

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยที่ประกอบด้วย 3 ข้อ ดังนี้

1.1.1 ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.1.2 ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.1.3 ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

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

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

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

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

1.3 ผลการวิจัย

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

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

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 5.1)

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

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

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

นอกจากนี้แล้ว ยังได้สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (แสดงไว้ในตารางที่ 5.5) ไว้ด้วย

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างระหว่างสำนักงาน
เขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา และอาชีพ

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

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

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

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

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

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

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหาร
จัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตาม
กรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน

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

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

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

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

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการ
พัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก
กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขต คลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก ตามกรอบ แนวคิด PAMS-POSDCoRB 11 ด้าน	สำนักงานเขต คลองสาน			สำนักงานเขต บางรัก			สรุป
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	ปาน	น้อย	
	กลาง			กลาง			

1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การบริหารนโยบาย							
สำนักงานเขตควรกำหนดนโยบายให้			✓			✓	น้อย
สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน							เหมือนกัน
เพิ่มมากขึ้น							
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การบริหารอำนาจหน้าที่							
ผู้บริหารของสำนักงานเขตควรแบ่งอำนาจ			✓			✓	น้อย
ไปให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น							เหมือนกัน
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้าน							
การบริหารคุณธรรม							

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

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

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

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

ตารางที่ 5.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

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

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งเป็น 2 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

2.2 การเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

นอกจากนั้น ผู้ศึกษายังได้มีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อีกด้วย

2.1 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงาน

เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 11 ด้าน ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 5.6 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

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

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

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

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	ความรู้สึกว่าข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เอาใจใส่ต่อ ประชาชนผู้มารับบริการมากเท่าที่ควร จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก	
4. การบริหารจัดการ ด้านที่เกี่ยวข้องกับ สังคม	4.1 การบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับ สังคมของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตปฏิบัติงานในทิศทางที่ ให้บริการต่อส่วนรวม (2) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงาน เขตบริหารจัดการโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านที่ เกี่ยวข้องกับสังคม	4.1 การบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับ สังคมของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตปฏิบัติงานในทิศทางที่ ให้บริการต่อส่วนรวม (2) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงาน เขตบริหารจัดการโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมี ศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านที่ เกี่ยวข้องกับสังคม
	4.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านที่เกี่ยวข้องกับ สังคมของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงาน เขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพ สูงในการบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 4.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากการให้บริการประชาชนหรือ การให้บริการสังคมของข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ยังคง ปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางที่ให้บริการต่อส่วนรวมหรือไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์ของประชาชน มากเท่าที่ควร ที่เป็นเช่นนี้เพราะข้าราชการบางส่วน ขาดจิตสำนึกและจิตวิญญาณที่ดีในการให้บริการประชาชน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่าง	

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
5. การบริหารจัดการ ด้านการวางแผน	เห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก	
	5.1 การบริหารจัดการด้านการวางแผนของ เขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขต มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประเมินผล และนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุง ให้เกิดประโยชน์ และ (3) กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ใน ภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการวางแผน	5.1 การบริหารจัดการด้านการวางแผนของ เขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขต มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และได้นำแผนไปปฏิบัติอย่างครบถ้วน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปาน กลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประเมินผล และนำผลการประเมินไปแก้ไขปรับปรุง ให้เกิดประโยชน์ และ (3) กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ใน ภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการวางแผน
	5.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการวางแผน ของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงใน การบริหารจัดการด้านการวางแผน” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 5.3) แทนที่จะเห็นด้วย ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน แต่การนำแผนไปปฏิบัติอาจจะยังไม่ครบถ้วนหรือการปฏิบัติตามแผนยังไม่ เคร่งครัดมากเท่าที่ควร	
6. การบริหารจัดการ ด้านการจัดองค์การ	6.1 การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ ของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงาน เขตมีโครงสร้างของหน่วยงานอย่าง	6.1 การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ ของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็น ด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขต มีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างชัดเจน

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

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

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการ ระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก 8.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 8.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารของสำนักงานเขต 2 แห่งไม่มีภาวะผู้นำหรือไม่ได้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทำให้ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่เข้มงวดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ให้บริการประชาชนอย่างล่าช้า ประชาชนบางส่วนไปติดต่อรับบริการไม่ได้รับความสะดวก และไม่รวดเร็วเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง	ปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก 8.2 สรุปได้ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวกของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม สำนักงานเขต มีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการอำนวยความสะดวก” (ตามตารางที่ 5.2 ข้อ 8.3) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก สืบเนื่องมาจากผู้บริหารของสำนักงานเขต 2 แห่งไม่มีภาวะผู้นำหรือไม่ได้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ทำให้ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่เข้มงวดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ให้บริการประชาชนอย่างล่าช้า ประชาชนบางส่วนไปติดต่อรับบริการไม่ได้รับความสะดวก และไม่รวดเร็วเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง
9. การบริหารจัดการด้านการประสานงาน	9.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานของเขตคลองสาน พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกันภายใน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน	9.1 การบริหารจัดการด้านการประสานงานของเขตบางรัก พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตไม่มีความขัดแย้งกันภายใน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า สำนักงานเขตมีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และ (3) กลุ่มตัวอย่างยังเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม สำนักงานเขตมีศักยภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

