

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่**

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอ
ในตารางที่ 4.1

**ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว**

สถานภาพส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	37	27.60
ชาย	97	72.40
รวม	134	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	4	3.00
31-40 ปี	29	21.60
41-50 ปี	63	47.00
51-60 ปี	30	22.40
60 ปี และมากกว่า	8	6.00
รวม	134	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	51.50
ปริญญาตรี	43	32.10
สูงกว่าปริญญาตรี	22	16.40
รวม	134	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
4. สถานที่ทำงาน		
เทศบาลนครเชียงใหม่	16	11.90
เทศบาลตำบล	10	7.50
องค์การบริหารส่วนตำบล	108	80.60
รวม	134	100.00
5. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารท้องถิ่น	31	23.14
สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	63	47.00
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9	6.72
พนักงานส่วนท้องถิ่น	31	23.14
รวม	134	100.00
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 1 ปี	2	1.50
1-2 ปี	28	20.90
3 - 4 ปี	43	32.10
5-6 ปี	26	19.40
7 ปี และมากกว่า	35	26.10
รวม	134	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีอายุ 41 - 50 ปี มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และดำรงตำแหน่งมาแล้ว 3 - 4 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง

จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ โดยการหาค่าตัวกลางเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าตัวกลางเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D
1. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมุ่งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง	4.00	0.73
2. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหาร ราชการส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคต้อง ให้ความสำคัญ และกระจายภารกิจสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด	4.35	0.71
3. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.52	0.52
4. การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542	4.13	0.72
5. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประเมินผลในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	4.10	0.79
6. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้	4.42	0.67

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
7. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการ สอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนมีการถ่ายโอนภารกิจ	4.29	0.78
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเตรียมการวางแผนรองรับ ภารกิจถ่ายโอนก่อนรับการถ่ายโอนภารกิจ	4.16	0.90
9. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากร งบประมาณ ควบคู่กับภารกิจที่มอบหมาย	4.45	1.26
10. งบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย	3.52	1.15
11. การถ่ายโอนภารกิจ เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น	4.19	0.75
12. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ถือเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากขึ้น	4.19	0.87
13. ควรถ่ายโอนภารกิจ สู่ท้องถิ่น ตามความพร้อมของแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	4.26	0.97
14. การถ่ายโอนภารกิจ ในระยะแรกควรเป็นภารกิจที่ไม่ยุ่งยาก หรือไม่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง	4.16	0.86
15. ภารกิจที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนหรือที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรจัดเจ้าหน้าที่ มาให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.35	0.60
16. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพอใจในการ ถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น	3.94	0.73
17. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้มี ความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้	3.97	0.55

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
18. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหารราชการ ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคเป็นการเพิ่มภาระในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	3.58	1.15
19. การถ่ายโอนภารกิจเป็นการตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่	4.32	0.79
20. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในกระบวนการ ดำเนินการ	4.26	0.77
21. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามโครงการถ่ายโอนกิจการ สาธารณะมีความสะดวกรวดเร็ว	4.10	0.85
22. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุน	3.87	0.67
23. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอน เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.16	0.78
24. การถ่ายโอนภารกิจสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ สังคมและก รเมือง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบัน	4.19	0.65
25. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงของประเทศ	4.06	0.77
26. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลัง ของประเทศ	4.32	0.54
27. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระ ในการกำหนดนโยบายด้านการเงินการคลังด้วยตัวเอง	4.26	0.63

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
28. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายด้านบริหารงานบุคคล ของตนเอง	4.16	0.74
29. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายได้จากการจัดเก็บและจัดหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง	4.19	0.54
30. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติงานหลักแทนหน่วยงานที่ถ่ายโอนให้ตามกิจการของรัฐ	4.19	0.91
31. การถ่ายโอนภารกิจ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ	4.55	0.51
32. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะบรรลุประสิทธิผลตามภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม	4.45	0.57
33. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจ ก็ไม่ต้องรับถ่ายโอนภารกิจนี้มาดำเนินการ	3.74	1.18

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ทั้งนี้ คือ การถ่ายโอนภารกิจต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ตารางที่ 4.3 ค่าตัวกลางเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็น
 ของสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและ
 ขั้นตอนการกระจายอำนาจ

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
1. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจ ถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง	3.94	0.72
2. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหารราชการ ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคต้อง ให้ความสำคัญ และกระจายภารกิจ สู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด	4.30	0.50
3. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรรีให้การ สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.54
4. การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542	4.17	0.66
5. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่กำกับ ดูแลและติดตามประเมินผล ในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์	4.08	0.49
6. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะถ่าย โอนภารกิจมาให้	4.22	0.63
7. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการ สอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนมีการถ่ายโอนภารกิจ	4.29	0.75
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเตรียมการวางแผนรองรับ ภารกิจถ่ายโอนก่อนรับการถ่ายโอนภารกิจ	4.03	0.62

