

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งใช้มวลประชากรทั้งหมด ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 33 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 คน พนักงานส่วนท้องถิ่นระดับหัวหน้าส่วน 33 คน และสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 74 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ร้อยละ 50 ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม 151 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistics Package for the Social Sciences for window ) ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ S – Method ของ เชฟเฟ (Sheffe)

4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจาย

5. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การหาค่า IOC

## สรุปผลการวิจัย

### ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีอายุ 41 - 50 ปี มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และดำรงตำแหน่งมาแล้ว 3-4 ปี

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ การถ่ายโอนภารกิจต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสำคัญ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกนั้นอยู่ในระดับเห็นด้วย

3. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ อยู่ในระดับเห็นด้วยกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ทุกประเด็น

4. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ การถ่ายโอนภารกิจ

เป็นการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนภารกิจ สู่ท้องถิ่นตาม ความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกนั้นอยู่ในระดับเห็นด้วยและไม่แน่ใจ

5. พนักงานระดับหัวหน้าส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ หน่วย บริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้ ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากร งบประมาณ ควบคู่กับ ภารกิจที่มอบหมาย ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติการที่ได้รับถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะบรรลุ ประสิทธิภาพตามภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานที่ ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ควรมีการสอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ก่อนมีการถ่ายโอนภารกิจ ตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกนั้นอยู่ในระดับเห็นด้วยและไม่แน่ใจ

6. บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$  คือ หน่วยบริหาร ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง การฝึกอบรม ให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้ บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น มีความรู้มีความสามารถเพียง พอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้

7. ปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจ

### 7.1 ปัญหา

#### 7.1.1 ด้านการบริหารทั่วไป

7.1.1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บริหาร งานยากเพราะไม่โอนงบประมาณให้ตามลักษณะงาน บุคลากรขาดความรู้ความสามารถ งานซ้ำซ้อน กับองค์กรอื่น บางหน่วยงานไม่ถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากร ประชาชนไม่เข้าใจรูปแบบการ ทำงานและระเบียบราชการส่วนท้องถิ่น ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายและแผนการถ่ายโอนภารกิจ

7.1.1.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ การบริการไม่ครอบคลุมพื้นที่ เช่น บ้านจัดสรรและเขตวนอุทยาน จำแนกหน้าที่ไม่ชัดเจน

ขาดงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการคลัง ไม่มีอำนาจเด็ดขาดถ่ายโอนภารกิจมาแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ ผู้บริหารบางแห่งยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารและบทบาทหน้าที่ และไม่มีความรู้ทั้งระเบียบปฏิบัติรวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขาดการควบคุมติดตามงานอย่างใกล้ชิด การบริหารยังอยู่ภายใต้การควบคุมของอำเภอและจังหวัด มีขั้นตอนในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น การดำเนินงานล่าช้า ไม่มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

7.1.1.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีความเข้าใจในการถ่ายโอน รัฐบาลไม่ได้ถ่ายโอนวงเงินตามที่กฎหมายกำหนดทำให้ท้องถิ่นมีปัญหาด้านการบริหาร มีอุปสรรคในการประสานงานกับหน่วยงานเดิม

7.1.1.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ การโอนงบประมาณล่าช้า ไม่มีบุคลากรของหน่วยงานที่ถ่ายโอนเดิมที่ปรึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน หน่วยงานที่จะถ่ายโอนไม่แน่ใจและไม่ให้ความสะดวกกับผู้บริหารของหน่วยงานรับโอนเท่าที่ควร คณะผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการการเมือง คือ ผู้บริหารสูงสุดไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่มีคุณระเบียบ ขาดองค์ความรู้ในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ข้าราชการประจำถูกกดดันจึงทำงานให้อู้อุดไปวัน ๆ พนักงานส่วนตำบลไม่มีความรู้เกี่ยวกับกิจการที่ถ่ายโอนและขาดการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่มีการวางแผนรองรับการโอนภารกิจ และผู้บริหารยังขาดความรู้ความสามารถและไม่เข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน

#### 7.1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

7.1.2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีบุคลากรไม่เพียงพอและขาดความรู้ความสามารถ บุคลากรไม่ยอมถ่ายโอน ไม่มีการชี้แจงถึงข้อดีข้อเสียของการถ่ายโอน ต้องเตรียมงบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อรองรับบุคลากรที่ถ่ายโอนซึ่งล้วนแล้วแต่มีเงินเดือนสูง ผู้บริหารและบุคลากรที่ถ่ายโอนมีความต้องการไม่ตรงกัน