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

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

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

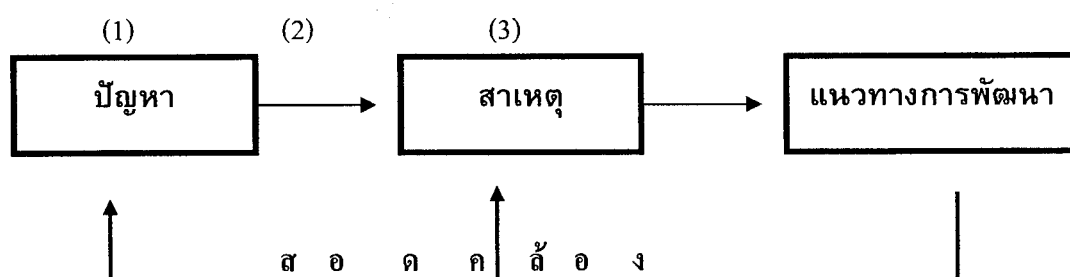
2.2 การเปรียบเทียบปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระหว่างสำนักงาน เขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานครมี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน และเนื่องจากปัญหาแต่ละด้าน มีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคน เช่น เฉพาะปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ อาจแบ่งเป็นปัญหาการรวมอำนาจไว้ที่สำนักงานเขตมากเกินไป หรือข้าราชการไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ก็ได้ เป็นต้น ในเวลาเดียวกัน ได้เสนอ “สาเหตุ” 2 สาเหตุ และ “แนวทางการพัฒนา” การบริหารจัดการ 2 แนวทางควบคู่ไปด้วยอย่างเป็นระบบ

หมายเหตุ ในการนำปัญหาของแต่ละสำนักงานเขตมาวิเคราะห์ต่อจากนี้ไป ผู้ศึกษาได้มีแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ดังนี้ หนึ่ง นำ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละสำนักงานเขตมาเปรียบเทียบกันว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกัน โดยผู้ศึกษาไปดูจาก “ข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.40 และตารางที่ 4.41 เฉพาะที่มีเครื่องหมาย * สอง ถ้า “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละสำนักงานเขตเหมือนกัน ผู้ศึกษาถือว่า เป็น “ปัญหาที่สำคัญที่สุดร่วมกัน” หรือเป็น “ปัญหาที่สำคัญที่สุดเหมือนกัน” ของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เช่นนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอปัญหาที่สำคัญที่สุดของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง รวมกันไป และ สาม ถ้า “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ในแต่ละด้าน ของแต่ละสำนักงานเขตแตกต่างกัน เช่นนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละสำนักงานเขตแยกกัน

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

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



1. ด้านการบริหารนโยบาย

เขตคลองสานและเขตบางรัก

1. สำนักงานเขตกำหนดนโยบาย
ไม่สอดคล้องกับความต้องการ
ของประชาชนส่วนใหญ่

เขตคลองสานและเขตบางรัก

1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงาน
เขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นความสำคัญ
ของการเปิดโอกาสให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ
และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
การกำหนดนโยบาย

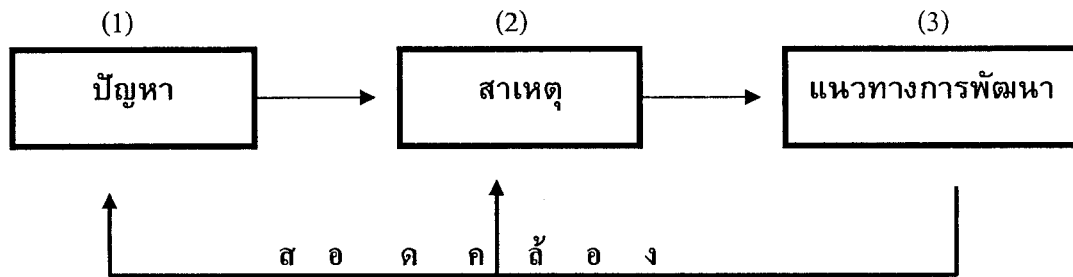
1.2 การกำหนดนโยบายส่วนใหญ่
มาจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการ
รวมอำนาจในการกำหนดนโยบาย
ไว้ที่ส่วนกลาง คือ
กรุงเทพมหานคร

เขตคลองสานและเขตบางรัก

1.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับในเรื่องความสำคัญและความ
จำเป็นของการเปิดโอกาสให้แก่ฝ่าย
ต่าง ๆ และประชาชนเข้ามามีส่วน
ร่วมในการกำหนดนโยบายเพิ่ม
มากขึ้น

1.2 กรุงเทพมหานครหรือผู้ว่า
ราชการกรุงเทพมหานครควร
กระจายอำนาจในการกำหนด
นโยบายให้สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง
เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การกำหนด
นโยบายสอดคล้องกับความต้องการ
ของประชาชนส่วนใหญ่

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

เขตคลองสาน

2.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตไม่ปฏิบัติหน้าที่
ตามที่ได้รับมอบหมาย

เขตคลองสาน

2.1.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตคลองสานขาด
จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีที่
ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
เพื่อประโยชน์ของประชาชน
โดยรวม

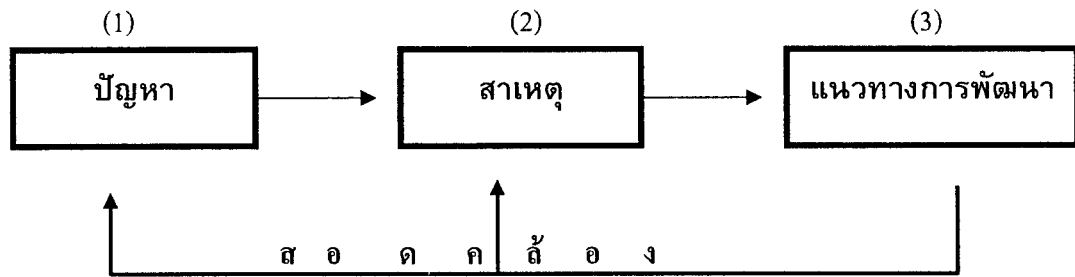
2.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของ
สำนักงานเขตคลองสานไม่
ควบคุมดูแลให้ข้าราชการปฏิบัติ
หน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่าง
เข้มงวด

เขตคลองสาน

2.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควร
ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับใน
เรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็น
ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ
มอบหมายเพื่อประโยชน์ของ
ประชาชนโดยรวม และควร
ประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้า
รับการฝึกอบรมได้นำความรู้จาก
การฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์
หรือไม่เพียงใด

2.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควร
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารทุ
กระดับในเรื่องการควบคุมดูแลให้
ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ
มอบหมายอย่างเข้มงวด

