยังคงมีอยู่ในระยะแรก คือ

(1) ปัญหาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เพิ่งจัดตั้งใหม่ทั้งในแง่ของขีดความสามารถในการบริหารการขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การทุจริต ความขัดแย้ง

(2) ปัญหารายได้ที่ไม่เพียงพอในการพัฒนาและจัดบริการตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนทั้งนี้เนื่องจากทรัพยากรในพื้นที่ ซึ่งเป็นฐานรายได้ที่แตกต่างกัน และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ช่วยลดความแตกต่างดังกล่าวได้

(3) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการแสวงหารูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการภารกิจบางประเภท เช่น การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมซึ่งจำเป็นต้องร่วมมือกันบริหารจัดการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระหว่างจังหวัด เช่น การบริหารจัดการในระบบลุ่มน้ำ ชายฝั่งทะเล การจัดการปัญหาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสียรวม เป็นต้น การจัดการด้านการศึกษา การจัดการด้านสาธารณสุข ซึ่งจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องใช้เทคนิควิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

(4) ปัญหาการกำหนดมาตรฐานการบริการที่เท่าเทียมกันระหว่างท้องถิ่นต่าง ๆ

(5) ปัญหาความเข้าใจและทัศนคติที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงการปรับบทบาทของภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งความเข้าใจอย่างถูกต้องของส่วนท้องถิ่นว่าตนเองนั้นมีบทบาท หน้าที่ อย่างไร มีความเป็นอิสระ แต่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กร กลไกต่าง ๆ ในสังคม ปัญหาด้านจริยธรรมและคุณธรรมของสมาชิกสภาและผู้บริหารท้องถิ่น ฯลฯ

(6) ปัญหาความร่วมมือของภาคเอกชนและประชาชนในท้องถิ่นในการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ค่าบริการต่าง ๆ เพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มรายได้ของท้องถิ่น

(7) ปัญหารูปแบบและกลไกที่จะเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะ เช่น การจัดการปัญหาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย การจัดการศึกษา การจัดการสาธารณสุข สาธารณูปโภค สาธารณูปการขนาดใหญ่ เป็นต้น

(8) ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเปรียบเทียบจากประเทศต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการท้องถิ่นของไทยต่อไป

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 277-278) ในหนังสือ เรื่อง “ผู้ว่าราชการจังหวัด: ผู้ว่าราชการจังหวัดซีอีโอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ที่ได้เขียนไว้ว่า “แนวทางหรือวิธีการสำคัญที่สามารถนำไปใช้ได้ คือ รัฐบาลและผู้เกี่ยวข้องต้องมีจิตใจที่ศรัทธาก่อนว่า ประสิทธิภาพและเอกภาพของการบริหารงานในระดับจังหวัดสามารถเกิดขึ้นได้ตามแนวทางประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ เพราะถ้าไม่มีความศรัทธาและจิตวิญญาณเช่นนี้แล้ว ก็มีโอกาสดำเนินการขั้นตอนต่อไปได้ ในกรณีที่มีความศรัทธา ขึ้นต่อไปคือ สนับสนุนให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรงในบางจังหวัดที่มีความพร้อม เช่น เชียงใหม่ ขอนแก่น สมุทรปราการ และภูเก็ต ทำนองเดียวกับการบริหารท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานครตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) มาตรา 78 ได้เปิดโอกาสไว้ให้แล้วอย่างชัดเจน”

พระราชันนัทธนี (ปัญญานันทภิกขุ) (2550) ในบทความ เรื่อง “ปาฐกถาธรรม เรื่อง ธรรมะกับการเมือง” ได้เสนอแนวทางการพัฒนาประเทศชาติและประชาชนของผู้บริหารและประชาชน ไว้ดังนี้ “เราทุกคนเปรียบเสมือนอยู่ในเรือลำเดียวกัน ถ้าเรือล่มเราก็ตายด้วยกัน ถ้าเรือไปถึงฝั่ง เราก็ไปถึงฝั่งด้วยกัน ทุกคนจะต้องรู้หน้าที่ ใครเป็นนายเรือ ใครเป็นนายท้าย ใครเป็นช่างกล ใครเป็นต้นหน ใครเป็นคนทำความสะอาด ใครเป็นผู้โดยสาร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และประสานงานระหว่างกันและกัน เพื่อเรือจะได้ผ่านพายุไปถึงฝั่ง คือ ความสุข ความเจริญของทุกคนตามที่เรารปรารถนา สิ่งที่เราต้องการในเวลานี้ ก็คือ ความรัก ความสามัคคี และความเสียสละเพื่อประเทศชาติ ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัวโดยมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์แก่ความสุขส่วนตัวและพรรคพวก ให้มองถึงประโยชน์และความสงบสุขของสังคมส่วนรวมตามหลักของพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าท่านทรงดำรงพระชนม์ชีพอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขของมนุษย์ทั้งหลาย เราทั้งหลายที่เป็นศิษย์ของพระผู้มีพระภาคเจ้า ต้องปฏิญาณตนว่า เราจะอยู่เพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่เพื่อนมนุษย์สิ่งใดอันจะเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่เพื่อนมนุษย์แก่ประเทศชาติ เราจะไม่ส่งเสริมสิ่งนั้น แต่เราจะหาทางปิดกั้นสิ่งนั้นไม่ให้เจริญงอกงามขึ้นในชาติบ้านเมืองของเรา นี่คือ อุดมการณ์และหน้าที่ของผู้บริหารประเทศชาติและของประชาชน เราทุกคนจึงต้องช่วยกัน ช่วยจนสุดกำลัง อย่าเมินเฉยนั่งดูค้าย ไม่เอาใจใส่ ให้ช่วยกันทำ ช่วยกันคิด ช่วยกันนึก ให้ยื่นเรียง

แถวเป็นหน้ากระดาน มีจิตมั่นคงที่จะก้าวไปข้างหน้าในการสร้างสรรค์สิ่งทั้งปวง ให้เกิดความสุข ความเจริญแก่ชาติบ้านเมืองของเรา”

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา แนวทางพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของปัญหา แนวทางพัฒนาของหน่วยงานดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้นำไปปรับใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และยังนำไปใช้อ้างอิงในการอภิปราย ในบทที่ 5 ด้วย

5. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

หัวข้อนี้นำเสนอเฉพาะเรื่องความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่

5.1 ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวิวัฒนาการมาจากการจัดรูปแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้สภาจังหวัดขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้นมีลักษณะเป็นองค์การแทนประชาชนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัดยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นตามกฎหมาย ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะสำหรับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 นั้นยังมีได้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทของสภาจังหวัดไปจากเดิม กล่าวคือสภาจังหวัดยังคงทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของคณะกรรมการจังหวัดเท่านั้นจนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในส่วนจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยตรงแทนคณะกรรมการจังหวัดเดิม โดยผลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 นี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่เนื่องจากบทบาทและการดำเนินงานของสภาจังหวัดในฐานะที่ปรึกษา ซึ่งคอยให้คำแนะนำและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของจังหวัดไม่สู้จะได้ผลตามความมุ่งหมายเท่าใดนักจึงทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพโดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2498 อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้นตามภูมิภาค ต่อมา ได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมาย

แม้พบว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งจนกระทั่งปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจอำนาจหน้าที่และบทบาทของสภาจังหวัดจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แบ่งวิวัฒนาการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1) ระหว่าง พ.ศ. 2476 – 2498 นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2476 ที่ได้มีการจัดตั้งสภาจังหวัดขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดและรากฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจากกล่าวโดยสรุปถึงฐานะ อำนาจ หน้าที่ บทบาทของสภาจังหวัดได้ ดังนี้

ฐานะสภาจังหวัดในขณะนั้นก็ยังมิได้มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นและเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายจึงเป็นเพียงองค์กรตัวแทนประชาชนรูปแบบหนึ่งที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่จังหวัด ซึ่งพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2476 กำหนดให้จังหวัดเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคโดยอำนาจการบริหารงานในจังหวัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของกรมการจังหวัดซึ่งมีข้าหลวงประจำจังหวัดเป็นประธาน สภาจังหวัดจึงมีบทบาทเป็นเพียงที่ปรึกษาเกี่ยวกับกิจการของจังหวัดแก่คณะกรรมการจังหวัด แต่กรมการจังหวัดไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามเสมอไป จนกระทั่งปี พ.ศ. 2495 ได้มีการตรวจพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบการบริหารราชการในจังหวัดสภาจังหวัดจึงเปลี่ยนบทบาทจากสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดมาเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด ตั้งแต่ พ.ศ. 2498 - 31 ตุลาคม 2539 การจัดตั้งและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 โดยมีเหตุผลว่าสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สภาจังหวัดเป็นเพียงที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ขาดอำนาจหน้าที่และกำลังเงินที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นในจังหวัดนั้น จึงได้ปรับปรุงให้จังหวัดมีอำนาจจัดหารายได้และดำเนินกิจการเองได้ทั้งให้สภาจังหวัดมีอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นด้วย พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล และประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

2) ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2540 - 4 พฤศจิกายน 2546 นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2540 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 โดยได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2523 รวมทั้งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 93 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 251 ซึ่งมิ

สาระสำคัญ ดังนี้ สภากองการบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งราษฎรเลือกตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองการบริหารส่วนจังหวัด มาจากการที่สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งเป็นนายกองการบริหารส่วนจังหวัด และให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดตั้งรองนายกองการบริหารส่วนจังหวัดจากสมาชิกสภา โดยให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย และมีรองนายกองการบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วยในการสั่งการหรือปฏิบัติการตามที่นายกองการบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งมอบหมาย

3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดในปัจจุบัน ตั้งแต่วันที่ 5 พฤศจิกายน 2546 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใหม่จากเดิมที่กำหนดให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกำหนดให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในจังหวัด รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองการบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเหมาะสม สามารถบริหารตามนโยบายที่แถลงต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบริหารงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

จากวิวัฒนาการข้างต้น สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นในทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยใช้เขตจังหวัดเป็นเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีโครงสร้างเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และฝ่ายบริหาร มีอำนาจหน้าที่หลักในการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตรวจสอบบัญชีโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นต้น

นโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล ในปี 2545 กำหนดให้มีการปรับปรุงบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบราชการสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งได้กระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับจังหวัดที่ใกล้ชิดกับประชาชน อีกทั้งเป็นการดำเนินงานที่สามารถกระทำได้ดีทันที่ต่อความต้องการของประชาชน ทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ใช้กฎหมายฉบับนี้เป็นแห่งแรก คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งครบวาระเมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2546 และได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2546 ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีก 74 แห่ง ครบวาระเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2547 และได้เลือกตั้งแล้วเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2547 (ที่มา: การปกครองท้องถิ่นไทย, ชูวงศ์ ฉายะบุตร)

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546

มาตรา 9 สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา 35 ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

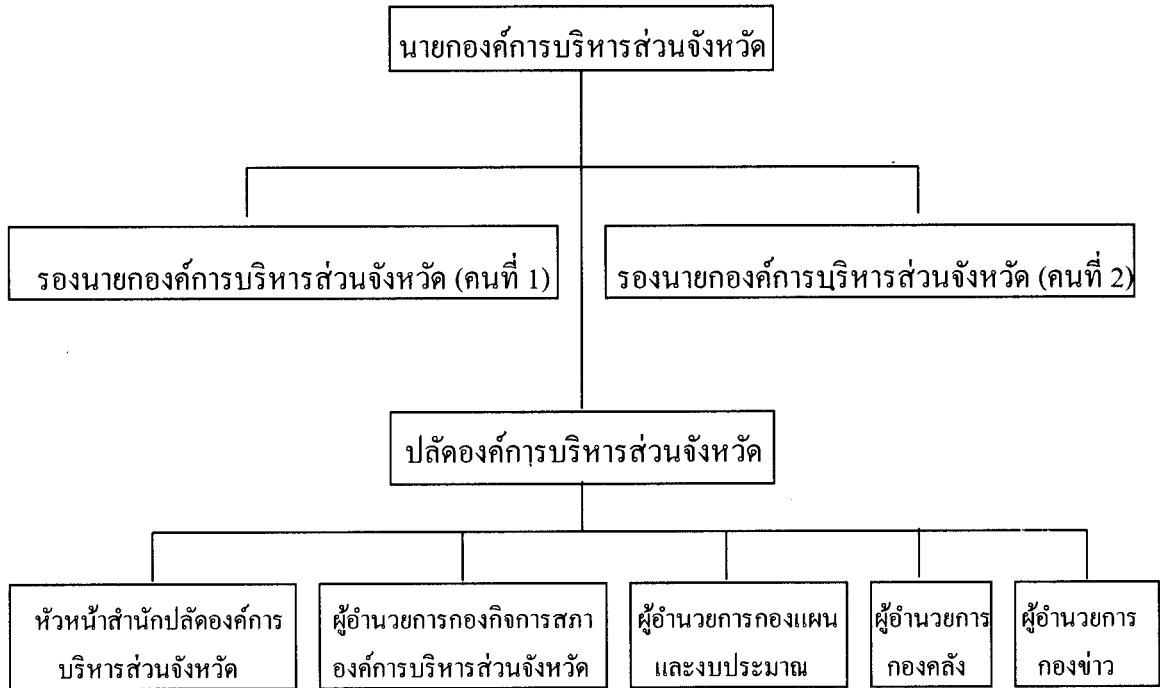
มาตรา 35/5 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมี อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ และนโยบาย
- (2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- (5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