7.1.2.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากรด้านการศึกษายังไม่ถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะไม่เชื่อในความรู้ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนในบางภารกิจทำให้เปลืองงบประมาณ งบประมาณว่าจ้างมากเกินไป งบประมาณเพื่อพัฒนามีน้อยลง พนักงานส่วนท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน บุคลากรบางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงานที่ต้องปฏิบัติหลายด้านควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับการถ่ายโอนภารกิจนั้นๆ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่มีความพร้อมด้านบุคลากรและไม่มีการรองรับการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7.1.2.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากรซึ่งถ่ายโอนลงมามักเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพค่อนข้างต่ำ เพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง มักไม่ได้โอนมาให้อำเภอ และการถ่ายโอนบุคลากรมาไม่พร้อมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่เพียงพอกับทั้งหมดประมาณมีจำกัด

7.1.2.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ผู้บริหารขาดคุณธรรม ไม่มีจริยธรรม ข้าราชการประจำขาดขวัญและกำลังใจ ประชาชนไม่เข้าใจขั้นตอนการรับบริการ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่เพียงพอและไม่มีความชัดเจนในการถ่ายโอน

### 7.1.3 ด้านบริการประชาชน

7.1.3.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่พร้อมในการให้บริการเพราะขาดบุคลากรและขาดงบประมาณ ทำให้บริการไม่ทั่วถึง

7.1.3.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึงและล่าช้าเนื่องจากข้อบัญญัติไม่ผ่านสภา งานบริการประชาชนจัดตามความเห็นชอบของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีผลงานที่ชัดเจน มีขั้นตอนในการบริการมากเกินไปและขาดมนุษยสัมพันธ์

7.1.3.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในบางเรื่องทำให้มีข้อบกพร่องในการให้บริการประชาชน

7.1.3.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ประชาชนไม่เข้าใจในการกิจที่ถ่ายโอนจึงไม่มั่นใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้บริการประชาชนเป็นการปลุกเสกให้แก่ตัวเองและพวกพ้องไม่ได้ยึดความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

### 7.1.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

7.1.4.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับงานที่ได้รับการถ่ายโอนมีความล่าช้า การพัฒนาไม่เต็มตามศักยภาพเพราะขาดงบประมาณ ไม่มีการวางแผนปรับเปลี่ยนแผนงานโครงสร้างพื้นฐานบ่อยครั้ง

7.1.4.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่วางแผนขยายงานในอนาคตและไม่แจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบล่วงหน้า การจัดทำสาธารณประโยชน์ขั้นพื้นฐานไม่ครอบคลุม พื้นที่บางพื้นที่ไม่มีแหล่งน้ำสะอาดและมีปัญหาน้ำท่วมการตัดสินใจเกี่ยวกับความเดือดร้อนของประชาชนมีปัญหาเพราะเกี่ยวข้องกับการเมือง ข้อบัญญัติไม่

ผ่านสภาทำให้มีปัญหาในการให้บริการประชาชน ผู้นำท้องถิ่นขาดความเข้าใจในการทำงาน ทำงานซ้ำซ้อนกันจึงไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ

7.1.4.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ แนวทางในการทำงานไม่ชัดเจน มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ

7.1.4.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภารกิจ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในความดูแลของชนารักษ์และกรมอุทยาน

#### 7.1.5 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

7.1.5.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ งบประมาณที่โอนมาไม่เพียงพอและไม่เป็นไปตามความคาดหวังของท้องถิ่น บุคลากรขาดศักยภาพด้านการทำงานและขาดการประชาสัมพันธ์

7.1.5.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดบุคลากรทางการแพทย์ มีเพียงเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำเบื้องต้นและขาดงบประมาณ ประชาชนมีปัญหาเกี่ยวกับเสียงดังตอนกลางคืน ไม่มีการสำรวจปัญหาและความต้องการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบล การส่งเสริมด้านต่างๆ ไม่ต่อเนื่องประชาชนมีข้อจำกัดในการบริหารงบประมาณเพื่อช่วยเหลือผู้สูงอายุไม่เพียงพอ ไม่สามารถไปดูงานได้ครอบคลุมทุกคน

7.1.5.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ

7.1.5.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ รายได้ของประชากรแต่ละท้องถิ่นไม่เท่ากัน การส่งเสริมท้องถิ่นที่กั้นดารทำได้ยาก ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน

#### 7.1.6 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

7.1.6.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ ขาดแคลนบุคลากร ประชาชนและร้านค้าไม่ให้ความร่วมมือ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อหวังผลตอบแทนเป็นส่วนใหญ่

7.1.6.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ บุคลากรไม่เพียงพอและไม่ปรับการทำงานให้เหมาะสมกับความเจริญของพื้นที่ การจราจรและสิ่งก่อสร้างเริ่มแออัด ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนไม่เห็นช่องทางในการให้ความร่วมมือทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนมีน้อย

ขาดการประสานงานกับท้องถิ่นอื่น ไม่มีการแก้ปัญหาคนต่างด้าวอย่างจริงจัง ไม่สามารถควบคุมร้านค้าให้เปิด-ปิด ตามเวลา