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



2. ด้านการบริหารอำนาจหน้าที่

เขตบางรัก

2.2 ผู้อำนวยการเขตรวมอำนาจมากเกินไป

เขตบางรัก

2.2.1 ผู้อำนวยการเขตบางรักมีจิตใจหรือมีความปรารถนาที่จะรวมอำนาจไว้ โดยไม่คิดที่จะมอบอำนาจให้แก่ผู้บริหารระดับล่าง

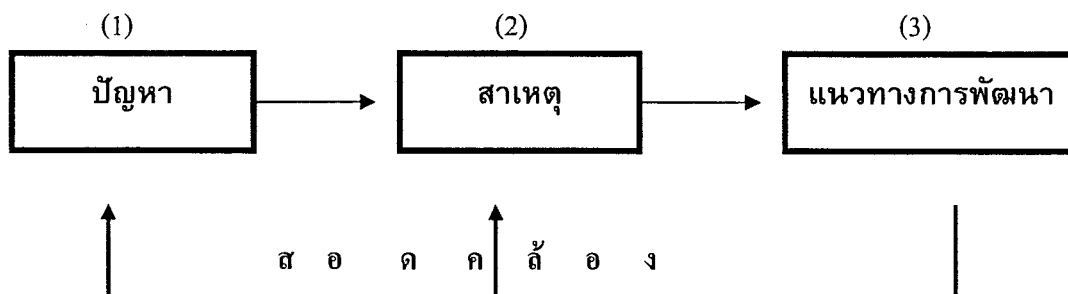
2.2.2 ผู้อำนวยการเขตบางรักขาดศิลปะในการบริหารจัดการทำให้พฤติกรรมกรรมการรวมอำนาจปรากฏอย่างชัดเจน

เขตบางรัก

2.2.1 กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขตบางรักในเรื่องการกระจายอำนาจ การแบ่งหรือการมอบอำนาจ และการมีส่วนร่วม

2.2.2 กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขตบางรักในเรื่องศิลปะในการบริหารจัดการด้านอำนาจหน้าที่หรือศิลปะในการใช้อำนาจ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)

3. ด้านการบริหารคุณธรรม

เขตคลองสานและเขตบางรัก

3.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตขาดจิตสำนึกในการ
ปฏิบัติงานที่ดีต่อประชาชน เช่น
ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และ
อดทน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

3.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง มีความเชื่อ
ค่านิยม หรือจิตสำนึกที่เคยชินใน
การใช้อำนาจหน้าที่แสวงหา
ผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง
ไม่ขยันขันแข็ง ไม่อดทน และขาด
จิตสำนึกของการให้บริการ
ประชาชน

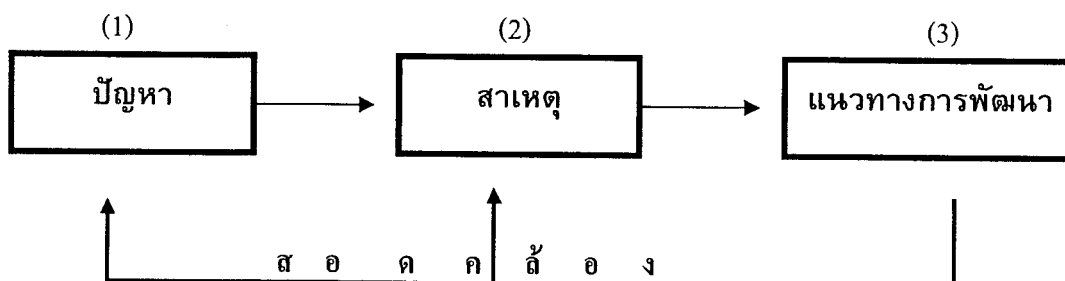
3.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงาน
เขตทั้ง 2 แห่ง ใช้กฎหมาย กฎ
ระเบียบ รวมทั้งควบคุมดูแล
ข้าราชการอย่างไม่เข้มงวดเท่าที่ควร
โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการ
ทุจริต ไม่ขยันขันแข็ง และไม่
อดทนในการปฏิบัติหน้าที่

เขตคลองสานและเขตบางรัก

3.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับใน
เรื่องค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการ
ปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชน โดย
ครอบคลุมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต
ขยัน และอดทน พร้อมทั้งรณรงค์
และประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าว
อย่างต่อเนื่องด้วย

3.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับในเรื่องการใช้กฎหมาย กฎ
ระเบียบ รวมทั้งการควบคุมดูแล
ข้าราชการอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะ
ในส่วนที่เกี่ยวกับการทุจริต ไม่ขยัน
ขันแข็ง และไม่อดทนในการปฏิบัติ
หน้าที่ อีกทั้งผู้บริหารควรทำตัวเป็น
แบบอย่างที่ดีด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



4. ด้านการบริหารที่เกี่ยวกับสังคม

เขตคลองสานและเขตบางรัก

4.1 สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
กิจกรรมของสำนักงานเขต

เขตคลองสานและเขตบางรัก

4.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงาน
เขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นความสำคัญ
ของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้า
มามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ
สำนักงานเขต

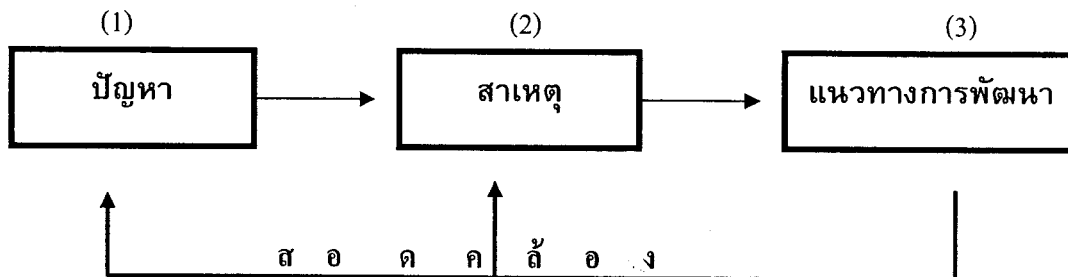
4.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงาน
เขตทั้ง 2 แห่ง ขาดความรู้ความ
เข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมของ
ประชาชน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

4.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาหรือฝึกผู้บริหารทุกระดับใน
เรื่องการเห็นถึงความสำคัญและ
ความจำเป็นของการเปิดโอกาสให้
ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
กิจกรรมของสำนักงานเขต