มาตรา 39 ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย และเป็นที่บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดรองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรับผิดชอบบริหารส่วนจังหวัดและมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5.2 โครงสร้าง

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แสดงไว้ในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.3 อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ ดังนี้

มาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

- (1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควร ให้ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 46 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด อื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัด ได้เมื่อได้รับความยินยอมจาก ราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 47 กิจการใดเป็นกิจการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพึงจัดทำตามอำนาจหน้าที่ ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่จัดทำ รัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาจมีคำสั่งให้ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจการนั้นได้ ในกรณีที่ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจการตามวรรคหนึ่งให้คิดค่าใช้จ่ายและค่าภาระต่าง ๆ ตามความเป็นจริงได้ตามอัตราและระยะเวลาที่เหมาะสม

มาตรา 48 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น โดยเรียกค่าบริการได้โดยตราเป็นข้อบัญญัติ

มาตรา 49 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบให้เอกชนกระทำการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเรียกเก็บ ค่าธรรมเนียม ค่าบริการหรือค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องแทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจาก สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดเสียก่อน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้กระทำการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด สิทธิในการกระทำการตามวรรคหนึ่งเป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้

มาตรา 50 การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะเป็นการพาณิชย์อาจทำได้โดยการตราเป็นข้อบัญญัติ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา 57 ในกรณีฉุกเฉินซึ่งจะเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ทันห้วงที่มีได้ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจ ออกข้อบัญญัติชั่วคราวได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสามัญประจำสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเมื่อได้ประกาศไว้โดยเปิดเผย ณ ที่ทำการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วให้ใช้บังคับได้ ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคราวต่อไป ให้นำข้อบัญญัติชั่วคราวนั้น เสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่ออนุมัติ และเมื่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอนุมัติแล้ว ให้ใช้ข้อบัญญัติชั่วคราวนั้นเป็นข้อบัญญัติต่อไป แต่ถ้าสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่อนุมัติให้ข้อบัญญัติชั่วคราวนั้นเป็นอันตกไป แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงกิจการที่ได้เป็นไปในระหว่างที่ใช้ข้อบัญญัติชั่วคราวนั้น

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (5) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (6) การจัดการศึกษา
- (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (8) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (9) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- (10) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (11) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (13) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

- (14) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (15) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (17) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (18) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (19) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (20) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (21) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (22) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (23) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (24) จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (25) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (26) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (27) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (28) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (29) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- มาตรา 24 องค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจมีรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและเงินรายได้ ดังต่อไปนี้

(1) ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับน้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกัน น้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกัน ก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ซึ่งเก็บจากการค้าภายในเขตจังหวัดโดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินลิตรละสิบสตางค์สำหรับน้ำมัน และกิโลกรัมละไม่เกินสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม

(2) ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับยาสูบ ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตจังหวัด โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์

(3) ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23 (4) และมาตรา 25 (6) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบ ของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(4) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23 (5) แล้วไม่เกินแล้ว ไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

(5) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

(6) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

(7) อากรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากรังนกอีแอ่น

(8) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(9) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(10) ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยออกข้อบัญญัติเรียกเก็บจากผู้พักในโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

(11) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และให้ตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(12) ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีขึ้น

(13) รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สรุป จากการศึกษาข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจะได้นำไปปรับใช้เพื่อประกอบการเสนอแนวทางการพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัยมีส่วนทำให้การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ เป็นสากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยจะต้องชัดเจน เป็นระบบ ไม่สับสน และใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550) เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ ค้นคืนวันที่ 24 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>) การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาและแนวโน้มนโยบายการจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยไว้ 6 หัวข้อ ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมจำนวน 109 คน รวมทั้ง (2) ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 292,245 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ประเภทเช่นกัน คือ (1) ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมจำนวน 109 คน โดยถือว่าประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้ง (2) ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 1,111 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้ตารางของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 97% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.03 รวมกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 ประเภท (109+1,111) ได้จำนวน 1,220 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ

ขนาดประชากร	ระดับความคลาดเคลื่อน					
	± 1%	± 2%	± 3%	± 4%	± 5%	± 10%
500	b	b	b	b	222	83
1,000	b	b	b	385	286	91
1,500	b	b	638	441	316	94
2,000	b	b	714	476	333	95
2,500	b	1,250	769	500	345	96
3,000	b	1,364	811	517	353	97
3,500	b	1,458	843	530	359	97
4,000	b	1,538	870	541	364	98
4,500	b	1,607	891	549	367	98
5,000	b	1,667	909	556	370	98
6,000	b	1,765	938	566	375	98
7,000	b	1,842	959	574	378	99
8,000	b	1,905	976	580	381	99
9,000	b	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
----> ∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

หมายเหตุ b ในกรณีนี้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมากกว่าร้อยละ 50 ของประชากร

ที่มา : Yamane, Taro. 1967 *Statistics, An Introductory Analysis*, Second Edition, New York:

Harper and Row.

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประเภทแรก เพราะเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จึงมีแนวโน้มที่จะทราบและเข้าใจการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างมาก ส่วน ประเภทที่สอง แม้ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต แต่ก็เป็นผู้รับบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จึงมีแนวโน้มที่จะทราบและเข้าใจประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเช่นกัน

นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,220 คนแล้ว ผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,098 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,220 คน) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้
จำแนกตามประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทของ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้
1. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ต ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ	109	109	104
2. ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	292,245	1,111	994
รวม	292,354	1,220	1,098* (คิดเป็นร้อยละ 90.00 ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด (1,220))

* ตัวเลขจำนวนนี้จะนำไปใช้คำนวณเป็นค่า n ในบทที่ 4

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การศึกษา หรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิง ปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพ เห็น ได้จากการสัมภาษณ์เนวลีภพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญที่เรียกว่า เดลไฟล์ (delphi) ด้วย การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็น แนวทางในการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ หลักเกณฑ์การสร้างคำถาม ลักษณะแบบสอบถาม และการทดสอบแบบสอบถาม

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม สำหรับหลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 คำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎี ในการตั้งข้อคำถาม

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถ หรือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 2 คน นอกจากนี้ ยังขอให้คำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้ให้ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามนั้น ได้ใช้ แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดย กำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมาย ออกเป็น 3 ระดับ พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มีความง่ายต่อผู้ตอบ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ระยะของช่วงคะแนน

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

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 ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่านั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น มีดังนี้

1) ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริงและฝืนสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะที่ง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

2) ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามมีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ

3) ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

4) ง่ายต่อผู้อ่านหรือนำผลการศึกษาวិจัยไปศึกษา

5) ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้าเป็น 5 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยึดเชื้อ ซ้ำซาก เกินความจำเป็น ทำให้นำเบื้อในการอ่านงานวิจัย

6) ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมตลอดทั้งการนำเสนอหรือเขียนบรรยายข้อมูล

7) ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับ ไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ทำให้ในที่สุดบ่อยครั้งจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ การยุบรวมเช่นนี้ อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลคลาดเคลื่อนไป

8) มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ถัดดาวลัย รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี 2529: 310-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539: 377; สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19) โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง

ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทน หรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเนื้อหา และสาระที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยได้อย่างครบถ้วน โดยแบบสอบถามประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปิดเป็นส่วนใหญ่ แต่จะมีข้อคำถามในตอนที่ท้ายสุดด้วย แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น โดยประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB เช่นเดียวกัน ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษานี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ขกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหาและถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง โดยดำเนินการดังนี้

1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ (1) นายสุทิน อุทัยธำรง รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และ (2) นายสุเทพ เทพสกุล รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษามาก เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อคำถามที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อความที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

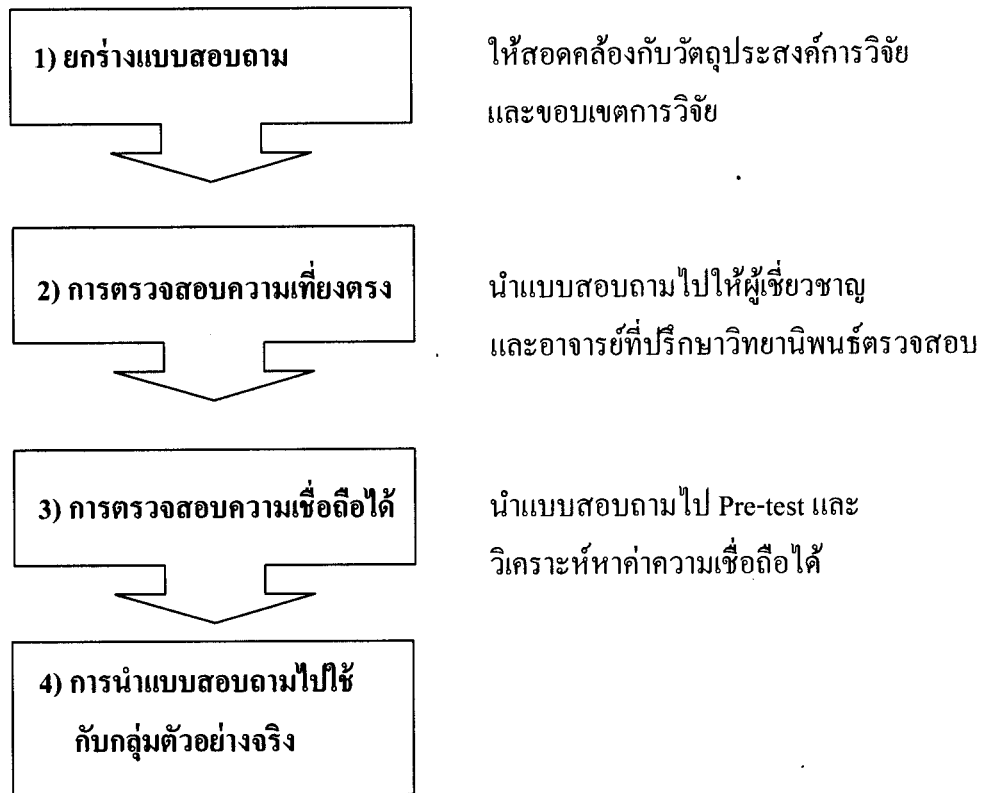
2) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และ (2) อาจารย์ พลเอก ศิริรินทร์ ฐูปกล้า เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด ดังกล่าวนั้นมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L. J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ และหลังจากนำแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าวมาทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ พบว่า ค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.933 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้ผู้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บรวบรวมกลับมาประมวลผลและวิเคราะห์ต่อไป

ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่

3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้ง ผู้ศึกษาได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และ (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ รวมถึงคลอถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้ออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วแจกให้กลุ่มตัวอย่างด้วย

ตนเอง หรือนำไปฝากผู้นำท้องถิ่นให้แจกต่อกลุ่มตัวอย่าง และทำการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ได้แก่ (1) นายสุทิน อุทัยธำรง และ (2) นายสุเทพ เทพสกุล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเสริมข้อมูลหลักที่ได้จากการวิจัยสนามเชิงปริมาณ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการประมวลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิธีการประมวลข้อมูล

4.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยภาคสนาม

4.1.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลกรหัส (codebook) และบันทึกรหัสข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลกรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) การคำนวณค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน และการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ตามความเหมาะสม

4.2.3 การวิเคราะห์เพื่อค่าเฉลี่ยหรือมาตรฐานค่าตามแบบสอบถามมี 3 ระดับ ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย ตามแนวคิดของ เบส (Best) โดยถือเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

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

สำหรับรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้
ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลภูมิหลังทั่วไปของบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม โดยเป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และระดับการศึกษานำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สอง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สาม ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายชื่อ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สี่ ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) เป็นรายชื่อ นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2550 ถึงวันที่ 31 มกราคม 2551 รวมระยะเวลา 8 เดือน โดยแบ่งแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ เป็น

- 5.1 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 2 เดือน
- 5.2 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 3 เดือน
- 5.3 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 1 เดือน
- 5.4 เสนอผลการศึกษาและจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 2 เดือน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” เป็นการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต (2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และ (3) แนวโน้มของประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตรวม 1,098 คน คิดเป็นตัวอย่างร้อยละ 90.00 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,220 คน ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับคอมพิวเตอร์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีบรรยายและแสดงตารางประกอบคำบรรยาย ผู้ศึกษาขอกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อความเข้าใจตรงกันในการเสนอข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

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

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่

(Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 1 หัวข้อ ได้แก่ สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ผู้ศึกษาได้ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,098) แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	n = 1,098	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประเภทกลุ่มตัวอย่าง			
	1.1 ข้าราชการขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ	104	9.5
	1.2 ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	994	90.5
	รวม	1,098	100.0
2. เพศ			
	2.1 ชาย	423	38.5
	2.2 หญิง	675	61.5
	รวม	1,098	100.0
3. อายุ			
	3.1 ต่ำกว่า 30 ปี	395	36.0
	3.3 41- 50 ปี	230	20.9
	3.4 50 ปี ขึ้นไป	62	5.6
	รวม	1,098	100.0
4. การศึกษา			
	4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	456	41.5
	4.2 ปริญญาตรี	569	51.8
	4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	47	4.3
	4.4 อื่น ๆ เช่น กำลังศึกษาปริญญาตรี	26	2.4
	รวม	1,098	100.0

จากการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.5) เป็นประชาชนใน
เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รองลงมา คือ (ร้อยละ 9.2) เป็นข้าราชการฝ่ายประจำ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และที่เหลือ (ร้อยละ 0.3) เป็นข้าราชการฝ่ายการเมืองของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.5) เป็นหญิง และที่เหลือ (ร้อยละ 38.50) เป็นชาย ในเรื่องอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 37.5) อายุ 31-40 ปี รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 36.0) อายุต่ำกว่า 30 ปี, (ร้อยละ 20.9) อายุ 41-50 ปี, และที่เหลือ (ร้อยละ 5.6) อายุ 50 ปีขึ้นไป และในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 51.8) มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี รองลงมาตามลำดับ คือ (ร้อยละ 41.5) มีศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี, (ร้อยละ 4.3) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี, และที่เหลือ (ร้อยละ 2.4) มีระดับการศึกษาอื่น ๆ เช่น กำลังศึกษาปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วนดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน แสดงไว้ใน ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามปัญหา 11 ด้าน

ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารนโยบาย							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	(150)	(790)	(158)	(1,098)			
กำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับ ความต้องการประชาชน	13.7	71.9	14.4	100.0	1.99	0.53*	ปานกลาง
	รวม				1.99	0.53	
2. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	(138)	(771)	(189)	(1,098)			
ไม่ได้ให้บริการประชาชนตามอำนาจ หน้าที่ที่กฎหมายกำหนด	12.6	70.2	17.2	100.0	1.95	0.54*	ปานกลาง
	รวม				1.95	0.54	
3. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารคุณธรรม							
ข้าราชการบางส่วนขององค์การ	(234)	(653)	(211)	(1,098)			
บริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความ ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	21.3	59.5	19.2	100.0	2.02	0.63*	ปานกลาง
	รวม				2.02	0.63	
4. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับ							
สังคม							
การบริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตยังไม่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมาก เท่าที่ควร	(188)	(784)	(126)	(1,098)			
	17.1	71.4	11.5	100.0	2.06	0.53*	ปานกลาง
	รวม				2.06	0.53	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
5. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการวางแผน							
การวางแผนในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ ชัดเจน	(120)	(830)	(148)	(1,098)	1.97	0.49*	ปานกลาง
รวม					1.97	0.49	
6. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการจัดองค์การ							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้ แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความ จำเป็นบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน โครงสร้าง	(117)	(848)	(133)	(1,098)	1.99	0.47*	ปานกลาง
รวม					1.99	0.47	
7. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใช้ ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้องใน การบริหารจัดการด้านบุคลากร	(259)	(711)	(128)	(1,098)	2.12	0.58*	ปานกลาง
รวม					2.12	0.58	
8. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการอำนวยการ							
ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่มีภาวะผู้นำ	(190)	(763)	(145)	(1,098)	2.04	0.55*	ปานกลาง
รวม					2.04	0.55	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
9. ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร							
จัดการด้านการประสานงาน							
เกิดความขัดแย้งภายในองค์การบริหาร	(152)	(731)	(215)	(1,098)			
ส่วนจังหวัดภูเก็ต	13.8	66.6	19.6	100.0	1.94	0.57*	ปานกลาง
	รวม				1.94	0.57	
10. ปัญหาประสิทธิภาพในการ							
บริหารจัดการด้านการรายงาน							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	(113)	(822)	(163)	(1,098)			
ประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้ง ภายในและภายนอกไม่รวดเร็วเท่าที่ควร	10.3	74.9	14.8	100.0	1.95	0.50*	ปานกลาง
	รวม				1.95	0.50	
11. ปัญหาประสิทธิภาพในการ							
บริหารจัดการด้านการงบประมาณ							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการควบคุมตรวจสอบ งบประมาณมากเท่าที่ควร	(208)	(759)	(131)	(1,098)			
	18.9	69.2	18.9	100.0	2.07	0.55*	ปานกลาง
	รวม				2.07	0.55	
	เฉลี่ยรวม				2.01	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตจำนวน 11 ด้าน ๆ ละ 1 ข้อ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตกำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการประชาชน (2) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95)

ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ได้ให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

(3) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน (4) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร

(5) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า การวางแผนในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ชัดเจน (6) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง (7) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้องในการบริหารจัดการด้านบุคลากร (8) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่มีภาวะผู้นำ (9) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.94) ว่า เกิดความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตตลอดเวลา (10) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการรายงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไม่รวดเร็วเท่าที่ควร และ (11) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณมากเท่าที่ควร

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.01)

2.2 **ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน**
ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการ
 บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำแนกตามแนวทางการพัฒนา
 ทั้ง 11 ด้าน

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการบริหาร นโยบาย							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น	(367) 33.4	(659) 60.0	(72) 6.6	(1,098) 100.0	2.27	0.57	ปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจ หน้าที่							
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรลดอำนาจลง และแบ่งอำนาจ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น	(258) 23.5	(745) 67.9	(95) 8.7	(1,098) 100.0	2.15	0.57	ปานกลาง
3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร ปลูกฝังหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเป็น ประจำในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม หรือ จิตสำนึกที่สุจริตในการปฏิบัติงาน	(381) 34.7	(624) 56.8	(93) 8.5	(1,098) 100.0	2.15	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับสังคม							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร พัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ อย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกในการ ให้บริการประชาชนที่มีเป้าหมายเพื่อ ประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ส่วนรวม	(372)	(623)	(103)	(1,098)	2.24	0.61	ปานกลาง
5. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการวางแผน							
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรให้ความสำคัญกับการวางแผน ในการปฏิบัติงาน	(373)	(657)	(68)	(1,098)	2.28	0.57	ปานกลาง
6. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งตาม โครงสร้างของหน่วยงาน	(281)	(747)	(70)	(1,098)	2.19	0.53	ปานกลาง
7. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร	(285)	(744)	(69)	(1,098)	2.20	0.53	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
8. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการอำนวยการ							
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ อย่างต่อเนื่องในเรื่องการเสริมสร้างความ มั่นใจในตัวเองและความคิดริเริ่มเพื่อให้ กล้าตัดสินใจ	(316)	(693)	(89)	(1,098)	2.21	0.57	ปานกลาง
9. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการประสานงาน							
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำ ในเรื่องการประสานงาน	(248)	(791)	(59)	(1,098)	2.17	0.50	ปานกลาง
10. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการรายงาน							
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับใน เรื่องความสำคัญและความจำเป็นการ บริหารจัดการด้านการรายงาน	(321)	(707)	(70)	(1,098)	2.23		ปานกลาง
11. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ							
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควร พัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกระดับ ในเรื่องการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมที่ สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ	(346)	(660)	(92)	(1,098)	2.23		ปานกลาง
	รวม				24.43	6.15	
	เฉลี่ยรวม				2.22	0.56	ปานกลาง

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 แสดงผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยแบ่งเป็น 11 ด้าน ๆ ละ 1 ข้อ ดังนี้ (1) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น (2) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรลดอำนาจลง และแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น (3) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.26) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเป็นประจำในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่สุจริตในการปฏิบัติงาน (4) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวม (5) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงาน (6) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างของหน่วยงาน (7) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.20) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (8) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและความคิดริเริ่มเพื่อให้กล้าตัดสินใจ (9) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการประสานงาน (10) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการรายงาน** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็น การบริหารจัดการด้านการรายงาน และ (11) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ด้านการงบประมาณ** กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมที่ สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต มี แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ทั้ง 11 ด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.22)

2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.4

2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย				
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม							
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)							
1. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย											
การกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน	(247)	(775)	(76)	(1,098)	22.5	70.6	6.9	100.0	2.16	0.52	ปานกลาง
2. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่											
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะลดอำนาจหน้าที่ลง และแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากกว่าในปัจจุบัน	(195)	(788)	(115)	(1,098)	17.7	71.8	10.5	100.0	2.07	0.52	ปานกลาง
3. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม											
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน	(201)	(785)	(112)	(1,098)	18.3	71.5	10.2	100.0	2.08	0.52	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้อง กับสังคม							
การบริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้ม ที่จะเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อ ประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน	(238) 21.7	(756) 68.9	(104) 9.5	(1,098) 100.0	2.12	0.54	ปานกลาง
5. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการวางแผน							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญ กับการประเมินผลแผนมากกว่าใน ปัจจุบัน	(181) 16.5	(814) 74.1	(103) 9.4	(1,098) 100.0	2.07	0.50	ปานกลาง
6. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการจัดองค์กร							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดโครงสร้าง ของหน่วยงานให้เล็กลง แต่เพิ่ม ประสิทธิภาพขึ้น มากกว่าในปัจจุบัน	(196) 17.9	(816) 74.3	(86) 7.8	(1,098) 100.0	2.10	0.49	ปานกลาง
7. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณ สำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมทั้ง ผู้บริหารและปฏิบัติงานมากกว่าใน ปัจจุบัน	(218) 19.9	(789) 71.9	(91) 8.3	(1,098) 100.0	2.12	0.51	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
8. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการอำนวยการ							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะมีผู้นำมือ อาชีพที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจมากกว่าในปัจจุบัน	(170)	(805)	(123)	(1,098)			
	15.5	73.3	11.2	100.0	2.04	0.51	ปานกลาง
9. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการประสานงาน							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรม ด้านการประสานงานทั้งภายในและ ภายนอกมากกว่าในปัจจุบัน	(177)	(777)	(144)	(1,098)			
	16.1	70.8	13.1	100.0	2.03	0.54	ปานกลาง
10. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการรายงาน							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอกหรือประชาชน และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน	(171)	(847)	(80)	(1,098)			
	15.6	77.1	7.3	100.0	2.08	0.47	ปานกลาง
11. แนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการด้านการงบประมาณ							
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณ อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุดมากกว่าในปัจจุบัน	(219)	(764)	(115)	(1,098)			
	19.9	69.6	10.5	100.0	2.09	0.54	ปานกลาง
	รวม				24.43	6.15	
	เฉลี่ยรวม				2.22	0.56	ปานกลาง

กว่าในปัจจุบัน และ (11) แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม 2.22)

พร้อมกันนี้ได้ศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตรวม ดังนี้

1) ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้ง 11 ด้านในอนาคต

2) ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต

3) ภาพรวมแนวโน้มในเรื่องความสำคัญและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต

4) ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต

ทั้งหมดนี้ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต

ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ	(321)	(707)	(70)	(1,098)	2.14	0.53	ปานกลาง
2. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน	(321)	(321)	(321)	(1,098)	2.17	0.53	ปานกลาง
3. ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มในเรื่องความสำคัญและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	(321)	(321)	(321)	(1,098)	2.11	0.54	ปานกลาง
4. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	(321)	(321)	(321)	(1,098)	2.16	0.52	ปานกลาง
	รวม				8.58	2.12	
	เฉลี่ยรวม				2.15	0.53	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4.5 แสดงตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวม แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ว่า ในภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต (ค่าเฉลี่ยรวม 2.15)

2.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

2.4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

2.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามอายุ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปี

2.4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี

2.4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง แสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามจำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 423)		หญิง \bar{X} (n = 672)			
1. ด้านการบริหารนโยบาย						
การกำหนดนโยบายขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน มากกว่าในปัจจุบัน	2.11	0.472	2.19	0.545	-2.497	0.013*
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะลดอำนาจ หน้าที่ลง และแบ่งอำนาจไปให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากกว่าในปัจจุบัน	2.03	0.463	2.10	0.559	-1.982	0.048*
3. ด้านการบริหารคุณธรรม						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมข้าราชการ ให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าใน ปัจจุบัน	2.00	0.482	2.13	0.549	-4.055	0.000*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 423)	S.D.	หญิง \bar{X} (n = 672)	S.D.		
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม						
การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะ เป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อ ประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน	2.03	0.517	2.18	0.554	-4.667	0.000*
5. ด้านการวางแผน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับ การประเมินผลแผนมากกว่าในปัจจุบัน	1.98	0.491	2.13	0.503	-4.983	0.000*
6. ด้านการจัดองค์การ						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะจัด โครงสร้างของ หน่วยงานให้เล็กลง แต่เพิ่มประสิทธิภาพ ขึ้น มากกว่าในปัจจุบัน	2.04	0.488	2.14	0.500	-3.179	0.002*
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณสำหรับ การพัฒนาหรือฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าในปัจจุบัน	2.08	0.445	2.14	0.558	-2.029	0.043*
8. ด้านการอำนวยความสะดวก						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะมีผู้นำมีอาชีพที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจมากกว่า ในปัจจุบัน	2.01	0.482	2.07	0.539	-1.781	0.075**

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามเพศ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ชาย \bar{X} (n = 423)	S.D.	หญิง \bar{X} (n = 672)	S.D.		
9. ด้านการประสานงาน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรม ด้านการประสานงานทั้งภายในและ ภายนอกมากกว่าในปัจจุบัน	2.00	0.499	2.05	0.564	-1.576	0.115**
10. ด้านการรายงาน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนและ สื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง มากกว่าในปัจจุบัน	2.09	0.434	2.08	0.493	0.519	0.604**
11. ด้านการงบประมาณ						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณ อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุดมากกว่าในปัจจุบัน	2.06	0.465	2.11	0.587	-1.491	0.136**
เฉลี่ยรวม	2.04	0.48	2.12	0.54	-2.520	0.094

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ พิจารณาจากค่า Sig.