7.1.6.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

7.1.6.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีกฎหมายรองรับเกี่ยวกับการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย ผู้จัดระเบียบสังคมมักจะเป็นคนละเมิดเสียเอง

7.1.7 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

7.1.7.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ ประชาชนให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวน้อย บุคลากรขาดความพร้อมด้านการท่องเที่ยว ไม่มีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ไม่มีการรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์”

7.1.7.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม บางท้องถิ่นมีแหล่งท่องเที่ยวแต่ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เกิดการสูญเปล่าของงบประมาณที่รัฐให้การสนับสนุนการท่องเที่ยวในบางพื้นที่

7.1.7.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการวางแผนและการประชาสัมพันธ์

7.1.7.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีรายได้น้อยไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้

7.1.8 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1.8.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและขจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่

7.1.8.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีปัญหาด้านขยะและความร่วมมือของประชาชน

7.1.8.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

7.1.8.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีรายได้ไม่น้อยไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ และบางแห่งยังไม่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ

#### 7.1.9 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7.1.9.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ศิลปวัฒนธรรมแปรเปลี่ยนไปจากเดิมศิลปวัฒนธรรมของชุมชนมีความขัดแย้งกับความคึกคักเห็นของคนในยุคสมัยใหม่ เช่น ศิลปวัฒนธรรมที่สื่อถึงความทารุณโหดร้ายไม่มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

7.1.9.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบเป็นการปฏิบัติตามประเพณีนิยมที่สืบทอดกันมา

7.1.9.3 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหา ดังนี้ คือ ไม่มีการส่งเสริมอย่างจริงจัง

#### 7.2 ข้อเสนอแนะ

##### 7.2.1 ด้านการบริหารทั่วไป

7.2.1.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้สมดุลกัน ควรมีความชัดเจนการถ่ายโอน ควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อป้องกันปัญหา ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรสร้างความเข้าใจในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจตลอดจนบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่นหลังการถ่ายโอนเพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ทุกหน่วยงานที่มีการถ่ายโอนต้องช่วยกันพัฒนาท้องถิ่น ควรให้ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานแก่หน่วยงานที่รับถ่ายโอน ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามประเมินผล

7.2.1.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีการประชุมหรือเพื่อสร้างความเข้าใจในการให้บริหาร ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจเต็มในการบริหาร ควรส่งเสริมการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นอย่างชัดเจน ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร เมื่อถ่ายโอนแล้วควรมีการประเมินผลจากส่วนกลางและมีการตรวจสอบจากประชาคม ควรนิเทศผู้บริหารส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือจัดระบบการสื่อสารเพื่อการแก้ปัญหาของแต่ละองค์กรปกครองส่วนตำบล ควรบริหารจัดการโดยไม่ผ่านทางอำเภอและจังหวัด ควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและควรเน้นการบริการให้มีประสิทธิภาพ

7.2.1.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ รัฐบาลควรถ่ายโอนงบประมาณให้ครบถ้วนตามกฎหมายโดยคิดคำนวณจากความหนาแน่น



7.2.1.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรอบรมเจ้าหน้าที่ก่อนการถ่ายโอนเพื่อความชัดเจน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีความรู้เรื่อง หลักการบริหาร ควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ควรติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพ ควรมีมาตรการลงโทษอย่างเด็ดขาดถ้าผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หน่วยงานที่รับโอนภารกิจถ่ายโอนควรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการวางแผนก่อนการถ่ายโอนภารกิจ ควร ตรวจสอบความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนการถ่ายโอนภารกิจ หน่วยงานบริหาร ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีความตั้งใจในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง

#### 7.2.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

7.2.2.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรถ่ายโอนบุคลากรตามภารกิจ ควรชี้แจงข้อดีของการถ่ายโอน ให้แก่กลางควรฝึกอบรมบุคลากร ท้องถิ่นในเรื่องของงานและภารกิจที่ต้องถ่ายโอน ควรมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเพื่อให้เกิดความเป็น ธรรมกับบุคลากร

7.2.2.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรอบรมพนักงานให้มีความรู้ ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เจ้าหน้าที่ควรมีความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด บุคคลที่ได้รับการถ่ายโอนควรมีวินัย ควรกำหนด หลักเกณฑ์เพื่อนำไปสู่ปฏิบัติ ควรฝึกอบรมปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ควรนิเทศและแนะนำทำงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ซึ่งท้องถิ่นมีอำนาจโดยตรง ควรเน้นความเข้มแข็งของคณะผู้บริหาร ควรเตรียมความพร้อมในการบริหารงานบุคคล ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจในด้าน การทำงานร่วมกัน ควรสรรหาบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ควรเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี ควรเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสม กับภารกิจที่มีการถ่ายโอน