4.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับในเรื่องความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนในกิจกรรมของ
สำนักงานเขต

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



5. ด้านการวางแผน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

5.1 การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานเขตไม่ได้มุ่งประโยชน์
ต่อประชาชน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

5.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงาน
เขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นถึง
ความสำคัญและไม่ให้ความสำคัญ
กับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่
มุ่งประโยชน์ต่อประชาชนมาก
เท่าที่ควร

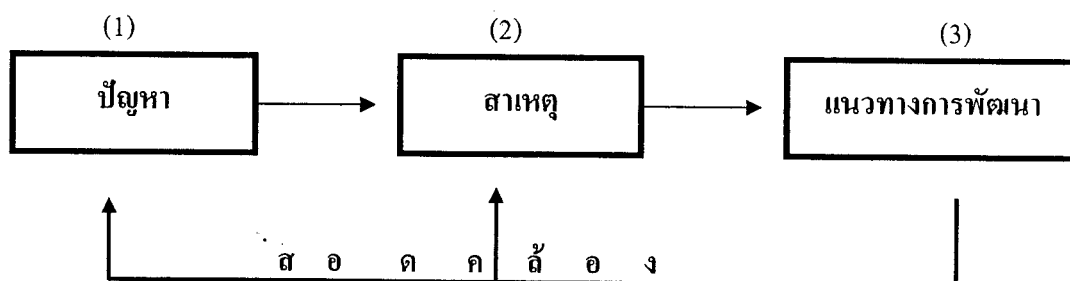
5.2 ผู้บริหารและข้าราชการ
บางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2
แห่ง ไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่อง
การวางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่ง
ประโยชน์ต่อประชาชน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

5.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาหรือฝึกผู้บริหารทุกระดับใน
เรื่องการเห็นถึงความสำคัญของการ
วางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่ง
ประโยชน์ต่อประชาชน

5.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารและ
ข้าราชการทุกระดับในเรื่องความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนใน
การปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อ
ประชาชน

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



6. ด้านการจัดองค์การ

เขตคลองสาน

6.1 การจัดองค์การของสำนักงาน
เขตไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการ
ให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร

เขตคลองสาน

6.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของ
สำนักงานเขตคลองสานไม่เห็น
ความสำคัญของการบริหารจัดการ
ด้านการจัดองค์การที่เอื้ออำนวย
ประโยชน์ต่อการให้บริการ
ประชาชน

6.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของ
สำนักงานเขตคลองสานขาดความรู้
ความเข้าใจในเรื่องการจัดองค์การ
ของสำนักงานเขตที่เอื้ออำนวย
ประโยชน์ต่อการให้บริการ
ประชาชน

เขตคลองสาน

6.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญ
และความจำเป็นของการบริหาร
จัดการด้านการจัดองค์การที่
เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการ
ให้บริการประชาชน

6.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับในเรื่องความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการจัดองค์การของ
สำนักงานเขตที่เอื้ออำนวย
ประโยชน์ต่อการให้บริการ
ประชาชน

6. ด้านการจัดองค์การ

เขตบางรัก

6.2 การให้อำนาจผู้บริหาร
สำนักงานเขตมากเกินไปทำให้เป็น
ปัญหาต่อการจัดโครงสร้าง เช่น ได้
แต่งตั้ง หรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่มี
ความจำเป็นบางตำแหน่งที่กำหนด
ไว้ในโครงสร้าง

เขตบางรัก

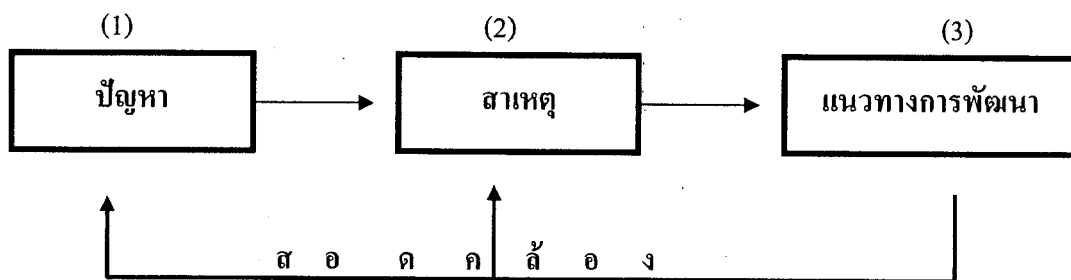
6.2.1 ผู้บริหารบางส่วนของ
สำนักงานเขตบางรักมีจิตใจหรือมี
ความปรารถนาที่จะใช้อำนาจหน้าที่
ที่ได้รับในลักษณะรวมอำนาจเพื่อ
ประโยชน์ในการแต่งตั้งหรือไม่
แต่งตั้งตำแหน่งบางตำแหน่ง

เขตบางรัก

6.2.1 สำนักงานเขตบางรักควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุก
ระดับในเรื่องการพัฒนาจิตใจหรือ
จิตสำนึกที่สนับสนุนการกระจาย
อำนาจ และการใช้อำนาจหน้าที่ที่
เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของ
สำนักงานเขตอย่างเหมาะสม เช่น

6.2.2 หน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของสำนักงานเขต	การแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง
	6.2.2 สำนักงานเขตบางรักควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของสำนักงานเขต

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



7. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เขตคลองสานและเขตบางรัก

7.1 ผู้บริหารและข้าราชการ บางส่วนของสำนักงานเขตไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนมากเท่าที่ควร

เขตคลองสานและเขตบางรัก

7.1 ผู้บริหารและข้าราชการ บางส่วนของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