(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะน้อยกว่า ∞ หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) $< \infty$ (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ ∞ หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) $> \infty$ หรือ Sig. (2-tailed) = ∞ (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

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

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (∞) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\infty = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง (Sig.(2-tailed) $< \infty$)

6) ** หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) $>\infty$)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.5 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ทั้ง 11 ด้าน ต่อคำถามที่ว่า “แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตสูงกว่าในปัจจุบัน” พบว่า (1) ด้านการอำนวยความสะดวก (2) ด้านการประสานงาน (3) ด้านการรายงาน และ (4) ด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า ∞ (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.075, 0.115, 0.604 และ 0.136 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 4 ด้าน ดังกล่าว

สำหรับด้าน (1) การบริหารนโยบาย, (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่, (3) ด้านการบริหารคุณธรรม, (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, (5) ด้านการวางแผน, (6) ด้านการจัดองค์กร และ (7) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า ∞ (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.013, 0.048, 0.000, 0.000, 0.000, 0.002, และ 0.043 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 7 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง รวม 11 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 4 ด้าน

2.4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามอายุ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปี แสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามอายุ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามอายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 30 ปี \bar{X} (n = 395)	S.D.	31- 40 ปี \bar{X} (n = 411)	S.D.		
1. ด้านการบริหารนโยบาย						
การกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน	2.15	0.519	2.15	0.505	-0.041	0.967**
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะลดอำนาจหน้าที่ลง และแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากกว่าในปัจจุบัน	2.10	0.511	2.07	0.492	1.027	0.305**

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามอายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 30 ปี \bar{X} (n = 395)	S.D.	31- 40 ปี \bar{X} (n = 411)	S.D.		
3. ด้านการบริหารคุณธรรม						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมข้าราชการให้มี จิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน	2.09	0.595	2.06	0.441	1.025	0.306**
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม						
การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะ เป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชน และเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวม มากกว่าในปัจจุบัน	2.20	0.505	2.06	0.527	3.890	0.000*
5. ด้านการวางแผน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลแผนมากกว่าในปัจจุบัน	2.06	0.544	2.05	0.476	0.195	0.845**
6. ด้านการจัดองค์กร						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดโครงสร้างของหน่วยงาน ให้เล็กลง แต่เพิ่มประสิทธิภาพขึ้น มากกว่า ในปัจจุบัน	2.09	0.492	2.11	0.489	-0.457	0.647**
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณสำหรับการ พัฒนาหรือฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าในปัจจุบัน	2.11	0.538	2.08	0.514	0.908	0.364**

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามอายุ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 30 ปี \bar{X} (n = 395)	S.D.	31-40 ปี \bar{X} (n = 411)	S.D.		
8. ด้านการอำนวยความสะดวก						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะมีผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจ มากกว่าในปัจจุบัน	2.08	0.522	2.05	0.458	1.006	0.315**
9. ด้านการประสานงาน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมด้านการ ประสานงานทั้งภายในและภายนอก มากกว่าในปัจจุบัน	2.10	0.481	2.04	0.509	1.643	0.101**
10. ด้านการรายงาน	2.11	0.452	2.03	0.440	2.381	0.018*
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้หน่วยงาน ภายนอกหรือประชาชนและสื่อมวลชนเข้า มามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน						
11. ด้านการงบประมาณ						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าใน ปัจจุบัน	2.10	0.539	2.10	0.560	- 0.217	0.828**
เฉลี่ยรวม	2.11	0.52	2.07	0.49	1.032	0.431

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปี ต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ พิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะน้อยกว่า ∞ หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) < ∞ (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ ∞ หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) > ∞ หรือ Sig. (2-tailed) = ∞ (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

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

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (∞) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\infty = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

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

6) ** หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > ∞)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปีต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน “แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตสูงกว่าในปัจจุบัน” พบว่า (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการวางแผน (5) ด้านการจัดองค์การ (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (7) ด้านการอำนวยความสะดวก (8) ด้านการประสานงาน และ (9) ด้านการงบประมาณ ไม่แตกต่างกันโดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า ∞ (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.967, 0.305, 0.306, 0.845, 0.647, 0.364, 0.315, 0.101 และ 0.828 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปีต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 9 ด้าน ดังกล่าว

สำหรับ (1) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม และ (2) ด้านการรายงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 และ 0.018) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปีต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 2 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 31-40 ปีต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 ด้าน และไม่แตกต่างกันจำนวน 9 ด้าน

2.4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี แสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 456)		ระดับ ปริญญาตรี \bar{X} (n = 569)		t	Sig. (2-tailed)
	S.D.	S.D.				
1. ด้านการบริหารนโยบาย						
การกำหนดนโยบายขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้ม ที่สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน	2.10	0.527	2.22	0.527	-3.653	0.000*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 456)	S.D.	ระดับ ปริญญาตรี \bar{X} (n = 569)	S.D.		
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่						
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะลดอำนาจ หน้าที่ลง และแบ่งอำนาจไปให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากกว่าในปัจจุบัน	1.98	0.521	2.17	0.516	-5.861	0.000*
3. ด้านการบริหารคุณธรรม						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมข้าราชการให้มี จิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าใน ปัจจุบัน	2.03	0.513	2.14	0.523	-3.560	0.000*
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม						
การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะ เป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อ ประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน	2.04	0.551	2.21	0.503	-5.234	0.000*
5. ด้านการวางแผน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการ ประเมินผลแผนมากกว่าในปัจจุบัน	2.02	0.496	2.11	0.530	-2.852	0.004*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 456)	S.D.	ระดับ ปริญญาตรี \bar{X} (n = 569)	S.D.		
6. ด้านการจัดองค์กร						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กลง แต่เพิ่มประสิทธิภาพขึ้น มากกว่าในปัจจุบัน	2.10	0.502	2.13	0.485	-1.126	0.260**
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานมากกว่าในปัจจุบัน	2.07	0.497	2.16	0.530	-2.646	0.008*
8. ด้านการอำนวยความสะดวก						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะมีผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจมากกว่าในปัจจุบัน	2.05	0.578	2.05	0.486	-0.069	0.945**
9. ด้านการประสานงาน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมด้านการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมากกว่าในปัจจุบัน	2.01	0.557	2.08	0.512	-2.271	0.023*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,098)				t	Sig. (2-tailed)
	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n = 456)	S.D.	ระดับ ปริญญาตรี \bar{X} (n = 569)	S.D.		
10. ด้านการรายงาน						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนและ สื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน	2.11	0.467	2.08	0.482	1.214	0.225**
11. ด้านงบประมาณ						
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในใน อนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณ อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุดมากกว่าในปัจจุบัน	2.06	0.507	2.13	0.588	-1.910	0.056**
เฉลี่ยรวม	2.05	0.52	2.13	0.52	-2.542	0.138

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ พิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะน้อยกว่า ∞ หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) < ∞ (ในตารางข้างบนได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ ∞ หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) > ∞ หรือ Sig. (2-tailed) = ∞ (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้)

- 2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง
- 3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน
- 4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%
- 5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง (Sig.(2-tailed) < α)
- 6) ** หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน (Sig.(2-tailed) > α)

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน “แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตสูงกว่าในปัจจุบัน” พบว่า (1) ด้านการจัดองค์การ (2) ด้านการอำนวยความสะดวก (3) ด้านการรายงาน และ (4) ด้านการประสานงาน ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.260, 0.945, 0.225 และ 0.056 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 4 ด้าน ดังกล่าว

สำหรับ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (7) ด้านการงบประมาณ พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.004, 0.008 และ 0.023 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต มีความแตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) จำนวน 7 ด้านดังกล่าว

สรุป การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การ

บริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน และไม่แตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ ได้แก่ สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการพัฒนา และแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต แบ่งเป็น 4 หัวข้อย่อย เรียงตามลำดับ ได้แก่

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน

3.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน

3.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ทั้งนี้ ได้สรุปเรียงลำดับไว้ ตามที่แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติสรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง ปัญหา สอง แนวทางการพัฒนา สาม แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ต สี่ ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

หนึ่ง ปัญหาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย			สอง แนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย	
1. ด้านการบริหารนโยบาย								
องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตกำหนด นโยบายที่ไม่ สอดคล้องกับความ ต้องการประชาชน	13.7	71.9	14.4	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรกำหนดนโยบาย ให้สอดคล้องกับความ ต้องการของประชาชนเพิ่ม มากขึ้น	33.4	60.0	6.6	
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่								
องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตไม่ได้ ให้บริการประชาชน ตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนด	12.6	70.2	17.2	ผู้บริหารขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตควรลด อำนาจลง และแบ่งอำนาจ ให้แก่ได้บังคับบัญชาเพิ่มมาก ขึ้น	23.5	67.9	8.7	
3. ด้านการบริหารคุณธรรม								
ข้าราชการบางส่วน ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตขาด ความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน	12.6	70.2	17.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรปลูกฝังหรือ ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตเป็นประจำใน เรื่องความเชื่อ ค่านิยม หรือ จิตสำนึกที่สุจริตในการ ปฏิบัติงาน	23.5	67.9	8.7	

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย			สอง แนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							
การบริหารจัดการของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตยังไม่ เอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อสังคมหรือ ส่วนรวมมาก เท่าที่ควร	17.1	71.4	11.5	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรม ข้าราชการทุกระดับอย่าง ต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกใน การให้บริการประชาชนที่มี เป้าหมายเพื่อประชาชนและ เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ส่วนรวม	33.9	56.7	9.4
5. ด้านการวางแผน							
การวางแผนในการ ปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตไม่ชัดเจน	10.9	75.6	13.5	ผู้บริหารขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตควรให้ ความสำคัญกับการวางแผนใน การปฏิบัติงาน	34.0	59.8	6.2
6. ด้านการจัดองค์การ							
องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตได้แต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้ง ตำแหน่งที่มีความ จำเป็นบางตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ใน โครงสร้าง	10.7	77.2	12.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรม ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการ กำหนดตำแหน่งตาม โครงสร้าง ของหน่วยงาน	25.6	68.0	6.4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย			สอง แนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์							
องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตใช้ระบบ อุปถัมภ์หรือระบบ พวกพ้องในการบริหาร จัดการด้านบุคลากร	23.6	64.8	11.7	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรม ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ทิศทางที่เป็นประ โยชน์ต่อ ส่วนรวม	26.0	67.8	6.3
8. ด้านการอำนวยความสะดวก							
ผู้บริหารบางส่วนของ องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตไม่มีภาวะ ผู้นำ	17.3	69.5	13.2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรม ผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องการเสริมสร้างความ มั่นใจในตัวเองและความคิด ริเริ่มเพื่อให้กล้าตัดสินใจ	28.8	63.1	8.1
9. ด้านการประสานงาน							
เกิดความขัดแย้ง ภายในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ต	13.8	66.6	19.6	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการ ทุกระดับเป็นประจำในเรื่อง การประสานงาน	22.6	72.2	5.4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย			สอง แนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการ	ระดับความ เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย		มาก	ปานกลาง	น้อย
10. ด้านการรายงาน							
องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ต ประเมินผลและ ควบคุมตรวจสอบทั้ง ภายในและภายนอก ไม่รวดเร็วเท่าที่ควร	10.3	74.9	14.8	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรพัฒนาหรือ ฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ ในเรื่องความสำคัญและ ความจำเป็นการบริหาร จัดการด้านการรายงาน	29.2	64.4	6.4
11. ด้านการงบประมาณ							
องค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตไม่เปิด โอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมใน การควบคุมตรวจสอบ งบประมาณมาก เท่าที่ควร	18.9	69.1	11.9	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูเก็ตควรพัฒนาและ ฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุก ระดับในเรื่องการมีจิตสำนึก เพื่อส่วนรวมที่สนับสนุนให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการควบคุมตรวจสอบ งบประมาณ	31.5	60.1	8.4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สาม แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต			
แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ด้านการบริหารนโยบาย การกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน	22.5	70.6	6.9
2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะลดอำนาจหน้าที่ลงและแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากกว่าในปัจจุบัน	17.7	71.8	10.5
3. ด้านการบริหารคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน	18.3	71.5	10.2
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน	29.2	58.2	9.7
5. ด้านการวางแผน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนมากกว่าในปัจจุบัน	21.7	68.9	9.5
6. ด้านการจัดองค์กร องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กลง แต่เพิ่มประสิทธิภาพขึ้น มากกว่าในปัจจุบัน	16.5	74.1	9.4
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานมากกว่าในปัจจุบัน	17.9	74.3	7.8
8. ด้านการอำนวยความสะดวก องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะมีผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจมากกว่าในปัจจุบัน	19.9	71.9	11.2
9. ด้านการประสานงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมด้านการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมากกว่าในปัจจุบัน	16.1	70.8	13.1
10. ด้านการรายงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน	15.6	77.1	7.3
11. ด้านงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าในปัจจุบัน	19.9	69.6	10.5

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต	ระดับความเห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ	22.8	68.9	8.3
2. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน	24.3	68.4	7.3
3. ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มในเรื่องความสำนึกและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	21.1	68.9	10.0
4. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน	22.5	70.6	6.9

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า

3.1 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ดังนี้

3.1.1 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตกำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการประชาชน

3.1.2 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านบริหารอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ได้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