7.2.2.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรจัดหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมาทำงานในท้องถิ่น

7.2.2.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรโอนบุคลากรมาพร้อมกับงบประมาณ ส่วนกลางและภูมิภาคควรจัดบุคลากรมาฝึกอบรมให้กับ หน่วยงานที่รับถ่ายโอน

#### 7.2.3 ด้านบริการประชาชน

7.2.3.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น ควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ

ควรมุ่งเน้นให้ท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญของการบริการประชาชน ควรประเมินผลเพื่อพัฒนา ระบบบริการ ควรบริการด้วยความจริงใจ ควรชี้แจงวัตถุประสงค์ที่รับโอนเพื่อการบริการประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.3.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการกระจายอำนาจ ควรจัดบริการจุดเดียว ในช่วงเที่ยงควรมี เจ้าหน้าที่ให้บริการ ควรกำหนดงาน โครงการกิจกรรมตามความเห็นชอบของประชาคมทั้งตำบล ควรติดตามเพื่อการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ควรสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแผนพัฒนาแก่ประชาชน ควรส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพอิสระ ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของประชาชนควรให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อในหมู่บ้าน

7.2.3.3 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์เรื่องการรับบริการและขั้นตอนการรับบริการแก่ประชาชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กควรได้รับงบประมาณในด้านการบริการมากขึ้น

#### 7.2.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

7.2.4.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีการพิจารณาร่วมกันกับทุกฝ่ายเพื่อการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ควรถ่ายโอนงบประมาณ ควร ช่วยกันพัฒนา ควรวางแผนแก้ปัญหาแบบบูรณาการ

7.2.4.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนตามความจำเป็นของตำบลอย่างเปิดเผย ควรจัดระเบียบ โครงสร้างให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ควรเร่งดำเนินการเรื่องสาธารณสุขปโลก สาธารณูปการให้เต็ม พื้นที่โดยเร็ว ควรจัดหาอาคารสถานที่และจัดระบบจราจรเข้า-ออกที่ทำการองค์การบริหาร ส่วนตำบล

7.2.4.3 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรเสนอแผนและโครงการพัฒนาในเขตท้องถิ่น ควรอบรมเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นให้มีความรู้ก่อนรับ การถ่ายโอน ควรมีการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ควรเตรียมความพร้อม ของบุคคลเพื่อการแก้ปัญหาของประชาชนโดยเฉพาะ ควรถ่ายโอนคน งาน เงิน วิธีการทำงาน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องจักร สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กควรเพิ่ม งบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐานและควรอบรมหน่วยงานก่อนรับการถ่ายโอน

#### 7.2.5 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

7.2.5.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรเน้นการพัฒนาด้านการศึกษาและอนามัยโดยมีหน่วยงานรับผิดชอบ ควรถ่ายโอนงบประมาณ

อย่างพอเพียง ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่ท้องถิ่นเพื่อรองรับงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยวางแผนร่วมกับสถานีอนามัย ควรให้ความรู้และประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

7.2.5.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรสำรวจและเก็บข้อมูลเชิงลึกทุกครัวเรือน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการส่งเสริม ควรให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัย ควรปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด ควรวางแผนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยให้พอเพียงและเหมาะสม ควรให้กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านร่วมรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออกและควรตรวจสุขภาพประจำเดือน

7.2.5.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม

7.2.5.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีโครงการอบรมประชาชนเพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ และรายได้เพิ่มขึ้น เช่น โครงการฝึกอาชีพ ควรส่งเสริมคุณภาพของครอบครัว ควรสอบถามแต่ละพื้นที่ที่งานรับการถ่ายโอน

7.2.6 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

7.2.6.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประสานงานกับทุกฝ่าย และมีกติกาอย่างเคร่งครัด หน่วยงานราชการต้องเสียสละสูง ควรถ่ายโอนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานท้องถิ่นควรเตรียมความพร้อมทุกด้าน ควรร่วมมือกับตำรวจชุมชนและแกนนำในชุมชนจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติอยู่เสมอ

7.2.6.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรให้คนในชุมชนหรือผู้นำชุมชนและประธานชุมชนร่วมรับผิดชอบ ควรจัดระบบงานแต่ละด้านให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงข้อดีของประชาคมตำบล ควรประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติ ควรวางแผนรักษาความสงบเรียบร้อยให้ดีขึ้น ควรควบคุมคนต่างด้าวไม่ให้สร้างปัญหา ควรป้องกันภัยด้านทรัพย์สินของประชาชนอย่างเพียงพอ ควรส่งเสริมเครือข่ายในชุมชนและตำบลเพื่อความสงบเรียบร้อย ควรแต่งตั้งตำรวจชุมชนและพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