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
9. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากรงบประมาณ ควบคู่กับภารกิจที่มอบหมาย	4.38	0.73
10. งบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย	3.71	0.87
11. การถ่ายโอนภารกิจ เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น	4.16	0.63
12. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ถือเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากขึ้น	4.08	0.81
13. ควรถ่ายโอนภารกิจ สู่ท้องถิ่นตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.30	0.61
14. การถ่ายโอนภารกิจในระยะแรกควรเป็นภารกิจที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง	4.22	0.73
15. ภารกิจที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน หรือที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรจัดเจ้าหน้าที่มาให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.17	0.58
16. การถ่ายโอนภารกิจเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่	3.89	0.68
17. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้	3.90	0.71
18. การถ่ายโอนภารกิจเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่	3.94	0.80
19. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในกระบวนการดำเนินการ	4.10	0.64
20. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามโครงการถ่ายโอนกิจการสาธารณะมีความสะดวกรวดเร็ว	3.90	0.69

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
21. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุน	3.94	0.69
22. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.90	0.82
23. การถ่ายโอนภารกิจสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบัน	3.95	0.63
24. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงของประเทศ	3.83	0.64
25. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลัง ของประเทศ	3.95	0.63
26. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระ ในการกำหนดนโยบายด้านการเงินการคลังด้วยตัวเอง	4.06	0.82
27. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระ ในการกำหนดนโยบายด้านบริหารงานบุคคล ของตนเอง	4.00	0.76
28. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายได้ จากการจัดเก็บและจัดหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง	3.95	0.66
29. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้อง ปฏิบัติงานหลักแทนหน่วยงานที่ถ่ายโอนให้ตามกิจการของรัฐ	3.92	0.55
30. การถ่ายโอนภารกิจ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ	4.33	0.54
31. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะบรรลุประสิทธิผลตามภารกิจที่ ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่ ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม	4.40	0.53
32. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมในการถ่ายโอน ภารกิจ ก็ไม่ต้องรับถ่ายโอนภารกิจนั้นมาดำเนินการ	4.16	0.75

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจทุกประเด็น

ตารางที่ 4.4 ค่าตัวกลางเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของ ความคิดเห็นของ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
1. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง	3.22	0.97
2. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหารราชการส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาคต้อง ให้ความสำคัญ และกระจายภารกิจสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด	3.78	1.09
3. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติการที่ได้รับถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.73
4. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ใ้เวลาที่กำหนดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542	3.67	1.23
5. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประเมินผลในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	3.89	0.33
6. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้	4.44	0.53
7. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการสอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนมีการถ่ายโอนภารกิจ	4.44	0.53

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเตรียมการวางแผนรองรับภารกิจถ่ายโอนก่อนรับการถ่ายโอนภารกิจ	3.89	1.27
9. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากรงบประมาณ ควบคู่กับภารกิจที่มอบหมาย	4.33	0.50
10. งบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย	3.00	1.23
11. การถ่ายโอนภารกิจ เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น	4.56	0.53
12.. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ถือเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากขึ้น	4.33	0.50
13. ควรถ่ายโอนภารกิจ สู่ท้องถิ่นตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.56	0.53
14. การถ่ายโอนภารกิจในระยะแรกควรเป็น ภารกิจที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง	4.44	0.88
15. ภารกิจที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนหรือที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรจัดเจ้าหน้าที่มา ให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.44	0.53
16. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพอใจใน การถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น	3.33	0.50
17. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้มี ความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้	3.22	0.83
18. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยงานราชการส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาคเป็นการเพิ่มภาระในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.00	1.32
19. การถ่ายโอนภารกิจเป็นการตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่	4.33	0.71

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
20. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในกระบวนการดำเนินการ	4.11	0.78
21. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามโครงการถ่ายโอนกิจการสาธารณะ มีความสะดวกรวดเร็ว	3.33	1.41
22. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุน	3.56	1.13
23. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.11	0.78
24. การถ่ายโอนภารกิจสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน	3.89	0.60
25. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงของประเทศ	3.78	0.83
26. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ การคลัง ของประเทศ	4.11	0.78
27. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายด้านการเงินการคลังด้วยตัวเอง	4.00	0.50
28. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายด้านบริหารงานบุคคล ของตนเอง	4.00	0.50
29. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายได้จากการจัดเก็บและจัดหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง	3.89	0.78
30. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติงานหลักแทนหน่วยงานที่ถ่ายโอนให้ตามกิจการของรัฐ	3.89	0.60
31. การถ่ายโอนภารกิจ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ	4.44	0.73

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
32.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะบรรลุประสิทธิผลตามภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม	4.44	0.53
33.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจ ก็ไม่ต้องรับถ่ายโอนภารกิจนั้นมาดำเนินการ	3.56	1.33