3.1.3 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน

3.1.4 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร

3.1.5 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน การวางแผนในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่ชัดเจน

3.1.6 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง

3.1.7 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้องในการบริหารจัดการด้านบุคลากร

3.1.8 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่มีภาวะผู้นำ

3.1.9 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เกิดความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

3.1.10 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการรายงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก ไม่รวดเร็วเท่าที่ควร

3.1.11 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณมากเท่าที่ควร

3.2 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ดังนี้

3.2.1 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

3.2.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านบริหารอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรลดอำนาจลง และแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

3.2.3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเป็นประจำในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่สุจริตในการปฏิบัติงาน

**3.2.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่
เกี่ยวข้องกับสังคม** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ
อย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวย
ประโยชน์ต่อส่วนรวม

3.2.5 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงาน

3.2.6 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกำหนด
ตำแหน่งตาม โครงสร้างของหน่วยงาน

**3.2.7 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับใน
เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3.2.8 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่อง
การเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและความคิดริเริ่มเพื่อให้กล้าตัดสินใจ

3.2.9 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการประสานงาน

3.2.10 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการรายงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและ
ความจำเป็นในการบริหารจัดการด้านการรายงาน

3.2.11 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึก
เพื่อส่วนรวมที่สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

**3.3 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน**
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ดังนี้

3.3.1 ด้านการบริหารนโยบาย การกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.2 ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะลดอำนาจหน้าที่ลง และแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.3 ด้านการบริหารคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.4 ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.5 ด้านการวางแผน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.6 ด้านการจัดองค์การ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กลง แต่เพิ่มประสิทธิภาพขึ้น มากกว่าในปัจจุบัน

3.3.7 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.8 ด้านการอำนวยความสะดวก องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะมีผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.9 ด้านการประสานงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมด้านการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.10 ด้านการรายงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน

3.3.11 ด้านการงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าในปัจจุบัน

3.4 สรุปความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต มีดังนี้

3.4.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน

3.4.2 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน

3.4.3 ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มในเรื่องความสำนึกและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

3.4.4 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาและแนวโน้มในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ดังรายละเอียดในภาคผนวก

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

มี 3 ข้อ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

1.1.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

1.1.3 ศึกษาแนวโน้มของประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

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

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ (1) ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ รวมจำนวน 109 คน รวมทั้ง (2) ประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 292,245 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 1,220 คน ดังปรากฏรายละเอียดในบทที่ 3

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด พร้อมกับผ่านทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.933

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,220 คน และใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 31 วัน สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 1,098 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที ท้ายสุด เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมภาพ และตารางประกอบ ตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Social) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) ในหัวข้อผลการวิจัยนี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่

1.3.1 ผลสรุปข้อมูลส่วนบุคคล

1.3.2 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

1.3.3 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

1.3.4 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

1.3.5 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

นอกจากนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้สรุปผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน อีกด้วย

1.3.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี และการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.3.2 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ดังนี้

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยพิจารณาตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCORB ทั้ง 11 ด้าน ดังนี้ (1) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตกำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการประชาชน (2) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ได้รับการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (3) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม** ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีความเชื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่เคยชินหรือสนับสนุนการทุจริต (4) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม** ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวม (5) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน** การวางแผนในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ชัดเจน (6) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน โครงสร้าง (7) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้องในการบริหารจัดการด้านบุคลากร (8) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ** ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่มีภาวะผู้นำ (9) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน** เกิดความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต (10) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการรายงาน** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไม่รวดเร็วเท่าที่ควร และ (11) **ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร**

จัดการด้านการงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณมากเท่าที่ควร

1.3.3 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 11 ด้าน ดังนี้ (1) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น (2) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่** ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรลดอำนาจลง และแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น (3) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเป็นประจำในเรื่องความซื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่สุจริตในการปฏิบัติงาน (4) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวม (5) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน** ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงาน (6) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างของหน่วยงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนหรือเพื่อส่วนรวม (7) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (8) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและความคิดริเริ่มเพื่อให้กล้าตัดสินใจ (9) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการประสานงาน (10) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการรายงาน** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการ

ประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก และ (11) **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ** องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมที่สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

1.3.4 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน
- 2) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง ต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **แตกต่างกัน 7 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้านการจัดองค์การ และ (7) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับที่เหลือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการอำนวยความสะดวก (2) ด้านการประสานงาน (3) ด้านการรายงาน และ (4) ด้านการงบประมาณ
- 3) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 31-40 ปี ต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **ไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการวางแผน (5) ด้านการจัดองค์การ (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (7) ด้านการอำนวยความสะดวก (8) ด้านการประสานงาน และ (9) ด้านการงบประมาณ สำหรับที่เหลือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **แตกต่างกัน 2 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม และ (2) ด้านการรายงาน
- 4) ในการเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **แตกต่างกัน 7 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้าน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (7) ด้านการงบประมาณสำหรับที่เหลือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการจัดองค์การ (2) ด้านการอำนาจการ (3) ด้านการรายงาน และ (4) ด้านการประสานงาน

1.3.5 สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน

2) กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน

3) กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มในเรื่องความสำนึกและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

4) กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้ **สรุปผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน** ดังนี้

1. การสัมภาษณ์ นายสุทิน อุทัยธำรง เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2550 เวลา 09.15 น. ถึง 09.35 น. รวม 20 นาที ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

นายสุทิน อุทัยธำรง ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตนั้นมีประสิทธิภาพมาก และยังคงพบปัญหาในการบริหารจัดการบ้างในบางส่วน เช่น การร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ภายในจังหวัด สำหรับแนวทางการพัฒนานั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้มีการพัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ และมีแนวโน้มที่สามารถนำองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไปสู่ทำนองเดียวกับการบริหารท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานคร

2. การสัมภาษณ์ นายสุเทพ เทพสกุล เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2550 เวลา 10.30 น. ถึง 11.00 น. รวม 30 นาที ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

นายสุเทพ เทพสกุล ได้กล่าวว่า ปัญหาของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีบ้างเล็กน้อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้มีแนวทางแก้ไข และแนวทางพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงประชาชนด้วย เพราะปัญหาบางอย่างย่อมมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมดั้งเดิมของจังหวัด รวมทั้งแนวโน้มในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับรายละเอียดของการสัมภาษณ์แนวคิดของทั้ง 2 คน ได้แสดงไว้ในภาคผนวก

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งหัวข้อเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2.3 ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

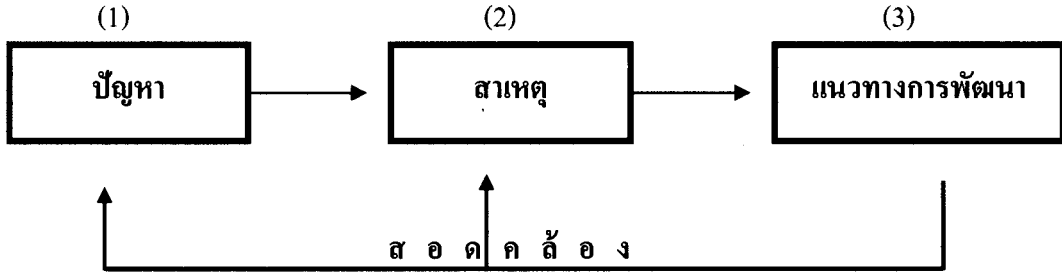
2.1 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน แต่ละด้านมีหลายปัญหา ตัวอย่างเช่น เฉพาะปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย อาจแบ่งเป็น (1) ปัญหาการกำหนดนโยบายที่รวมอำนาจมากเกินไป หรือ (2) ปัญหาการกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เป็นต้น แต่ในที่นี้ ได้นำเฉพาะ ปัญหาที่สำคัญที่สุด ด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้นมาศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” (โดยปัญหาในแต่ละด้านนั้น ได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2 ที่มีเครื่องหมาย *) ขณะเดียวกัน ในแต่ละปัญหานั้น ผู้ศึกษาได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการพัฒนา” การบริหารจัดการ 2 แนวทาง ควบคู่ไปด้วยเพื่อให้การศึกษวิเคราะห์เป็นระบบ และได้นำเสนอโดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 25-29) ในหนังสือ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” มาปรับใช้ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ

และแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ แต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน ดังได้นำเสนอไว้ในภาพที่ 5.1
ดังนี้

หมายเหตุ สำหรับปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ได้นำมาจากตารางที่ 4.2
ที่มีเครื่องหมาย *

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



1. ด้านการบริหารนโยบาย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต กำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการประชาชน (Policy)

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่ได้สำรวจความต้องการของประชาชนและไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากเท่าที่ควร

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น โดยก่อนการกำหนดนโยบาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรสำรวจความต้องการของประชาชน พร้อมกับเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพิ่มมากขึ้นด้วย

1.2 ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

1.2 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในเรื่องการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ไม่ได้ให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด (Authority)

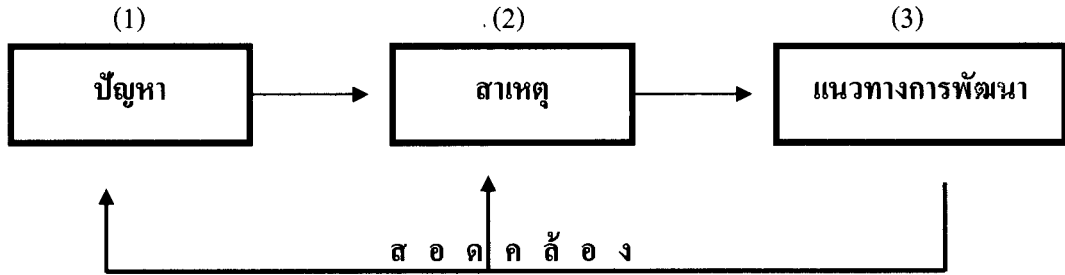
2.1 ผู้บริหารของบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตรวมอำนาจไว้ที่ตัวผู้บริหารมากเกินไป ทำให้การให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึงและไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.1 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรลดอำนาจลงและแบ่งอำนาจไปให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น

2.2 ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดการพัฒนาหรือฝึกอบรมในเรื่องการแบ่งอำนาจหน้าที่ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม

2.2 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในเรื่องการบริหารจัดการที่เน้นการแบ่งอำนาจหน้าที่ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



3. ด้านการบริหารคุณธรรม

ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน (Morality)

3.1 ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีความซื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่เฉยชินหรือ สนับสนุนการทุจริต

3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมข้าราชการ ทูกระดับขององค์การบริหารส่วน จังหวัดภูเก็ตเป็นประจำในเรื่องความซื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่สุจริตในการ ปฏิบัติงาน พร้อมกันนั้น ควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงาน ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบคุณธรรมของข้าราชการ

3.2 ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาด จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

3.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกใน การเป็นข้าราชการที่ดี ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดภูเก็ตควรประพฤติปฏิบัติ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

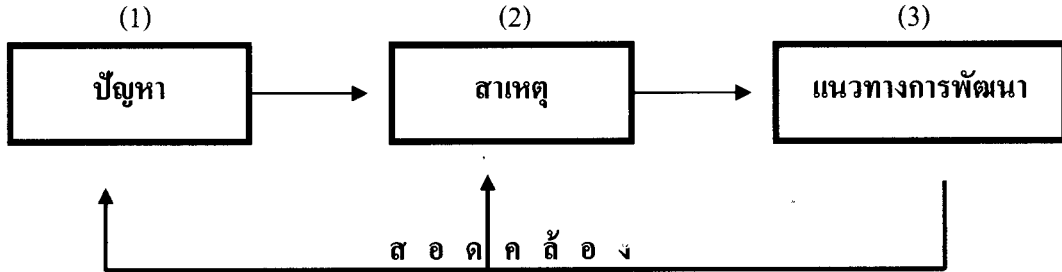
4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม

การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือ ส่วนรวมมากเท่าที่ควร (Social)

4.1 ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาด จิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือ ส่วนรวม

4.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกใน การให้บริการประชาชนที่มีเป้าหมายเพื่อ ประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ส่วนรวม อีกทั้งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรทำตัว เป็นแบบอย่างที่ดีของการมีจิตสำนึก

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



5. ด้านการวางแผน

การวางแผนในการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่
ชัดเจน (Planning)

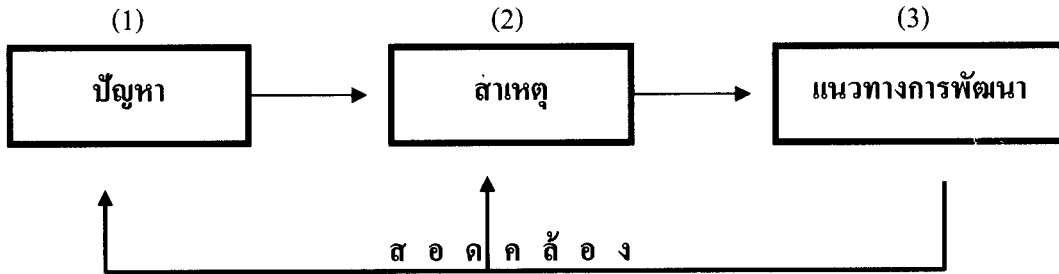
4.2 ข้าราชการบางส่วนขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเห็นแก่
ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

5.1 บริหารบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนในการ
ปฏิบัติงานรวมทั้งไม่ประชาสัมพันธ์
อย่างชัดเจนและกว้างขวาง