7.2.6.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ต้องชัดเจนและรวดเร็ว

7.2.6.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรฝึกอบรมประชาชนเพื่อให้ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ในการจัดระเบียบชุมชน ควรระงับหน้าที่ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนและควรสอบถามแต่ละพื้นที่ก่อนรับการถ่ายโอน

7.2.7 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

7.2.7.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรนำข้อได้เปรียบของสถานที่เป็นลึงจูงใจ เช่น ภูมิประเทศ อากาศ วัฒนธรรมและประเพณี ควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้กับท้องถิ่น ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และควรส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นทางการโดยความร่วมมือของท้องถิ่น และส่วนกลาง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีประกอบการให้เงินทุนและคงอยู่ถาวร และควรทำแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งสนับสนุนกิจการของชุมชนโดยเชื่อมโยงกันเป็นกลุ่มที่เข้มแข็ง

7.2.7.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการภายนอกมาให้ความช่วยเหลือ ควรประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดให้มีสถานที่ท่องเที่ยวในชุมชน ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ควรประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ควรพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญในตำบล และควรส่งเสริมร้านค้าให้มีทุนหมุนเวียนเป็นร้านค้าชุมชน ควรจัดให้มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เพิ่มมากขึ้น

7.2.7.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรวางแผนร่วมกันและควรประชาสัมพันธ์

7.2.7.4 นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีโครงการฝึกอาชีพและส่งเสริมเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ควรระบุหน้าที่ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน และควรสอบถามแต่ละพื้นที่ก่อนรับการถ่ายโอน

7.2.8 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.2.8.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความสำคัญของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนควรลดการทำงานซ้ำซ้อนของหน่วยงาน ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ควรณรงค์ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานที่จำเป็น ควรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมร่วมกันระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ

7.2.8.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์มากขึ้น ควรส่งเสริมการจัดเก็บขยะ ควรปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชน ควรบังคับใช้กฎหมายให้เข้มงวดขึ้น ควรจัดตั้งหน่วยดูแลสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ ควรรวบรวมข้อมูลทีละขณะอนุกรรมการฯ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการ เช่น ผู้นำท้องถิ่นและประชาคมแต่ละหมู่บ้านควรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์มากขึ้น ควรอนุรักษ์แหล่งน้ำธรรมชาติพร้อม

ดูแลรักษาอย่างเข้มแข็งเพื่อป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะมลพิษต่าง ๆ ครอบอนุรักษ์โบราณวัตถุและประเพณีดั้งเดิม เช่น พระธาตุคอกยคำ ประเพณีเลี้ยงดง ประเพณีรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ

7.2.8.3 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ ควรประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง

7.2.8.4 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรมีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ควรปลูกฝังแนวคิดเชิงอนุรักษ์ ควรระบุหน้าที่ให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ควรสอบถามแต่ละพื้นที่ก่อนรับการถ่ายโอน

7.2.9 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7.2.9.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรส่งเสริมอย่างจริงจัง ควรให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรสร้างความเข้าใจตรงกัน ควรสนับสนุนด้านงบประมาณ ควรบรรจุหลักสูตรศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่นในหลักสูตรการศึกษาของศูนย์การศึกษาในท้องถิ่นเพื่อให้เด็กในท้องถิ่นมีความรักในท้องถิ่น ควรให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในชุมชนเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ทั้งในชุมชนและสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

7.2.9.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ควรส่งเสริมจารีต ประเพณีดั้งเดิม เป็นเทศกาลสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ วันลอยกระทง หรืองานไม้ดอกไม้ประดับโดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมการเรียนรู้ดนตรีพื้นเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบโดยความช่วยเหลือของนักวิชาการหรือสถาบันการศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ครอบอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ควรส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรให้ผู้นำท้องถิ่นและประชาคมหมู่บ้านเป็นผู้ให้ข้อมูล ควรให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ให้ความรู้และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติในการปกป้อง คุ้มครองดูแลรักษา และเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป ควรมีการส่งเสริมดนตรีพื้นเมืองสำหรับเยาวชน ควรส่งเสริมการเล่นดนตรีสำหรับเยาวชนที่สนใจภายในหมู่บ้าน ควรส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้สูญหาย

7.2.9.3 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ ครอบอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น รัฐควรสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรตามความสำคัญของแต่ละท้องถิ่น