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ การถ่ายโอนภารกิจเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่แน่ใจกับการที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามโครงการถ่ายโอนกิจการสาธารณะมีความสะดวกรวดเร็ว หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้งบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายและถ่ายโอนภารกิจเป็นภารกิจที่ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นการเพิ่มภาระในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ตารางที่ 4.5 ค่าตัวกลางเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของพนักงานระดับหัวหน้าส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตาม แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
1. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง	3.42	0.81
2. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคต้อง ให้ความสำคัญ และกระจายภารกิจสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด	4.19	0.83
3. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.62
4. การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปตามที่กำหนดใน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542	3.84	0.90
5. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์	4.13	0.85
6. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้	4.77	0.43
7. หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการสอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนมีการถ่ายโอนภารกิจ	4.52	0.63
8. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเตรียมการวางแผนรองรับภารกิจถ่ายโอนก่อนรับการถ่ายโอนภารกิจ	3.68	0.87
9. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากรงบประมาณ ควบคู่กับภารกิจที่มอบหมาย	4.65	0.61

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
10. งบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย	3.26	1.03
11. การถ่ายโอนภารกิจ เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น	4.29	0.59
12. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ถือเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากขึ้น	4.16	0.78
13. ควรถ่ายโอนภารกิจ สู่ท้องถิ่นตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.52	0.57
14. การถ่ายโอนภารกิจในระยะแรกควรเป็นภารกิจที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง	4.26	0.77
15. ภารกิจที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนหรือที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรจัดเจ้าหน้าที่มาให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	4.42	0.56
16. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น	3.45	1.03
18. การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคเป็นการเพิ่มภาระในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.65	1.17
19. การถ่ายโอนภารกิจเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่	3.84	0.82
20. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในกระบวนการดำเนินการ	3.97	0.88
21. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามโครงการถ่ายโอนกิจการสาธารณะมีความสะดวกรวดเร็ว	3.52	0.96
22. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่างบประมาณที่ลงทุน	3.52	1.15

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.
23. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนเป็นไปด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	3.61	1.12
24. การถ่ายโอนภารกิจสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน	3.68	1.17
25. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงของประเทศ	3.71	0.82
26. การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลัง ของประเทศ	4.39	0.62
27. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระ ในการกำหนดนโยบายด้านการเงินการคลังด้วยตัวเอง	3.81	0.98
28. การรับการถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ของตนเอง	4.10	.831
29. การรับการถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายได้จากการจัดเก็บและจัดหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง	3.90	1.012
30. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติงานหลักแทนหน่วยงานที่ถ่ายโอนให้ตามกิจการของรัฐ	4.13	0.76
31. การถ่ายโอนภารกิจ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ	4.58	0.50
32. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะบรรลุประสิทธิผลตามภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม	4.55	0.57
33. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจ ก็ไม่ต้องรับถ่ายโอนภารกิจนั้นมาดำเนินการ	4.16	1.07

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าพนักงานระดับหัวหน้าส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ การที่หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากรงบประมาณควบคู่กับภารกิจที่มอบหมาย ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพต่อคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะบรรลุประสิทธิผลตามภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ควรมีการสอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนมีการถ่ายโอนภารกิจตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่แน่ใจกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ การที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น มีความรู้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง และงบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมาย นอกนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

**ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจ**

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ
ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจต่างกัน นำเสนอในตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน เกี่ยวกับการถ่ายโอน
ภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ**