ในการให้บริการประชาชนที่เอื้ออำนวย
ประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมด้วย
4.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต
ควรส่งเสริมหรือฝึกอบรมข้าราชการ
ให้มีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์
ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ในเวลา
เดียวกัน ควรสนับสนุนให้หน่วยงาน
ภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบัน
การศึกษา และประชาชนให้เข้ามามี
ส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณธรรม
และจริยธรรมของข้าราชการด้วย

5.1 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดภูเก็ตควรให้ความสำคัญกับ
การวางแผนในการปฏิบัติงาน รวมถึง
ตลอดถึงประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง
และประชาชนทราบและเข้าใจอย่าง
ชัดเจน กว้างขวาง และต่อเนื่อง พร้อม
กันนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดภูเก็ตควรมีวิสัยทัศน์
ในการวางแผน โดยวางแผนในการ
ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดภูเก็ตให้ชัดเจนและมี
ประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะการวางแผน
ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่
ความสำเร็จในการบริหารจัดการ

กระบวนการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา (ต่อ)

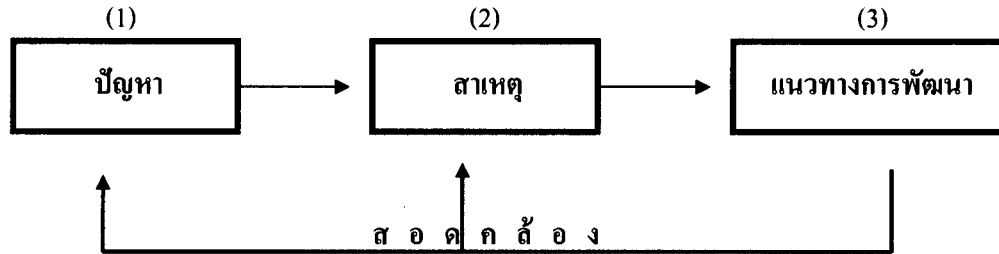


5.2 ข้าราชการบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความรู้ความเข้าใจการวางแผนในการปฏิบัติงาน

กล่าวคือ การจัดทำแผนใด ๆ ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนหรือการนำแผนไปใช้ควรประหยัดและคุ้มค่าและแผนที่จัดทำขึ้นจะต้องชัดเจนว่าใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อใด อยู่ในความรับผิดชอบของใครการจัดทำแผนควรผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับ ตั้งแต่การเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล ทำแผน นำแผนไปปฏิบัติ และประเมินผล อีกทั้งการกำหนดแผนควรกำหนดขึ้นอย่างมีเหตุผล สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรต่อเนื่องกับแผนอื่น ๆ รวมทั้งต่อเนื่องในกระบวนการบริหารจัดการด้วย

5.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเคร่งครัด พร้อมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้จริงด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6. ด้านการจัดองค์การ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง (Organizing)

6.1 ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีจิตใจหรือเจตนาที่ต้องการหรือไม่ต้องการแต่งตั้งตำแหน่งบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหน่วยงาน

6.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างของหน่วยงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนหรือเพื่อส่วนรวม ขณะเดียวกัน ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชนเข้ามาตรวจสอบการแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหน่วยงานด้วย

6.2 ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างของหน่วยงาน

6.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ความสำคัญและความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่งตาม โครงสร้างของหน่วยงาน

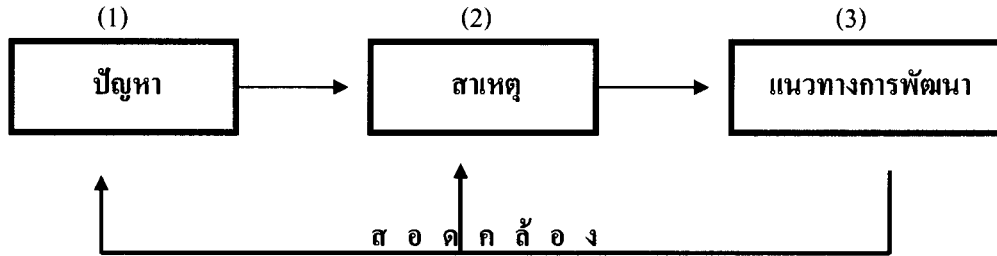
7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้องในการบริหารจัดการด้านบุคลากร (Staffing)

7.1 ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

7.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ในเวลาเดียวกัน ควรได้มีการประเมินผลด้วยว่า ได้มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่เพียงใดด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



8. ด้านการอำนวยความสะดวก

ผู้บริหารบางส่วนขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่มีภาวะผู้นำ (Directing)

7.2 ผู้บริหารบางส่วนขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

8.1 ผู้บริหารบางส่วนขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความมั่นใจในตัวเอง จึงไม่กล้าตัดสินใจ

8.2 ผู้บริหารบางส่วนขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความรู้และประสบการณ์ จึงไม่กล้าตัดสินใจ

7.2 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว พร้อมกับส่งเสริมให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องด้วย

8.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและความคิดริเริ่มเพื่อให้กล้าตัดสินใจ

8.2 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางวิชาการและประสบการณ์เพื่อสนับสนุนความกล้าในการตัดสินใจ

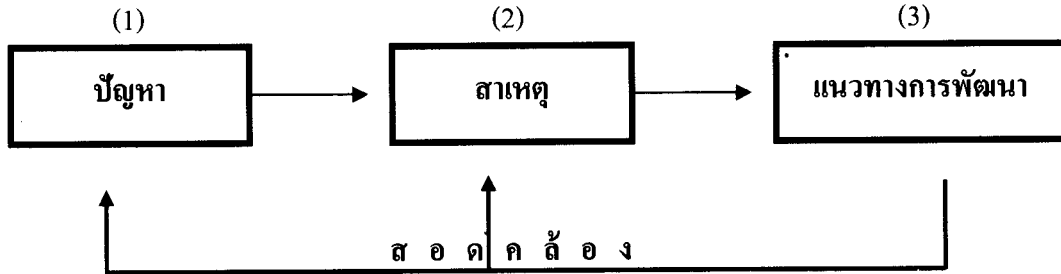
9. ด้านการประสานงาน

เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต (Coordinating)

9.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดการฝึกอบรมข้าราชการในเรื่องการประสานงาน

9.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการประสานงาน และควรมีการประเมินผลได้ว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้จริงหรือไม่เพียงใดด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านการรายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต
ประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้ง
ภายในและภายนอกไม่รวดเร็ว
เท่าที่ควร (Reporting)

9.2 ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่เห็นถึงความสำคัญของการประสานงานและไม่ควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องการประสานงาน

10.1 ผู้บริหารบางส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่ให้ความสนใจในเรื่องการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก

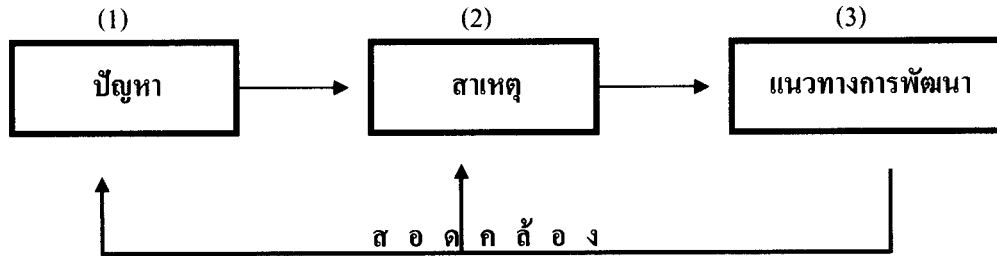
10.2 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก

9.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างสม่ำเสมอในเรื่องความสำคัญของการประสานงานและการควบคุมดูแลผู้ได้บังคับบัญชาด้านการประสานงาน

10.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นการบริหารจัดการด้านการรายงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก รวมถึงถึงความรวดเร็วในการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบ

10.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเทคนิคการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกด้วยความรวดเร็ว

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



11. ด้านการงบประมาณ

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณมากเท่าที่ควร (Budgeting)

11.1 ผู้บริหารบางส่วนขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีจิตใจหรือมีเจตนาที่ไม่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

11.1 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมที่สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารทุกระดับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตรวจสอบงบประมาณด้วย

11.2 ผู้บริหารบางส่วนขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตไม่เห็นถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณมากเท่าที่ควร

11.2 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ รวมทั้งการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่ประกอบด้วย ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

2.2.1 การเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง สรุปว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้านการจัดองค์การ และ (7) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการอำนวยความสะดวก (2) ด้านการประสานงาน (3) ด้านการรายงาน และ (4) ด้านการงบประมาณ

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ เพศชายและเพศหญิง มีความเห็นแตกต่างกัน 7 ด้าน (ร้อยละ 63.64) และ ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน (ร้อยละ 36.36) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2.2.2 การเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามจำแนกตามอายุ คือ อายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุ 31-40 ปี สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **ไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการวางแผน (5) ด้านการจัดองค์การ (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (7) ด้านการอำนวยความสะดวก (8) ด้านการประสานงาน และ (9) ด้านการงบประมาณ และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า **แตกต่างกัน 2 ด้าน** ได้แก่ (1) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม และ (2) ด้านการรายงาน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน (ร้อยละ 81.82) และแตกต่างกัน 2 ด้าน (ร้อยละ 18.18) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2.2.3 การเปรียบเทียบภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ทั้ง 11 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี สรุป

ได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารนโยบาย (2) ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ (3) ด้านการบริหารคุณธรรม (4) ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) ด้านการวางแผน (6) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (7) ด้านการงบประมาณ และกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดองค์การ (2) ด้านการอำนาจการ (3) ด้านการรายงาน และ (4) ด้านการประสานงาน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี มีความเห็นแตกต่างกัน 7 ด้าน (ร้อยละ 63.64) และไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน (ร้อยละ 36.36) เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2.3 ภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต

เมื่อศึกษาแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 11 ด้าน ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน ในการศึกษาภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (1) ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน (2) ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน (3) ในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มในเรื่องความสำนึกและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และ (4) ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน

สำหรับเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อการศึกษาภาพรวมแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต นั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้บริหารจัดการไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งได้อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนอย่างชัดเจนและต่อเนื่องมากพอสมควร แต่อย่างไรก็ตาม การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตจะบริหารจัดการไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งอำนวยความสะดวก

และให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้นหรือมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสูงขึ้น นอกจากนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน คือ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายของรัฐบาลและงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน รวมถึงตลอดถึงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอีกด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 หัวข้อตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง เพื่อให้ผู้บริหารดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน แต่การดำเนินการที่ผ่านมายังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัญหาต่าง ๆ ยังคงมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สาเหตุสำคัญเกิดจากการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ PAMS-POSDCoRB เป็นกรอบแนวคิด ดังนั้น ข้อเสนอแนะจึงได้เสนอรวม 11 ด้าน ตามกรอบแนวคิดนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1) การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น โดยก่อนการกำหนดนโยบาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรสำรวจความต้องการของประชาชนพร้อมๆ ไปด้วย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพิ่มมากขึ้นด้วย และผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจในเรื่องการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมทั้ง ควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลด้วยว่าหลังจากที่ได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหารได้นำความรู้จาก

การพัฒนาหรือฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากนักน้อยเพียงใด นอกจากนั้น รัฐบาลควรแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และควรปรับเปลี่ยนแนวคิดว่าคุณภาพและเอกภาพไม่จำเป็นต้องเกิดจากการรวมอำนาจเท่านั้น พร้อมกับนำแนวคิดการกระจายอำนาจมาใช้ด้วย และในมุมมองของ พลเอกศิริพันธ์ รูปกล้า ได้แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ในคำบรรยายแก่นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2550 เวลา 10.30-11.30 น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังนี้ “รัฐบาลควรตราพระราชบัญญัติออกมาเพื่อให้มีการประชุมสภาจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนภาคประชาชน สมาชิกวุฒิสภาประจำจังหวัด สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประจำจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ภายในจังหวัด โดยจังหวัดเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการประชุม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในจังหวัดได้อย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำเสนอในการประชุมรัฐสภาต่อไป”

2) การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดควรลดอำนาจลง และแบ่งอำนาจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดควรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมในเรื่องการบริหารจัดการที่เน้นการแบ่งอำนาจหน้าที่ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วม รวมทั้ง ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน หรือประชาชน เข้ามาประเมินผลว่าหลังจากที่ได้รับการอบรมแล้วได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากนักน้อยเพียงใด นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างแท้จริง เช่นนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) มาตรา 87 (3) ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “...รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ”

3) การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดเป็นประจำในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่สุจริตในการปฏิบัติงาน พร้อมกันนั้น ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบคุณธรรมของข้าราชการซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคมและประชาชน ดังที่ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในปี พ.ศ. 2550 บทความเรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม : แนวคิด ปัญหา และการพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรมมีส่วนทำให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคง เข้มแข็ง และสันติสุข” และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 428) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารการพัฒนา” ที่ได้อธิบายถึงการสนับสนุนและ