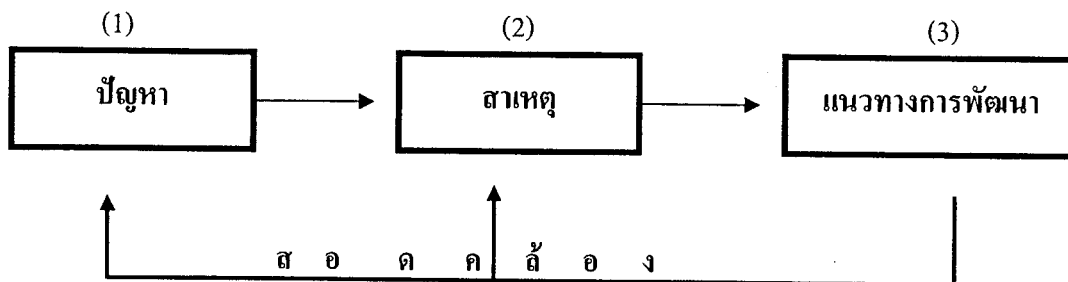
7.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ขาดงบประมาณด้านการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ

เขตคลองสานและเขตบางรัก

7.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง

7.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรจัดทำโครงการเพื่อขอจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนให้มากขึ้นเพียงพอ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



8. ด้านการอำนวยความสะดวก

เขตคลองสาน

8.1 สำนักงานเขตมอบอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการให้แก่ผู้บริหารมากเกินไป

เขตคลองสาน

8.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการใช้อำนาจ การตัดสินใจ และการสั่งการ ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานและประชาชน

8.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานเหลิงอำนาจหรือใช้อำนาจในทางมิชอบทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานและประชาชน

เขตคลองสาน

8.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การตัดสินใจ และการสั่งการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน

8.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับโดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ การพัฒนาจิตใจหรือจิตสำนึกของผู้บริหารในเรื่องการใช้อำนาจอย่างสุจริตเพื่อส่วนรวม

8. ด้านการอำนวยความสะดวก

เขตบางรัก

8.2 ผู้บริหารของสำนักงานเขตขาดภาวะผู้นำ ไม่กล้าตัดสินใจ

เขตบางรัก

8.2.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตบางรักไม่มั่นใจในตัวเองหรือเกรงว่าตนเองจะเสียผลประโยชน์

8.2.2 สำนักงานเขตบางรักไม่ได้

เขตบางรัก

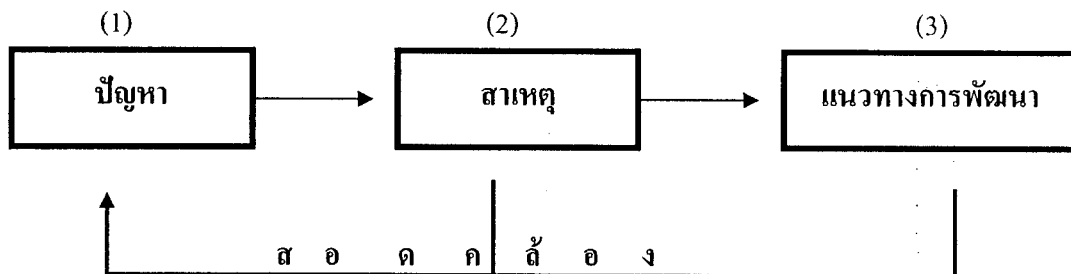
8.2.1 สำนักงานเขตบางรักควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความมั่นใจในตนเอง และการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น

8.2.2 สำนักงานเขตบางรักควร

พัฒนาหรือฝึกอบรมหลักสูตรภาวะ
ผู้นำและการกล้าตัดสินใจสำหรับ
ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

พัฒนาหรือฝึกอบรมหลักสูตรภาวะ
ผู้นำและการกล้าตัดสินใจสำหรับ
ผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



9. ด้านการประสานงาน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

9.1 การประสานงานภายในและ
ภายนอกหน่วยงานของสำนักงาน
เขตยังไม่ ประสบผลสำเร็จมาก
เท่าที่ควร

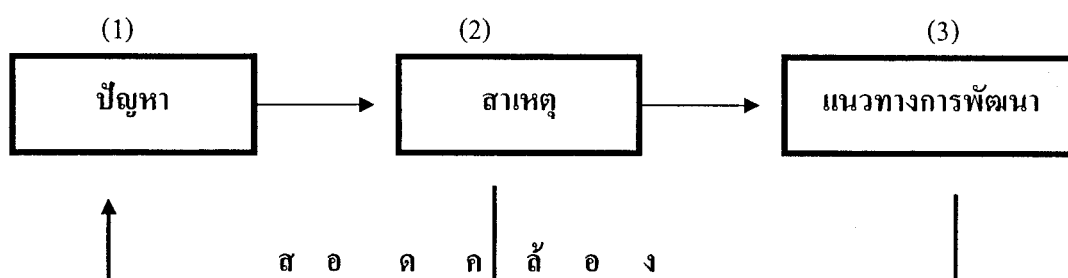
เขตคลองสานและเขตบางรัก

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

เขตคลองสานและเขตบางรัก

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

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



10. ด้านการรายงาน

เขตคลองสานและเขตบางรัก

10.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานเขตเป็นไปอย่างล่าช้า

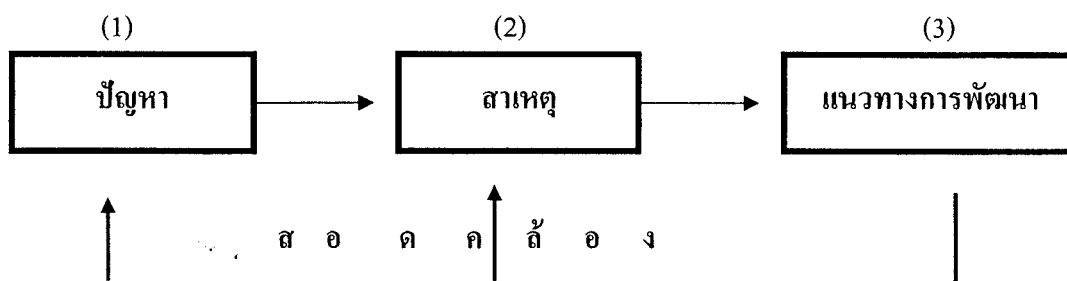
เขตคลองสานและเขตบางรัก

10.1 ข้าราชการบางส่วนของ
สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ที่
ปฏิบัติงานด้านการประเมินผลขาด
ความรู้ความเข้าใจ และขาด
ประสบการณ์ในการประเมินผล
การปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน
รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ10.2 ผู้บริหารบางส่วนของ
สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ไม่
ควบคุมดูแลข้าราชการที่ปฏิบัติ
หน้าที่ประเมินผลมากเท่าที่ควร
รวมทั้งไม่มีสิ่งจูงใจในการ
ปฏิบัติงานด้านการประเมินผลมาก
เท่าที่ควร