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1.หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง				
Between groups	3	5.72	5.72	0.00*
Within group	130	0.58		
Total	133			
2.การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหาร ราชการส่วนกลางและ ส่วน ภูมิภาค ต้อง ให้ความสำคัญ และกระจเขภารกิจสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด				
Between groups	3	1.07	2.29	0.08
Within group	130	0.47		
Total	133			
3.หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติการกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ				
Between groups	3	0.08	0.26	0.86
Within group	130	0.32		
Total	133			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
4.การถ่ายโอนภารกิจเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542				
Between groups	3	1.29	2.13	0.10
Within group	130	0.61		
Total	133			
5.หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประเมินผลในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์				
Between groups	3	0.14	0.32	0.81
Within group	130	0.43		
Total	133			
6.หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้				
Between groups	3	2.12	5.97	0.00*
Within group	130	0.35		
Total	133			
7.หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรมีการสอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนมีการถ่ายโอนภารกิจ				
Between groups	3	0.44	0.84	0.47
Within group	130	0.52		
Total	133			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
8.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเตรียมการวางแผนรองรับภารกิจถ่ายโอนก่อนรับการถ่ายโอนภารกิจ				
Between groups	3	1.36	2.11	0.10
Within group	130	0.65		
Total	133			
9.การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากรงบประมาณควบคู่กับภารกิจที่มอบหมาย				
Between groups	3	0.53	0.74	0.53
Within group	130	0.72		
Total	133			
10.งบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย				
Between groups	3	2.26	2.27	0.08
Within group	130	0.10		
Total	133			
11.กองทุนการถ่ายโอนภารกิจ เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น				
Between groups	3	0.47	1.14	0.33
Within group	130	0.41		
Total	133			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
12.การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น ถือเป็นกรเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น				
Between groups	3	0.22	0.35	0.79
Within group	130	0.64		
Total	133			
13.ควรถ่ายโอนภารกิจ สู่ท้องถิ่นตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
Between groups	3	0.55	1.12	0.34
Within group	130	0.49		
Total	133			
14.ควรถ่ายโอนภารกิจ ในระยะแรก ควรเป็นภารกิจที่ไม่ยุ่งยาก หรือไม่ใช่เทคโนโลยีขั้นสูง				
Between groups	3	0.20	0.32	0.81
Within group	130	0.61		
Total	133			
15.ภารกิจที่มีโครงสร้างกลับซับซ้อนหรือที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรจัดเจ้าหน้าที่มาให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน				
Between groups	3	0.57	1.68	0.18
Within group	130	0.34		
Total	133			
16.บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น				
Between groups	3	2.20	3.67	0.01*
Within group	130	271.22	0.91	
Total	133	278.04		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
17.บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้				
Between groups	3	2.73	5.10	0.00*
Within group	130	0.54		
Total	133			
18.การถ่ายโอนภารกิจเป็น ภารกิจที่ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคเป็นการเพิ่มภาระในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
Between groups	3	1.01	0.92	0.43
Within group	130	1.10		
Total	133			
19.การถ่ายโอนภารกิจเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่				
Between groups	3	1.72	2.71	0.05*
Within group	130	0.64		
Total	133			
20.การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในกระบวนการดำเนินการ				
Between groups	3	0.44	0.80	0.50
Within group	130	0.55		
Total	133			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
21. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามโครงการถ่าย โอนกิจการสาธารณะมีความสะดวกรวดเร็ว				
Between groups	3	2.60	3.57	0.02*
Within group	130	0.73		
Total	133			
22. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนิน ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนอย่างมี ประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณที่ลงทุน				
Between groups	3	1.46	2.03	0.11
Within group	130	0.72		
Total	133			
23. การดำเนินการตามภารกิจถ่ายโอนเป็นไปด้ว ความโปร่งใส ตรวจสอบได้				
Between groups	3	1.69	2.15	0.10
Within group	130	0.78		
Total	133			
24. การถ่ายโอนภารกิจตลอดต้องเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม ดัชนีเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบัน				
Between groups	3	1.39	2.22	0.09
Within group	130	0.63		
Total	133			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
25.การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ				
Between groups	3	0.71	1.34	0.27
Within group	130	0.53		
Total	133			
26.การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลัง ของประเทศ				
Between groups	3	1.71	4.47	0.01*
Within group	130	0.38		
Total	133			
27.การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายด้านการเงิน การคลังด้วยตัวเอง				
Between groups	3	1.07	1.65	0.18
Within group	130	0.65		
Total	133			
28.การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายด้านบริหารงานบุคคล ของตนเอง				
Between groups	3	0.21	0.36	0.78
Within group	130	0.58		
Total	133			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
29. การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายได้จากการจัดเก็บและจัดหา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง				
Between groups	3	0.57	0.03	0.38
Within group	130	0.55		
Total	133			
30.การถ่ายโอนภารกิจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติงานหลักแทนหน่วยงานที่ถ่ายโอนให้ตามกิจการของรัฐ				
Between groups	3	0.69	1.40	0.25
Within group	130	0.49		
Total	133			
31.การถ่ายโอนภารกิจ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ				
Between groups	3	0.56	1.95	0.13
Within group	130	0.29		
Total	133			
32.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะบรรลุประสิทธิผลตามภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม				
Between groups	3	0.16	0.54	0.66
Within group	130	0.30		
Total	133			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
33.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมในการถ่ายโอนภารกิจ ก็ไม่ต้องรับถ่ายโอนภารกิจนั้นมาดำเนินการ				
Between groups	3	2.06	2.14	0.10
Within group	130	0.96		
Total	133			

$$F_{df=3, 150, \alpha = .05} = 2.600$$

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ คือ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง การฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น มีความรู้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้ การถ่ายโอนภารกิจเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามโครงการถ่ายโอนกิจการสาธารณะมีความสะดวกรวดเร็ว การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลังของประเทศ

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบรายคู่เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการรับบริการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและ
 ขั้นตอนการกระจายอำนาจ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ฝ่าย บริหาร	ฝ่ายนิติ บัญญัติ	ปลัดองค์กร บริหาร ส่วนท้องถิ่น	พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น
1.หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น อย่างแท้จริง				
ฝ่ายบริหาร	0.00			
ฝ่ายนิติบัญญัติ	-0.06	0.00		
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-0.78	-0.71	0.00	
พนักงานส่วนท้องถิ่น	-1.58*	-0.52*	0.20	0.00
2.หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ ปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจ มาให้				
ฝ่ายบริหาร	0.00			
ฝ่ายนิติบัญญัติ	0.20	0.00		
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.03	0.22	0.00	
พนักงานส่วนท้องถิ่น	0.35	0.55*	0.33	0.00
3.การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลังของประเทศ				
ฝ่ายบริหาร	0.00			
ฝ่ายนิติบัญญัติ	-0.37	0.00		
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-0.21	0.16	0.00	
พนักงานส่วนท้องถิ่น	0.06	0.43*	0.28	0.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นมากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

2. สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่นมากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

3. สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้น้อยกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

4. สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่า การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลังของประเทศน้อยกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

1. ปัญหา

1.1 ด้านการบริหารทั่วไป

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บริหารงานยากเพราะไม่โอนงบประมาณให้ตามลักษณะงาน บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ งานซ้ำซ้อนกับองค์กรอื่น บางหน่วยงานไม่ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากร ประชาชนไม่เข้าใจรูปแบบการทำงานและระเบียบราชการส่วนท้องถิ่น ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายและแผนการถ่ายโอนภารกิจ

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ การบริการไม่ครอบคลุมพื้นที่ เช่น บ้านจัดสรรและเขตนอนอุทยาน จำแนกหน้าที่ไม่ชัดเจน ขาดงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการคลัง ไม่มีอำนาจเด็ดขาด ถ่ายโอนภารกิจมาแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ ผู้บริหารบางแห่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารและบทบาทหน้าที่ และไม่มี

ความรู้ทั้งระเบียบปฏิบัติรวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขาดการควบคุมติดตามงานอย่างใกล้ชิด การบริหารยังอยู่ภายใต้การควบคุมของอำเภอและจังหวัด มีขั้นตอนในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น การดำเนินงานล่าช้า ไม่มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีความสนใจในการถ่ายโอน รัฐบาลไม่ได้ถ่ายโอนวงเงินตามที่กฎหมายกำหนดทำให้ท้องถิ่นมีปัญหาด้านการบริหาร มีอุปสรรค ในการประสานงานกับหน่วยงานเดิม

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ การโอนงบประมาณล่าช้า ไม่มีบุคลากรของหน่วยงานที่ถ่ายโอนเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน หน่วยงานที่จะ ถ่ายโอนไม่แน่ใจและไม่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารของหน่วยงานรับโอนเท่าที่ควร คณะผู้บริหาร ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการการเมือง คือ ผู้บริหารสูงสุดไม่ยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดกฎระเบียบ ขาดองค์ความรู้ในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ข้าราชการประจำ ถูกกดดันจึงทำงานในห้อยู่รอดไปวัน ๆ พนักงานส่วนตำบลไม่มีความรู้เกี่ยวกับกิจการที่ถ่ายโอนและ ขาดการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่มีการวางแผน รองรับการโอนภารกิจ และผู้บริหารยังขาดความรู้ความสามารถและไม่เข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีบุคลากรไม่เพียงพอและ ขาดความรู้ความสามารถ บุคลากรไม่ยอมถ่ายโอน ไม่มีการชี้แจงถึงข้อดีข้อเสียของการถ่ายโอน ต้องเตรียมงบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อรองรับบุคลากรที่ถ่ายโอนซึ่งล้วนแล้วแต่มีเงินเดือนสูง ผู้บริหารและบุคลากรที่ถ่ายโอนมีความต้องการไม่ตรงกัน

สาเหตุเกิดจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากรด้านการศึกษา ยัง ไม่ถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพราะไม่เชื่อในความรู้ความสามารถขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในบางภารกิจทำให้เปลืองงบประมาณ งบประมาณว่าจ้างมากเกินไป งบประมาณเพื่อการพัฒนา มีน้อยลง พนักงานส่วนท้องถิ่นยังขาด ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน บุคลากรบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงานที่ต้อง ปฏิบัติหลายด้านควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับการถ่ายโอนภารกิจนั้นๆ และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่มีความพร้อมด้านบุคลากรและไม่มีการรองรับการเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากรซึ่งถ่ายโอนลงมามักเป็น ผู้ที่มีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ เพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง มักไม่ได้อนุมัติให้ถ่ายโอน และ การถ่ายโอนบุคลากรมาไม่พร้อมกับการดำเนินงานตามภารกิจ บุคลากรไม่เพียงพออีกทั้งมีงบประมาณมีจำกัด

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ผู้บริหารขาดคุณธรรม ไม่มีจริยธรรม ข้าราชการประจำขาดขวัญและกำลังใจ ประชาชนไม่เข้าใจขั้นตอนการรับบริการเจ้าหน้าที่ ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่มีความชัดเจนในการถ่ายโอน

1.3 ด้านบริการประชาชน

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่พร้อมในการให้บริการ เพราะขาดบุคลากร และขาดงบประมาณทำให้บริการไม่ทั่วถึง

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึงและล่าช้าเนื่องจากข้อบัญญัติไม่ผ่านสภา งานบริการประชาชนจัดตามความเห็นชอบของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีผลงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนในการบริการมากเกินไป และขาดมนุษยสัมพันธ์

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากร ไม่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะในบางเรื่องทำให้มีข้อบกพร่องในการให้บริการประชาชน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ประชาชนไม่เข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอนจึงไม่มั่นใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้บริการประชาชนเป็นการปูฐานเสียงให้แก่ตัวเองและพวกพ้องไม่ได้ยึดความดีของการของประชาชนเป็นหลัก

1.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับงานที่ได้รับบริการถ่ายโอน มีความล่าช้า การพัฒนาไม่เต็มตามศักยภาพเพราะขาดงบประมาณ ไม่มีการวางแผนปรับเปลี่ยนแผนงาน โครงสร้างพื้นฐานบ่อยครั้ง

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่วางแผนขยายงานในอนาคตและไม่แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบล่วงหน้า การจัดทำสาธารณประโยชน์ขั้นพื้นฐานไม่ครอบคลุมพื้นที่ บางพื้นที่ไม่มีแหล่งน้ำสะอาดและมีปัญหาน้ำท่วม การตัดสินใจเกี่ยวกับความเดือดร้อนของประชาชนมีปัญหาเพราะเกี่ยวข้องกับการเมือง ข้อบัญญัติไม่ผ่านสภาทำให้มีปัญหาในการให้บริการประชาชน ผู้นำท้องถิ่นขาดความเข้าใจในการทำงาน ทำงานซ้ำซ้อนกันจึงไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ แนวทางในการทำงานไม่ชัดเจน มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของธนาภิรักษ์และกรมอุทยาน

1.5 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ งบประมาณที่โอนมาไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท้องถิ่น บุคลากรขาดศักยภาพด้านการทำงานและขาดการประชาสัมพันธ์

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดบุคลากรทางการแพทย์ มีเพียงเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำเบื้องต้นและขาดงบประมาณ ประชาชนมีปัญหาเกี่ยวกับเสียงดังตอนกลางคืน ไม่มีการสำรวจปัญหาและความต้องการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในตำบลการส่งเสริมด้านต่างๆ ไม่ต่อเนื่อง ประชาชนมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการ งบประมาณเพื่อการช่วยเหลือผู้สูงอายุไม่เพียงพอ ไม่สามารถไปดูงานได้ครอบคลุมทุกคน

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ รายได้ของประชากรแต่ละท้องถิ่นไม่เท่ากัน การส่งเสริมท้องถิ่นที่กันดารทำได้ยาก ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน

1.6 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ ขาดแคลนบุคลากร ประชาชนและร้านค้าไม่ให้ความร่วมมือ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อหวังผลตอบแทนเป็นส่วนใหญ่

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากรไม่เพียงพอและไม่ปรับการทำงานให้เหมาะสมกับความเจริญของพื้นที่ การจราจรและสิ่งก่อสร้างเริ่มแออัด ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนไม่เห็นช่องทางในการให้ความร่วมมือทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนมีน้อย ขาดการประสานงานกับท้องถิ่นอื่น ไม่มีการแก้ปัญหาคนต่างด้าวอย่างจริงจัง ไม่สามารถควบคุมร้านค้าให้เปิด-ปิดตามเวลา

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบและกฎหมาย

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีกฎหมายรองรับเกี่ยวกับการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย ผู้จัดระเบียบสังคมมักจะเป็นคนละเมิดเสียเอง

1.7 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ ประชาชนให้ความสำคัญด้านการท่องเที่ยวน้อย บุคลากรขาดความพร้อมด้านการท่องเที่ยว ไม่มีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ไม่มีการรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์”

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม บางท้องถิ่นมีแหล่งท่องเที่ยวแต่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เกิดการสูญเปล่าของงบประมาณที่รัฐให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวในบางพื้นที่

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการวางแผนและการประชาสัมพันธ์

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีรายได้น้อยไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้

1.8 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีปัญหาด้านขยะและขาดความร่วมมือของประชาชน

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีรายได้น้อยไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ และบางแห่งยังไม่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ

1.9 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ศิลปวัฒนธรรมแปรเปลี่ยนไปจากเดิม ศิลปวัฒนธรรมของชุมชนมีความขัดแย้งกับความคิดเห็นของคนในยุคสมัยใหม่ เช่น ศิลปวัฒนธรรมที่สื่อถึงความทารุณโหดร้าย ไม่มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบเป็นการปฏิบัติตามประเพณีนิยมที่สืบทอดกันมา

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีการส่งเสริมอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ด้านการบริหารทั่วไป

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้สมดุลกัน ควรมีความชัดเจนการถ่ายโอน ควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อป้องกันปัญหา ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรสร้างความเข้าใจในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นหลังจกมีการถ่ายโอนเพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ทุกหน่วยงานที่มีการถ่ายโอนต้องช่วยกันพัฒนาท้องถิ่น ควรให้ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานแก่หน่วยงานที่รับถ่ายโอน ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประเมินผล

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีการประชุมหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการให้บริหาร ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเต็มในการบริหาร ควรส่งเสริมการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง สู่ท้องถิ่นอย่างชัดเจน ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร เมื่อถ่ายโอนแล้วควรมีการประเมินผลจากส่วนกลางและมีการตรวจสอบจากประชาคม ควรปรับโครงสร้างส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือจัดระบบการสื่อสารเพื่อการแก้ปัญหาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนตำบล ควรบริหารจัดการโดยไม่ผ่านทางอำเภอและจังหวัด ควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและควรเน้นการบริการให้มีประสิทธิภาพ

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ รัฐบาลควรถ่ายโอนงบประมาณให้ครบถ้วนตามกฎหมายโดยคิดคำนวณจากความหนาแน่นประชาชนในท้องถิ่น

พนักงานวงศ์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนการถ่ายโอนเพื่อความชัดเจน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้เรื่องหลักการบริหาร ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพ ควรมีมาตรการลงโทษอย่างเด็ดขาดถ้าผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หน่วยงานที่รับโอนภารกิจถ่ายโอนควรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวางแผนก่อนการถ่ายโอนภารกิจ ควรตรวจสอบความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนการถ่ายโอนภารกิจ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีความตั้งใจในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ควรชี้แจงข้อดีของการถ่ายโอน ส่วนกลางควรฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่นในเรื่องของงานและภารกิจที่ต้องถ่ายโอน ควรมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับบุคลากร

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ ควรอบรมพนักงานให้มีความรู้ ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เจ้าหน้าที่ควรมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด บุคคลที่ได้รับการถ่ายโอนควรมีวินัย ควรกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อนำไปสู่ปฏิบัติ ควรฝึกปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ควรนิเทศและแนะนำทำงานการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานซึ่งท้องถิ่นมีอำนาจโดยตรง ควรเน้นความเข้มแข็งของคณะผู้บริหาร ควรเตรียมความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจในตำแหน่งที่งานร่วมกัน ควรสรรหาบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ควรเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี ควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจที่มีการถ่ายโอน

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรจัดหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมาทำงานในท้องถิ่น

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรโอนบุคลากรมาพร้อมกับงบประมาณ ส่วนกลางและภูมิภาคควรจัดบุคลากรมาฝึกอบรมให้กับหน่วยงานที่รับถ่ายโอน

2.3 ด้านบริการประชาชน

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ควรมุ่งเน้นให้ท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญของการบริการประชาชน ควรประเมินผลเพื่อพัฒนาระบบบริการ ควรบริการด้วยความจริงใจ ควรชี้แจงวัตถุประสงค์ที่รับโอนเพื่อการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ประชาชนควรมีสวนร่วมในการกระจายอำนาจ ควรจัดบริการจุดเดียว ในช่วงที่ขังควรมีเจ้าหน้าที่ให้บริการควรกำหนดงาน โครงการกิจกรรมตามความเห็นชอบของประชาคมทั้งตำบล ควรติดตามเพื่อการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแผนพัฒนาแก่ประชาชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพอิสระ ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ควรให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อในหมู่บ้าน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์ เรื่องการรับบริการและขั้นตอนการรับบริการแก่ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ควรได้รับงบประมาณในด้านบริการมากขึ้น

2.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีการพิจารณา ร่วมกันกับทุกฝ่ายเพื่อการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ควรถ่ายโอนงบประมาณ ควรช่วยกันพัฒนา ควร วางแผนแก้ปัญหาแบบบูรณาการ

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรจัดลำดับ ความสำคัญเร่งด่วนตามความจำเป็นของตำบลอย่างเปิดเผย ควรจัดระเบียบโครงสร้างให้เหมาะสม กับสภาพพื้นที่ ควรเร่งดำเนินการเรื่องสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้ในพื้นที่โดยเร็ว ควรจัดทำ อาคารสถานที่และจัดระบบจราจรเข้า-ออกที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรเสนอแผนและ โครงการพัฒนาในเขตท้องถิ่น ควรอบรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นให้มีความรู้ก่อนรับการถ่ายโอน ควรมี การอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ควรเตรียมความพร้อมของบุคคลเพื่อ การแก้ปัญหาของประชาชนโดยเฉพาะ ควรถ่ายโอนคน งาน เงิน วิธีการทำงาน เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องจักร สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กควรเพิ่มงบประมาณในด้าน โครงสร้างพื้นฐานและควรอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนรับการถ่ายโอน

2.5 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรเน้นการพัฒนา ด้านการศึกษาและอนามัยโดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ควรถ่ายโอนงบประมาณอย่างพอเพียง ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่ท้องถิ่นเพื่อรองรับงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยวางแผน ร่วมกับสถานีอนามัย ควรให้ความรู้และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรสำรวจและเก็บ ข้อมูลเชิงลึกทุกครัวเรือน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการส่งเสริม ควรให้ความรู้ด้าน สุขภาพอนามัย ควรปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด ควรวางแผนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยให้พอเพียงและ เหมาะสม ควรให้กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านร่วมรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออกและควร ตรวจสอบสุขภาพประจำเดือน

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีโครงการอบรมประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ และรายได้เพิ่มขึ้น เช่น โครงการฝึกอาชีพ ควรส่งเสริมคุณภาพของครอบครัว ควรสอบถามแต่ละพื้นที่ก่อนรับการถ่ายโอน

2.6 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประสานงานกับทุกฝ่าย และมีกติกาอย่างเคร่งครัด หน่วยงานราชการต้องเสียสละสูง ควรถ่ายโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานท้องถิ่นควรเตรียมความพร้อมทุกด้าน ควรร่วมมือกับตำรวจชุมชนและแกนนำในชุมชนจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติอยู่เสมอ

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ ควรให้คนในชุมชนหรือผู้นำชุมชนและประธานชุมชนร่วมรับผิดชอบ ควรจัดระบบงานแต่ละด้านให้ชัดเจน โดยความเห็นชอบของประชาคมตำบล ควรประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติ ควรวางแผนรักษาความสงบเรียบร้อยให้ดีขึ้น ควรควบคุมคนแก่ง้าวไม่ให้สร้างปัญหา ควรป้องกันภัยด้านทรัพย์สินของประชาชนอย่างเพียงพอ ควรส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชนและตำบล เพื่อความสงบเรียบร้อย ควรแต่งตั้งตำรวจชุมชนและพนักงานเฝ้าระวังและบรรเทาสาธารณภัย

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ต้องชัดเจนและรวดเร็ว

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรฝึกอบรมประชาชนเพื่อให้ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการจัดระเบียบชุมชน ควรระบุหน้าที่ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนและควรสอบถามแต่ละพื้นที่ก่อนรับการถ่ายโอน

2.7 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรนำข้อได้เปรียบของสถานที่เป็นสิ่งสูงใจ เช่น ภูมิประเทศ อากาศ วัฒนธรรมและประเพณี ควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้กับท้องถิ่น ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และควรส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม โดยความร่วมมือของท้องถิ่นและส่วนกลาง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีประกอบการให้คุ้มทุนและคงอยู่ถาวรและควรทำแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งสนับสนุนกิจการของชุมชนโดยเชื่อมโยงกันเป็นกลุ่มที่เข้มแข็ง

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรขอความร่วมมือจากผู้ชำนาญการภายนอกมาให้ความช่วยเหลือ ควรประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคควรให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดให้มีสถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ควรประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญในตำบลและควรส่งเสริมร้านค้าให้มีทุนหมุนเวียนเป็นร้านค้าชุมชน ควรจัดให้มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เพิ่มมากขึ้น

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ ควรวางแผนร่วมกันและควรประชาสัมพันธ์

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีโครงการฝึกอบรมและส่งเสริมเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ควรระบุหน้าที่ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนและควรสอบถามแต่ละพื้นที่ก่อนรับการถ่ายโอน

2.8 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความสำคัญของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ควรสร้างความเข้าใจกับประชาชน ควรลดการทำงานซ้ำซ้อนของหน่วยงาน ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ควรเร่งรัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานที่จำเป็น ควรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกันระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์มากขึ้น ควรส่งเสริมการจัดเก็บขยะ ควรปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชน ควรบังคับใช้กฎหมายให้เข้มงวดขึ้น ควรจัดตั้งหน่วยดูแลสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ ควรรวบรวมข้อมูลที่คณะอนุกรรมการฯ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ เช่น ผู้เฝ้าท้องถิ่นและประชาคมแต่ละหมู่บ้าน ควรรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์มากขึ้น ควรอนุรักษ์แหล่งน้ำธรรมชาติพร้อมดูแลรักษาอย่างเข้มแข็งเพื่อป้องกันและรักษาสีน้ำใสโดยเฉพะมลพิษต่าง ๆ ควรอนุรักษ์โบราณวัตถุและประเพณีดั้งเดิม เช่น พระธาตุคุดยคำ ประเพณีเลี้ยงดง ประเพณีรำนาค้ำหัวผู้สูงอายุ

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ควรปลูกฝังแนวคิดเชิงอนุรักษ์ ควรระบุหน้าที่ให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ควรสอบถามแต่ละพื้นที่ก่อนรับการถ่ายโอน

2.9 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรส่งเสริมอย่างจริงจัง ควรให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรสร้างความเข้าใจตรงกัน ควรสนับสนุนด้านงบประมาณ ควรบรรจุหลักสูตรศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่นในหลักสูตรการศึกษาของศูนย์การศึกษาในท้องถิ่นเพื่อให้เด็กในท้องถิ่นมีความรักในท้องถิ่น ควรให้บุคคลที่มีความรู้

ความสามารถในชุมชนเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ทั้งในชุมชนและสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรส่งเสริมจารีตประเพณีท้องถิ่นในเทศกาลสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ วันลอยกระทง หรืองานไม้ดอกไม้ประดับโดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมการเรียนรู้คนตรีพื้นเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทุนส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบโดยความช่วยเหลือของนักวิชาการหรือสถาบันการศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ควรอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ควรส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรให้ผู้นำท้องถิ่นและประชาคมหมู่บ้านเป็นผู้ให้ข้อมูล ควรให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ให้ความรู้และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติในการปกป้องคุ้มครองดูแลรักษา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป ควรมีการส่งเสริมดนตรีพื้นเมืองสำหรับเยาวชน ควรส่งเสริมการเล่นดนตรีสำหรับเยาวชนที่สนใจภายในหมู่บ้าน ควรส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้สูญหาย

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่นรัฐควรสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรตามความสำคัญของแต่ละท้องถิ่น