ส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบคุณธรรมหรือจริยธรรมของฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มขึ้นไว้ว่าสาเหตุสำคัญของการประพฤติมิชอบในวงราชการ มาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติมิชอบนั้นสืบเนื่องมาจากคุณธรรมหรือจริยธรรม หรืออาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น กล่าวได้ว่า คุณธรรมหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำ การใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม กอปรกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งอาจเนื่องจากเป็นพวกเดียวกัน สืบเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่แนวโน้มการบริหารจัดการจะเป็นไปในทิศทางที่สนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมและคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้นด้วย สำหรับตัวอย่างบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน สถาบันการศึกษา องค์กรเอกชน และสื่อมวลชน ไม่เพียงเท่านั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารทุกระดับขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกับประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เฉพาะในส่วนนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** บทความเรื่อง ในปี พ.ศ. 2550 “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ค้นคืนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ที่ได้กล่าวไว้ว่า ควรส่งเสริมให้ผู้นำทุกระดับประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ถ้าผู้นำไม่ตั้งอยู่ในคุณธรรม บ้านเมืองและชุมชนย่อมเสียหาย เพราะการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามเป็นประจำหรือการมีคุณธรรมของผู้นำย่อมเป็นแบบอย่างและส่งผลกระทบต่อทุกส่วนของชุมชน ฉะนั้น ผู้นำทุกระดับ นับตั้งแต่ นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี ลงไปจนถึงหัวหน้าครอบครัว และผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติดีงามเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** บทความเรื่อง ในปี พ.ศ. 2550 “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” ค้นคืนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ที่อธิบายไว้ว่า “ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงานมีความสำคัญต่อการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเข้มงวด ไม่ปล่อยปละละเลย หน่วยงานนั้นย่อมสร้างปัญหาให้แก่ประชาชนน้อย เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “หัวไม่กระดิก หางไม่ส่าย” เท่าที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาบางส่วนมีจิตใจและพฤติกรรมของความเป็นเจ้าขุนมูลนาย (bureaucratic habits) ทำให้ประชาชน ไม่มีใครอยากเข้าไปใกล้เพื่อปรึกษาหารือหรือติดต่องาน

ด้วย หรืออาจติดต่อด้วยแต่ขาดความไวเนื้อเชื่อใจ ไม่สนิทใจ และไม่สบายใจ ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาจึงไม่อาจประสบความสำเร็จเท่าที่ควร”

4) การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวม อีกทั้งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของการมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมด้วย และองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรส่งเสริมหรือฝึกอบรมข้าราชการให้มีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา และประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการด้วย นอกจากนี้ การบริหารจัดการของข้าราชการทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรมีเป้าหมายเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรประกาศนโยบายอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง พร้อมกับพยายามนำนโยบายที่ประกาศไว้ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของสังคมและประชาชนอย่างจริงจัง

5) การบริหารจัดการด้านการวางแผน ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงาน รวมถึงตลอดถึงประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน กว้างขวาง และต่อเนื่อง พร้อมกันนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรมีวิสัยทัศน์ในการวางแผน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเคร่งครัด พร้อมกับส่งเสริมให้ข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้จริงด้วย

6) การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกำหนดตำแหน่งตาม โครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนหรือเพื่อส่วนรวม ขณะเดียวกัน ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชนเข้ามาตรวจสอบการแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน โครงสร้างของหน่วยงานด้วย ไม่เพียงเท่านั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ความสำคัญและความจำเป็นของการกำหนดตำแหน่งตาม โครงสร้างของหน่วยงาน

7) การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ในเวลาเดียวกัน ควรได้มีการประเมินผลด้วยว่า ได้มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้จริงหรือไม่เพียงใดด้วย และองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องด้วย นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรใช้หลักความเสมอภาค (equality of opportunity) การรับคนเข้าทำงานก็ต้องตั้งอยู่บนหลักแห่งความเสมอภาค ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ และสรรหามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและประชาชน

8) การบริหารจัดการด้านการอำนวยการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและความคิดริเริ่มเพื่อให้กล้าตัดสินใจ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ทั้งทางวิชาการและประสบการณ์เพื่อสนับสนุนความกล้าในการตัดสินใจ และการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่เป็นคนดีมีคุณภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน เฉพาะในส่วนนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548: 419) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารการพัฒนา” ที่กล่าวถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางที่สนับสนุนและส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพ ผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น เนื่องจากประเทศเจริญก้าวหน้ามีการต่อสู้แข่งขันกันภายในและภายนอกประเทศ ประชาชนได้รับการศึกษาและมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ผนวกกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) มีเจตนารมณ์ที่สนับสนุนให้คนดีและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐหรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายประจำทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ

9) การบริหารจัดการด้านการประสานงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการประสานงาน และควรมีการประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้จริงหรือไม่เพียงใดด้วย รวมทั้งควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างสม่ำเสมอในเรื่องความสำคัญของการประสานงานและการควบคุมดูแล

ผู้ได้บังคับบัญชาด้านการประสานงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกที่ตนบริหาร

10) การบริหารจัดการด้านการรายงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการด้านการรายงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก รวมถึงถึงความรวดเร็วในการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบด้วย ไม่เพียงเท่านั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเทคนิคการประเมินผลและการควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในส่วนของการสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐมีการบริหารจัดการซึ่งรวมทั้งการบริหารจัดการด้านรายงาน การประเมินผล และการควบคุมตรวจสอบที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) มาตรา 78 (5) ซึ่งบัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้ “.....จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน”

11) การบริหารจัดการด้านงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ควรพัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมที่สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ ขณะเดียวกัน ควรสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอก เช่น สื่อมวลชน สถาบันการศึกษา รวมทั้งประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารทุกระดับในส่วนที่เกี่ยวกับการควบคุมตรวจสอบงบประมาณด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตยังควรฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ รวมทั้งการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุดร ตันติสุนทร (2550) ในหนังสือ เรื่อง “อบต.ของเรา ร่วมเรียนรู้ ร่วมทำงาน ร่วมดูแล” ที่กล่าวไว้ว่า “ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและช่วยกันตรวจสอบการใช้เงินงบประมาณ”

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรนำแนวคิด แนวทาง หรือแนวโน้มของประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตที่ได้นำเสนอไว้

ข้างล่างนี้มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในปัจจุบันและในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนให้ข้าราชการยึดถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน ดังต่อไปนี้

1) รัฐบาลควรกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตรวมทั้งพัฒนาจังหวัดภูเก็ตให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขนาดใหญ่ กล่าวคือ รัฐบาลและทุกฝ่าย ซึ่งรวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตและประชาชน ควรเตรียมความพร้อมหรือเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงฐานะของจังหวัดภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ทั้งจังหวัดหรือเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัด ทำนองเดียวกับกรุงเทพมหานคร เช่นนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) มาตรา 78 (3) ซึ่งบัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้ “...กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น ได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น” ที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 277-278) ในหนังสือ เรื่อง “ผู้ว่าราชการจังหวัด : ผู้ว่าราชการจังหวัดซีอีโอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ที่ได้เขียนไว้ว่า “แนวทางหรือวิธีการสำคัญที่สามารถนำไปใช้ได้ คือ รัฐบาลและผู้เกี่ยวข้องต้องมีจิตใจที่ศรัทธาก่อนว่า ประสิทธิภาพและเอกภาพของการบริหารงานในระดับจังหวัดสามารถเกิดขึ้นได้ตามแนวทางประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ เพราะถ้าไม่มีความศรัทธาและจิตวิญญาณเช่นนี้แล้ว ก็มีอาจดำเนินการขั้นตอนต่อไปได้ ในกรณีที่มีความศรัทธา ขึ้นต่อไปคือ สนับสนุนให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรงในบางจังหวัดที่มีความพร้อม เช่น เชียงใหม่ ขอนแก่น สมุทรปราการ และภูเก็ต ทำนองเดียวกับการบริหารท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานครตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) มาตรา 78 ได้เปิดโอกาสไว้ให้แล้วอย่างชัดเจน”

2) รัฐบาลต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแผนกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุดร ตันติสุนทร (2550) จากการบรรยายแก่นักศึกษาปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2550 เวลา 09.30 น. ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กล่าวไว้ว่า การแยกอำนาจให้ชัดเจนระหว่างส่วนราชการจังหวัดกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพราะราชการส่วนกลางยังไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริงเช่น การศึกษา ต้องให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามแผนกระจายอำนาจอย่างแท้จริง และให้องค์กรท้องถิ่นแบ่งเบาภาระจากรัฐบาลกลาง โดยดูแลทุกข์สุข

ของประชาชน บริการประชาชนให้ทั่วถึง ราษฎรในท้องถิ่นเท่านั้นจึงจะดูแลท้องถิ่นของตนเองได้ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความเข้มแข็ง และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดในวันนี้ควรดูแลท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุดโดยต้องมีสิ่งสำคัญเหล่านี้ คือ (1) น้ำไหล (2) ไฟสว่าง (3) ทางดี (4) สิ่งแวดล้อมดี (5) การศึกษาดี (6) อนามัยดี (7) อาชีพดี และ (8) วัฒนธรรมดี

3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตได้จัดทำแผนพัฒนาสามปี 2550-2552 ควรนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

(1) ด้านการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ให้เท่าเทียมกันทั่วจังหวัดภูเก็ต โดยร่วมมือกับภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างต่อเนื่อง พัฒนาครูให้เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

(2) ด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมและสนับสนุนภูเก็ต ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวชั้นนำระดับโลก หรือที่เรียกว่า World Class Destination

(3) ด้านคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าสำหรับชาวภูเก็ต ไม่ว่าจะเด็ก เยาวชน ผู้พิการหรือผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ดังนี้

(4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผลักดันให้มีการจัดระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เน้นการให้บริการน้ำใช้ในการบริโภคอย่างเพียงพอ มีไฟฟ้าทุกหมู่บ้าน มีเส้นทางคมนาคมสะดวกต่อการเดินทาง มีโทรศัพท์สาธารณะประจำท้องถิ่น

(5) ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูล เศรษฐกิจและสังคม เพื่อรองรับการบริหารจัดการและเพื่อรองรับการเป็นเมืองข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีของจังหวัดภูเก็ตในอนาคต

(6) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เร่งรัดการอนุรักษ์ พัฒนา และดูแลแหล่งน้ำผิวดินตามธรรมชาติ แหล่งน้ำใต้ดิน และแหล่งน้ำจากชุมชนเมืองเก่าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคและรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดภูเก็ต

(7) ด้านการเมืองและการบริหารเมือง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

4) องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตควรนำการบริหารจัดการตามแนวทางต่าง ๆ ข้างล่างนี้มาปรับใช้ โดยอาจนำมาปรับใช้เพียงแนวทางเดียว หรือนำหลายแนวทางมาผสมผสานกัน ตามความเหมาะสม การบริหารจัดการตามแนวทางต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่

(1) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม (rule of law) หลักคุณธรรม (ethics) หลักความโปร่งใส (transparency) หลักความมีส่วนร่วม (participation) หลักความรับผิดชอบ (accountability) และหลักความคุ้มค่า (value for money) มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในปี พ.ศ. 2550 “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>)

(2) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ที่กล่าวถึง การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ และ (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในปี พ.ศ. 2550 “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>)

(3) การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) มาตรา 78 (1) ซึ่งบัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้ “.....บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ” ทั้งนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในปี พ.ศ. 2550 บทความเรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2550 <http://www.wiruch.com> ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ไว้ 8 ประการ ดังนี้ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งตนเอง (5) การเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน (6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน

(4) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่ประกอบด้วย 6 ประการ ได้แก่ (1) เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) ความมีประสิทธิภาพ (4) ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ (5) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (6) การลดภารกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น (7) การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น (8) การกระจายอำนาจตัดสินใจ (9) การอำนวยความสะดวก และ (10) การตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ (11) โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในปี พ.ศ. 2550 “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>)

(5) การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม ซึ่ง วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในปี พ.ศ. 2550 “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม: แนวคิด ปัญหา และการพัฒนา” ค้นคืนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com> ได้กล่าวไว้ว่า ประกอบด้วยสาระสำคัญ 10 ประการ ได้แก่ (1) การให้ทาน (2) การรักษาศีล (3) การบริจาค (4) ความซื่อตรง (5) ความอ่อนโยน (6) ความเพียร (7) ความไม่โกรธ (8) ความไม่เบียดเบียน (9) ความอดทน และ (10) ความเที่ยงธรรม

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในครั้งต่อไป ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบ PAMS-POSDCoRB มา

ประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ปัญหา พร้อมกับเสนอแนวทางการพัฒนา ตลอดจนแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและตามวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ การบริหารคุณธรรม การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรนำตัวแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า ตัวแบบนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างยิ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับตัวแบบอื่น

3.2.2 ศึกษาแนวคิดในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ และด้านการบริหารคุณธรรม

3.2.3 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาเชิงสำรวจ ควบคู่กับการสังเกตหรือสัมภาษณ์

3.2.4 ศึกษาโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

3.2.5 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตกับบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน หรือเปรียบเทียบการบริหารจัดการในระดับเดียวกันกับต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตและหน่วยงานของรัฐอื่นนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.6 ศึกษาแนวโน้มการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดสำคัญของแต่ละภาค

3.2.7 ศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษาอิทธิพลของนักการเมืองในระดับจังหวัดและระดับชาติต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2.8 ศึกษาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต โดยใช้ตัวแบบหรือกรอบแนวคิดอื่น เช่น การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม หรือการบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ดำรง วัฒนา และคณะ (2549) “ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น” บทความทางวิชาการ
โครงการศึกษาเบื้องต้น คั่นคืนวันที่ 17 กรกฎาคม 2550 จาก
http://rescom2006.trf.or.th/display/index.php?id_colum=921
- ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2528) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ทวีบุญ เขาวะเจริญ (2549) “การพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารราชการจังหวัด
แบบบูรณาการของจังหวัดนครราชสีมา” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ประจักษ์ ผลเรือง (2546) “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พงศ์ศิริ แก้วหอม (2548) “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระแก้ว” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2550) กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น
- พระราชันนทมนี (ปัญญาันนทกัญ) (2550) *ปาฐกถาธรรม เรื่อง ธรรมะกับการเมือง*
กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2550) “แนวโน้ม” คั่นคืนวันที่ 19 กรกฎาคม 2550
จาก <http://th.wikipedia.org/wiki>
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2534) “ขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาของสภาตำบลใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- _____ (2545) *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ
ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทร์เพช
- _____ (2546) *ผู้ว่าราชการจังหวัด : ผู้ว่าราชการจังหวัดซีอีโอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทร์เพช
- _____ (2548) *แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตาม
รัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์นิติธรรม
- (2548) เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารการพัฒนา หน่วยที่ 15 หน้าที่ 418-430
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาการจัดการ
- (2549) หลักรัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดและกระบวนการ กรุงเทพมหานคร
ธรรมมถการพิมพ์
- (2549) “แนวคิด ความหมาย และความสำคัญของการบริหารการพัฒนา”
ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- (2550) “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ การประยุกต์ และการพัฒนา”
ค้นคืนวันที่ 24 มิถุนายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- (2550) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการ
การบริหารการพัฒนาและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 24 มิถุนายน 2550
จาก <http://www.wiruch.com>
- (2550) “เทคนิคการเขียนงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์”
ค้นคืนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- (2550) “การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ” ค้นคืนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2550
จาก <http://www.wiruch.com>
- (2550) “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน”
ค้นคืนวันที่ 6 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- (2550) “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม : แนวคิด ปัญหา และการพัฒนา”
ค้นคืนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- (2550) “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง”
ค้นคืนวันที่ 10 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://www.wiruch.com>
- วีณา มโนหมั่นศรีทธา (2548) “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
ของกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศิริินทร์ รูปกล้า (2550) “การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารนโยบายขององค์กรบริหาร
ส่วนจังหวัด” ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และกองวิชาการและแผนงาน (2539)

รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น

สมพงษ์ เกษมสิน (2514) *การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร เกษมสุวรรณ

อุตร ตันติสุนทร (2550) *อบต.ของเรา ร่วมเรียนรู้ ร่วมทำงาน ร่วมดูแล* มุลินธิส่งเสริมการปกครอง

ส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์

Herbert A. Simon (1960) *Administrative Behavior*. New York : The free Press

Yamane, Taro. (1967) *Statistics, An Introductory Analysis*.^{2^{ed}} New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” จำนวน 2 คน ได้แก่ (1) นายสุทิน อุทัยธำรง รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และ (2) นายสุเทพ เทพสกุล รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ดังนี้

1. นายสุทิน อุทัยธำรง รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2550 เวลา 09.15 น. ถึง 09.35 น. รวม 20 นาที ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ดังนี้

คำถาม ขอทราบความคิดเห็นในเรื่องปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำตอบ การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็คนั้นมีประสิทธิภาพมาก แต่ยังคงพบปัญหาในการบริหารจัดการบ้างในบางส่วน เช่น การร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ภายในจังหวัด ตัวอย่างเช่น การพัฒนาท่าเรืออ่าวปอ ซึ่งเป็นท่าเรือสำหรับเดินทางไปเที่ยวเกาะต่าง ๆ ของจังหวัดภูเก็ตและจังหวัดพังงา องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีโครงการพัฒนาให้เหมือนกับท่าเรืออ่าวฉลอง แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เล็กกว่าไม่ยินยอม เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้โครงการพัฒนาจังหวัดจึงไม่เป็นไปตามโครงการที่วางไว้

คำถาม ขอทราบความคิดเห็นในเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำตอบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพราะมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทั้งนี้ ให้มีกฎหมายออกมาชัดเจนครอบคลุมทั้งจังหวัด ว่า ในการพัฒนาเรื่องที่สำคัญและขนาดใหญ่ให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเป็นผู้ดำเนินการ เช่น การจัดการศึกษาทุกระดับ, การกำจัดขยะ, และการกำจัดน้ำเสีย เป็นต้น และที่สำคัญ คือ ควรให้จังหวัดภูเก็ตเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ทำนองเดียวกับกรุงเทพมหานคร เพราะว่าจังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยว มีรายได้มหาศาลที่ให้สามารถปกครองท้องถิ่นของตนเองได้

คำถาม ขอทราบความคิดเห็นในเรื่องแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำตอบ สำหรับแนวโน้มของประสิทธิภาพในการพัฒนาการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคตนั้น มีสูงมากเพราะปัจจุบันนี้องค์กรได้พัฒนาอยู่ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสูงกว่าปัจจุบัน

2. นายสุเทพ เทพสกุล รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2550 เวลา 10.30 น. ถึง 11.00 น. รวม 30 นาที ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำถาม ขอทราบความคิดเห็นในเรื่องปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำตอบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีปัญหาตรงที่ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในบางส่วน เช่น การศึกษาในบางระดับชั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตมีงบประมาณ แต่ไม่สามารถดำเนินงานได้ เพราะขัดโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบต่าง ๆ และภาครัฐไม่ได้มอบอำนาจอย่างจริงจังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงประชาชนด้วย เพราะปัญหาบางอย่างย่อมมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมดั้งเดิมของจังหวัด

คำถาม ขอทราบความคิดเห็นในเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำตอบ 1. คนท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาในท้องถิ่นเป็นอย่างดี ดังนั้นแนวทางการพัฒนา ก็ต้องทราบปัญหาโดยประชาคมท้องถิ่น แล้วนำมาพัฒนา

2. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะมองอนาคตที่สามารถนำท้องถิ่นไปในทิศทางที่เหมาะสมถูกต้องอันนำไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าให้ได้

3. ผู้บริหารต้องทราบถึงความสำคัญของปัญหา ก่อน เรียงลำดับปัญหาที่สำคัญ เช่น ความหิวกับความอยาก คือ ความหิวต้องมาก่อนเพราะหิวแล้วต้องแก้ไขก่อน สำหรับความอยากนั้นยังรอได้ และต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ทำงานเพื่อประชาชน

คำถาม ขอทราบความคิดเห็นในเรื่องแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำตอบ ภาครัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท้องถิ่นใดและประชาชนเห็นว่ามีความสามารถที่ปกครองตนเองได้ ต้องให้เค้าปกครองตนเอง เพราะสภาพภูมิประเทศประชาชนในท้องถิ่นทราบคืออยู่แล้วว่าเศรษฐกิจดีสามารถเลี้ยงดูตนเองได้ การศึกษาอยู่ในระดับดี รวมทั้งจริยธรรมคุณธรรมจากอดีตถึงปัจจุบันสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข แต่ติดที่ส่วนกลางไม่ได้พิจารณาอย่างจริงจัง

สรุป องค์กรที่เป็นองค์กร เป็นความหวังของประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องของคุณภาพที่วัด โดยภาพรวม ที่จะอยู่ดีมีสุข เพราะฉะนั้น องค์กรต้องมีและสร้างคุณภาพการบริหาร เพื่อนำไปสู่สิ่งพึงประสงค์ของประชาชนให้ได้ และนักบริหารควรมีความรู้ความสามารถที่มีคุณภาพอย่างมีคุณธรรม

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถาม เรื่อง “การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต” ครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางแก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อท่านและองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. ประเภทของกลุ่มตัวอย่าง

- (1) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ
- (2) ประชาชนเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
3. อายุ (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) 31 – 40 ปี
- (3) 41- 50 ปี (4) เกิน 50 ปี

4. ระดับการศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) สูงกว่าปริญญาตรี (4) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงใน ของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โปรดทำเครื่องหมายข้อละเครื่องหมายเดียว

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถในการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB (11 ด้าน) มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ ทั้งนี้ ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ในที่นี้เรียกว่า “อบจ. ภูเก็ต”

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต

2.1 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย	เห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
1. อบจ. ภูเก็ตกำหนดนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการประชาชน			
2.2 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่			
2. อบจ. ภูเก็ตไม่ได้ให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด			
2.3 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม			
3. ข้าราชการบางส่วนของ อบจ. ภูเก็ตขาดความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน			
2.4 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม			
4. การบริหารจัดการของ อบจ. ภูเก็ตยังไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อสังคมหรือส่วนรวมมากเท่าที่ควร			
2.5 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน			
5. การวางแผนในการปฏิบัติงานของ อบจ. ภูเก็ตไม่ชัดเจน			

2.6 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ	เห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
6. อบจ. ภูเก็ต ได้แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มีความจำเป็นบางตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง			
2.7 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์			
7. อบจ. ภูเก็ต ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้องในการบริหารจัดการด้านบุคลากร			
2.8 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการอำนวยการ			
8. ผู้บริหารบางส่วนของ อบจ. ภูเก็ต ไม่มีภาวะผู้นำ			
2.9 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน			
9. เกิดความขัดแย้งภายใน อบจ. ภูเก็ต			
2.10 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการรายงาน			
10. อบจ. ภูเก็ต ประเมินผลและควบคุมตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกไม่รวดเร็วเท่าที่ควร			
2.11 ปัญหาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการงบประมาณ			
11. อบจ. ภูเก็ต ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณมากเท่าที่ควร			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดภูเก็ต

3.1 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหาร นโยบาย	เห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
12. อบจ. ภูเก็ตควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น			
3.2 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้าน การบริหารอำนาจหน้าที่			
13. ผู้บริหารของ อบจ. ภูเก็ตควรลดอำนาจลง และแบ่งอำนาจให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น			
3.3 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหาร คุณธรรม			
14. อบจ. ภูเก็ตควรปลูกฝังหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเป็นประจำในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม หรือจิตสำนึก ที่สุจริตในการ ปฏิบัติงาน			
3.4 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับสังคม			
15. อบจ. ภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องใน เรื่องจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและ เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวม			
3.5 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการวางแผน			
16. อบจ. ภูเก็ตควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงาน			
3.6 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัด องค์การ			
17. อบจ. ภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการกำหนด ตำแหน่งตามโครงสร้างของหน่วยงาน			
3.7 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์			
18. อบจ. ภูเก็ตควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม			

3.8 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการ อำนาจการ	เห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
19. อบจ. ถูกต้องควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับอย่างต่อเนื่องในเรื่องการเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเองและความคิดริเริ่มเพื่อให้กล้าตัดสินใจ			
3.9 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงาน			
20. อบจ. ถูกต้องควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับเป็นประจำในเรื่องการประสานงาน			
3.10 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการ รายงาน			
21. อบจ. ถูกต้องควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นการบริหารจัดการด้านการรายงาน			
3.11 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้าน การงบประมาณ			
22. อบจ. ถูกต้องควรพัฒนาและฝึกอบรมให้ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมที่สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดภูเก็ต

ความคิดเห็นต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
23. <u>ด้านการบริหารนโยบาย</u> การกำหนดนโยบายของ อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน			
26. <u>ด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม</u> การบริหารจัดการของ อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเป็นไปในทิศทางที่มีเป้าหมายเพื่อประชาชนและเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าในปัจจุบัน			

ความคิดเห็นต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
27. <u>ด้านการวางแผน</u> อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการประเมินผลแผนมากกว่าในปัจจุบัน			
28. <u>ด้านการจัดองค์การ</u> อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เล็กลง แต่เพิ่มประสิทธิภาพขึ้น มากกว่าในปัจจุบัน			
29. <u>ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</u> อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะเพิ่มงบประมาณสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานมากกว่าในปัจจุบัน			
30. <u>ด้านการอำนวยความสะดวก</u> อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะมีผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่มและกล้าตัดสินใจมากกว่าในปัจจุบัน			
31. <u>ด้านการประสานงาน</u> อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะจัดการฝึกอบรมด้านการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมากกว่าในปัจจุบัน			
32. <u>ด้านการรายงาน</u> อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนและสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องมากกว่าในปัจจุบัน			
33. <u>ด้านงบประมาณ</u> อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะใช้งบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าในปัจจุบัน			
34. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารนโยบาย, การบริหารอำนาจหน้าที่, การบริหารคุณธรรม, การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม, การวางแผน, การจัดองค์การ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การอำนวยความสะดวก, การประสานงาน, การรายงาน, และการงบประมาณ			
35. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ อบจ. ภูเก็ต ในอนาคต มีแนวโน้มที่จะอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนสูงกว่าในปัจจุบัน			

ความคิดเห็นต่อแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
36. ในภาพรวม อบจ. ภูเก็ตซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มในเรื่องความสำนึกและความรับผิดชอบด้านการให้บริการประชาชนสูงกว่าหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียงสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค			
37. ในภาพรวม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ อบจ. ภูเก็ตในอนาคตมีแนวโน้มที่จะสูงกว่าในปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจุไรพร อนันตยานุกูล
วัน เดือน ปีเกิด	7 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดพังงา
ประวัติการศึกษา	รป.บ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	จังหวัดภูเก็ต