เขตคลองสานและเขตบางรัก

10.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับที่ทำ
หน้าที่ด้านการประเมินผลให้มี
ความรู้ความเข้าใจในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี
มาตรฐาน รวดเร็ว และมี
ประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ควร
ประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้า
รับการฝึกอบรมได้นำความรู้จาก
การฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์
หรือไม่เพียงใด10.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควร
พัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุ
กระดับในเรื่องการควบคุมดูแล
ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่
ประเมินผลเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการ
เพิ่มสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน
การประเมินผลให้มากขึ้น

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



11. ด้านการงบประมาณ

เขตคลองสาน

11.1 สำนักงานเขตไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเท่าที่ควรในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

เขตคลองสาน

11.1.1 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานมีจิตใจที่ไม่ต้องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

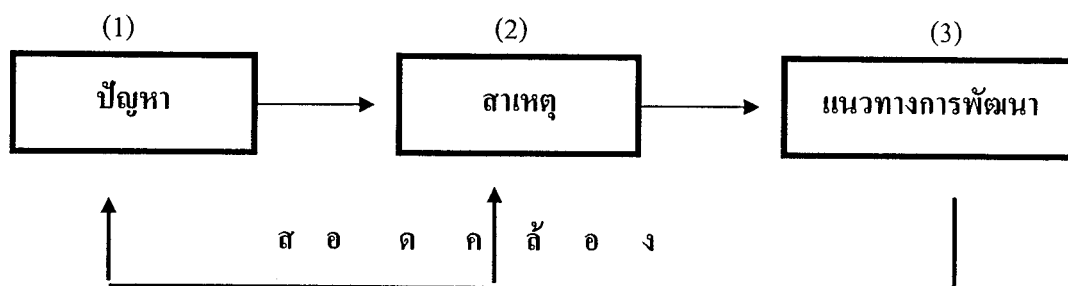
11.1.2 ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานเขตคลองสานไม่เห็นถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

เขตคลองสาน

11.1.1 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับโดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ การมีจิตใจหรือจิตสำนึกที่สนับสนุนการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

11.1.2 สำนักงานเขตคลองสานควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ โดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ ความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ และหลังจากการพัฒนาหรือฝึกอบรมแล้ว สำนักงานเขตคลองสานควรดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบงบประมาณ

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา (ต่อ)



11. ด้านการงบประมาณ

เขตบางรัก

11.2 การบริหารงบประมาณของ
สำนักงานเขตยังไม่ประหยัด ไม่
คุ้มค่า และไม่เกิดประโยชน์
สูงสุด

เขตบางรัก

11.2.1 สำนักงานเขตบางรักควบคุม
ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่าง
ไม่รัดกุมเท่าที่ควร

11.2.2 ผู้บริหารและข้าราชการบางส่วน
ของสำนักงานเขตบางรักไม่ปฏิบัติตาม
แผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่าง
เคร่งครัดเท่าที่ควร

เขตบางรัก

11.2.1 สำนักงานเขตบางรักควรเพิ่ม
ความเข้มงวดรัดกุมในการควบคุม
ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้
เป็นไปอย่างประหยัด คุ้มค่าและ เกิด
ประโยชน์สูงสุด ในเวลาเดียวกัน
ควรสนับสนุนให้มีการควบคุม
ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้ง
จากหน่วยงานภายในและภายนอก
หน่วยงาน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบ
ตามกฎหมายสื่อมวลชน และ
ประชาชน เพิ่มมากขึ้น

11.2.2 สำนักงานเขตบางรักควร
พัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารและ
ข้าราชการทุกระดับในเรื่องการ
ปฏิบัติตามแผนการใช้จ่าย
งบประมาณอย่างเคร่งครัด และ
ควรประเมินผลด้วยว่าผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมได้นำความรู้จากการ
ฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่
เพียงพอ

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขต
บางรัก กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย
ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้ในการ
วิเคราะห์

นอกจากนั้น ผู้ศึกษายังได้มีการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ไว้ด้วย โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ตามตารางที่ 5.7 ดังนี้

ตารางที่ 5.7 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

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

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	อัตรากำลังและงบประมาณที่สำนักงานเขตได้รับเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการหรือการให้บริการดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ในบางครั้งบางสถานการณ์สำนักงานเขตไม่อาจตอบสนองความต้องการหรือให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง	
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก สูงกว่าสำนักงานเขตอื่น	2.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น	2.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ศักยภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตบางรักสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น
	2.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ศักยภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตสูงกว่าสำนักงานเขตอื่น” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานเขตอื่นก็เป็นระบบราชการที่มีจุดประสงค์การจัดตั้งเหมือนกับสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก ต่างกันเพียงเขตพื้นที่รับผิดชอบ อีกทั้งในการปฏิบัติงานบางเรื่องบางกรณี สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างใกล้ชิด ทัวถึง หรือปฏิบัติงานล่าช้า จึงทำให้สำนักงานเขตอื่นทำได้ดีกว่าจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง	
3. ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อข้าราชการในสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรักสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค	3.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค 3.2 ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่งเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า “ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค” แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานหรือข้าราชการที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	3.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า ในภาพรวม ความสำนึกและความรับผิดชอบต่อข้าราชการในสำนักงานเขตสูงกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค

การบริหารจัดการ ตามกรอบแนวคิด	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมการบริหารจัดการของ สำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก	
PAMS- POSDCoRB รวม 11 ด้าน	สำนักงานเขตคลองสาน	สำนักงานเขตบางรัก
	เช่น คำบิลหรืออำเภอบ้าน เป็นต้น เป็นส่วนราชการที่มีเป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติงานเหมือนหรือใกล้เคียงกับสำนักงานเขต คือ การอำนวยความสะดวกและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพียงแต่ต่างสังกัดเท่านั้น อีกทั้งการบริหารจัดการของสำนักงานเขตทั้ง 2 เขตมิได้โดดเด่นมาก จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก	