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ การถ่ายโอนภารกิจต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจนั้นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรที่รับผิดชอบจะต้องได้รับการพัฒนา และมีอิสระในการปฏิบัติงานในส่วนของท้องถิ่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประกาศิต เสวตธรรม(2543) ที่ได้ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่น กรณีศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมของส่วนกลาง ศักยภาพของท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า ราชการส่วนกลางยังมีอำนาจมากในการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอำนาจในการออกระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานให้ราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติ รวมทั้งส่วนกลางยังมอบอำนาจให้ส่วนภูมิภาคเป็นผู้ดูแลการปฏิบัติตัวของสมาชิก การดำเนินงาน และพนักงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนการดำเนินงานของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น พบว่ามีศักยภาพเพียงพอในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้วิธีบริหารทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่ยังคงความเข้มแข็งในการยืนยันสิทธิของตน รวมทั้งยังลงเลที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่วนภาคประชาชนในท้องถิ่นเองยังคาดหวังที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้แก้ปัญหาให้ตน มากกว่าที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของตนเอง และการควบคุมตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเพียงการลงคะแนนเลือกตั้ง สมาชิก การวิพากษ์วิจารณ์ในชุมชน การร้องเรียนตามสายงานเพื่อให้หน่วยงานอื่นดำเนินการตรวจสอบแทนตนเอง แต่ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของผู้บริหารท้องถิ่นแต่อย่างใด

2. สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่เห็นด้วยกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจทุกประเด็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจนั้นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และการพัฒนาบุคลากรด้านบริหารและสมาชิกสภา

ให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานและมีความพร้อมในการบริหารทั้งด้านความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงาน รวมถึงความสามารถในด้านการปกครองจึงจะสามารถนำองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุตามวัตถุประสงค์การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจได้ผลอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิยะดา ตีระแพทย์ (2542) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายถ่ายโอน งานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” ทั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพ ข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลรวมทั้งความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้าน สวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงาน คือ ด้านความพร้อมของบุคลากรด้านโครงสร้างขององค์การ บริหารส่วนตำบล ด้านงบประมาณสนับสนุนการช่วยเหลือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการ ช่วยเหลือ และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สำหรับทัศนคติต่อความพร้อมในการนำนโยบาย ถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นค่าอย่างมากกว่าต้องมีความพร้อมทั้ง 5 ด้านเป็นปัจจัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังประสบปัญหาทั้ง 5 ด้าน ส่งผลให้ ไม่มีความพร้อมเพียงพอที่จะนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ

3. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นด้วย อย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ หน่วยบริหาร ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ การถ่ายโอนภารกิจเป็น การกระจายอำนาจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสู่ท้องถิ่นและควรถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นตาม ความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอยู่ในระดับไม่แน่ใจกับการที่บุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น โครงการถ่ายโอนกิจการ สาธารณะมีความสะดวกรวดเร็ว หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่าย โอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้มีความสามารถ เพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอน งบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายและการถ่ายโอนภารกิจเป็นภารกิจที่หน่วยบริหาร ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเป็นการเพิ่มภาระในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติการกิจโดยตรงเห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจ นั้นเป็นหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนโดยตรง ซึ่งก็ประสบ ปัญหาด้านบริการหลายอย่าง ซึ่งผู้ปฏิบัติได้ทราบถึงปัญหาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอยู่อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้นำสู่ปฏิบัติบางส่วนแล้ว จึงมีข้อเสนอแนะและปัญหาใน

ด้านต่างๆ ก่อนข้างน้อยกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวพร แสงหนุ่ม (2544) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านโครงสร้างระบบงาน บรรยากาศภายในองค์การบริหาร ส่วนตำบล และความสามารถทางการบริหารงาน โดยประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์สูง สำหรับปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า มีปัญหาด้านเป้าหมายใน การดำเนินงานยังไม่ชัดเจน การจัดหาและการตัดสินใจยังขาดหลักเกณฑ์และการมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจที่ดีพอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นกมล บุญมา (2541) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการ บริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า คณะกรรมการส่วนใหญ่ขาดความพร้อมในด้านการศึกษาอบรมเกี่ยวกับความเข้าใจที่ถูกต้องใน กฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ของทางราชการทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางแห่งมีแนวโน้มว่ามีการช่วยเหลือกันใน หมู่บ้าน และการอุปถัมภ์กันภายในกลุ่ม เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากองค์การบริหารส่วนตำบลในทางที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดปัญหาใน การปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มี รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย เนื่องจากเงินรายได้หรือภาษีต่างๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจในการจัดเก็บหรือได้รับส่วนแบ่งจากรัฐมีอยู่อย่างจำกัดและอำนาจในการจัดการด้าน การคลังส่วนใหญ่ยังอยู่ใต้ความควบคุมของรัฐ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ของ จังหวัดเชียงใหม่ต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐเป็นหลัก อีกทั้งระเบียบการเกี่ยวกับการกู้ยืมเงินของ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความชัดเจนทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในจังหวัด เชียงใหม่ไม่สามารถทำการกู้ยืมเงินจากนิติบุคคลใดๆ ได้

4. พนักงานระดับหัวหน้าส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ การที่ หน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมาให้ท้องถิ่น ควรถ่ายโอนทั้งบุคลากร งบประมาณควบคู่กับ ภารกิจที่มอบหมาย ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะบรรลุวัตถุประสงค์ ตามภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่ประชาชนได้เข้า มามีส่วนร่วม ควรมีการสอบถามและสำรวจความคิดเห็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนมี การถ่ายโอนภารกิจตามความพร้อมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่แน่ใจกับการถ่าย



โอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ดังนี้ คือ การที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพอใจในการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่น บุคลากรมีความรู้มีความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ถ่ายโอนได้ หน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง และงบประมาณที่ถ่ายโอนภารกิจมีเพียงพอกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นระดับหัวหน้าส่วนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างมาก ดังนั้นพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับหัวหน้าส่วน เห็นว่าการถ่ายโอนภารกิจนั้นต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของพนักงานและความเจริญก้าวหน้าเป็นหน้าที่การงาน และการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงการมีคุณธรรมของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงาน ของเฉลิมพล โชตินุชิต (2539) กล่าวว่า “ภารกิจด้านต่าง ๆ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริการสาธารณะทั้งสิ้น ดังนั้น ในส่วนของท้องถิ่นเอง จะมีคำถามว่า ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของท้องถิ่นของตนไว้หรือไม่ เพียงไร มีการพัฒนาการตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของภาคประชาคม เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้บ้างหรือไม่ และแต่ละภารกิจควรดำเนินการไปในรูปแบบใด เหล่านี้เป็นปัญหาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องคำนึงถึงและเตรียมพร้อมการรองรับที่มีประสิทธิภาพ” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับปธาน สุวรรณมงคล (2543) ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า สิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการก็คือการเตรียมพร้อมให้กับตนเองเพื่อรองรับหน้าที่และทรัพยากรที่ถ่ายโอนมาจากส่วนกลาง ดังนี้

4.1 การเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างการจัดองค์กรในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามสภาพของพื้นที่ จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนการจัดโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีทั้งส่วนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจำเป็นต้องมี นอกนั้นให้เป็นไปตามความเหมาะสม

4.2 การวางระบบบริหารงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็วในการบริหารงานและการให้บริการแก่ประชาชน การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้สั้นหรือลดน้อยลง การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วย เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ การนำเอาระบบบริหารงานแบบเป็นทีม การสร้างระบบกลุ่มสัมพันธ์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาคมท้องถิ่น การเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาคมส่วนท้องถิ่นได้รับรู้

4.3 การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### 4.4 การสร้างระบบเครือข่ายกับประชาคมท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$  ดังนี้ คือ

5.1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นมากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$  ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงซึ่งทราบปัญหาและอุปสรรคของการรับบริการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดีกว่าผู้บริหาร ซึ่งมีภารกิจบางอย่างที่ไม่ยอมถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น เช่น งานถ่ายโอนด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ เป็นต้น

5.2 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความตั้งใจถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นมากกว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$  ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงซึ่งทราบปัญหาและอุปสรรคของการรับบริการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคดีกว่ามีบางส่วนที่ไม่ยอมถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ซึ่งสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจะไม่ทราบในเรื่องนี้

5.3 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าหน่วยบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนที่จะถ่ายโอนภารกิจมากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$  ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ทราบรายละเอียดที่พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงได้เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจก่อนข้างต้นว่าเสมอซึ่งบางครั้งก็ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรับงานหลายด้านจนเกิดปัญหาเรื่องประสิทธิภาพของงานลดลง

5.4 สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่า การถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจมีความเกี่ยวข้องกับการเงิน การคลังของประเทศน้อยกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = .05$  ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการเงินการคลังที่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นดำเนินการอยู่ว่ามีความสัมพันธ์กับการคลังของประเทศ ซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงได้รับทราบถึงรายละเอียดในการใช้เงินขององค์กรเป็นอย่างดี

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

#### 1.1 ด้านการบริหารทั่วไป

1.1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะตามมา

1.1.2 ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคควรสร้างความเข้าใจในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจร่วมกันเพื่อความเข้าใจในวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรริหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล และติดตามประเมินผล

1.1.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประชุมหารือกันบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและควรมีการจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีความรู้ความสามารถและเข้าใจในการบริหารงานอย่างแท้จริง

1.1.5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการวางแผนก่อนรับการถ่ายโอนภารกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรอบรมชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงข้อดีในการถ่ายโอนภารกิจและหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบที่จะต้องบริการประชาชน

1.2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน เจ้าหน้าที่ควรมีความรับผิดชอบต่องานสูง

1.2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ จัดให้มีการนิเทศแนะนำการเลือกบุคคลเข้าทำงานท้องถิ่นซึ่งเป็นอำนาจของท้องถิ่น

1.2.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเน้นความเข้มแข็งของคณะผู้บริหาร และเพิ่มการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี ให้บุคลากรและเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการถ่ายโอนภารกิจนั้น ๆ

### 1.3 ด้านบริการประชาชน

1.3.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองการบริการประชาชนที่มาขอรับบริการและมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนากระบวนการ

1.3.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบริการด้วยความจริงใจและจัดบริการ จุดเดียวที่สามารถให้บริการได้ครบถ้วนรวมถึงการให้บริการในช่วงพักกลางวัน

1.3.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดงานโครงการและกิจกรรม ตามความเห็นชอบของประชาคมทั้งตำบล ควรมีการประชุมติดตามแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นระยะๆ และสร้างความเข้าใจกับประชาชนเกี่ยวกับแผนการพัฒนา

1.3.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชน อยู่ดีกินดี ควรให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุและการป้องกันโรคติดต่อในหมู่บ้าน

### 1.4 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.4.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการพิจารณาร่วมกับทุกฝ่ายเพื่อหา แนวทางแก้ปัญหาด้านงบประมาณพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและวางแผนแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ แบบ บูรณาการ โดยประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รับผิดชอบติดกันและควรพิจารณา จัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนตามความจำเป็นของตำบลโดยให้ประชาชนในตำบลได้มีส่วนร่วม

1.4.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดระเบียบโครงสร้างพื้นฐานให้ เหมาะสมกับพื้นที่และควรเร่งรัดกำนันการเรื่องสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้เต็มพื้นที่โดยเร็ว

1.4.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับ บุคลากรและการให้บริการและควรจัดการระบบจราจรทางเข้า – ออกที่ทำการองค์การบริหารส่วน ตำบลให้สะดวก

1.4.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการเตรียมความพร้อมของบุคคลที่ จะมาแก้ปัญหาให้กับประชาชนโดยตรง ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กควรเพิ่ม งบประมาณในด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### 1.5 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

1.5.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเน้นการพัฒนาด้านอนามัยโดยเพิ่ม หน่วยงานรับผิดชอบและจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่ท้องถิ่นเพื่อรองรับงานด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต

1.5.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความรู้และประชาสัมพันธ์อย่าง ต่อเนื่องและควรวางแผนร่วมกับสถานีอนามัยในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1.5.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและวางแผนเรื่องที่อยู่อาศัยให้พอเพียงและเหมาะสม

1.5.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านร่วมรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออกและตรวจสุขภาพประจำเดือนให้กับประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตน้อย

1.6 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

1.6.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประสานงานกับทุกฝ่าย เช่น ตำรวจชุมชนและแกนนำในชุมชนจัดฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติอยู่เสมอและควบคู่จิตสำนึกในการทำงานโดยไม่มุ่งหวังเฉพาะผลตอบแทน

1.6.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเห็นในชุมชนหรือผู้นำชุมชนและประธานชุมชนร่วมรับผิดชอบการจัดระบบงานแต่ละด้านให้ชัดเจนโดยความเห็นชอบของประชาคมตำบล ควรประชาสัมพันธ์และขอความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติงานและวางแผนรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดผลดีมากที่สุด

1.6.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดูแลเรื่องคนต่างด้าวไม่ให้สร้างปัญหา และจัดบริการด้านการป้องกันภัยในทรัพย์สินของประชาชนมากขึ้น

1.7 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

1.7.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำข้อได้เปรียบของสถานที่ที่เป็นสิ่งจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นภูมิประเทศ อากาศ วัฒนธรรมและประเพณีมาเป็นจุดขาย ควรสนับสนุนงบประมาณให้กับท้องถิ่น

1.7.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และควรส่งเสริมการท่องเที่ยวด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรมโดยความร่วมมือจากส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีประกอบการให้คุ้มทุนและคงอยู่ถาวร ควรทำแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งที่จะสนับสนุนกิจการของชุมชนโดยเชื่อมโยงกันเป็นกลุ่มที่เข้มแข็ง

1.7.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรขอความร่วมมือจากผู้ชำนาญการมาให้ความช่วยเหลือรวมถึงประสานงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ที่ใกล้เคียงในการส่งเสริมการท่องเที่ยวและส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์อย่างเป็นระบบ

1.8 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.8.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงความสำคัญของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชนในการดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

## 1.9 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.9.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมอย่างจริงจัง และให้ความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรสร้างความเข้าใจตรงกัน

1.9.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบรรจุหลักสูตรศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละท้องถิ่นในหลักสูตรการศึกษาของศูนย์การศึกษาท้องถิ่นเพื่อให้เด็กในท้องถิ่นมีความรักในท้องถิ่น

1.9.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและเชิญผู้นำท้องถิ่นและประชาชนหมู่บ้านมาให้ข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมในการรบบการถ่ายโอนภารกิจอย่างเต็มรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น