3. ข้อเสนอแนะ

แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ตามลำดับ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า แฟ้มส-โพสคอรบ (PAMS-POSDCoRB)” มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้” ดังนั้น ข้อเสนอแนะในส่วนนี้จึงจัดหัวข้อตามกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้ด้วย และเนื่องจากสาระสำคัญของวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” นี้ ได้เน้นเรื่อง การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ก็เป็นหน่วยงานของรัฐที่จำเป็นต้องจัดระบบงานและงาน รวมตลอดทั้งให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้พร้อมกันนั้น ยังต้องสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของทุกระดับ ซึ่งรวมทั้งการใช้อำนาจของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ด้วย ที่กล่าวมานี้สอดคล้องกับ บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) ส่วนที่ 3

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

สำหรับข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการด้านการบริหารนโยบาย มี 5 ข้อ

1.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร

ทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการเปิดโอกาสให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเพิ่มมากขึ้น

1.2 กรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครควร

กระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายให้สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การกำหนดนโยบายสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่

1.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามา

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

1.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ

ประเมินผลจากภายนอก ซึ่งอาจประกอบด้วย นักวิชาการ สื่อมวลชน และประชาชน เป็นต้น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลนโยบาย เพื่อเป็นการตรวจสอบการดำเนินนโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.5 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรส่งเสริมการให้รางวัลแก่ผู้บริหารที่ได้รับ

การยกย่องจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

2. การบริหารจัดการด้านการบริหารอำนาจหน้าที่ มี 4 ข้อ

2.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ

ในเรื่องการมีจิตสำนึกที่ดีในการเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยรวม และควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

2.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหาร

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

2.3 กรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขต

บางรักในเรื่องการกระจายอำนาจ การแบ่งหรือการมอบอำนาจ และการมีส่วนร่วม รวมทั้งกรุงเทพมหานครควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้อำนวยการเขตบางรักในเรื่องศิลปะในการบริหารจัดการด้านอำนาจหน้าที่

2.4 กรุงเทพมหานครควรสนับสนุนให้มีการตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่

ของผู้อำนวยการเขตอย่างสม่ำเสมอโดยเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกในรูปของคณะกรรมการภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่ดังกล่าว

3. การบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม มี 4 ข้อ

3.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องค่านิยม

และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชน โดยครอบคลุมเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทน พร้อมทั้งธรรมย์และประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องด้วย

3.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

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

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

3.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ รวมทั้งการควบคุมดูแลข้าราชการอย่างเข้มงวด โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการทุจริต ไม่ขยันขันแข็ง และไม่อดทนในการปฏิบัติหน้าที่

3.4 ผู้บริหารของสำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

4. การบริหารจัดการด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม มี 2 ข้อ

4.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ

ในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักงานเขต

4.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร

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

5. การบริหารจัดการด้านการวางแผน มี 3 ข้อ

5.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร และข้าราชการทุกระดับในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญ มีความรู้ความเข้าใจการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อประชาชน

5.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรให้ความสำคัญกับการวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

5.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกในรูปแบบของคณะกรรมการภายนอกที่ประกอบด้วย นักวิชาการ สื่อมวลชน และประชาชน เป็นต้น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานไปปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ

6. การบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ มี 4 ข้อ

6.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การที่เอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน

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

6.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรส่งเสริมและสนับสนุนการกระจาย อำนาจ และการใช้อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของสำนักงานเขตอย่างเหมาะสม เช่น การแต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง

6.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน หรือบุคคลภายนอก เช่น สื่อมวลชนและประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบเรื่องการใช้ อำนาจของผู้บริหารที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของสำนักงานเขต

7. การบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 2 ข้อ

7.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหาร และข้าราชการทุกระดับให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรมเรื่องการใช้ บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยควรพัฒนาข้าราชการทุกระดับในสำนักงานเขตให้มีลักษณะเป็น

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

7.2 สำนักงานเขตควรส่งเสริมและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการศึกษาและสาธารณสุข เข้ามาพัฒนาหน่วยงาน

7.3 ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) น้ำไหล (2) ไฟสว่าง (3) ทางดี (4) สิ่งแวดล้อมดี และในเรื่องคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย (1) ศึกษาดี (2) อนามัยดี (3) อาชีพดี (4) วัฒนธรรมดี ตามแนวคิดของ อาจารย์อู๋ดอร์ ดันติสุนทร ในการบรรยายความรู้ให้กับนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2551

7.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรจัดทำโครงการเพื่อขอจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมเรื่องการให้บริการประชาชนให้มากเพียงพอ

8. การบริหารจัดการด้านการอำนวยการ มี 2 ข้อ

8.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การตัดสินใจ และการสั่งการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน รวมทั้งควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับ โดยหัวข้อสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรม คือ การพัฒนาจิตใจหรือจิตสำนึกของผู้บริหารในเรื่องการใช้อำนาจอย่างสุจริตเพื่อส่วนรวม

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

9. การบริหารจัดการด้านการประสานงาน มี 2 ข้อ

9.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงาน

9.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและความชำนาญในเรื่องการเป็นผู้ประสานงานที่ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งรวมทั้งการมีมนุษยสัมพันธ์และศิลปะในการเป็นผู้ประสานงานที่ดีด้วย

10. การบริหารจัดการด้านการรายงาน มี 3 ข้อ

10.1 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับที่ทำหน้าที่ด้านการรายงานผลให้มีความรู้ความเข้าใจในการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ควรประเมินผลด้วยว่าข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

10.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องการควบคุมดูแลข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่รายงานผลเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการเพิ่มสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการรายงานผลให้มากขึ้น สำหรับสาระสำคัญของการรายงานหรือการประเมินผล วิชา วิรัช นิภาวรรณ (2549: 258) ในหนังสือ เรื่อง “หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ” ได้เขียนอธิบายไว้ว่า การประเมินผลโดยการเขียนรายงาน (essay appraisal) เป็นวิธีง่าย ๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเขียนรายงาน เพื่อบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น ข้อดีข้อเสีย และโอกาสในการพัฒนาในอนาคต เป็นต้น การประเมินผลโดยการเขียนรายงานนี้เป็นวิธีง่าย ใช้กันมากในหน่วยงานที่เป็นวิชาชีพ และงานระดับบริหาร โดยแทนที่จะประเมินผลด้วยวาจา ได้มีการประเมินอย่างเป็นทางการที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยผู้ประเมินผลที่เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีเป็นอย่างดีนั้น ในหน่วยงานบางแห่งได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานการประเมินผลตนเองและส่งให้ผู้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขียนรายงานประเมินผลผู้บังคับบัญชาด้วย

10.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรกำหนดให้มีการรายงานผลต่อประชาชนเป็นประจำ โดยการติดประกาศอย่างเปิดเผย หรือการส่งรายงานผลให้แก่ประชาชนโดยตรงทางไปรษณีย์

11. การบริหารจัดการด้านการงบประมาณ มี 4 ข้อ

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

11.2 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรเพิ่มความเข้มงวดรัดกุมในการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

11.3 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรสนับสนุนให้มีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย สื่อมวลชน และประชาชนเพิ่มมากขึ้น

11.4 สำนักงานเขตทั้ง 2 แห่ง ควรพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับในเรื่องการปฏิบัติตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด และควรประเมินผลด้วยว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือไม่เพียงใด

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

3.1.2 ข้อเสนอแนะอื่น แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบหรือโครงสร้าง ด้านผู้บริหารสูงสุด ด้านการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ และด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

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

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

ข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาดังกล่าว คือ

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

ในระดับบน คือกรุงเทพมหานคร และสภากรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย การติดต่อประสานงานกระทำโดยตรงต่อรัฐมนตรีมิใช่ผ่านปลัดกระทรวงมหาดไทย

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

ทั้งนี้ การปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบการดำเนินงานต้องคำนึงถึงหลักการที่ถูกต้องและเป็นธรรมและเพื่อประโยชน์ของประชาชน เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ

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

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

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

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

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

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

4) **ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพิ่มมากขึ้น** เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ส่วนหนึ่งในการจัดทำบริการสาธารณะภายในเขตของท้องถิ่นเพื่อสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งการจัดทำบริการสาธารณะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมอบหมายให้องค์กรอื่นจัดทำบริการสาธารณะแทนตนก็ได้ ใน

เวลาเดียวกัน อาจจะเป็นการรวมกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะร่วมกัน ซึ่งถือเป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กร โดยการรวมกลุ่มขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีในรูปแบบต่าง ๆ นี่เป็นการแบ่งเบาภาระให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งโดยตรง โดยรูปแบบความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ กรุงเทพมหานครยังขาดการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ เช่น การจัดทำสทการในด้านการให้บริการรถยนต์โดยสารสาธารณะ ซึ่งในอดีตก็เคยมีการดำเนินการมาแล้ว กรุงเทพมหานครควรมีการริเริ่มหรือควรรศึกษาด้านการทำความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือกับหน่วยงานอื่นในเรื่องต่างๆ มากขึ้น ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการลดหรือประหยัดค่าใช้จ่ายจากการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างกรุงเทพมหานครและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ที่อยู่บริเวณโดยรอบกรุงเทพมหานครได้มากขึ้น โดยที่ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในลักษณะที่เป็นทางการ ได้มีการกล่าวไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เรียกว่า สทการ ในเรื่องสทการนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้ให้อำนาจในการตั้งสทการไว้ในมาตรา 95 ว่า “ถ้ากิจการใดอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครอาจดำเนินการนั้นร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นได้ โดยจัดตั้งเป็นองค์การเรียกว่า สทการ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้แทนของกรุงเทพมหานคร ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และส่วนราชการท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี การจัดตั้งสทการจะกระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ในพระราชกฤษฎีกานั้นให้กำหนดชื่อ อำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินการ เมื่อจะยุบเลิกสทการให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ระบุวิธีการจัดการทรัพย์สินไว้ด้วย” ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับสทการเพิ่มขึ้นและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจังเพิ่มมากขึ้นด้วย ทั้งในทางพฤตินัยและนิตินัย เช่นร่วมกันจัดตั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในครั้งต่อไป ควรดำเนินการตามความเหมาะสม ดังนี้

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำตัวแบบ PAMS-POSDCoRB รวม 11 ด้าน มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการของสำนักงานเขต

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

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

3.2.3 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ควบคู่กับ การสังเกตหรือสัมภาษณ์ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเขตต่างๆ และประชาชนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร

3.2.4 ศึกษาโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลายมากขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันเพียงใด

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

3.2.6 ศึกษาเปรียบเทียบแนวโน้มของการบริหารจัดการระหว่างสำนักงานเขตคลองสานกับสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในทศวรรษหน้า

3.2.7 ศึกษาการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ เช่น ประชาชน และฝ่ายการเมือง รวมทั้งศึกษาวิจัยอิทธิพลของนักการเมืองในกรุงเทพมหานครและนักการเมืองระดับชาติต่อการบริหารจัดการของสำนักงานเขตคลองสานและสำนักงานเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

3.2.8 ศึกษาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการกรุงเทพมหานครหรือสำนักงานเขตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ภาคประชาชน และภาครัฐ

3.2.9 ศึกษาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตตามแนวทางคุณธรรม โดยเน้น 2 หัวข้อที่มีส่วนสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน ได้แก่ การพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมที่เกิดจากปัญหาภายในชุมชน และการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมที่เกิดจากปัญหภายนอกชุมชน

3.2.10 ในอนาคต หากมีการนำตัวแบบ PAMS-POSDCoRB ไปใช้อย่างกว้างขวาง และมีจำนวนมากเพียงพอแล้ว ควรศึกษาและประมวลโดยรวมและจัดหมวดหมู่ตัวแบบนี้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป