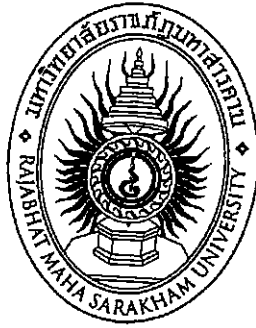


สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

VK 122360



รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5866



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY
คมสัน พลศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นายคมสัน พลศรี แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนกร เชื้อจำรูญ) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิท ดีเมืองซ้าย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... 25 พ.ค. 2560 พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ผู้วิจัย : คมสัน พลศรี

ปริญญา : รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) หาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 2) ศึกษาระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และ 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจที่เหมาะสมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี คือ วิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากประชากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วยร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคามและกาฬสินธุ์ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 25 8 แห่ง คือ ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แห่งละ 3 คน จำนวน 774 คน ได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (1973 : 727) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม Stratified sampling และวิธีวิจัยคุณภาพ ใช้การประชุมระดมสมอง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบ ทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง กับด้านการสนับสนุนทางการเมือง 2) ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_2) ด้านการ สนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) และด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .252, .158, .182, .130 และ .139 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .032, .029, .037, .035 และ .039 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตาม ภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 50.80 ($R^2 = 0.508$, $F = 158.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งมีแนว ทางพัฒนา ได้แก่ 4.1) มิติเชิงนโยบาย โดย การถ่ายโอนภารกิจต้องสอดคล้องกับงบประมาณ การถ่ายโอนภารกิจต้องเป็นการถ่ายโอนที่แท้จริง ยึดความต้องการของประชาชนเป็นหลัก จัดงบประมาณต้องมากับภารกิจ จัดงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปรับปรุงระเบียบกฎหมาย ให้ทันสมัย 4.2) มิติบุคลากร โดย พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พัฒนาภาวะผู้นำ แก้ไขปัญหาอุปถัมภ์ ต้องคำนึงถึงความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติ และพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร 4.3) มิติกระบวนการ บริหาร โดยต้องบูรณาการกับทุกฝ่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดงบประมาณต้องสอดคล้องกับพื้นที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 4.4) มิติภาคประชาชน โดยต้องสร้างความร่วมมือจากประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนและการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของประชาชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Practice Development Model of mission transfer to Local Administration under the Roi-Khaen-Sara-Sin Province Cluster.

AUTHOR : Komsan Polsri

DEGREE : D.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom

Major Advisor

Asst. Prof. Dr. Pakdee Phosing

Co-advisor

Assoc. Prof. Dr. Saovalak Kosonkittiumporn

Co-advisor

RAJABHATMAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2017

ABSTRACT

The purpose of the research were to study factors effecting the practice development of mission transfer to local administration under the Roi-Khaen-Sara-Sin province cluster, to study level success of mission transfer to local administration under the Roi-Khaen-Sara-Sin province cluster, and to design the practice development model of mission transfer to local administration under the Roi-Khaen-Sara-Sin province cluster. The mixed research methodology was divided into two phases. Phase 1: The quantitative research was used for the study. The population was 258 local administrations, consisting of Chief executives, Chief administrators and chief of the office or officers from local administrations. The samples were 744 persons. The Taro Yamane method was employed for calculating the sample size, stratified sampling. The instrument was questionnaire 5 level with the alpha coefficient was 0.95. The descriptive statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Pearson Correlation Analysis and Multiple Linear Regression Analysis were employed for the study with the .05 level of statistical significance. Phase 2: The qualitative research was used for the study. Twenty- one target persons consisted of experts, executive officers of local administrations. They were selected by the purposive random sampling technique. Brain storming discussion was employed for the research. Analytic Introduction method was employed for content analysis content description and interpretation.

The results of the study were: 1) The study showed that the factors affecting on success for the practice development of mission transfer to local administration organization under the Roi-Khaen-Sara-Sin province cluster was at good level sort from high to low as follows : personnel development continuation factor, the culture of team and participation factor, people participation factor, the lowest were material management factor and politic promotion factor. 2) The study showed that the level to success for the practice development of mission transfer to local administration organization under the Roi-Khaen-Sara-Sin province cluster was at middle level sort high to low as follows: regulations community arrangement, social, and peace preservation, and natural resources and environment management, and encourage the quality of life. The lowest was art and culture, tradition, and wisdom. 3) The competent factors significantly affecting on success for the practice development of mission transfer to local administration organization under the Roi-Khaen-Sara-Sin consisting of: material management factor, politic promotion factor, the readiness of the technology factor, and having criterion supports work distinct practice. The regression coefficient indices of T score were .252, .158, .182, .130, and .139 respectively. The regression coefficient indices of Z score were .032, .029, .037, .035, and .039 respectively. The percentage of the prediction of competencies was 50.80% ($R = 0.508$, $F = 158.548$). The factors positively affected the practice at the .01 level of the statistical significance. 4) The practice development of mission transfer to local administration under the Roi-Khaen-Sara-Sin province cluster was found that: 4.1) Policy Dimension including Mission transfer must be agree budgets, the mission transfer must be reality, the development correspond necessity of people, the budgets with the mission, performance-based budgeting system development, and Laws adjust to modernly in could practice. 4.2) Personnel Dimension including Local personnel development, The local executives vision development, Solve the system supports, Must consider the feeling of the executors, and Develop encourage the progress of the personnel. 4.3) Procedure Dimension including Must the integration and every side where relate, there is the administration likes to participation in, the administration likes to are bound for the achievement, allocate the budget must correspond organization area local administration. 4.4) Part People Dimension including Must be the cooperation from people, emphasize participating of people, develop person-develop the quality of life of people, build the conscious gives people has mind volunteers, and the development correspond necessity requirement of people.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์
โกศลกิตติอัมพร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางให้ความรู้
ความเข้าใจในการเขียนวิทยานิพนธ์ และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่พบในการเขียน
วิทยานิพนธ์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.รังสรร สิงห์เลิศ ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ธนกร เชื้อจำรูญ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาส นี้

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.ไพศาล วรคำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผศ.ดร.กัลยา กุลสุวรรณ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวรรณคดีไทย) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ดร.คุณ เครือวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครพนม ดร.สุรศักดิ์ หันชัยศรี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
ตำบลเมืองชัยพัฒนา อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ และ ดร.สังเวียน วระไวย์ ตำแหน่ง หัวหน้า
ฝ่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้คำแนะนำเป็นอย่างดียิ่งสำหรับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้การวิพากษ์เสนอความเห็นข้อมูลการวิจัยทุกท่าน ที่กรุณา
เสียสละเวลาให้การนำเสนอข้อวิพากษ์ความเห็นที่ความสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ และกลุ่ม
ตัวอย่าง ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับ
มอบหมายทุกท่าน ที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้

คุณประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบบูชาแด่คุณพ่อ คุณแม่ ครู มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคามและคณาจารย์ ผู้มีพระคุณอย่างสูงยิ่งต่อผู้วิจัย

กมลสัน พลศรี

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	ฅ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ฌ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา	13
แนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..	15
แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19
ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	36
บริบทกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” กับการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	82
บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	86
กรอบแนวคิดการวิจัย	113

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	116
การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ	117
การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอน อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	124
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	127
การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์	128
การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาความสำเร็จการปฏิบัติตาม ภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงคุณภาพ	165
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	193
สรุปผลการวิจัย	193
อภิปรายผล	199
ข้อเสนอแนะ	228
บรรณานุกรม	231
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	245
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	257
ภาคผนวก ค สรุปค่าแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)	260
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการวิจัย	272
ประวัติผู้ศึกษา	276

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ผลการถ่ายโอนการถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการ ฉบับที่ 1	29
2 สถานภาพการถ่ายโอนภารกิจจำแนกตามรายการ	30
3 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552	103
4 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552	104
5 อำนาจหน้าที่เทศบาลนคร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552	105
6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	118
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่ง และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	129
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติ ตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน	131
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม	132
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการ ถ่ายโอนภารกิจ	133
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	134
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ	135
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง	136
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	137
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	138
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	139
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์	140

18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	141
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสนับสนุนทางการเมือง	142
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี	143
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่าย โอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน	144
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการ ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	145
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการ ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	146
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการ ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	147
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการ ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริม การลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	148
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการ ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	149
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการ ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	150
28	การกำหนดรหัสตัวแปร	152
29	ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน	154
30	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม	155
31	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	157

ตารางที่	หน้า
32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	158
33 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	159
34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	161
35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	162
36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	164

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 ภาพรวมของการถ่ายโอน	29
2 รูปแบบการถ่ายโอนภารกิจตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543	24
3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร	38
4 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	96
5 โครงสร้างเทศบาล	102
6 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	108
7 กรอบแนวคิดการวิจัย	115
8 การร่างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์	186
9 แสดงรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์	191

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางภาคผนวกที่

หน้า

1	ค่าแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)	263
---	---------------------------------------	-----



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมโลกกำลังมีการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่จากกระแสโลกาภิวัตน์ขณะเดียวกันประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายรวมทั้งประเทศไทยก็ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการปรับตัวในโครงสร้างต่าง ๆ ทั้งในทางสังคมทางการเมือง การบริหาร เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สังคมการศึกษา วัฒนธรรม ฯลฯ ที่เกิดขึ้นกับสังคมโลกนี้สังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่คือกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการพัฒนาจากอารยธรรมคลื่นลูกที่หนึ่งคือสังคมเกษตร มาสู่คลื่นลูกที่สองคือสังคมอุตสาหกรรมและก้าวเข้าสู่คลื่นลูกที่สามคือสังคมข่าวสารข้อมูล ในส่วนนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ ความนึกคิด ระบบความคิด ค่านิยม ปทัสถาน ขนบธรรมเนียมประเพณี รูปแบบการทำงาน วิธีการดำรงชีวิต โครงสร้างและกระบวนการทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจและจิตวิทยาสังคม การเข้าใจถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อเตรียมตัวและปรับตัวกับสังคมโลกในยุคใหม่ คือยุคโลกาภิวัตน์ เป็นเรื่องที่สำคัญ การนำกล่าวเสนอเช่นนี้ก็เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นข้อคิดรวบยอดทั้งเป็นการเสนอความคิดเห็น แนวทางของการปรับตัวของสังคมไทยและของประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะกระแสของโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นกระแสที่โหมอย่างรุนแรงจนหลายส่วนของโลกปรับตัวไม่ทัน การเข้าใจถึงปรากฏการณ์และการเตรียมตัวเพื่อการปรับตัวน่าจะเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง (ลิขิต ธีรเวคิน. 2554 : 1-3)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ยังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่งซึ่งเกี่ยวพันกับที่กล่าวมาแล้ว นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมือง ซึ่งนักวิชาการที่เชี่ยวชาญได้แบ่งวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ 3 แบบ คือ แบบที่หนึ่งวัฒนธรรมการเมืองแบบคับแคบ (Parochial Political Culture) แบบที่สองวัฒนธรรมการเมืองแบบไพร่ฟ้า (Subject Political Culture) แบบที่สามวัฒนธรรมการเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participant Political Culture) จากการเปลี่ยนแปลงของอารยธรรมมนุษยชาติ บุคคลจำนวนมากไม่น้อยที่เป็นชนชั้นล่างของสังคมได้มีโอกาสเข้าถึงข่าวสารข้อมูล ความคิดเกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจและความสัมพันธ์มนุษย์ในทางการเมืองและความสัมพันธ์ทางอำนาจได้เกิดความตื่นตัวทางการเมืองในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ภราดรภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ทำให้วัฒนธรรมสังคมซึ่งพื้นฐานของวัฒนธรรมการเมือง

นั้นได้มีการแปรเปลี่ยนกลายเป็นการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมการเมืองแบบไฟร์ฟ้าและการมีส่วนร่วม โดยวัฒนธรรมการเมืองแบบมีส่วนร่วมมีสัดส่วนที่สูงขึ้นตามลำดับ ในขณะที่เดียวกันคนบางกลุ่มที่ยังจมปรักอยู่ในคลื่นลูกที่หนึ่งยังคงคาดหวังใ้บุคคลที่เป็นส่วนใหญ่ของประเทศคงอยู่ในวัฒนธรรมการเมืองแบบค้ำเคบหรือแบบไฟร์ฟ้าโดยมองข้ามข้อเท็จจริงที่สังคมโลกและกระแสเปลี่ยนแปลงของโลกกำลังแผ่ขยายไปทั่วครอบคลุมภูมิภาคต่างๆของโลกเนื่องจากการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในยุคใหม่ และนี่คือปรากฏการณ์ที่ไม่สามารถจะมองข้ามได้ (ลิขิต ชีรเวทิน. 2554 : 4-5) อาจกล่าวได้ว่าระบบการเมืองการปกครองของไทยตั้งแต่ในอดีต จวบจนกระทั่งปัจจุบันได้เกิดวิวัฒนาการในด้านเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เนื่องมาจากมีเหตุปัจจัยหลากหลายประการ โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบันที่สายธารอันเชี่ยวกรากแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ได้นำ กระแสของการเปลี่ยนแปลงตาโถมเข้าสู่สังคมทั่วโลก จนทำให้เกิดการปรับตัวของประเทศต่าง ๆ เพื่อให้ดำรงอยู่ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งประเทศไทยได้มีการปรับตัวครั้งใหญ่ในหลายภาคส่วน โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐที่ได้มีการปฏิรูประบบราชการ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ทั้งในด้าน โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ รวมถึงวิธีการบริหารจัดการองค์การของหน่วยงานราชการ ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานราชการจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (รังสรรค์ อินทน์จันทร์. 2552 : 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญภาคประชาชนเพิ่มมากขึ้น โดยเห็นได้จากการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องให้การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชนในทุกภาคส่วนในการตัดสินใจหลาย ๆ เรื่องของภาครัฐเพื่อกระตุ้นให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในอนาคต แนวทางสำคัญอีกประการหนึ่งที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ คือ การกระจายอำนาจของภาครัฐที่มอบอำนาจบางส่วนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการได้โดยอิสระ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 30) ดังเห็นได้จากการเกิดพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่มีสาระสำคัญ คือการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะและการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากร ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยพยายามถ่ายโอนภารกิจหน้าที่หลายประการที่รัฐดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

โดยการบริหารราชการส่วนกลางเป็นการรวมอำนาจ (Centralization of Power) และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralization of Power) การพัฒนาประเทศที่ผ่านมา มีลักษณะการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อความมั่นคงและความสะดวกในการบริหารงาน และด้วยเงื่อนไขและข้อจำกัดอันเนื่องจากระบบโครงสร้าง ระบบงบประมาณ บุคลากร และศักยภาพในการดำเนินงานของการบริหารงานแบบรวมศูนย์ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐบาลไม่อาจตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในด้านการบริการ และการอำนวยความสะดวกได้ ดังนั้นจึงเกิดแนวความคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค) เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาล และเพื่อให้การดำเนินการให้บริการและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทัวถึง และรวดเร็ว และประการสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยการแบ่งภารกิจจากประสบการณ์ต่างประเทศ

มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 276) ได้กำหนดให้มีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ การให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6) ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ทั้งนี้ พ.ร.บ. ดังกล่าวได้กำหนดให้มีคณะกรรมการจัดทำแผนตามมาตรา 30 และให้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะของรัฐ และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด/แห่งใดที่มีความพร้อมในการรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในภารกิจให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 4 ปี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใดหรือแห่งใดที่ไม่สามารถที่จะรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจภายใน 4 ปี ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 10 ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน ทั้งนี้ โดยให้มีสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการติดตามประเมินผลและรายงานต่อรัฐบาล โดยร่วมมือกับศูนย์พัฒนาการกระจาย

อำนาจผู้ท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ เช่น ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจผู้ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจผู้ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจผู้ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ และศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจผู้ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดคำถามต่างๆ ตามมาอย่างมากมาย ทั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจากทุกภาคส่วนในสังคมไทย รวมถึงมีนักวิชาการมากมาย ต่างได้ตั้งประเด็นคำถามที่นำไปสู่การศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวทั้งในรูปขององค์การและงานวิจัยส่วนบุคคล เช่น สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนภารกิจของกระทรวงมหาดไทยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา สถาบันวิจัย และให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์วิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ร่วมกันศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสนองระบบมาตรฐานขั้นต่ำด้านการบริหารจัดการ ในปี พ.ศ. 2544 เป็นต้น โดยแต่ละเรื่องที่ได้มีการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าว ได้ต่างศึกษาในแต่ละพื้นที่ แต่ละมิติตามความสนใจความถนัดของผู้วิจัยและตามความต้องการของหน่วยงานที่สนับสนุนทุนวิจัย (รังสรรค์ อินทจันทร์, 2552 : 3)

ประเด็นที่น่าสังเกตอย่างหนึ่งก็คือ ทุกหน่วยงานที่ศึกษาเรื่องดังกล่าวมักมุ่งเน้นไปที่ความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจ ว่าอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้น แต่ไม่มีงานวิจัยชิ้นไหนที่กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นปัจจัยสาเหตุที่ทำให้มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ คือ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบ เรียบร้อย 4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ 6) ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมถึงมุ่งศึกษาด้านปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่คาดว่าจะน่าจะมีผลหรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม 12 ปัจจัย คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ 5) การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 8) การมีส่วนร่วมของประชาชน 9) ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ 10) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 11) การสนับสนุนทางการเมือง และ 12) ความพร้อมของเทคโนโลยีซึ่งทำให้การศึกษาในเรื่องดังกล่าวเป็นประเด็น

ที่น่าสนใจ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาตัวแบบของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับสภาพสังคมและความต้องการของท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะสามารถช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน และมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามกำหนด รวมทั้งข้อเสนอเทศที่ได้ดังกล่าว จะช่วยให้เกิดข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่จำกัด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง.

คำถามการวิจัย

จากสภาพของปัญหาในการถ่ายโอนภารกิจที่กล่าวมา ได้นำมาสู่ประเด็นหลักของคำถามที่นำมาสู่การวิจัยดังนี้

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอะไรบ้าง
2. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ตามภารกิจหลัก 6 ด้านเป็นอย่างไรบ้าง
3. รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจที่เหมาะสมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ควรมีลักษณะเช่นไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจที่เหมาะสมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษารัชนีนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ 5) การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 8) การมีส่วนร่วมของประชาชน 9) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ 10) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 11) การสนับสนุนทางการเมือง และ 12) ความพร้อมของเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และ ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ตามภารกิจหลัก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่

1. ขอบเขตของพื้นที่ที่จะทำการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 722 แห่ง

2. ขอบเขตของเนื้อหาโดยจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ 5) การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 8) การมีส่วนร่วมของประชาชน 9) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ 10) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 11) การสนับสนุนทางการเมืองและ 12) ความพร้อมของเทคโนโลยีได้กำหนดของเขตเนื้อหาในการศึกษารัชนี ดังนี้

2.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ตามภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่

2.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.2.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

2.2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

2.2.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

2.2.6 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

2.2.7 ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. ขอบเขตด้านประชากร ในจังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์มืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 722 แห่ง จำแนกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวน 4 แห่ง เทศบาล จำนวน 247 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 471 แห่ง การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากอำนาจการบริหารจัดการไม่เท่ากันกล่าวคือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบางประเด็น การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือเพิ่มเติมและกฎหมายจัดตั้ง ยังจำเป็นต้องขออนุมัติผ่านนายอำเภอ แต่ในขณะที่เดียวกันภารกิจเกือบทั้งหมดของเทศบาล ไม่ต้องขออนุมัติผ่านนายอำเภอแต่ต้องขออนุมัติผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด

3.1 ประชากร ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วยร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคามและกาฬสินธุ์ ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 722 แห่ง

3.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Taro Yamane.1973 : 727) ได้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 258 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แห่งละ 3 คน จำนวน 774 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษารวม 2 ปี (พฤศจิกายน 2556 ถึง ธันวาคม 2558)

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาไว้ ดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ 12 ปัจจัย ได้แก่

- 5.1.1 วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 5.1.2 การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ
- 5.1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 5.1.4 ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
- 5.1.5 การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง
- 5.1.6 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 5.1.7 การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 5.1.8 การมีส่วนร่วมของประชาชน
- 5.1.9 ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์
- 5.1.10 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 5.1.11 การสนับสนุนทางการเมือง
- 5.1.12 ความพร้อมของเทคโนโลยี

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ตามภารกิจหลัก 6 ด้าน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 ได้แก่

- 5.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 5.2.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 5.2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 5.2.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- 5.2.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

- 5.2.6 ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษานี้ใช้ระยะเวลา ธันวาคม 2558-ธันวาคม 2559
การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การประชุมระดมสมอง(Brain Storming Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 21 คน เพื่อนำผลนั้นมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลมาจัดสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การสร้างรูปแบบการพัฒนาจากปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เมื่อรับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีการถ่ายโอนจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้ง 6 ด้าน ตามความเห็นของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากการปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ คือ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคามและจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 4) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ปัจจัยตามความเห็นของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าสำนักปลัดหรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย 12 ปัจจัย คือ

1. วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานเป็นทีม มีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้
2. การการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ มีแนวทางการปฏิบัติงานโดยแสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การจัดให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ สร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จัดอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ จัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ
5. การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง หมายถึง การมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างพอเพียง จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน บริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ
6. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการรับการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบและด้านอื่น ๆ จากการดำเนินตามกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนภารกิจ

7. การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง การปฏิบัติงานมีการกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน ออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ กำหนดกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

8. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การจัดการที่ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้มีโอกาสเข้าร่วมรับผลประโยชน์ของโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ร่วมดำเนินงาน โครงการแผนงาน ได้ร่วมติดตาม ประเมินผล โครงการแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9. ผู้นำเผด็จการแบบมีศิลป์ หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีการขึ้นนำอย่างมีหลักการ นำเชื่อถือ มอบหมายให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาตัดสินใจภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจและใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานเสมอ

10. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเป็นผู้นำที่เปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้อย่างอิสระ มีวิสัยจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่น และกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

11. การสนับสนุนทางการเมือง หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการได้ดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้รับการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ และได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

12. ความพร้อมของเทคโนโลยี หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ และได้มีการทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์กรบริหารส่วนตำบล

การถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การที่ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะลดหรือยุติบทบาทจากผู้ปฏิบัติเปลี่ยนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติแทนและ ต้องมีการถ่ายโอนงาน เงิน และจัดสรรบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านความ รับผิดชอบ การตัดสินใจ การบริหารจัดการบุคลากร และการสร้างความพร้อมของท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งรวมถึงการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานราชการ การปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนากลไกการกระจายอำนาจ เพื่อสร้างระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่สอดคล้องและเหมาะสมกับท้องถิ่น ตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอน การกระจายอำนาจ

กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ หมายถึง กลุ่มจังหวัดอีสานตอนกลาง ประกอบด้วยจังหวัด ร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคามและจังหวัดกาฬสินธุ์การบริหารงานแบบบูรณาการ กลุ่มจังหวัด ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 และ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ตามภารกิจหลัก 6 ด้าน รวมถึง ความสัมพันธ์ของปัจจัย 12 ปัจจัยทางการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจ
2. ได้รูปแบบพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและ นำผลของการศึกษาที่พบไปสู่การพัฒนา การเสริมสร้าง ปรับปรุง พร้อมทั้ง แนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนหลัก 6 ด้าน จาการาชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อรับการถ่ายโอนภารกิจ
3. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ นักศึกษาและบุคคลทั่วไปที่สนใจต้องการ นำข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามภารกิจหลัก 6 ด้าน และศึกษาปัจจัยสาเหตุที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย ซึ่งเป็นการอธิบายความเป็นจริงหรือข้อเท็จจริงของการศึกษาได้อย่างสมเหตุสมผล โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
2. แนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ
5. บริบทเกี่ยวกับกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
6. บริบทเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

1. ความหมายของรูปแบบการพัฒนา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556 : 827) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นแนวที่ยอมรับหรือรูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก และพัฒนาว่า การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี เมื่อนำมารวมกัน จึงกล่าวได้ว่ารูปแบบการพัฒนา จึงหมายถึง แนวทางที่กำหนดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเจริญขึ้น และพระธรรมปิฎก (2551 : 16-23) ได้อธิบายถึง การพัฒนาว่า การพัฒนาเริ่มมาจากเรื่องการพัฒนา

เศรษฐกิจ ซึ่งเป็นเรื่องความเป็นอยู่ หรือเรื่องการอยู่การกิน การพัฒนาจึงมุ่งหมายถึงการพัฒนาเศรษฐกิจแทบทั้งสิ้น แต่ตอนหลัง จึงมีการพัฒนาด้านสังคมและด้านอื่น ๆ แต่ก็ยังวัดกันด้วยมาตรฐานทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก การพัฒนานั้นต้องอาศัยเทคโนโลยีและเทคโนโลยีก็ต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์เป็นฐาน

สันสนีย์ จะสุวรรณ (2550 : 12) ให้คำนิยามไว้ว่า รูปแบบองค์การเรียนรู้ หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญ องค์ประกอบนี้เป็นปัจจัยที่เหมาะสมและสอดคล้อง ที่ก่อให้เกิดการพัฒนา องค์การให้เป็นให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ โดยมุ่งเน้นและจูงใจให้บุคลากรในองค์การให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การได้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเจริญก้าวหน้า เพื่อศักยภาพของตนเองและองค์การ โดยมีการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์การ เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550 : 19) ให้คำนิยามไว้ว่า รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แบบจำลอง (Representation) หรือ แบบแผน (Design) ที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อแสดงรายละเอียด แนวคิด หลักการและความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ สำหรับการดำเนินการภายในสถานศึกษา เพื่อให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชวนพิศ สิทธิธาดา (2552 : 19) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ให้คำนิยามไว้ว่า รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ภายใต้การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงานผสมผสานกันจนกลายเป็นสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารบุคคลนั้น ๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรม ที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ทวีวรรณ อินดา (2552 : 22) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้คำนิยามไว้ว่า การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การสร้างแบบจำลอง โดยมีแนวคิดทฤษฎีรองรับ มีทดสอบทฤษฎี มีการศึกษาวิจัย และมีการตรวจสอบคุณภาพในเชิงการใช้สถานการณ์จริง หรือ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ

รูปแบบ นอกจากนั้น ยังได้ให้คำนิยามของ รูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง แบบจำลองที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อแสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

พิชญภา ยืนยาว (2552 : 19) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสถาบันอุดมศึกษา ให้คำนิยามไว้ว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง แบบจำลองความสัมพันธ์ของกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงาน รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบองค์ประกอบที่จำเป็นในการกำหนดสมรรถนะบุคคล อาทิ การจัดการองค์การ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพ การบริหารที่ดี

จึงกล่าวสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนา หมายถึง การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยเกิดจากการตรวจสอบในเชิงการใช้สถานการณ์จริง ความเห็นตามเกณฑ์การวัด หรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรับรองแล้ว ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวิจัยนี้ หมายถึง การสร้างรูปแบบการพัฒนาจากปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เมื่อรับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคแล้ว

แนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหัวข้อแนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอจำแนกออกเป็น 3 หัวข้อ ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ปรากฏในหมวด 9 การปกครองท้องถิ่น มีจำนวน 9 มาตรา ได้แก่ มาตรา 282 - 290 ส่วนที่ว่าด้วย การถ่ายโอนภารกิจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ มาตรา 284 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย ข่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้ (1) การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดการระบบการบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง (2) การจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองเป็นสำคัญ (3) การจัดให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งทำหน้าที่ตาม (1) และ (2) ประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิตามที่กฎหมายบัญญัติโดยมีจำนวนเท่ากัน ในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่และการจัดสรรภาษีและอากรตาม (1) และ (2) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดแล้ว คณะกรรมการตาม (3) จะต้องนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกินห้าปี นับแต่วันที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่หรือวันที่มีการจัดสรรภาษีและอากรแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจและหน้าที่และการจัดสรรภาษีและอากรที่ได้กระทำไปแล้ว ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา. 2540 : 1-24)

2. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 และ 80 และหมวดที่ 14 การปกครองท้องถิ่น มาตรา 281 – 290 จำนวน 10 มาตรา ดังมีหลักการที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับส่วนท้องถิ่นและระหว่างส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละรูปแบบ

1.2 ให้มีคณะกรรมการ ประกอบด้วย ผู้แทน 3 ฝ่าย ทำหน้าที่ตามข้อ 1) และเมื่อมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วให้มีการทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและรายงานรัฐสภาพราบแล้วให้มีผลบังคับได้

1.2.1 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

1) รัฐต้องกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

2) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

1.2.2 หลักความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) รัฐต้องให้อิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของคนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ

2) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็น

3) ให้มีมาตรฐานกลางในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) จัดให้มีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนเป็นหลัก

2. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

2.2 มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ

2.3 ให้มีกฎหมายรายได้ของท้องถิ่นเพื่อกำหนดหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษีแต่ละชนิด

3. อำนาจหน้าที่ของประชาชนในท้องถิ่น

3.1 ประชาชนมีสิทธิเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น

3.2 ประชาชนมีสิทธิเข้าชื่อยื่นถอดถอนนักการเมืองท้องถิ่น

3.3 ประชาชนมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่น

3.4 การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลกระทบต่อประชาชนต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนการกระทำนั้น

3.5 ประชาชนมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วม

3.6 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำรายงานการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในรอบปีให้ประชาชนรับทราบ(สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. 2556 : 4-5)

4. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

5. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 นี้ ได้กำหนดสาระสำคัญในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ดังต่อไปนี้

5.1 ให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 ฝ่าย ได้แก่ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ จำนวน 12 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ จำนวน 12 คน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน รวม 36 คน โดยมีนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการกำหนดการจัดระบบบริการสาธารณะตามอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ ปรับปรุงสัดส่วนภาษีและอากรและรายได้ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ประสานการถ่ายโอนบุคลากร เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีให้มีการกระจายอำนาจ ฯลฯ

5.2 ให้มีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดขอบเขตในการให้บริการสาธารณะของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง กำหนดการจัดสรรภาษีอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด

แนวทางในการถ่ายโอนบุคลากร กำหนดแนวทางในการแก้ไขกฎหมาย รวมทั้งแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชน

5.3 แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อกำหนดรายละเอียด ขั้นตอน วิธีปฏิบัติ และระยะเวลาการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนปฏิบัติการฯ มีสภาพเป็นกฎหมายที่มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ โดยให้มีการทบทวนใหม่ทุก 5 ปี และเมื่อได้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วรายงานต่อรัฐสภาทราบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาจะมีผลบังคับใช้ และผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนั้น และแผนปฏิบัติการฯ กำหนดไว้จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านถ่ายโอนภารกิจ ด้านการเงิน การคลังและงบประมาณ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง ด้านการถ่ายโอนบุคลากรและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคลากรส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน/ภาคประชาสังคมและการตรวจติดตามประเมินผล และด้านการแก้ไขหรือจัดให้มีกฎหมายที่ดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.2556: 6)

แนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในประเทศที่มีการพัฒนาของการปกครองท้องถิ่นและมีชุมชนในท้องถิ่นที่เข้มแข็งแล้ว การจัดทำภารกิจส่วนใหญ่ในด้านบริการสาธารณะแก่ประชาชน ที่มีใช้เรื่องต่างประเทศหรือการจัดระบบเงินตราของประเทศ จะมีการเปลี่ยนถ่ายอำนาจความรับผิดชอบลงไปสู่รัฐบาลท้องถิ่นเกือบทั้งหมด ซึ่งรวมถึงด้านการบริหารงานบุคคล การจัดทำงบประมาณ การจัดทำแผน และการออกระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยมีรัฐบาลกลางคอยกำกับดูแลอยู่ห่าง ๆ ในฐานะผู้ตรวจราชการ เพื่อคอยให้คำแนะนำ หรือช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา เมื่อมีความขัดแย้งภายในท้องถิ่นหรือระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันเอง

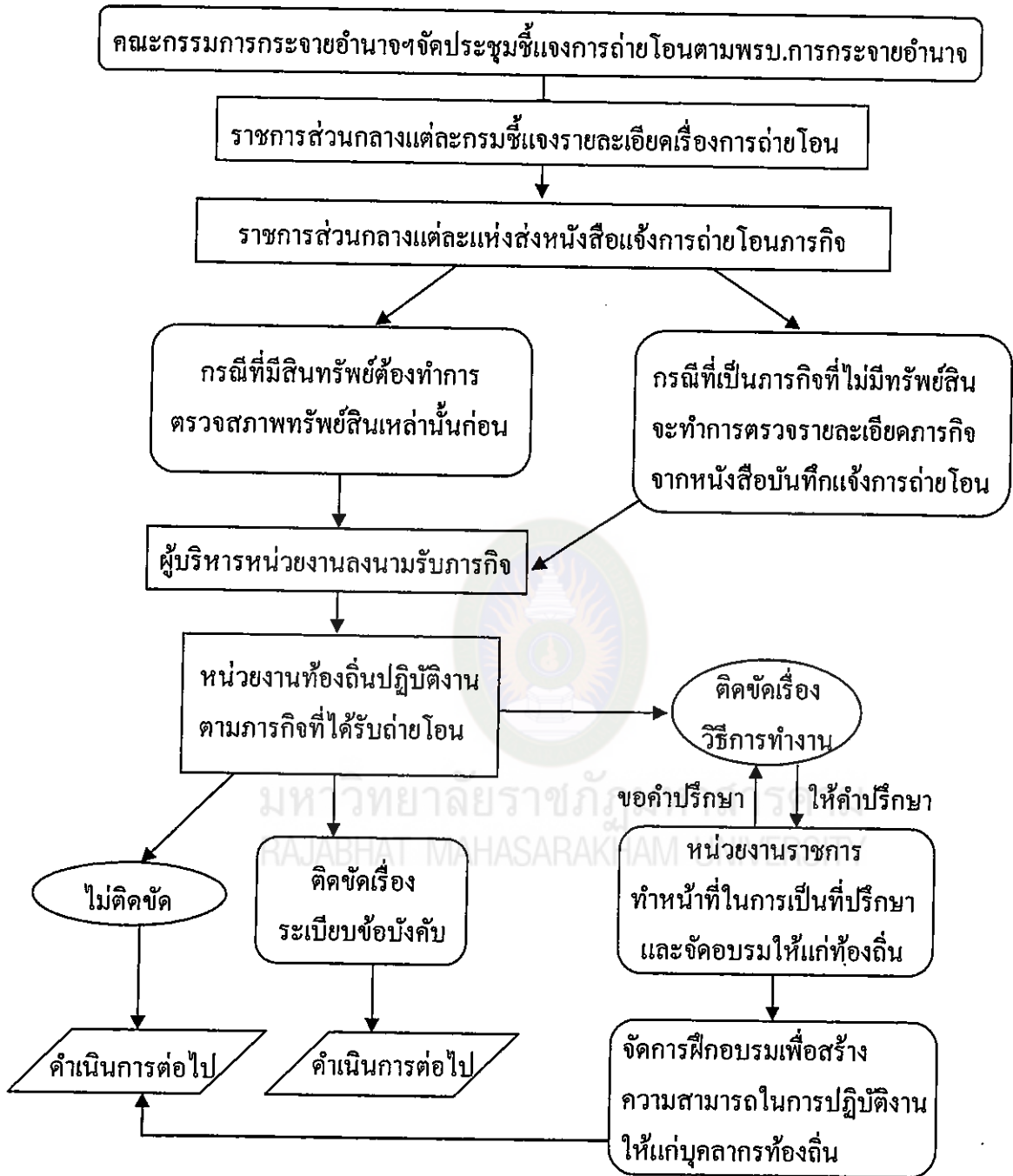
1.ความหมายการถ่ายโอน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2541:17) ได้กล่าวถึงว่า การถ่ายโอน (Devolution) หมายถึง การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจากศูนย์กลางหรือศูนย์รวมอำนาจไปยังพื้นที่หรืออาณาเขตรอบ ๆ จากระดับบนไปสู่ระดับล่าง หรือจากระดับชาติไปสู่ท้องถิ่น และอาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ โดยการถ่ายโอน

มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเพื่อ 1) ให้การดำเนินกิจการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของท้องถิ่นมากที่สุด 2) มีความรวดเร็วในการดำเนินงาน 3) เกิดความประหยัดในการดำเนินการ 4) สามารถตรวจสอบผลงานได้ง่ายกว่า และ 5) กระตุ้นการมีส่วนร่วมและสร้างความรู้สึกรักผูกพันของคนในท้องถิ่นที่มีต่อชุมชนตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2549 : 5) ได้กล่าวถึงการถ่ายโอนภารกิจว่า หมายถึง การที่ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคจะลดหรือยุติบทบาทจากผู้ปฏิบัติ โดยจะเปลี่ยนแปลงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน และมีการถ่ายโอนงาน เงิน และจัดสรรบุคลากรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม การตั้งงบประมาณไว้ที่ส่วนราชการดังที่เคยปฏิบัติมายังไม่ใช่การถ่ายโอนภารกิจที่แท้จริง การถ่ายโอนภารกิจจะต้องเชื่อมโยงกับเรื่องการเงินการคลัง งบประมาณ และการแบ่งรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

จากการศึกษาพบว่า การถ่ายโอนภารกิจเป็นแนวทางที่สำคัญในการกระจายอำนาจจากราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลงไปสู้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การบริหารจัดการบุคลากร และการสร้างความพร้อมของท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งรวมถึงการปรับบทบาทภารกิจของหน่วยงานราชการ การปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนากลไกการกระจายอำนาจ เพื่อสร้างระบบติดตามตรวจสอบ และประเมินผลที่สอดคล้องและเหมาะสม กับท้องถิ่นนั่นเอง โดยภาพรวมของการถ่ายโอนแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 ภาพรวมของการถ่ายโอน

ที่มา : ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น คณะวิทยาการจัดการ และสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ (2549)

2. หลักการถ่ายโอนภารกิจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2553 : 276-281) มาตรา 35 กำหนดให้คณะกรรมการจัดทำแผนตามมาตรา 30 และแผนปฏิบัติการตามมาตรา 32 ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ กรรมการเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ตามมาตรา 30 ของ พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวนี้ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอรัฐสภาทราบ พร้อมทั้งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 124 ตอนที่ 2 ก/หน้า 1/ วันที่ 1 มกราคม 2550 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 30 แห่ง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการให้บริการ สาธารณะของรัฐและขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดหรือแห่งใดที่มีความพร้อมในการรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในภารกิจให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 4 ปี สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใดหรือแห่งใดที่ไม่สามารถที่จะรับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจภายใน 4 ปี ให้ดำเนินการถ่ายโอนภายใน 10 ปี รวมทั้งกำหนดการจัดสรรภาษีและอากรเงินอุดหนุน และรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทอย่างเหมาะสม โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายในปี พ.ศ. 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาล ภายในไม่เกิน พ.ศ. 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 โดยการเพิ่มสัดส่วนอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน ทั้งนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 32 ได้กำหนดให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

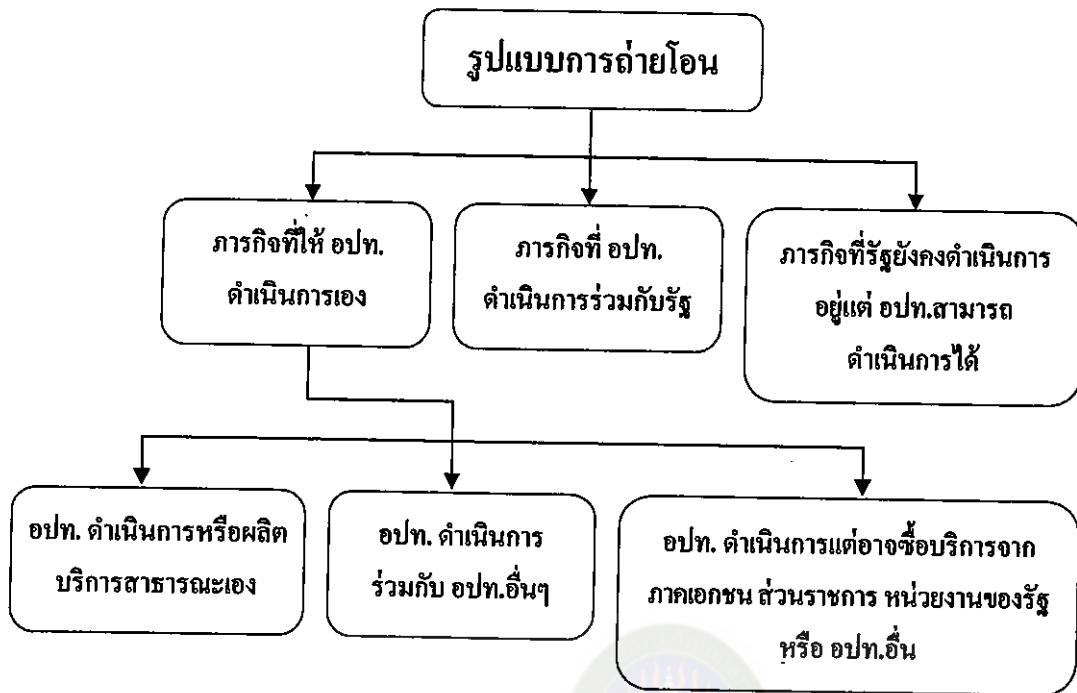
1. กำหนดรายละเอียดของอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ จะต้องกระทำโดยในกรณีใดเป็นอำนาจและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของรัฐหรือระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ให้กำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติเพื่อประสานการดำเนินการให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการในการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรให้เพียงพอแก่การดำเนินการตามอำนาจ และหน้าที่ที่กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐในการให้บริการสาธารณะเป็นส่วนรวมด้วย

3. รายละเอียดเกี่ยวกับการเสนอให้แก้ไข หรือจัดให้มีกฎหมายที่จำเป็น เพื่อดำเนินการตามแผนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. จัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายและมาตรการการกระจายบุคลากรจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่น และสร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 78 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และในมาตรา 282 ถึงมาตรา 290 ที่ให้ความสำคัญอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมต้องมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ ทั้งนี้ รัฐบาล เป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย รวมทั้งกำหนดวิสัยทัศน์การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ทั้งนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 32 ได้กำหนดแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยที่มาตรา 32 (1) ได้กล่าวถึงการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรูปแบบของการถ่ายโอนจะมีทั้งการถ่ายโอนอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย และการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ โดยมีการกำหนดการถ่ายโอนไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 รูปแบบการถ่ายโอนภารกิจตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543

ที่มา : ורתัย กักผล และคณะ (2549)

1.ภารกิจแรก เป็นภารกิจที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการเอง แบ่งเป็น 3 ประเภทย่อย คือ

1.1 ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะเอง เป็นภารกิจที่แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการหรือผลิตบริการสาธารณะนั้นๆ ได้เอง โดยมีกฎหมายให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้แล้ว หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการอยู่แล้ว โดยสามารถรับ โอน ได้ทันที และขอบเขตการทำงานอยู่ในพื้นที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เป็นภารกิจที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ทั้งภาครัฐ และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นดำเนินการ โดยมีผลกระทบต่อประชาชนไม่เฉพาะในเขตพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะ แต่มีผลกระทบต่อประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ อีกด้วย หรือมีความจำเป็นต้อง ลงทุนจำนวนมากและไม่คุ้มค่าหากต่างคนต่างดำเนินการเอง

1.3 ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจซื้อบริการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจจากภาคเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของภาครัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีประสิทธิภาพเคยดำเนินการในภารกิจดังกล่าว

2. ภารกิจที่สอง เป็นภารกิจที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการร่วมกับภาครัฐ ซึ่งเป็นภารกิจที่ภาครัฐได้โอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ และมีบางส่วนที่ภาครัฐยังคงดำเนินการเองอยู่ ดังนั้น จึงเป็นการดำเนินการร่วมกัน

3. ภารกิจที่สาม เป็นภารกิจที่ภาครัฐยังคงดำเนินการอยู่ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจะดำเนินการเองได้ จึงเป็นภารกิจที่เข้าเงื่อนไขแต่ยังคงกำหนดให้ภาครัฐดำเนินการอยู่ต่อไป ซึ่งในกรณีเช่นนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกัน

3. ภารกิจที่ทำการถ่ายโอน

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553 : 276-281) ได้มอบหมายให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีภารกิจถ่ายโอน ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเบื้องต้นตามแนวทางที่กำหนดและนำมารวบรวมบูรณาการเป็นแผนปฏิบัติการที่สมบูรณ์ ซึ่งมีขอบเขตการถ่ายโอนขั้นตอน/วิธีปฏิบัติ และปีที่ถ่ายโอน โดยมีการเร่งรัดให้มีการถ่ายโอนภารกิจให้ครบ และเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาตามมาตรา 30 (1) แต่บางช่วงของระยะเวลา เช่น ประเภทชั้นของ อบต. ซึ่งมีความแตกต่างกันและอาจมีความเหลื่อมล้ำกันบ้าง ในปี 2546 และปี 2547 แต่โดยหลักการถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณ และเป็นภารกิจที่เข้าเงื่อนไขกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ หรือหากเป็นกรณีที่ต้องการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน และเริ่มถ่ายโอนในปี 2546 สำหรับกรณีที่ไม่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ เช่น อำนาจในการเปรียบเทียบปรับจะถ่ายโอนในปี 2545 โดยแผนปฏิบัติการได้ระบุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับโอน และระบุกิจกรรมเป็น 2 ประเภท คือ (1) ประเภท “เลือกทำโดยอิสระ” เนื่องจากภารกิจหลายเรื่องไม่ควรบังคับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำกิจกรรมตามแผนงาน งบประมาณที่ส่วนราชการตั้งไว้เดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีอิสระในการที่จะเลือกทำกิจกรรมประเภทนี้ ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นความจำเป็น และ (2) ประเภท “หน้าที่ที่ต้องทำ” โดยมีหลักเกณฑ์ว่า งานใดที่เป็น เรื่องของการมอบอำนาจและการใช้อำนาจ รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนหรือความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับ โอน ไปแล้วอนุมัติว่าเป็นความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการต่อไป เพื่อเป็นหลักประกันในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนเมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจ

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาให้ความเห็นชอบการถ่ายโอนภารกิจทั้ง 6 ด้าน รวมมีการถ่ายโอนภารกิจทั้งสิ้น 245 เรื่อง มีส่วนราชการที่ต้องถ่ายโอนภารกิจ 50 กรม ใน 11 กระทรวง ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 87 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอน ภารกิจ จำนวน 17 กรม ใน 7 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ 1) การคมนาคมและการขนส่ง ได้แก่ ทางบกและทางน้ำ 2) การสาธารณสุขปโภค ได้แก่ แหล่งน้ำ/ระบบประปาชนบท 3) สาธารณูปการ ได้แก่ การจัดให้มีและควบคุมตลาด 4) การผังเมือง และ 5) การควบคุมอาคาร
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจถ่ายโอนจำนวน 103 เรื่องมีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 26 กรม ใน 7 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ 1) การส่งเสริมอาชีพ 2) งานสวัสดิการสังคม ได้แก่ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส 3) การนันทนาการ ได้แก่ การส่งเสริมกีฬา และการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ 4) การศึกษา ได้แก่การจัดการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ 5) การสาธารณสุข ได้แก่ การสาธารณสุข การรักษาพยาบาล และการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ และ 6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 17 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 9 กรม ใน 6 กระทรวงแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ 1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น 2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ 3) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 19 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 6 กรม ใน 5 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ 1) การวางแผน 2) การพัฒนาเทคโนโลยี 3) การส่งเสริมการลงทุน 4) การพาณิชย์กรรม 5) การพัฒนาอุตสาหกรรม และ 6) การท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 17 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 9 กรม ใน 4 กระทรวง แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ คือ 1) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า 2) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ และ 3) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน 2 เรื่อง มีส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ จำนวน 1 กรม ใน 1 กระทรวง ตามกลุ่มภารกิจ ต่อไปนี้ 1) การปกป้อง ค้ำครอง ควบคุม และดูแลบำรุงรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุและ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติในการนี้

คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. การถ่ายโอนภารกิจ หมายถึง การที่ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคจะลดหรือยุติ บทบาทจากผู้ปฏิบัติเปลี่ยนไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ ปฏิบัติแทน และจะต้องมีการถ่ายโอนงาน เงิน และจัดสรรบุคลากรให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม การตั้งงบประมาณไว้ที่ส่วนราชการ ดังที่เคยปฏิบัติมายังไม่ใช้การถ่าย โอนภารกิจที่แท้จริง การถ่ายโอนภารกิจจะต้องเชื่อมโยงกับเรื่องการเงิน การคลัง งบประมาณ และการแบ่งรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

2. เรื่องการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใดยังไม่มีความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจหรือไม่สามารถดำเนินการตามโครงการ ถ่ายโอนภารกิจได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นที่จะต้องร้อง ขอหรือขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เป็นผู้ดำเนินการ และให้ ถือเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการร้องขอจะต้องให้การช่วยเหลือสนับสนุน การดำเนินการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งเป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่ ถ่ายโอนภารกิจ จะต้องจัดทำแผน เตรียมความพร้อมและดำเนินการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

3. ให้สำนักงบประมาณ จัดงบประมาณให้กับส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจ และที่กำกับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อใช้เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับทราบว่า ภารกิจประเภทใดบ้างที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำ และภารกิจใดราชการบริหารส่วนกลางเป็นผู้จัดทำ เพื่อประชาชนจะได้ ขอความช่วยเหลือหรือร้องเรียนได้ถูกต้อง

5. เรื่องการพิจารณาอนุมัติหรือการอนุญาตต่าง ๆ ในบางเรื่องจะมีกฎหมายกำหนด เรื่องการอุทธรณ์ไว้ สำหรับเรื่องที่ยังไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด ให้มีระบบและขั้นตอนของการอุทธรณ์ไว้ให้ชัดเจนต่อไป

6. แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ เป็นแผนที่มีสถานะ ยึดหยุ่น ดังนั้น ในการถ่ายโอนภารกิจหากไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขเวลาในการถ่ายโอนหรือมีเหตุสุดวิสัย และไม่สามารถดำเนินการได้ตามเวลาที่กำหนดให้ส่วนราชการที่ถ่ายโอนภารกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับ โอนภารกิจ นำเรื่องเสนอให้คณะกรรมการ จัดทำและกำกับแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการพิจารณาทบทวนและขยายเวลาการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณา เสนอคณะรัฐมนตรี ขออนุมัติปรับแผนได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ผลการถ่ายโอนภารกิจ

จากการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดทำโดยสถาบัน องค์กร และเอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล เช่น งานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กับศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550) เช่น ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยนเรศวร และศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นต้น ซึ่งผลการศึกษาได้ถูกนำเสนอในภาพรวมของทั้งประเทศต่อคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ยังมีอีกหลายหน่วยงานที่ได้ทำเอง และร่วมกันทำการวิจัยในเรื่อง ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนภารกิจของกระทรวงมหาดไทยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์วิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้ร่วมกันศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสนองระบบมาตรฐานขั้นต่ำด้านการบริหารจัดการในปี พ.ศ. 2544 เป็นต้น

ผลการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า เป็นการศึกษาถึงความก้าวหน้าในการกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนภารกิจของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่ไม่มีเรื่องใดที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมในการถ่ายโอนเลย ซึ่งผลการศึกษา

ความก้าวหน้าของการถ่ายโอนภารกิจตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2545 สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการถ่ายโอนการถ่ายโอนภารกิจตามแผนปฏิบัติการ ฉบับที่ 1

ด้าน	ภารกิจที่ต้องถ่ายโอน	ถ่ายโอนแล้ว	สถานะยังไม่ถ่ายโอน	อยู่ระหว่างแก้ไขกฎหมาย	ยังไม่ถึงระยะเวลาถ่ายโอน
โครงสร้าง	87	69	10	6	2
งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	103	65	30	3	5
การจัดระเบียบชุมชน/สังคม	17	1	1	15	-
การรักษาความสงบเรียบร้อย					
การวางแผน ส่งเสริมการลง					
พาณิชย์กรรม และการ	19	14	5	-	-
ท่องเที่ยว					
การบริหารจัดการและอนุรักษ์					
ทรัพยากรธรรมชาติและ	17	13	2	1	ถอน 1 เรื่อง
สิ่งแวดล้อม					
ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต					
ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	2	2	-	-	-
รวม	245	164	48	25	8

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2554 : 139)

คณะทำงานได้มีการเสนอให้ปรับปรุงและดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ่ายโอนภารกิจ) ฉบับที่ 2 ขึ้น อย่างไรก็ตามหากพิจารณาตามกรอบภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 อำนาจหน้าที่ของเทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรบริหารส่วนตำบล และมาตรา 17 และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดก็จะพบว่า แต่ละบริการที่กำหนดไว้

(31 บริการและ 29 บริการ) มีภารกิจที่เชื่อมโยงซึ่งกันหลายภารกิจ โดยที่บางภารกิจก็ถ่ายโอน และบางภารกิจก็ยังไม่ถ่ายโอน ซึ่งสามารถสรุปได้ในแต่ละบริการดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สถานภาพการถ่ายโอนภารกิจจำแนกตามรายบริการ

ที่	บริการสาธารณะ	สถานการถ่ายโอน	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
1	การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
2	การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
3	การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
4	การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้าง	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
5	การสาธารณสุขูปโภค		
6	การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
7	การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว บางส่วนและทยอยถ่ายโอนในบางส่วน	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
8	การส่งเสริมการท่องเที่ยว	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
9	การจัดการศึกษา	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว บางส่วนและทยอยถ่ายโอนในบางส่วน (มีปัญหาในกระบวนการและขั้นตอนการถ่ายโอน)	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.

ที่	บริการสาธารณะ	สถานการณ์ถ่ายโอน	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
10	การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
11	การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	บางส่วนและทยอย ถ่ายโอนในบางส่วน โดยภาพรวมยังไม่ได้ ดำเนินการถ่ายโอนเนื่องงานให้ อบต. เนื่องจากมีการถ่ายโอนให้เฉพาะการรักษาความสะอาดและดูแลความปลอดภัยเท่านั้น	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
12	การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
13	การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
14	การส่งเสริมกีฬา	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
15	การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน	ยังไม่ถ่ายโอน	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
16	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น	ยังไม่ถ่ายโอน	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
17	การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง		
18	การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.

ที่	บริการสาธารณะ	สถานการณ์ถ่ายโอน	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
19	การสาธารณสุข อนามัย และการรักษาพยาบาล	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
20	การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน	ยังไม่ถ่ายโอน	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
21	การควบคุมการเลี้ยงสัตว์	ยังไม่ถ่ายโอน	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
22	การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์	ยังไม่ถ่ายโอน	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
23	การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณอื่นๆ	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว บางส่วนและทยอย ถ่ายโอนในบางส่วน	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
24	การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
25	การผังเมือง	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
26	การขนส่งและวิศวกรรมจราจร	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว บางส่วนและยังไม่ถ่ายโอนในบางส่วน และ มีการแก้ไขกฎหมายหลายฉบับเพื่อเอื้ออำนวยต่อการจัด บริการฯ ของท้องถิ่น	
27	การดูแลรักษาที่สาธารณะ	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
28	การควบคุมอาคาร	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว (เป็นอำนาจหน้าที่ของ	เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.

ที่	บริการสาธารณะ	สถานการถ่ายโอน	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
29	การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ท้องถิ่นตามกฎหมาย) ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว	อบจ., เทศบาล, เมือง พัทยา และ อบต.
30	การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	ถ่ายโอนเรียบร้อยแล้ว บางส่วนและยังไม่ถ่าย โอนในบางส่วน โดยจะต้องมีการแก้ไข กฎหมายหลายฉบับ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถ จัดบริการฯ ได้	อบจ., เทศบาล, เมืองพัทยา และ อบต.
31	กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด		

ที่มา : รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 31-34)

ผลจากการศึกษาทำให้ทราบว่า การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางลงสู่ส่วนท้องถิ่น ได้ส่งผลกระทบต่อในเชิงบวก คือ การช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการเพื่อให้บริการสาธารณะได้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น รวมถึงสามารถจัดทำบริการได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่าบริการสาธารณะที่จัดทำโดยส่วนกลาง ทั้งยังส่งผลช่วยส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นให้เข้มแข็ง อันเป็นผลมาจากการหาเสียงเลือกตั้งที่ฝ่ายบริหารได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น

5. ปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมของการถ่ายโอนภารกิจ

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้แผนการกระจายอำนาจในช่วงปลายปี พ.ศ. 2543 และมีการประกาศใช้แผนการกระจายอำนาจในเดือนมกราคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา ภาพรวมของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการนั้น แม้ว่าโดยส่วนใหญ่จะเป็นไปตามกรอบที่กำหนดไว้

ทั้งในด้านการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ บุคลากร อย่างไรก็ตาม ไรก็ดี มีการถ่ายโอนบริการสาธารณะ บางอย่างที่ไม่เป็นไปตามกรอบเวลาดังกล่าว กล่าวคือ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2544-2547 แม้ว่าจะ เริ่มมีการถ่ายโอนแล้วก็ตาม แต่ก็เกินไปโดยล่าช้าและไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง จากการศึกษา ของคณะวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กับศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ (อรทัย ก๊กผล และคณะ. 2549 : 92-95) สามารถสรุปเป็นปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในภาพรวมได้ดังนี้

5.1 ปัญหาด้านการถ่ายโอนภารกิจ ในจำนวนภารกิจที่ต้องถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการ การกระจายอำนาจ จำนวน 245 ภารกิจนั้น มีภารกิจที่ถ่ายโอนไปแล้วทั้งสิ้นเพียง 172 ภารกิจ เหลือส่วนที่ยังไม่ถ่ายโอนถึง 73 ภารกิจ ซึ่งภารกิจที่เหลือส่วนใหญ่เป็นภารกิจด้านสาธารณสุข การศึกษา และภารกิจซึ่งต้องมีการดำเนินการแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง เพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหาร พนักงาน/ข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการต่าง ๆ โดยนอกจากปัญหาทาง ด้านกฎหมายแล้ว ยังเกิดจากการที่ส่วนราชการที่ต้องดำเนินการถ่ายโอนล่าช้า และหลายหน่วยงาน ขอให้มีการทบทวน ปรับปรุง หรือชะลอการถ่ายโอนภารกิจไว้ โดยมีเหตุผลเกี่ยวกับความไม่พร้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัญหาด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ในหลาย ๆ หน่วยงานยังไม่มีแผนในการถ่ายโอนภารกิจ และมีอีกจำนวนมากที่ยังไม่ยอมปรับบทบาทไปเป็น ผู้สนับสนุนในการให้คำปรึกษา และแนะนำด้านเทคนิควิชาการ ทำให้ยังไม่มีมีการถ่ายโอนภารกิจ ให้ท้องถิ่นดำเนินการ ทั้งยังมีส่วนราชการจำนวนหนึ่งที่ยังคงตั้งคำถามของงบประมาณสำหรับ ดำเนินการตามภารกิจเดิมอีกด้วย

5.2 ปัญหาด้านการถ่ายโอนงบประมาณและขยายฐานรายได้ จากการศึกษาพบว่าใน บางภารกิจที่ต้องถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ยังคงมีการตั้งคำถามของงบประมาณจาก ส่วนราชการเดิมอยู่ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับโอน ไม่มีงบประมาณดำเนินการ และทำให้งบประมาณ ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้การที่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นยังไม่มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง และยังไม่ มีการขยายฐานรายได้ในภาษีประเภทใหม่ ๆ ให้กับท้องถิ่น ทำให้ฐานรายได้ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เมื่อเทียบกับรายได้สุทธิของรัฐบาลโดยรวมอยู่ในระดับร้อยละ 22.5 ในปีงบประมาณ 2546 ส่งผลให้งบประมาณถ่ายโอนเพื่อการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

และนับว่ายังอยู่ในระดับที่ห่างไกลจากเป้าหมายในแผนการกระจายอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน
ปีงบประมาณ 2549 รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีสัดส่วนถึงร้อยละ 35 ต่อรายได้
สุทธิของรัฐบาล

5.3 ปัญหาด้านการถ่ายโอนบุคลากร การถ่ายโอนบุคลากรจากราชการส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่นมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นเจ้าของภารกิจ
งานเดิม ทั้งที่มีการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณ ไปแล้ว ซึ่งการที่ข้าราชการส่วนกลางและส่วน
ภูมิภาคยังไม่โอนย้ายไปทำงานในท้องถิ่นนั้นก่อให้เกิดปัญหาใน 4 ประการที่สำคัญ ได้แก่ ประการ
ที่หนึ่ง ข้าราชการที่ถ่ายโอนไปมีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ซึ่งการถ่ายโอนบุคลากรดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับหลักการสร้างความเข้มแข็งให้้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ประการที่สอง รัฐบาลไม่มีมาตรการจูงใจเพียงพอที่จะทำให้คนดี คนเก่ง และคนรอบรู้
มีความสามารถจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค โอนย้ายไปทำงานในส่วนท้องถิ่น เช่น ขาดความ
ชัดเจนในด้านความก้าวหน้าตามสายงาน เป็นต้น ประการที่สาม ระบบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่นยังมีปัญหาเรื่องการยึดโยงกฎระเบียบเดิม และไม่ยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และประการ
สุดท้าย โครงสร้างการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นยังมีสภาพไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงาน
ให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นกลไกที่เข้มแข็งเพียงพอ

5.4 การปฏิรูประบบราชการ ในปัจจุบันที่มีการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนว
ใหม่มาปฏิบัติและบังคับใช้ในส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและแนวทาง
ในการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ การบริหารกระทรวง
โดยการจัดกลุ่มภารกิจ การจัดทำยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด การจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
(E-Procurement) และระบบงบประมาณแบบ GFMS เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่นำมาใช้เพื่อให้
การจัดบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากแต่การบริหารงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นโดยมากแล้วยังไม่ทันสมัย และยังคงไม่ทันกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการ
และวิธีการปฏิบัติงานดังกล่าว

5.5 ความรู้ความเข้าใจของประชาชนและบทบาทของภาคประชาสังคม ประชาชน
ในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งภารกิจที่ท้องถิ่นรับถ่ายโอนมาจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะ
อย่างยิ่ง ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล ทั้งนี้ ในส่วนของภาครัฐบาล
และท้องถิ่นเองนั้นยังขาดระบบการสร้างความรู้ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
ได้ทราบถึงภารกิจและความรับผิดชอบของส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

การศึกษาของค์การทั้งในภาครัฐและเอกชนเป็นที่ยอมรับกันว่า องค์การเป็นหน่วยงานที่มีชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ซึ่งองค์การแต่ละองค์การนั้นจะมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพขององค์การเฉพาะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ และไม่มีองค์การใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง แม้ว่าจะเป็นองค์การที่ทำหน้าที่เหมือนกัน เช่น ธนาคาร โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล หรือแม้แต่องค์การในสังกัดเดียวกันก็ตาม เช่น สำนักงานอำเภอของแต่ละจังหวัด ซึ่งลักษณะเฉพาะขององค์การที่เป็นบุคลิกหรือนิสัยขององค์การเหล่านี้เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ซึ่งในทางการบริหารเชื่อกันว่า วัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน จะส่งผลทำให้คุณภาพผลงานขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน กล่าวคือ วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลงานสมรรถนะขององค์การ และสามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้ ทำให้องค์การจำนวนมากจึงพยายามที่จะสร้างวัฒนธรรมของตนเอง รวมถึงแสวงหาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตน เพื่อสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้น และมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายมุมมอง เช่น

Schein (1992) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การหมายถึงรูปแบบของข้อสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีมองที่ตีความคิดที่ดีและการสร้างความรู้สึที่ดีที่ถูกต้องในหมู่สมาชิกของค์การที่ได้สั่งสมมาในอดีตจากประสบการณ์ที่ได้มาจากการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวขององค์การต่อภายนอกและการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในและมีการถ่ายทอดข้อสมมติฐานพื้นฐานดังกล่าวสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ

Peter and Waterman (1982) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงค่านิยมร่วมที่มีลักษณะเด่น ช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกขององค์การไว้ด้วยกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสื่อสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น คำขวัญ สัญลักษณ์ ตำนาน นิทาน เรื่องสั้น เป็นต้น

Gordon and et al (1990) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานของกลุ่ม โดยที่วัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลรู้ว่าเขาจะต้องทำอะไรและต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร

จากการให้ความหมายของนักวิชาการพบว่า ลักษณะร่วมของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวถึงจะมีลักษณะเป็นค่านิยมร่วม และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึง วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะก่อให้เกิดความผูกพันและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ช่วยให้สมาชิกมีการปรับตัวที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงมีการประพฤติปฏิบัติตัว อย่าง ได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกัน และสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงระบบความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์กรที่คนทำงานอยู่นั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นวิวัฒนาการที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน และปรากฏออกมาในรูปของความเชื่อ สัญลักษณ์ คำบอกเล่า ฯลฯ ทั้งนี้ วัฒนธรรมในแต่ละองค์กรนั้นจะมีความแตกต่างกันซึ่งเนื่องมาจากปรากฏการณ์ ความเชื่อที่เกิดขึ้นในองค์กรหนึ่งอาจไม่เกิดขึ้น ในอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ และวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละแห่งจะถูกกำหนดด้วยปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพการแข่งขัน วัฒนธรรมทางสังคมขององค์กรนั้น ๆ หรือบุคคลหรือภาวะผู้นำขององค์กร เป็นต้น

1.2 ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

Greert (1990 : 180) เปรียบเทียบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นชั้นๆ เหมือนกับหัวหอมเปลือกชั้นนอกเห็นและมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุดเปลือกชั้นในสุดสังเกตเห็นได้ยาก และเป็นชั้นที่มีการเปลี่ยนแปลงยากที่สุดซึ่งประกอบด้วย 1) สัญลักษณ์ (Symbols) หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้แทนความคิดความรู้สึกของสมาชิกและเป็นที่เข้าใจกันเฉพาะสมาชิกขององค์กรเท่านั้น เช่น วัตถุสิ่งของต่างๆ คำพูดการกระทำเครื่องหมาย เป็นต้น 2) วีรบุรุษ (Heroes) หมายถึง บุคคลทั้งที่มีชีวิตอยู่และเสียชีวิตแล้วทั้งที่มีตัวตนและเกิดจากจินตนาการที่สมาชิกในองค์กรให้ความยกย่องนับถือและยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติเช่นการประพฤติตัวเป็นคนดีความขยัน เป็นต้น 3) ธรรมเนียมปฏิบัติ (Rituals) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกเห็นพ้องร่วมกันว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเนื่องจากจะช่วยสร้างเสริมค่านิยมร่วมและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบเช่นการทักทายการให้ความเคารพผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งทั้ง 3 ข้อ ข้างต้นเราสามารถเรียกรวมกันว่าเป็นวิถีปฏิบัติ (Practice) ซึ่งเป็นสิ่งที่เราปฏิบัติเป็นกิจวัตรสามารถสังเกตเห็นได้ง่ายใน

องค์การและ 4) ส่วนสุดท้ายคือส่วนของค่านิยม (Values) ซึ่งเป็นแกนในของหัวหอมเป็นเสมือนปรัชญาหลักขององค์การ (Philosophy) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นและถือว่าเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์การ Schein (1990 ; อ้างถึงในทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2546 : 200) ได้เสนอการแบ่งลักษณะของระดับวัฒนธรรมองค์การ (Level of Culture) เอาไว้ 3 ระดับ ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ Greert Hofstede โดย Schein ได้ทำการจัดกลุ่มใหม่ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifact) เป็นสิ่งที่เห็นได้อย่างเด่นชัดเทียบได้กับ Symbols และ Heroes ในส่วนที่ 2 เป็นเรื่องค่านิยม (Values) ได้แก่ เรื่องปรัชญาวิสัยทัศน์ขององค์การเทียบได้กับ Values ส่วนที่ 3 เป็นส่วนของฐานคติ (Assumption) ซึ่งเป็นเรื่องของวิธีการปฏิบัติ วิธีคิดและวิธีการทำงานซึ่งคล้ายกับส่วนที่เป็น Rituals แต่ Schein มองว่าฐานคติเป็นส่วนลึกกว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้นำมาสู่การประพดปฏิบัติของคนในองค์การให้เข้าไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น ในการบริหารงานขององค์การจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ่งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่เอื้อประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน จนกระทั่งส่งเสริมให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

Deal and Kennedy (1982) ที่ได้ศึกษาในมุมมองที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การทั้ง 2 ปัจจัย คือ ความเสี่ยง (Risk) และความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำมากำหนดประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ดังรูป

สูง	Tough-guy culture คนใจร้อน	Bet-your company culture การเดิมพันด้วยบริษัท
ความเสี่ยง (Risk)	Work hard-play hard การทำงานหนัก เล่นหนัก	Process culture กระบวนการ

ความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ต่ำ

แผนภาพที่ 3 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ
ที่มา : Deal and Kennedy (1982)

จากตารางสามารถพบว่า ความเสี่ยง (Risk) และความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มี 2 ทิศทาง คือ สูงกับต่ำ จึงทำให้สามารถแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบคนใจร้อน (Tough-guy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยง (Risk) และความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อยู่ในระดับสูงทั้งคู่ ซึ่งพบว่าทำให้เกิดการเจริญเติบโตหรือเสื่อมถอยอย่างรวดเร็ว องค์การจะสนับสนุนสมาชิกที่ชอบเสี่ยงและมีค่านิยมในการแข่งขัน ดังนั้น สมาชิกในองค์การมักจะต้องเป็นคนชอบการแข่งขันและทำงานในเชิงรุก ประเภทขององค์การที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ บริษัทก่อสร้าง กิจการเครื่องสำอาง กิจการโฆษณา งานที่ปรึกษา งานบันเทิง ซึ่งการทำงานต้องแข่งกับเวลา และอาจเกิดสำเร็จหรือล้มเหลวในงานได้ตลอดเวลา
2. วัฒนธรรมแบบงานหนักและรักสนุก (Work Hard-play Hard) เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยง (Risk) อยู่ในระดับต่ำ แต่ความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อยู่ในระดับสูง เป็นวัฒนธรรมที่คนทำงานแบบเอาจริงเอาจังกับการทำงาน ขณะเดียวกันก็สนุกสนานหรือเล่นอย่างเต็มที่ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้พนักงานมักมีความเป็นกันเอง ชอบพบปะผู้คน และมีความสุขสนุกสนาน ดังนั้น สมาชิกในองค์การมักจะต้องเป็นคนที่ชอบทำงานหนักและรักสนุก ประเภทขององค์การที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ ธุรกิจการขาย ธุรกิจคอมพิวเตอร์ บริษัทแบบ Franchises ซึ่งต้องมีการพบปะสังสรรค์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา
3. วัฒนธรรมการเดิมพันด้วยบริษัท (Bet-your Company Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยง (Risk) อยู่ในระดับสูง แต่ความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อยู่ในระดับต่ำ เป็นวัฒนธรรมที่มีการตัดสินใจช้า และอาจแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ไม่ทันเวลา จึงอาจทำให้องค์การล้มเหลวได้ การตัดสินใจเปรียบเสมือนการนำองค์การไปเดิมพัน การตัดสินใจจึงต้องใช้เวลามาก เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ดังนั้น สมาชิกในองค์การมักจะต้องเป็นคนที่อดทน รอบคอบ และพึ่งพาอาศัยกัน ประเภทขององค์การที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ องค์การธุรกิจที่มีขนาดใหญ่ บริษัทน้ำมัน บริษัทอากาศยาน บริษัทออกแบบคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ กองทัพ เป็นต้น
4. วัฒนธรรมแบบกระบวนการ (Process Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยง (Risk) และความเร็วในการได้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อยู่ในระดับต่ำทั้งคู่ ทำให้เป็นวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงต่ำและตัดสินใจช้า เปรียบเสมือนกับการทำงานของระบบราชการ ดังนั้น สมาชิกขององค์การมักจะต้องเป็นคนที่เน้นกระบวนการในการทำงาน โดยการทำงานทุกอย่างมีกฎกติกา และลำดับขั้นตอนเป็นกระบวนการในการปฏิบัติไว้ให้ชัดเจน ประเภทขององค์การที่เหมาะสมกับ

วัฒนธรรมประเภทนี้ ได้แก่ หน่วยงานในระบบราชการ หน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน องค์การแบบ Bureaucracy เป็นต้น

Cameron and Quinn (1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับมิติองค์ประกอบทางวัฒนธรรม องค์การที่คาดกันว่าจะส่งเสริมให้องค์การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งซึ่ง องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านั้น ได้แก่คุณลักษณะเด่นขององค์การ (Dominant Characteristics) คุณลักษณะของผู้นำองค์การ (Organizational Leadership) การบริหารงานบุคลากร (Managements of Employees) ตัวประสานองค์การ (Organizational Glue) บุทธวิธีที่ใช้ (Strategic Emphases) และเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Criteria of Success) ผลจากการศึกษาได้นำไปสู่การแบ่งวัฒนธรรม องค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่เน้นในเรื่องความสัมพันธ์ลักษณะเด่นขององค์การเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่สมาชิกขององค์การ ทุกคนมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกันผู้นำในองค์การเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แก่สมาชิกขององค์การผู้นำเน้นการทำงานเป็นทีมมีการตัดสินใจร่วมกันสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูงความสำเร็จจึงวัดได้จากการพัฒนาคนการทำงานเป็นทีมและการเอื้ออาทร
2. วัฒนธรรมองค์การแบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและความกล้าตัดสินใจผู้นำเป็นคนกล้าตัดสินใจ การบริหารงานเน้นให้สมาชิกขององค์การกล้าตัดสินใจสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้อิสรภาพเกณฑ์ วัดความสำเร็จคือนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานที่เกิดขึ้น
3. วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นในเรื่อง ความสำเร็จของงานเป็นหลักสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่มักจะชอบการแข่งขันในการทำงาน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้มีเหตุมีผลดำเนินการในเชิงรุกเกณฑ์วัดความสำเร็จคือความสำเร็จหรือชัยชนะ ในการครอบครองตลาด
4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นใน เรื่องการมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์การเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารจะเน้นความมั่นคงของสมาชิกเน้นการยอมรับตามคำสั่งเน้น การปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นเกณฑ์กำหนดความสำเร็จ คือ การมีระบบงานที่เชื่อถือได้

การวัดเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมรังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 109-110) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม กรณีปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดเครื่องมือเครื่องวัด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยมาก น้อย พอประมาณ มาก และมากที่สุด

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 111) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดและช่วยให้การทำงานบรรลุผลได้มากที่สุด เพราะช่วยให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน

บินโด กาญจนสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแห่งการบริหารของชาลส์ เฮนรี่ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) มีเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลมักกะสันเป็นประชากรในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเฮ็นรี่ เป็นแนวคิดที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าเหมาะสมมากที่สุดในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบพอพลโล และ วัฒนธรรมองค์การแบบซีอุส โดยมีวัฒนธรรมองค์การแบบคิโอนิซุส เป็นแนวคิดที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะงานของสถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในระดับสูง ทำให้วัฒนธรรมองค์การแบบเฮ็นรี่ เหมาะสมมากที่สุดในการปฏิบัติงานซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเลือกสร้างวัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบให้เหมาะสมกับลักษณะของการทำงานของแต่ละองค์กร ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นมากที่สุดในการทำงาน

ไชย หว่างสิงห์ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การขององค์กรภาครัฐ และปัญหาของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร ตามกรอบแนวคิดของคูมาร์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร (Document Analysis) ที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การใน

องค์การภาครัฐ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การที่มาจากระบบราชการทหาร ได้แก่ วัฒนธรรมการยึดมั่นในระบบอาวุโส วัฒนธรรมการสั่งการ วัฒนธรรมการให้รางวัลสำหรับผู้กระทำความดี และ วัฒนธรรมความซบซึ้งของเอกสาร วัฒนธรรมองค์การแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมการทำงานด้วยตนเอง วัฒนธรรมการพึ่งพาผู้นำและวัฒนธรรมข้าราชการเป็นนาย สำหรับปัญหาในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ ระบบการบริหารจัดการ ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การช่วยราชการ ตำแหน่งประจำ หลักเกณฑ์การให้บำเหน็จ การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการฝึกอบรม รวมถึงการกำหนดแนวทางในการรับราชการและบุคลากร

พลภัทร ช่างสากล (2558 : 267) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผล การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เทศบาลตำบลเป็นองค์การขนาดเล็ก แบ่งโครงสร้างเป็นสำนัก กอง ฝ่าย ไว้อย่างชัดเจน จึงง่ายต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานมีส่วนร่วมของทุกคน มีความสนใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ การทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมของพนักงานเป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์การ

สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553 : 142) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ และความต้องการของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า มิตินิยมหลักของอำนาจ คือหัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องเสนอแนะมากขึ้น หัวหน้ามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย

อนุมาต คະສິທອງ (2552 : 91-92) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดสกลนคร พบว่า ลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการจังหวัดสกลนครในหน่วยงานที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์การในเรื่องการเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบระบบราชการ วัฒนธรรมแบบการปรับตัวและวัฒนธรรมแบบเน้นภารกิจ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การในระดับสูง

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวความคิดของ (Handy,1978) จึงสามารถสรุปได้ว่า

1. วัฒนธรรมองค์การแบบอำนาจและความเข้มแข็งเป็นแบบหัวหน้าเผ่าสมัยโบราณ หรือวัฒนธรรมแบบเชื่อผู้นำชาติพันธุ์

2. วัฒนธรรมแบบระบบราชการใช้ระเบียบและการปกครอง ชอบใช้ความถูกต้องตามกฎกติกาในการบริหาร

3. วัฒนธรรมแบบทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มองว่าการบริหารงานจัดการ ไม่เน้นกฎระเบียบและยึดถือตัวบุคคล ทำให้ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่นสูงและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

4. วัฒนธรรมแบบเน้นการผ่อนคลายกฎระเบียบ ในการทำงานชอบความเป็นอิสระ แต่จะเน้นคุณภาพของผลงานที่ดีเยี่ยมเท่านั้น วัฒนธรรมขององค์การแบบนี้ มักจะคอยสนับสนุนในสิ่งที่จำเป็นแก่สมาชิก เพื่อการบรรลุเป้าหมายการทำงาน

ดังนั้น จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงหมายถึง วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ซึ่งมีการทำงานเป็นทีม มีหลักการบริหารจัดการในทิศทางและ เป้าหมายร่วมกัน สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ วางแผนปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2. ปัจจัยด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ

ปัจจัยการบังคับใช้ นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจอาจกล่าวได้ว่า นโยบายขององค์การถือว่ามีผลสำคัญต่อผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างมาก เพราะเป็นแนวทางที่ช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น การพิจารณาถึงลักษณะของการนำนโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจไปปฏิบัติ จึงมีความสำคัญต่อผลสำเร็จ สำหรับในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการนำนโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ซึ่งเป็นการดำเนินงานโดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับการศึกษาดังนี้

2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วเรศ จันทศร (2556 : 16-18) ได้กล่าวไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่ศึกษาว่าองค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งมวลปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

Pressman and Wildavsky (1973) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ระดับการเกิดขึ้นของผลนโยบายที่คาดคะเนไว้ และเป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้ กับการปฏิบัติทั้งหลายที่มุ่งไปสู่การกระทำให้บรรลุผล ความสามารถที่จะจัดการ และประสานสิ่งที่จะเกิดขึ้นมาภายหลังในลักษณะที่เป็นลูกโซ่เชิงสาเหตุและผลเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา

Van Meter and Van Horn (1975 : 447) ได้ให้คำนิยามว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายความว่า การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จากการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว

Sabatier and Mazmanian (1980 : 538-560) ได้ให้คำนิยามว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำนโยบายพื้นฐานทั่วไป กฎหมาย คำสั่งของรัฐบาลมติคณะรัฐมนตรี หรือ คำพิพากษาของศาลไปดำเนินการให้บรรลุผล

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดยรัฐบาลและหรือเอกชนเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า จากการตัดสินใจนโยบาย

2.2 ระดับของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัย การนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ Pual Berman (อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร. 2556 : 37- 43) ในปี 1978 เรื่อง The Study of Macro and Micro-Implementation ที่ได้ให้ทรรศนะว่า ปัญหาของ การนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนมากมักจะเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์จากสถาบันต่าง ๆ ที่รับผิดชอบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้เสนอกรอบการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติในสองระดับ คือ 1) การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro-Implementation) และ 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro-Implementation) ดังเห็นได้จากนโยบายทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการบริการของรัฐไปยังประชาชน ซึ่งจะพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค เป็นวิธีการที่รัฐบาลจะต้องใช้ในการบริหารนโยบาย เพื่อให้หน่วยปฏิบัติในระดับท้องถิ่น (Local Micro-Implementation) ปฏิบัติตามแนวทางที่รัฐบาลต้องการ ซึ่งวิธีการที่หน่วยปฏิบัติจะปรับเปลี่ยนและดำเนินการตามนโยบายตามวิถีทางของตนเอง เรียกว่าการนำนโยบายปฏิบัติในระดับจุลภาค ดังนั้นการกำหนดนโยบายจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบเนื่องจาก 1) การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคไม่อาจจะหลีกเลี่ยงเงื่อนไขทางการเมือง 2) รัฐบาลกลางมีข้อจำกัดในการสร้างอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติในระดับท้องถิ่นเพราะอำนาจที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับท้องถิ่น และ 3) การนำนโยบายไปปฏิบัติใน

ระดับจุลภาคจะขาดประสิทธิภาพ ถ้าไม่สามารถปรับกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งไม่สามารถพยากรณ์หรือควบคุมจากหน่วยงานภายนอกได้

ในการศึกษาครั้งนี้ จะกล่าวถึงเฉพาะการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค โดยเริ่มต้นจากการที่หน่วยงานระดับล่างรับนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการมาจากส่วนกลาง แล้วนำนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการนั้น มาปรับเปลี่ยนให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยต้องอาศัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในแต่ละหน่วยงานเดิมก่อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำได้ยาก เพราะความเป็นจริงแล้ว เมื่อหน่วยงานระดับต่าง ๆ ได้รับนโยบายมาแล้ว ก็จะพยายามทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการให้เข้ากับสภาพเดิมของตนโดยอัตโนมัติ กล่าวคือจะไม่พยายามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากเดิมมากไปนัก ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค นอกจากนี้ การนำนโยบายมาปฏิบัติในระดับจุลภาคยังคงมีการประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงานเจ้าของโครงการ (ที่ได้รับนโยบายจากรัฐบาล) กับองค์กรระดับล่างที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเบอร์แมนเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า การปรับตัวเข้าหากันและกัน (Mutual Adaptation) สิ่งที่สำคัญอีกประการในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ได้แก่ กระบวนการปรับตัวนั้นจะต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเช่นกัน ลำดับขั้นตอนการตัดสินใจดังกล่าวจะเรียกว่า Path of Micro-Implementation ซึ่ง ปัจจัยนำเข้า ของระบบการปฏิบัติในระดับล่างนั้นจะถูกแปลงให้เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการตัดสินใจที่ต่อเนื่องมาเป็นลำดับ Pual Berman (อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร. 2556 : 37-43) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค จะประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนของการระดมพลัง (Mobilization) ขั้นตอนการปฏิบัติ (Deliverer Implementation) และขั้นตอนในการสร้างความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization) หรือความต่อเนื่อง (Continuation) ในองค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการระดมพลัง ในขั้นตอนนี้ หน่วยงานในระดับล่างจะต้องดำเนินการใน
2. กิจกรรม คือ 1) การพิจารณาปรับนโยบาย และ 2) การแสวงหาความสนับสนุน ในกิจกรรมแรก หน่วยงานในระดับล่างจะพิจารณาว่านโยบายจากส่วนกลางมีความเหมาะสม มีความสำคัญเร่งด่วน ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานและสามารถสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด การตัดสินใจดังกล่าวถือว่าเป็นจุดสำคัญในการชี้ชะตาหรืออนาคตของนโยบาย หากหน่วยงานในระดับล่างเห็นว่านโยบายดังกล่าวไม่มีความสำคัญ ไม่เกี่ยวกับหน้าที่หลักของหน่วยงาน ความผูกพันของหน่วยงานในระดับล่างที่มีต่อนโยบายนั้นก็จะไม่มีอย่างไรก็ตาม ถึงแม้หน่วยงานในระดับล่างจะให้การยอมรับในนโยบายเนื่องจากเห็นว่าเป็นความสำคัญเร่งด่วน และตรงกับเป้าหมายของหน่วยงาน แต่ก็ไม่เป็นการประกันต่อความสำเร็จของนโยบายนั้นในระยะ

ยาว ดังนั้น ในขั้นการระดมพลังนี้ กิจกรรมที่สองซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความสนับสนุน ส่วนตัวจากสมาชิกในหน่วยงาน ตลอดจนบุคคลสำคัญหรือองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในท้องถิ่นมาเข้าร่วมกัน ออกแบบหรือกำหนดโครงการของท้องถิ่นที่จะจัดทำเสียตั้งแต่เมืองแรก มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการสร้างความสำเร็จและความต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2. ขั้นการปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือโครงการที่ได้มีการยอมรับแล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริง ในขั้นนี้จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ ตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง ซึ่งในบางกรณี ผู้ปฏิบัติอาจทำการตัดสินใจ หรือกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานประจำขึ้น หรืออาจนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้ามาใช้เพื่อทำให้เกิด การปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันของการทำงานหรือความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมการ ตัดสินใจของผู้ปฏิบัติในระดับล่างจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติแต่ละบุคคล ลักษณะของ การปฏิบัติหรือการให้บริการจึงไม่มีทางที่จะทำให้เป็นแบบฉบับเดียวกันได้ โดยเฉพาะในนโยบาย ด้านการบริการสังคมผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยตรงด้วยแล้ว ผู้ปฏิบัติย่อมจะมี ดุลยพินิจในการบริหารอย่างมากจนผู้บังคับบัญชาไม่สามารถทำการควบคุมได้ ดังนั้น การสร้าง ความสำเร็จของการปฏิบัติให้เกิดขึ้น จึงขึ้นอยู่กับ การแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการหรือของสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ ในแต่ละ ช่วงเวลา อีกทั้งหน่วยงานระดับล่างยังจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติระดับ ล่างให้เข้ากับนโยบายอีกด้วย

ทั้งนี้ Pual Berman ได้กล่าวสรุปถึงรูปแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติในขั้นตอนนี้ไว้ 3 รูปแบบ คือ 1) ไม่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Non Implementation) หมายถึง ไม่มีการปรับใช้ นโยบาย แผนงานหรือ โครงการในการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ 2) การยอมรับสภาพ การปฏิบัติ (Cooptation) หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติเหมือนกัน แต่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ นำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน หรือข้อจำกัดอื่น ๆ จึงอาจจะทำให้ การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการดำเนินงานที่วางไว้แต่แรก เช่น การดำเนินการนโยบายปราบปรามยาบ้าอาจไม่สามารถนำไปใช้ปราบปรามยาบ้าได้ทุกพื้นที่ เนื่องจากบางพื้นที่ไม่ได้มีปัญหาการแพร่กระจายของยาบ้า แต่อาจมีปัญหาการแพร่กระจายของยา เสพติดชนิดอื่น ทำให้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติของนโยบายที่วางไว้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ นั้นเป็นต้นและ 3) การเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ (Technological Learning) หมายถึง ไม่มีการนำนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการมาใช้ถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมแล้วก็ตาม เช่น โครงการอินเตอร์เน็ตตำบล ประสบผลสำเร็จเพียงแต่มีการติดตั้งอินเตอร์เน็ตตำบลต่าง ๆ

ของประเทศ แต่ย้งถือว่านโยบายไม่บรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ เพราะยังไม่มีการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อพื้นที่อย่างแท้จริง เป็นต้น

3. ขั้นตอนการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่องในขั้นตอนนี้ได้กล่าวถึงความสำเร็จหรือผลลัพธ์ในระยะยาวของนโยบายใด ๆ ก็ตามจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าหากนโยบายนั้นไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Continuation) โดยผู้ปฏิบัติ ถึงแม้ว่าระยะเวลาที่นโยบายนั้นจะได้สิ้นสุดลงแล้ว แต่ยังคงต้องมีการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อไปอย่างต่อเนื่อง หมายความว่านโยบายนั้นจะต้องถูกปรับเปลี่ยนและได้รับการยอมรับเป็นหน้าที่ประจำวัน (Routinizations) ของผู้ปฏิบัติด้วย ขั้นตอนนี้จึงถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากอีกขั้นตอนหนึ่ง เนื่องจากมีนโยบายเป็นจำนวนมากที่หน่วยปฏิบัติในระดับต่างมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติแต่ในช่วงระยะเวลาอันสั้น ในเวลาต่อมาเมื่อรัฐบาลเลิกให้ความสนใจหรือเลิกให้งบประมาณ หน่วยงานระดับต่างก็มักจะเลิกปฏิบัติตามนโยบายนั้น ฉะนั้น การสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้เกี่ยวข้องต้องหาทางทำให้การปฏิบัติตามขั้นตอนที่สองสืบทอดมาสู่ขั้นตอนที่สาม คือการสร้างความเป็นปึกแผ่นเชิงสถาบัน (Institutionalization) หรือความต่อเนื่องในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นกับนโยบายนั้นให้ได้ ยกตัวอย่างเช่น โครงการอาหารกลางวันของเด็กนักเรียนในช่วงแรก ๆ ได้มีการเชิญพ่อแม่ และผู้ปกครองมาช่วยกันทำอาหารกลางวันให้เด็ก ซึ่งโครงการนี้ได้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมานาน ต่อมาโรงเรียนจึงจัดตั้งแผนกโภชนาการขึ้นมาในโรงเรียน ถือว่าเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นเชิงสถาบันขึ้น อย่างไรก็ตามปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลให้เกิดอย่างต่อเนื่องนี้ อาจกล่าวได้ว่าจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษากันอย่างลึกซึ้งซึ่งขึ้นไปทั้งในแง่ความแตกต่างกันในประเภทของนโยบายพื้นที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อมอย่างละเอียดรอบคอบต่อไป

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 115-116) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ มีความสำคัญทุกขั้นตอน ทั้งขั้นการระดมพลัง การหาแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติ และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมากที่สุด สอดคล้องกันทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

กมลพร กัลยาณมิตร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัดนนทบุรี ของคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชน คือ วัตถุประสงค์ของนโยบายและกรอบแผนงาน ทรัพยากรในการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชน และในส่วนของประชาชนที่เข้าร่วม โครงการฯ คือ ระบบกลไกสนับสนุน ขั้นตอน

การดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน และความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ (2) ผลสำเร็จของการนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ของคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชน อันดับ 1 คือ ประชาชนและครอบครัวสามารถพึ่งตนเองได้ รองลงมา คือ ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ และประชาชนมีศักยภาพภายใต้วิถีชุมชน และในส่วนของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการอยู่ดีมีสุข อันดับ 1 คือ ประชาชนและครอบครัวสามารถพึ่งตนเองได้ รองลงมา คือ ประชาชนมีศักยภาพภายใต้วิถีชุมชน และประชาชนเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ (3) ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ของคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความหลากหลายของกรอบแผนงานเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนให้ทุกแผนงาน ดำเนินไปพร้อมกัน การกำหนดระยะเวลาในการเสนอโครงการภายใน 1 เดือน เป็นระยะเวลาที่น้อยเกินกว่าที่จะวางแผนโครงการได้อย่างครอบคลุมงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอต่อความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชนการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้าส่งผลกระทบต่อโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบายมีขอบเขตที่กว้างเกินไปทำให้ยากต่อการปฏิบัติตาม อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ คณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินโครงการ และอยู่ในระดับไม่มีปัญหา ได้แก่ คณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชนมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ การประสานงานระหว่างประชาชน กับคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชน มีความยุ่งยาก และในส่วนของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการฯ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการเสนอโครงการภายใน 1 เดือน เป็นระยะเวลาที่น้อยเกินกว่าที่จะวางแผนโครงการได้อย่างครอบคลุมงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอต่อความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชนการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้าส่งผลกระทบต่อโครงการอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การประสานงานระหว่างประชาชนกับคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชนมีความยุ่งยากคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินโครงการและอยู่ในระดับไม่มีปัญหา ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบายมีขอบเขตที่กว้างเกินไปทำให้ยากต่อการปฏิบัติตาม ความหลากหลายของกรอบแผนงาน เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนให้ทุกแผนงานดำเนินไปพร้อมกันคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชน มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการ (4) ตัวแบบ (Model) ที่เหมาะสมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ได้รับผลสำเร็จ ควรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของนโยบายและกรอบแผนงาน ทรัพยากรในการดำเนินงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน ระบบกลไกสนับสนุน และความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติข้อเสนอแนะต่อแนวทางการนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ เพิ่มงบประมาณในการดำเนินโครงการ เพิ่มระยะเวลาในการดำเนินโครงการ จัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาในระดับอำเภอ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ส่งเสริม

ความรู้ความเข้าใจในการเข้าร่วมโครงการ และจัดหาสถานที่ดำเนินโครงการที่เหมาะสม ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินการสานต่อนโยบายนี้ในรัฐบาลต่อไป เพื่อความต่อเนื่อง และต่อขยายผลของการดำเนินการให้กว้างขึ้น

กฤษฎา จันทร์เจริญ (2545) ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ 2) ระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ และ 3) เพื่ออธิบายปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า อบต. มีศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ และโครงสร้างทางการบริหารงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม อีกด้วย

ปริญญา ศรีอภัยทองและสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2555 : 95-96) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีในประเทศไทย พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเทศบาลที่ดีมีความเหมาะสมมากที่สุด ได้แก่ การนําคํากับดูแลเทศบาล โดยองค์การของตนเอง เป็นรูปแบบที่มีแนวคิดของการปกครองตนเองที่เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นได้จัดตั้งโครงสร้างระบบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นของตนเอง โดยตนเองและเพื่อตนเอง มีอิสระในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่และสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองต่อปัญหาและความจำเป็นภายในชุมชนของตนเอง ภายใต้อำนาจของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประเด็นสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงจุดเด่นของรูปแบบกำกับดูแลเทศบาล โดยองค์การของตนเอง คือเป็นรูปแบบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจ กลไกการตรวจสอบได้โดยตรง ซึ่งทำให้กลไกการตรวจสอบสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ตรงจุด ทั้งนี้จึงทำให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดียิ่งขึ้น แต่รูปแบบการบริหารจัดการมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบการกำกับดูแลเทศบาลโดยระบบคุณภาพ เป็นรูปแบบที่มีแนวคิดของการบริหารจัดการควบคุมกำกับภาครัฐสมัยใหม่ที่เป็นบูรณาการแบบแผนควบคุม การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการท้องถิ่น

2.4 นโยบายโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ

กล่าวได้ว่า นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดย อบต. เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการถ่ายโอนภารกิจทั้ง 6 ด้าน และเพื่อสนับสนุนให้ภารกิจนั้นสามารถดำเนินการได้โดยง่าย ดังนั้น ผู้บริหารของ อบต. จำเป็นต้องเลือกแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในแต่ละขั้นตอน สำหรับการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน (รังสรรค์ อินทจันทร์ (2552 : 58) การวิจัยครั้งนี้ นำ ปัจจัยด้านการบังคับใช้ นโยบายการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งมีหมายถึงการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ มีแนวทางการปฏิบัติโดยแสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาคนในท้องถิ่น มนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าต่อประชาชนในท้องถิ่น มีบทบาทต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจให้มีความมั่นคงและสร้างสรรค์ให้มีความเจริญเติบโต

3.1 แนวคิด หลักการและความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ศศกร ไชยคำหาญ (2550 : 70-81) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อผลงานขององค์กรและเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากรที่ปรารถนาที่จะได้รับ โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันถือเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องเข้าใจกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และงานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

ลือชัย จันทร์โรปี (2546 : 10) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็น ผู้รอบรู้ ต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ คือ ให้มีบุคลากรมีความรู้ มีความเข้าใจ เกิดทักษะที่ชำนาญ รวมถึงให้มีเจตคติที่ดี เพื่อนำไปสู่หนทางที่ดีกว่า เป็นการสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่เรียนรู้ เพิ่มประสบการณ์เชื่อมโยงการพัฒนาตนเองเข้ากับองค์กร

พิชญภา ยืนยาว (2552 : 79) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสถาบันอุดมศึกษา สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ต้องเร่งรัดจัดให้มีขึ้น เพราะเป็นที่แน่ชัดแล้วว่า ประเทศต่าง ๆ ในโลก ต้องก็เคยผ่านวิกฤตทางเศรษฐกิจมาแล้วและ บทเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การที่ละเลยในเรื่องการพัฒนาคน โดยแต่เดิมมุ่งที่จะพัฒนาในด้านการผลิต การตลาด หรือการพัฒนาสินค้า จนเป็นที่กระช้ำงัดได้ว่า คนนั้น คือ ผู้สร้างทุกสิ่งทุกอย่าง และด้วยเหตุที่สภาพแวดล้อมของโลกได้หมุนเวียน มีการพัฒนาการไปอย่างที่ทำสิ้นสุดมิได้ ถ้าบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน แต่ไม่สามารถหมุนตามระบบของโลกได้ นั่นหมายความว่า ได้เกิดการหยุดนิ่งทันที สำหรับประเทศไทย ได้เกิดเหตุการณ์วิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่สถานประกอบการบางแห่งกลับละเลยพัฒนาคน เพราะพิจารณาว่าเป็นการสิ้นเปลืองและเป็นสิ่งที่ลด ภาระค่าใช้จ่ายได้ดี ซึ่งนั่นเป็นมุมมองที่เสี่ยงต่อการอยู่รอดขององค์กร ต้องสร้างคนให้มีความสามารถเพิ่มพูนให้มากที่สุด ทันสมัยต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยี ให้มีความสามารถหลากหลาย ได้มากเท่าใดก็จะเป็นข้อได้เปรียบขององค์กรหรือสังคมนั้นทันที

การพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า การที่องค์กรจะกระทำการกิจต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพใน ปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น บุคลากรจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะ บุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรการบริหารงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ กำหนด วิธีการทำงาน ซึ่ง ดิน ปรัชญพฤษดิ์ (2550 : 56) ได้กล่าวไว้ว่า หากองค์กรสามารถมีหรือทำให้มี ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพได้แล้วก็จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรอื่น ๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามไปด้วย และสามารถนำจะองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือความล้มเหลว สำหรับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน ได้นำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) เข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อช่วยให้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงาน ก.พ. 2548) โดยสำนักงาน ก.พ. คาดหวังว่า โมเดลสมรรถนะจะช่วยข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุ เป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิด ประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นต่อบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนา จะทำให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบหลักเกณฑ์ และเทคนิคการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนางค์กร พัฒนาสังคม และประเทศชาติ ให้มีความก้าวหน้า และเป็นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในด้านการบริหาร

3.2 การวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 118) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผล

ต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดเครื่องวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยมาก น้อย พอประมาณ มาก และมากที่สุด

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 118) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ

ความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ทรัพยากรการบริหารด้านบุคลากร มีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พลภัทร ช่างสากล (2558 : 244) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การฝึกอบรมบุคลากร โดยได้เข้ารับฟังการบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำในปัจจุบัน การศึกษาของบุคลากร โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในอนาคต การพัฒนาบุคลากร โดยการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบโดยตรง มีการศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาล

ต่อลาภ อรัญวาริ (2558 : 217) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน1 พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายคือการบริการที่มีคุณภาพส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558 : 267-306) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คนต้องมีการพัฒนาตั้งแต่องค์ความรู้ คุณลักษณะของบุคลากร พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำต้องเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ ภาวะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์ และมีจิตสำนึกอาสาบริการสาธารณะ สนองตอบความต้องการของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ ข้าราชการการเมืองต้องเป็นผู้กำหนดนโยบายแผนงาน โครงการ ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เสมอภาค โปร่งใส เจตคติที่ดี ข้าราชการประจำเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ต้องเป็นคนดี มีความพร้อม มีความรู้ความสามารถ นอกจากนั้นยังพบว่า ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร อยู่ในระดับสูง

เกสร เกิดหล้า (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมด้านสมรรถนะบุคลากรของ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายการพัฒนาและบริหารกำลังคน พบว่า ข้าราชการที่มี อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความพร้อมสมรรถนะในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เรื่องกฎหมายแรงงานและการใช้กฎหมายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเรื่องความรู้เบื้องต้นด้านคอมพิวเตอร์และการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ทรัพยากรบุคคลขององค์การส่วนใหญ่ เป็นผู้แสวงหาความก้าวหน้า ทั้งในด้านหน้าที่การงานและความรู้ ดังนั้น หากองค์การมีวิธีการที่ช่วยสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะเพิ่มสูงขึ้นจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ ตามภารกิจราชการถ่ายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง การจัดให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ สร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติตามระเบียบกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีการจัดอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ

ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ มีส่วนสำคัญมากในการที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามแนวทางการถ่ายโอนภารกิจสามารถปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น งบประมาณเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่ง จึงกล่าวได้ว่า การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้นำสิ่งที่เป็นทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ การจัดการบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ (Man) การบริหารงบประมาณอย่างเพียงพอ (Money) การจัดการให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ (Material) การจัดการงานที่เหมาะสม (Management) การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Method) การจัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน (Market) กำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม (Time) มาสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหาร ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ จึงสามารถอธิบายได้ว่าเป็นกระบวนการวางแผนเกี่ยวกับตัวเลขทางการเงินขององค์กรอย่างมีระเบียบ และดำเนินการตามได้อย่างเคร่งครัด ซึ่งงบประมาณจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณจึงเป็นแผนในการใช้ทรัพยากรขององค์กรสำหรับดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นจำเป็นต้องประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร และต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้กิจการขององค์กรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนมาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับที่ปิยธิดาตรีเดช (2536) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณและการเงินว่า เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน เพราะการบริหารงานจะไม่สามารถดำเนินการไปได้ หากขาดการสนับสนุนทางการเงินที่ดีดังนั้น ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ 3 ประการดังนี้ 1) การจัดหาเงินทุนคือ การแสวงหาเงินทุนเพื่อใช้ในหน่วยงานแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะสามารถหาเงินทุนเพื่อใช้จ่ายตามต้องการได้เมื่อใดจากแหล่งใดและด้วยวิธีการใด 2) การวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงินคือการประมาณการถึงอนาคตและการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และ 3) การตัดสินใจลงทุน คือ การตัดสินใจเพื่อใช้จ่ายเงินทุนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.1 การวัดปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ

รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 118) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยมาก น้อยพอประมาณ มาก และมากที่สุด

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ

รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 174-179) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม พบว่า ทรัพยากรทางการบริหารด้านงบประมาณมีผลและสำคัญ มีความจำเป็นต่อการช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จและขับเคลื่อนการถ่ายโอนภารกิจ และสามารถทำได้โดยตรง ประเด็นตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าในการสร้างความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีงบประมาณที่พอเพียง รวมถึงการวางแผนทางการเงิน ให้เป็นระบบระเบียบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพสูงสุด

สุริย์ภรณ์ ดาวอรุณเกียรติ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งของบุคลากร โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีความแตกต่าง 1 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับเจ้าหน้าที่การเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงบประมาณ รองลงมาเป็นปัญหาด้านการกำหนดผลผลิต และการคำนวณต้นทุนการผลิต คือ ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในระบบและกระบวนการยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า หากองค์กรสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณให้บุคลากรได้แล้วจะช่วยให้บุคลากรช่วยกับหาวิธีการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558 : 305-306) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า เงิน (งบประมาณ) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ด้านการสื่อสารสาธารณะและด้าน โครงสร้างพื้นฐาน การบริหารด้านน้ำอย่าง เหมาะสมเพราะงานทุกอย่างต้องอาศัยงบประมาณอาจมากหรือน้อยแตกต่างกันไป

ต่อจาก อรัญวารี (2558 : 224-225) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหาร สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลลัพธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาการจัดทำ งบประมาณที่มุ่งผลสำเร็จของผลผลิตและผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้ ผลผลิตที่ ต้องการปริมาณราคาและคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกัน กลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมเป็นผู้ได้รับ ประโยชน์จากผลผลิตนั้น ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายทุกระดับ ตั้งแต่เป้าหมาย เชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น โดยมีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นความรับผิดชอบของผู้บริหารแทนการควบคุม รายละเอียดในการเบิกจ่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ ของตนเอง ต้องสร้างวินัยทางการเงินการคลัง จัดทำงบประมาณที่สมดุล

ดังนั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ที่เป็นทรัพยากรการบริหารที่ช่วย ให้กลไกอื่น ๆ ในระบบการบริหารมีความคล่องตัวมากขึ้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องวางแผนทางการเงินให้เป็นระบบ ระเบียบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ใน การดำเนินกิจกรรมภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา เพื่อให้ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงสามารถ สร้างประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ จึงหมายถึงการจัดทำ งบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสอดคล้องกัน การได้รับการสนับสนุนงบประมาณใน การปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ จัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กัน ของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตาม ประเมินผล การบริหารงบประมาณเป็นประจำ

5. ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียงเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรการบริหาร ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนภารกิจ ตาม นโยบายขององค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่าทรัพยากรการบริหารคือปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทุกองค์การจำเป็นต้องมีอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนที่ศึกษาและให้ความหมายที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

5.1 ความหมายของทรัพยากรการบริหาร

Simon (1947: 23) กล่าวว่าปัจจัยการบริหารเป็นเสมือนเครื่องมือสนับสนุนในจ้างบรรลุมัตถุประสงค์โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ 7 M's คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป (Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร (Message) การวัดผล (Measurement)

Greenwood (1977 : 33) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรทางการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) เพื่อช่วยให้การดำเนินกิจกรรมขององค์การบรรลุมัตถุประสงค์

Koontz (1993 : 100) กล่าวไว้ว่า การบริหารคือการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

Drucker (1999 : 141) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น โดยต้องอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสภาพองค์การ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เป็นต้น

Certo (2000 : 104) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรการบริหารควรประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Method) การตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

ดังนั้นเห็นได้ว่าแนวคิดทั้งหลายที่ได้กล่าวถึงนี้มีความสอดคล้องในทิศทางเดียวกันคือสอดคล้องกับแนวคิด 4 M's ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ทรัพยากรการบริหารอย่างน้อยควรต้องประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) นั่นเอง ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า สำเร็จทรัพยากรการบริหาร คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของกิจกรรมขององค์การบรรลุผล

ฉะนั้นการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง(Material) หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือและรวมถึงครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในการทำงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับทรัพยากรการบริหารถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนภารกิจตาม นโยบายขององค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรการบริหารหารคือปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทุกองค์การจำเป็นต้องมีอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การทำงานตามภารกิจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ ซึ่งในการบริหารองค์การจำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้ประโยชน์จากวัสดุสิ่งของ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรฐานการดำเนินงานด้านอุปกรณ์สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน สำหรับสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การทั้งนี้ ชงชัย สันติวงษ์ (2533) ได้กล่าวถึงวัสดุอุปกรณ์ว่าเป็นปัจจัยที่ต้องมีการจัดหาใช้ในการดำเนินงานขององค์การตลอดเวลาเพื่อช่วยให้การบริหารองค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรยึดหลักดังต่อไปนี้ 1) ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 2) ใช้ให้เกิดผลประโยชน์คุ้มค่า 3) ใช้อย่างประหยัดทั้งแรงงานเงิน และเวลาและ 4) ก่อนใช้วัสดุอุปกรณ์ทุกครั้งควรมีการทดลองก่อนว่าสามารถใช้ได้ดีสะดวกและเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับที่ปิยธิดาตรีเดชและศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช (2536 : 239-240) ได้กล่าวถึงวัสดุอุปกรณ์เอาไว้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด คือ ต้องจัดทำตามที่หน่วยงานที่ต้องการใช้อย่างเพียงพอและทันต่อความต้องการ ขณะเดียวกันมีการจัดซื้อจัดทำพัสดุเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เพื่อไม่ให้เป็นการระดมการเก็บพัสดุมากเกินจำเป็น นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (พัสดุ) ไว้ดังนี้ 1) การวางแผนหรือกำหนดโครงการลักษณะ โครงสร้างขนาดและระยะเวลาของแผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้นจะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการขั้นต่อไปของการบริหารพัสดุ 2) การกำหนดความต้องการ หมายถึง การประมาณความต้องการปริมาณพัสดุแต่ละรายการซึ่งควรจะใกล้เคียงกับที่จะใช้จริงมากที่สุด 3) การจัดหาหมายถึงวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งพัสดุที่ต้องการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ โดยการซื้อ การจ้างการผลิต การแลกเปลี่ยน การโอน การเช่า การยืม การรับบริจาค การเวนคืน การเกณฑ์ และการยึดทรัพย์ 4) การแจกจ่ายหมายถึงการควบคุมพัสดุโดยใช้ระบบบัญชีการเก็บรักษาการขนส่งหลังจากได้จัดหาพัสดุมาแล้วและการดำเนินการให้พัสดุนั้นถึงผู้เบิกอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การบำรุงรักษาหมายถึงการป้องกันหรือการแก้ไขเพื่อให้พัสดุอยู่ในสภาพที่ใช้

หมายถึง การป้องกันหรือการแก้ไขเพื่อให้พัสดุอยู่ในสภาพที่ใช้การได้นานที่สุด และ
(6) การจำหน่าย หมายถึง การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับพัสดุและครุภัณฑ์ที่ชำรุดใช้
การไม่ได้เนื่องจากเสื่อมสภาพ ล้าสมัย หรือสูญหายกรณีต่าง ๆ โดยการตัดยอดบัญชีในความ
ควบคุมและดำเนินการขาย แลกเปลี่ยน ทำลายหรือโอนให้เข้ากับหน่วยงานอื่น

5.2 การวัดปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 118) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า
การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุด ไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยมาก น้อย
พอประมาณ มาก และมากที่สุด

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

จากการศึกษางานวิจัยที่ รัชนี ตระกูลวิจิตร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินผล
การดำเนินงานของงานพัสดุ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินผลการดำเนินงาน
ของงานพัสดุ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และเพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของงานพัสดุ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้าน โครงสร้างและระบบงาน และด้านความพร้อมมีผล
ต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พัสดุด้านกระบวนการ
ทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุส่วนใหญ่ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ
พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และสำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่พัสดุ
เห็นว่า สถานที่จัดเก็บพัสดุไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย รวมถึงมีการก้าวก่ายหน้าที่กัน
ผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจในงานพัสดุ และงานพัสดุมีกฎระเบียบมาก

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า
การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดนครปฐม สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของเป็นทรัพยากรการบริหารที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนิน
กิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องวางแผนการใช้วัตถุประสงค์ของให้เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบ
ได้ง่าย เพื่อช่วยให้ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
ไว้และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ต่อลาภ อรัญวาริ (2558 : 218) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดการจัดบริการ
สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า
วัตถุประสงค์หมายถึงเครื่องจักรเครื่องมือ รวมถึงอาคารสถานที่ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดบริการ

สาธารณชนในท้องถิ่นและการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีสภาพการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558 : 305 -307) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า วัตถุประสงค์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารและใช้ในการปฏิบัติงาน สื่อสารออนไลน์ ความถนัดหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ เช่นอินเทอร์เน็ตตำบล อินเทอร์เน็ตหมู่บ้าน ใช้สื่อสารสารสนเทศทุกอย่างให้เกิดประสิทธิภาพ สนับสนุนด้านงบประมาณด้านการสื่อสารสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนหรือชุมชนในเขตของตนเอง ยังมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร องค์กรใดมีการสื่อสารที่ดีมีความเข้าใจง่ายและสื่อสารต่อเนื่อง โดยผ่านเอกสาร ส่งเสียงตามสาย ป้ายโฆษณา วิทยุชุมชน โทรศัพท์และสื่ออื่นๆอีกมาก การพัฒนาการดำเนินงานจะรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจของประชาชนโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง จึงมีผลต่อการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงการมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน มีการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน บริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ

6. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

6.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เอาไว้ ดังนี้

ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มักจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันไป เช่น การบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective : MBO) หรือการบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management) ซึ่งมีแนวความคิดหลักเหมือนกัน แม้ว่าจะแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด การบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

คุณเดือน พิงคยางกูล (2555 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ให้ความหมายไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์

พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำมาก่อน

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 : 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related)

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543 : 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่าเป็นการบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร

การบริหารงานของภาครัฐในอดีตจะเน้นที่การบริหารปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎ ระเบียบ และความถูกต้องตามกฎหมาย และมาตรฐาน แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการ / งาน เป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลัก (Key Performance Indicators - KPI) ไว้อย่างชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวบ่งชี้วัดดังกล่าว การยืดหยุ่นทางการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับล่างอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและ

ไม่ว่าจะเป็นระบบข้อมูลตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบความคืบหน้าของการปฏิบัติงาน หรือระบบการเงินและบัญชีที่สามารถให้ข้อมูลแยกรายโครงการเพื่อให้ทราบต้นทุนค่าใช้จ่ายในแต่ละงาน การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) เน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Effectiveness)

6.2 การวัดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

ต่อลาภ อรรถวารี (2558 : 136) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าโดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง ระดับมาก และ มากที่สุด

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management) ถือเป็นหน้าที่สำคัญและเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารต้องกระทำตลอดเวลาเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนกลไกในการทำงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดการจัดการจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะต้องศึกษาและนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องดังที่ Robbins and Coulter (2002) ได้ให้ความหมายเอาไว้ว่า เป็นกระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้การดำเนินของคนอื่น สำหรับ Wehrich & Koontz (2004 : 4) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการของการออกแบบ และการดำเนินการเพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับที่ Bartol and Martin (1993 : 5) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งหน้าที่หลักคือ การวางแผน การจัดองค์การ การปฏิบัติงาน และการควบคุม ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการจัดการจะเป็นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเริ่มจากการหลักทางการบริหารที่เป็นศาสตร์ (Science) เพื่อนำมาจัดการกับทรัพยากรทางการบริหาร เช่น บุคลากร กระบวนการ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อทำงานได้บรรลุผล โดยในการปฏิบัติจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การบริหารมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงทำให้แนวทางการบริหารจึงมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) และเห็นได้ว่าการจัดการจะเป็นการดำเนินกิจกรรมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายโอนภารกิจเป็นกระบวนกรจัดการให้ดำเนินงานไปตามนโยบายของรัฐบาล

ส่วนการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดการกิจกรรมให้สอดคล้องกับที่สังคมต้องการ

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

รังสรรค์ อินทน์จันทน์(2552:119) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหารจัดการ การจัดการ มีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พกา มาศ อินทกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการและปัจจัย สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ และปัจจัย สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ ชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการ ทำงานด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสิทธิ ส่วนบุคคลด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ และปัจจัยสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งงานวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าหาก องค์กรทำให้หลักการบริหารจัดการอยู่ในระดับที่สามารถทำให้การทำงานมีความสะดวกคล่องตัว สูงขึ้น จะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อลาภ อรัญวารี (2558 : 215) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน1 พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน มีการวัดความสำเร็จใน การทำงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความรับผิดชอบ ต่อประชาชนและเกิดความคุ้มค่า โดยวัดจากผลงานและคุณภาพการให้บริการประชาชนที่เป็น ประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างไร มีการใช้เงินภาษีของประชาชนอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว

ปริญญา ตรีของทองและสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2555 : 95-96) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเทศบาลที่ดีในประเทศไทย พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติได้จริงมากที่สุด ได้แก่การกำกับดูแลเทศบาล โดยระบบคุณภาพ โดยเน้นการดำเนินการในการตรวจสอบที่ชัดเจนและครอบคลุมการดำเนินการทุกส่วนทั้งด้านงบประมาณ ที่เน้นการบูรณาการทุกภาคส่วนในกรอบอำนาจหน้าที่การดำเนินงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกระบวนการเพื่อการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยต้องใช้ทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Arts) เพื่อนำมาจัดการกับทรัพยากรทางการบริหาร และต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การบริหารมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการรับการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบและอื่นๆจากการดำเนินตามกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนภารกิจ

7. ปัจจัยด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

มีนักวิชาการได้ศึกษาและให้การอธิบายถึงความหมายที่เกี่ยวข้องไว้หลายคน และหลายแนวทาง สรุปได้ดังนี้

กระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน (Method) กล่าวได้ว่า เป็นแนวทาง หรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผน กฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน ซึ่ง Clark (1999 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ลำดับขั้นของการปฏิบัติที่ตนเลือกกระทำเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งรวมถึง เส้นทาง พฤติกรรม กิจกรรม วิธีการ วิธีปฏิบัติ และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จ ซึ่งสอดคล้องกับที่สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545 : 54) ได้กล่าวว่า หมายถึง กิจกรรมที่เชื่อมโยงกันเพื่อผลิตผลิตภัณฑ์สำหรับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก โดยทั่วไปแล้วกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอนของกิจกรรมที่เรียงกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดจากการผสมผสานของคน เครื่องจักร เทคนิค และวัสดุ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานทั้งนี้อาจอยู่ในรูปของโมเดลทางการจัดการ (Model of Management) ซึ่งเป็นแนวคิดของกระบวนการบริหารงาน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคปัจจุบันได้มีการนำเสนอวิธีการปฏิบัติงานหรือโมเดลทางการจัดการ เพื่อช่วยให้องค์กร

ทำงานได้ง่ายขึ้นและดีขึ้น เช่น BSc (Balance Scorecard) ที่นิยมนำมาใช้ในภาครัฐสำหรับนำมาใช้ในการตั้งตัวชี้วัด เพื่อวัดผลการดำเนินงานขององค์กรใน 4 มุมมองหลักอย่างสมดุล KPI (Key Performance Indicator) ที่นำมาใช้วัดสำหรับการดำเนินงานว่าผลผลิตที่เกิดขึ้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ PDCA (Plan Do Check Action) ของเดมมิ่ง ที่เป็นเทคนิคการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และ SWOT analysis ที่นิยมนำมาใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินงาน เป็นต้น ดังนั้น กระบวนการทำงาน จึงหมายถึง กิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกันทั้งหมดที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบระเบียบและมีการร่วมกันสร้างผลงานที่เป็นมูลค่าให้แก่องค์กร ดังนั้นจึงไม่มีกิจกรรมใดเพียงกิจกรรมเดียวที่สามารถจะสร้างผลงานได้ และกระบวนการทำงานจะเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องออกแบบกระบวนการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจนว่า งานที่จะต้องทำคืออะไร ต้องทำภารกิจใดก่อน-หลัง ทำที่ไหน และใครเป็นคนทำและรับผิดชอบ

7.1 การวัดปัจจัยด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 118) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดเครื่องมือวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยมาก น้อย พอประมาณ มาก และ มากที่สุด

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ภักดี โพธิ์สิงห์ (2554 : 170-172) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไปปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย จากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ คือเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจนเพียงพอ มีการกำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงาน การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์กัน และเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งสามารถพยากรณ์การนำนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ทฤษฎีการบริหารจัดการกระบวนการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน มีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากระเบียบกฎหมายรองรับไม่ชัดเจนจะเกิดปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

ประทีพย์ คนทัด (2551) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาห้องสมุด โรงเรียน โทธาวัฒนาเสนี เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ รายงานกระบวนการพัฒนา ห้องสมุดของ โรงเรียน โทธาวัฒนาเสนี ให้เป็นห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ และเพื่อรายงานผลของการพัฒนา ห้องสมุด โรงเรียน โทธาวัฒนาเสนี ให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ตามแบบการวิจัย รวมถึง เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้ห้องสมุด (ครูและนักเรียน) ที่มีต่อผลการดำเนินการพัฒนา ห้องสมุด โรงเรียน โทธาวัฒนาเสนี ให้เป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยกระบวนการบริหารคุณภาพ ด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาปรับปรุงในรอบแรก สภาพการดำเนินงาน ไม่สนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ เนื่องจากอาคารคับแคบ สภาพบรรยากาศไม่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ความไม่พร้อมเรื่องสื่อ ครุภัณฑ์ที่อำนวยความสะดวก คุณภาพของหนังสือ วารสาร ตลอดจนสื่อสิ่งพิมพ์ อุปกรณ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลังจากได้ดำเนินการพัฒนาในรอบที่สอง พบว่า ครูและนักเรียนมีความคิดเห็นว่าหลังจากพัฒนาสภาพแวดล้อมและปรับปรุงสื่อวัสดุอุปกรณ์ การให้บริการแล้ว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยครูและนักเรียนมีความพึงพอใจในด้าน อาคารสถานที่มากที่สุด

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558 : 175-176) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า การกำหนดตัวชี้วัดใน การพัฒนาและประเมินผลสำเร็จการพัฒนา การสร้างมาตรฐาน ในการทำงานให้การทำงานไป ในแนวทางเดียวกัน ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาการทำงานเกิดการปรับตัวและมีมาตรฐาน เดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้อง ต่อเนื่องกันทั้งหมดที่ดำเนิน ไปอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อการดำเนินภารกิจที่ได้รับการมอบหมาย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีการออกแบบกระบวนการ ทำงานที่ชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ปัจจัยด้านการมี กฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงหมายถึงการมีการกำหนดแนวทางหรือกระบวนการ ทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน ออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ กำหนดกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมาย

8. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนปรากฏว่า ได้มีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาและอธิบายความหมายที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

ศิริวรรณ วนิชวัฒน์นารชัย (2552 : 65) กล่าวว่า คำว่า การมีส่วนร่วม มีหลายคำที่มีความหมายทำนองเดียวกัน เช่น การมีส่วนร่วม (Participation) การร่วมมือ (Collaboration) การมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) หรือความผูกพัน (Commitment) หรือการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ซึ่งนักการศึกษาที่ใช้คำเหล่านี้ อาจมีจุดมุ่งหมายย่อยเพื่อแสดงถึงระดับ (Degree) ของการมีส่วนร่วม ซึ่งคำต่าง ๆ เหล่านี้ต่างมีนัยเดียวกันทั้งสิ้นคือ การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเกิดจากการร่วมคิด การร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานหรือปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาคำต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

ทิวทอง หงษ์วิวัฒน์ (2527 : 2) ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในการจัดการและควบคุมการใช้และกระจายทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกสังคม

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527 : 6) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุน การสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชนทั้งรูปแบบส่วนบุคคล กลุ่มชนสมาคม มูลนิธิ และองค์การอาสาสมัครรูปแบบต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528 : 5) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการใช้ความพยายามหรือใช้ทรัพยากรบางอย่าง ส่วนตน ในกิจกรรมซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาของชุมชน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2540 : 288) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง พฤติกรรมอันก่อรูปด้วยการร่วมและสมยอมตามพฤติกรรมที่คาดหวังของกลุ่มทางการ และไม่ใช้ทางการ หรือในความหมายก็คือ การที่ประชาชนก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันนั่นเอง

Reeder (1963 : 39) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การร่วมกันในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมเป็นกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปแล้ว “การมีส่วนร่วม” ของประชาชนมีความหมายเป็น 2 นัยด้วยกัน คือ

1. ความหมายอย่างกว้าง การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของประเทศ และการบริหารประเทศ โดยผ่านกระบวนการ

ทางการเมือง เช่น การเป็นผู้บริหารพรรคการเมือง การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง การเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การเป็นรัฐมนตรี การเป็นคณะรัฐมนตรี เป็นต้น รวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นและการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นด้วย

2. ความหมายอย่างแคบ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนเข้าไปช่วยสนับสนุนงานซึ่งเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยกระทำการภายในกรอบของกฎหมายหรือนโยบายของรัฐ (พรชัย รัศมีแพทย. 2541 : 225-226)

8.1 การวัดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปริมล เชิดชู (2553 : 46) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุด ไปหาสูงสุด ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมน้อยที่สุด ระดับการมีส่วนร่วมน้อย ระดับการมีส่วนร่วมปานกลาง ระดับการมีส่วนร่วมมาก และ ระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปริมล เชิดชู (2553) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การรวมกลุ่มทางสังคม ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครสวรรค์

กมลพร กัลยาณมิตร (2552) ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัด นนทบุรี คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน

พลภัทร ช่างสากล (2558 : 244) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมมีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งเกิดจากความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติการทำงานของหน่วยงานและบุคลากรทำงานกันเป็นทีมเป็นกลุ่มเสมอ

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558 : 179) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.21 ปัจจัยการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การร่วมวางแผน

- 2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรม และ
4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

ต่อจาก อรัญวาริ (2558 : 213) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ จัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชน และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การดำเนินการ ที่ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้มีโอกาสเข้าร่วมดำเนินการ โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ร่วมดำเนินงาน โครงการแผนงาน ได้ร่วมติดตาม ประเมินผล โครงการ แผนงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9. ปัจจัยด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์

จากการศึกษาแนวคิดตามวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแบบของภาวะผู้นำ ของนักวิชาการหลายคน จึงพอที่จะกล่าวได้ว่า ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อจูงใจให้สมาชิกขององค์กรคล้อยตาม และปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นภาวะผู้นำ คือสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำของทุกองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับการศึกษามีการอธิบายความหมายของภาวะผู้นำในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

9.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ติน ปรัชญพฤทธิ (2543 : 618) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน และเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและการจูงใจนั้น จะต้องไม่เป็นการบังคับ ตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย

Tannenbaum and etal. (1995 : 24) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในบุคคลหลายคนที่มีอำนาจ มีอิทธิพล หรือมีความสามารถในการจูงใจคน ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ดังนั้น ผู้นำจึงมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการหรือพฤติกรรมของคนอื่น

Yukl (1968 : 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม วัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ กิจกรรมขององค์การ แรงจูงใจของผู้ตามที่จะให้บรรลุ วัตถุประสงค์ การรักษาความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

จากความหมายดังกล่าวเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจ ของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นชี้แนะ การให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดหาปัจจัยที่ จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การอย่าง มีประสิทธิภาพนั่นเอง

9.2 บทบาทของภาวะผู้นำ

การบริหารงานในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน เพราะมีภารกิจหลาย ๆ อย่างที่ จะต้องปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำในบทบาทต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ในช่วงเวลาเดียวกัน ดังที่ Knezevich (อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540 : 62) ได้เสนอบทบาทในการบริหารงานไว้ดังนี้

9.1 บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้อง ช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณแบบ โครงการ (PPBS) และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน (MBO/R)

9.2 บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-Catalyst) ผู้บริหารจำเป็นต้องมี ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การมีทักษะ ในกระบวนการกลุ่ม

9.3 บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

9.4 บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจ และมีความสามารถในการตัดสินใจ

9.5 บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์การและ พฤติกรรมขององค์การด้วย

9.6 บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด

9.7 บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจถึงรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี จึงจะสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.8 บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งทักษะการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร และควรมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9.9 บทบาทเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง และจะต้องมีความสามารถในการต่อรอง ไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้ง

9.10 บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายนั้นไม่จำเป็นจะต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหา

9.11 บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (Systems Manager) ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

9.12 บทบาทเป็นสอนงาน (Instructional Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ การเจริญและพัฒนาของมนุษย์ รวมถึงต้องเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อนำมาช่วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

9.13 บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงาน และการปฏิบัติงานของบุคคล

9.14 บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ สามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนหาการสนับสนุนจากภายนอก

9.15 บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

9.16 บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

9.17 บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) ถือเป็นบทบาทที่จำเป็นยิ่งอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

9.3 การวัดปัจจัยด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์

ริงสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 122) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยมาก น้อยพอประมาณ มาก และมากที่สุด

9.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์

ริงสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 179-180) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดในแบบของผู้นำการบริหาร ซึ่งผู้นำแบบนี้ มีการบริหารที่มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงาน โดยให้รางวัลและบางครั้งจะใช้วิธีบังคับ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและในการสร้างความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องเข้าใจคน เข้าใจบริบทและสามารถคิดเชิงกลยุทธ์ได้ เพื่อแสวงหาวิธีการมุ่งใจในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นมากที่สุด

Likert (1961 : 5-25) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแบบของความเป็นผู้นำโดยได้ศึกษาผู้นำในกิจการอุตสาหกรรม บริษัทประกันภัยและหน่วยงานของรัฐบาล หลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาแล้ว ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก (Employee Centered) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ร่วมงานและการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และให้ทุกคนมีเสรีภาพในการทำงาน
2. ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก (Job-Centered) ผู้นำแบบนี้จะมีการควบคุมผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดใช้สิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลผลิต และการกำหนดอัตราของผลผลิตด้วยการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การศึกษาในเรื่องของเวลาที่ใช้ในการทำงาน เป็นต้น

ผลการวิจัยยังพบต่อไปอีกว่าหัวหน้างานที่มีผลผลิตสูงจะอธิบายให้คนงานเข้าใจอย่างชัดเจนว่าอะไรคือวัตถุประสงค์ และอะไรที่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จ แล้วให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพบว่า การควบคุมการทำงานอย่างหลวม ๆ จะทำให้เกิดผลผลิตในระดับสูงมากกว่า การควบคุมอย่างเข้มงวด นอกจากนี้ Rensis Likert ยังได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลผลิต (Productivity) อันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานปฏิบัติการ เพื่อหารูปแบบและพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยได้เสนอระบบการบริหาร 4 ระบบ ซึ่งในแต่ละระบบชี้ให้เห็นความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการบริหารดังนี้

ระบบที่ 1 อำนาจเผด็จการ (System 1 : Exploitative Authoritative) การบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองสูงให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อย ซึ่งการตัดสินใจจะมาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น การติดต่อสื่อสารจะส่งจากเบื้องบนลงมา การจูงใจให้ทำงานจะบีบบังคับหรือสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นให้เกิดความเกรงกลัว ความสัมพันธ์โดยส่วนตัวจะมีน้อยและลักษณะการทำงานมักจะทำตามความสามารถส่วนบุคคลเป็นรายคน เป้าหมายของงานต่าง ๆ จะออกมาในลักษณะคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น

ระบบที่ 2 เผด็จการแบบมีศิลป์ (System 2 : Benevolent Authoritative) การบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะแสดงออกมาถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงาน โดยให้รางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ขอมให้การสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง บรรยากาศอาจจะดูเหมือนผู้บริหารขอความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน แต่จริง ๆ แล้ว นโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กรจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งผู้บริหารอาจให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

ระบบที่ 3 การปรึกษาหารือ (System 3 : Consultative) การบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานมากไว้วางใจ และยอมให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือหรือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจใช้การให้รางวัลเป็นส่วนใหญ่ การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางโดยสมบูรณ์ ผู้บริหารจะเป็นฝ่ายวางนโยบายขององค์กรอย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวในการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวจะใกล้ชิดสนิทสนมกัน ได้ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานแต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร

ระบบที่ 4 แบบมีส่วนร่วม (System 4 : Participative Group) การบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมากมีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์กร การติดต่อสื่อสาร นอกจากจะเป็น 2 ทางแล้ว ยังมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยการจูงใจมักอยู่ที่เป้าหมายและการพัฒนาองค์กรความสัมพันธ์โดยส่วนตัวเป็นไปอย่างฉันท

มิตร ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน โดยทุกฝ่ายต่างมุ่งที่จะสนับสนุนความพยายามที่จะให้ เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลตามที่วาง

ปรีชา สุวรรณภูมิ (2554 : 114) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ 1 ประเทศไทย พบว่า ตัวแปรที่สำคัญในการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ประการหนึ่ง คือ การนำองค์การซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารและสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามแผนให้กับบุคลากรของผู้บริหาร ความสอดคล้องของนโยบายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ความสอดคล้องของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล กับแผนพัฒนาจังหวัดกับแผนพัฒนาประเทศ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) (2554 : 4) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแห่ง ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำสูง มีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินงาน มีความมุ่งมั่นใน การทำงาน กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ คิดเร็วทำเร็วและมีความคิดในโครงการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม อยู่เสมอและอุทิศตนในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ฐิติรัตน์ สมรูป (2556 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากร เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัญหาอุปสรรคในเรื่องความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ การทำงานในองค์การไม่มีการประสานงานและมีการมอบหมายงาน ที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์กับการทำงาน จึงไม่เป็นที่รัก ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้ไม่มีความรักในองค์การของตน เกิดความไม่สามัคคีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ปัญหานี้ผู้บังคับบัญชาต้องมีธรรมอยู่ในหัวใจ มีภาวะผู้นำที่ดีเยี่ยม เพราะผู้นำเป็นหลัก ในการทำงานขององค์การ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงาน ได้ด้วยความสามัคคี และมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

ดังนั้นจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตามแบบและบทบาท ที่ทำให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพและมีผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ ซึ่งการบริหารงานแบบนี้ หมายถึงผู้นำที่มี การแสดงออกมากถึงทำที่ที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานมีการชี้นำอย่างมีหลักการที่น่าเชื่อถือ มอบหมาย การตัดสินใจภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด มีวิธจูงใจผู้ร่วมงาน โดยการให้รางวัล แต่บางครั้งก็มี การบังคับ ขอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารและยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน

10. ปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

10.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ศิริวรรณ วณิชวัฒน์วรชัย (2552 : 65) กล่าวว่า คำว่า การมีส่วนร่วม มีหลายคำที่มีความหมายทำนองเดียวกัน เช่น การมีส่วนร่วม (Participation) การร่วมมือ (Collaboration) การมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) หรือความผูกพัน (Commitment) หรือการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ซึ่งนักการศึกษาที่ใช้คำเหล่านี้ อาจมีจุดมุ่งหมายย่อยเพื่อแสดงถึงระดับ (Degree) ของการมีส่วนร่วม ซึ่งคำต่าง ๆ เหล่านี้ต่างมีนัยเดียวกันทั้งสิ้นคือ การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยเกิดจากการร่วมคิด การร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงานหรือปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงแนวคิดมา โดยตลอด จากยุคทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ที่อาศัยปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ มาสู่ยุคความเชื่อทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ที่มุ่งงานและมุ่งคนเป็นสำคัญ และเข้าสู่ยุคความเชื่อในทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ที่เลือกใช้แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมาถึงยุคปัจจุบันคือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ที่เน้นเรื่องความมีชีวิตชีวา มุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ มาบูรณาการและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในองค์กรของตนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้นำที่สามารถบริหารผลงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ผันผวนได้เป็นอย่างดี

10.2 การวัดปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 123) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุด ไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยมาก น้อยพอประมาณ มาก และมากที่สุด

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล และอำนาจของตนต่อบุคคลอื่นในการกระตุ้นชี้นำ การให้คำปรึกษา การสั่งการ ตลอดจนการจัดการหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง จึงพอที่อธิบายหรือให้นิยามได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถใช้อิทธิพลและอำนาจของตนต่อพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกระตุ้น ชูใจ ชี้นำ ให้คำปรึกษา สั่งการ ตลอดจนการจัดการหาปัจจัยที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและ

ส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มที่

10.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 123) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนที่ทำให้ต้องการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นและวางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์การ ติดต่อสื่อสารเพื่อนร่วมงาน มีการมุ่งใจพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

สมศักดิ์ พรพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชนและการประสานความร่วมมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนและเครือข่ายภาคประชาสังคมทุกภาคส่วน เข้ามาเป็นหุ้นส่วนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งยังสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้ประชาชน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในประเด็นสาธารณะ รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง เป็นไปตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

พีรพัศ โห้ถนอม (2556 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่จึง พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่จึงแบบมีส่วนร่วมคือ คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและให้อำนาจให้พนักงานท้องถิ่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้งาน โครงการต่าง ๆ สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วย

เสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556 : 5) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหียง พบว่า พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามีความรู้น้อย ไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนา ดังนั้นวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวคือ การกำหนดพันธกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงานและการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วิรัตน์ หามนตรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ปัจจัยการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมได้แก่การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ คุณภาพของผู้นำชุมชน การมีเครือข่ายบุคคลและเครือข่ายองค์การ ผู้มีส่วนร่วมได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการจัดทำแผนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

ประเทือง หงสรานากร (2553 : 61-66) ได้ศึกษาเรื่อง โครงการวิจัยชุมชนต้นแบบเรื่องงานดูแลเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งแต้ จังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินงานได้แก่การมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การภาคีที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถาบันด้านวิชาการกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น ปัจจัยผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ด้วยปัจจัยนี้หมายถึง ผู้นำได้เปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการ ได้อย่างอิสระ มีวิริยอุตสาหะให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่นและกระตือรือร้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

11. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการเมือง

11.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนของฝ่ายการเมือง

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2536 : 228) กล่าวถึง การเมืองว่าการเมืองนั้นเป็นเรื่องของการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเชิงคุณค่า (Value Judgment) โดยตรง การตัดสินใจว่าควรดำเนินนโยบายเช่นนี้เท่ากับเป็นการยอมรับว่า นโยบายนั้นดีกว่าทางเลือกด้านอื่น ๆ นักการเมืองสามารถอ้างความชอบ-ธรรมในการเลือก และกำหนดคุณค่าได้ก็เพราะการที่ ได้รับเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน และเป็นผู้กลั่นกรอง และสะท้อนเจตนารมณ์และความต้องการของประชาชน

สมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 19) การเมือง คือ การกระทำของมนุษย์ที่ตอบโต้กันอันเกี่ยวข้องกับอำนาจและการแจกแจงสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมเกี่ยวกับการตัดสินใจของประชาชนหรือสิ่งที่รัฐบาลได้ตัดสินใจให้กับประชาชน

วรเดช จันทรศร (2548 : 45-50) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของฝ่ายการเมืองในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติพิจารณาได้โดยจะครอบคลุมถึงระบบรัฐสภาและคณะรัฐมนตรีทั้งสององค์การนี้มีความสำคัญในการกำหนดขอบเขตของการนำนโยบายไปปฏิบัติของระบบราชการการกำหนดขอบเขตอาจทำได้โดยการบัญญัติกฎหมายหรือการกำหนดเป็นมติคณะรัฐมนตรีการออก

กฎกระทรวงและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัตินอกจากนั้น ยังพิจารณาว่าหน่วยราชการใดมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้บ้างและเหมือนนโยบายนั้น ๆ ดำเนินไปชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วฝ่ายการเมืองอาจจะเข้ามามีบทบาทในแง่ของการใช้อำนาจในการควบคุมเพื่อให้นโยบายนั้นมีผลในการปฏิบัติและพิจารณาปรับปรุงนโยบายโดยพิจารณาว่านโยบายนั้นควรจะยุติหรือควรได้รับการสนับสนุนหรือควรจะขยายผลต่อไปดังนั้นฝ่ายการเมืองจึงมีความสำคัญในด้านการกำหนดหรือเสนอแนะนโยบายพิจารณาเลือกหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติและการปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมและกำกับควบคุมติดตามผลการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าลงมือปฏิบัติตามนโยบายด้วยตนเอง

11.2 การวัดปัจจัยด้านการสนับสนุนของฝ่ายการเมือง

ศรัณย์ จูฑารีย์ (2550) ศึกษา การนำนโยบายสร้างที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ กรณีศึกษา โครงการ บ้านเอื้ออาทร ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากระดับต่ำสุด ไปหาสูงสุด ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง ระดับมาก และ มากที่สุด

11.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนของฝ่ายการเมือง

รังสรรค์ อินทนัจฉน์ (2552 : 126-127) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจะส่งผลให้นโยบายและกฎหมายระเบียบในการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการทำงานตลอดเวลา

ธัมภ์หทัย สงวนศักดิ์ (2552) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการส่งบริการสังคม แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการส่งบริการสังคม แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติ คือ การสนับสนุนจากทางการเมืองและส่วนกลาง

ศรัณย์ จูฑารีย์ (2550) ศึกษา การนำนโยบายสร้างที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ กรณีศึกษา โครงการ บ้านเอื้ออาทร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากทางการเมือง และส่วนกลาง ส่งผล ในทางบวกกับความมีประสิทธิผลของการนำนโยบายการส่งบริการสังคม แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติ

คมคาย อุตรพิมพ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี โดยมีการจัดกิจกรรมทางการเมืองให้สตรีได้รับรู้บทบาท กระบวนการฝึกอบรมและใช้กระบวนการแห่งการพัฒนาทำให้เกิดวุฒิภาวะทางการเมือง

สนุก สិងห์มาต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางการเมืองที่สำคัญคือความเลื่อมใสต่อพรรคการเมือง การส่งเสริมจากภาครัฐ การเห็นคุณค่าทางการเมืองตามลำดับ

ดังนั้น ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการเมืองจึงหมายถึงการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการรับการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติ ในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ ตลอดจนการได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

12. ปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี

12.1 ความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยี

จิระ หงส์ถาวรภัก (2555 : 95-96) ได้แสดงความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยี ในเรื่องทุนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน ว่าในยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน คงไม่มีใครปฏิเสธว่าการมี ทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานและแทรกซึมเข้ามาทุกอณู ใน โลกทุนนิยม ระบบเหล่านี้จะทำให้โครงสร้างทางความคิด รูปแบบการดำรงชีวิตและการทำงานของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป มนุษย์ที่มีคุณภาพจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้ ทั้งด้านการเรียนรู้ การค้นคว้าวิจัย การแสวงหาข้อมูลที่สดและทันสมัย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต. 2551 : 16-22) ได้อธิบายความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยีไว้จากเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน สรุปได้ว่า เทคโนโลยี ต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์เป็นฐาน เพราะเทคโนโลยีจะพัฒนาได้ต้องอาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เพราะฉะนั้นจะพัฒนาได้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็เลยเป็นแกนกลาง หรือเป็นเจ้าบทบาทใหญ่ในการพัฒนา คือการที่จะทำให้อุตสาหกรรมเจริญขึ้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่จะทำให้อุตสาหกรรมเจริญขึ้น โดยมีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นเจ้าบทบาทใหญ่ การพัฒนาขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นเรื่องสำคัญมาก การพัฒนาอุตสาหกรรม จึงใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐานและเราจะ ได้ความเจริญทางเศรษฐกิจ

12.2 การวัดปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี

ธนกร เชื้อจำรูญ (2554 : 302) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดเครื่องมือวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์แบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากต่ำสุด ไปหาสูงสุด ได้แก่ ได้น้อยที่สุด ได้น้อย ได้ปานกลาง ได้มาก และได้มากที่สุด

12.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี

ธนกร เชื้อจำรูญ (2554 : 302 - 320) เรื่อง อนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในทศวรรษหน้า (2554-2563) พบว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะมีศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการผลิตวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จะมีการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือทัศนศึกษาในต่างประเทศ ให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ทุกโรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และมีซอฟต์แวร์ด้านการบริหารและการเรียนรู้ รวมถึงจะมีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

พิชญภา ยืนยาว (2552 : 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทั้งในแง่กระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรมและในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่ต้องการทักษะที่เปลี่ยนแปลงให้รับกันได้ จึงต้องอาศัยระบบการเรียนรู้ใหม่ๆและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ต่องานและองค์กร ในทางสร้างสรรค์และพัฒนาก้าวหน้า เพื่อเผชิญปัญหาที่ท้าทาย การแก้ไขสถานการณ์และปรับเปลี่ยนให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อความก้าวหน้าตลอดจนทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์การของตนกับชุมชนและโลกพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ฉิมัมพร แพนตั้งต่อ (2554 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืนที่มีต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมมีความเห็นต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อประชาชนมีความรู้มากขึ้น หน่วยงานของรัฐต้องพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและประชาชนเข้าถึงมากที่สุด

ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558 : 330) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ๆเข้ามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเทศบาล การจัดระเบียบและการปฏิบัติงานตามระเบียบ โดยเคร่งครัด วัสดุอุปกรณ์ทำงานต้องครบและทันสมัย

ณัชพัชร์ สถิตพรชนชัยและปรีชา หงส์ไกร (2555 : 73) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับการบริหารจัดการที่ดีมีผลต่อการบริหารพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า พบว่าการบริหารที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีระดับการปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการจัดทำนโยบายและแผนเชิงกลยุทธ์

ศุเทพ คุณกิตติ (2548 : 174) ได้ศึกษาเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนหลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่เทศบาลเพื่อประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและให้บริการอย่างรวดเร็วเสมอภาคและเป็นธรรม

ดังนั้น ความพร้อมของเทคโนโลยี เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรทางด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ โดยอาจพิจารณาจาก การลงทุนด้านการวิจัยของภาครัฐ อุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ และการพัฒนา ระดับของการถ่ายทอดเทคโนโลยี วงจรชีวิตและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ ความก้าวหน้าทางการผลิต เทคโนโลยี การพัฒนาและความพร้อมของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งได้นำมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี หมายถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยี มาช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ และได้มีการทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน

บริบทกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”กับการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการบริหารงานและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 (เล่ม 125 ตอนที่ 137 ก ราชกิจจานุเบกษา 30 ธันวาคม 2551) ได้จัดแบ่งกลุ่มจังหวัด ตามการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นรูปใหม่ของการบริหารงานแบบบูรณาการ ให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในรูปของการรวมกลุ่มจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การวางกรอบทิศทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบ และร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551 เห็นชอบการปรับปรุงกลุ่มจังหวัด โดยสรุปดังนี้

1. กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง “ร้อยแก่นสารสินธุ์” ประกอบด้วย

1. จังหวัดร้อยเอ็ด
2. จังหวัดขอนแก่น
3. จังหวัดมหาสารคาม
4. จังหวัดกาฬสินธุ์

2. กลุ่มจังหวัด ร้อยเอ็ด – ขอนแก่น – มหาสารคาม - กาฬสินธุ์ หรือกลุ่ม “ร้อยแก่นสารสินธุ์” เป็นกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง มีพื้นที่รวมกันประมาณ 31,423 ตารางกิโลเมตร (19,639,296 ไร่) คิดเป็นร้อยละ 18.6 ของพื้นที่ทั้งหมดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ มีภูเขาเตี้ยสลับทางด้านทิศเหนือของร้อยเอ็ดและขอนแก่น และด้านทิศตะวันออกของจังหวัดกาฬสินธุ์มีเทือกเขาภูพาน

3. ด้านประชากร ประชากรกลุ่มจังหวัดมีทั้งสิ้น (ปี 2556) 4,997,434 คน โดยแยกเป็น จังหวัดขอนแก่น 1,766,066 คน จังหวัดมหาสารคาม 939,090 คน จังหวัดร้อยเอ็ด 1,309,173 คน และจังหวัดกาฬสินธุ์ 983,105 คน

- 3.1 รายได้ของครัวเรือน 10,498 บาทต่อเดือน
- 3.2 รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี 43,151 บาท
- 3.3 ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน 8,749 บาทต่อเดือน

4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

ดิน : มีพื้นที่ถือครองทางการเกษตร 12,735,673 ไร่ สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย และดินเค็ม สภาพปัญหาของดิน คือ ดินขาดอินทรีย์วัตถุ ที่อยู่อาศัย 307,183 ไร่ ที่นา 9,132,147 ไร่ ที่พืชไร่ 2,084,671 ไร่ ที่ไม้ผลและไม้ยืนต้น 483,659 ไร่ ที่สวนผักและไม้ดอก 24,522 ไร่ ที่ทุ่งหญ้า 138,953 ไร่ ที่รกร้าง 260,317 ไร่

น้ำ : กลุ่มน้ำที่ไหลผ่าน 4 จังหวัด คือ กลุ่มน้ำชี ส่วนลุ่มน้ำพองและลุ่มน้ำมูลไหลผ่าน 3 จังหวัด คือ จังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด สำหรับลุ่มน้ำป่าว ซึ่งมีแหล่งกำเนิดจากเทือกเขาภูพานไหลผ่านหลายอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ นอกจากนี้ยังมีเขื่อนอุบลรัตน์ ซึ่งสามารถเก็บกักน้ำได้ (ความจุ) 2,264 ล้านลูกบาศก์เมตร ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าขนาดกำลังผลิต 8,400 กิโลวัตต์ จำนวน 3 เครื่อง รวมกำลังการผลิตทั้งสิ้น 25,200 กิโลวัตต์ เป็นเขื่อนเอนกประสงค์ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประชาชนในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านผลิตไฟฟ้าสามารถผลิตไฟฟ้าได้ 55 ล้านกิโลวัตต์ต่อชั่วโมง ด้านชลประทานและการเกษตร มีพื้นที่ชลประทาน 300,000 ไร่ ในพื้นที่เกษตรกรรมของจังหวัดขอนแก่นและมหาสารคาม ด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการประมง ด้านการบรรเทาอุทกภัย ด้านคมนาคม นอกจากนั้น ยังเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่ได้รับความสนใจจากผู้มาเยี่ยมชมที่สำคัญ อีกแห่งหนึ่งของกลุ่มจังหวัดและเขื่อนป่าว สามารถเก็บกักน้ำได้ 1,430 ลูกบาศก์เมตร มีพื้นที่ชลประทานประมาณ 2,242,446 ไร่ พื้นที่แล้งซ้ำซากระดับรุนแรงมาก เป็นสถานะที่ประสบความแห้งแล้ง 1-3 ปี ต่อครั้ง ประสบกับพื้นที่ด้านการเกษตร จำนวน 6,499,760 ไร่

ป่าไม้ : พื้นที่ป่าไม้สมบูรณ์ในกลุ่มจังหวัดมีจำนวน 1,759,591 ไร่ โดยจังหวัดกาฬสินธุ์มีมากที่สุดจำนวน 518,994 ไร่ และจังหวัดมหาสารคามน้อยที่สุด คือ 138,612 ไร่ ส่วนพื้นที่ป่าชุมชนของกลุ่มจังหวัด มีจำนวน 36,771 ไร่ พื้นที่ป่าเศรษฐกิจ 2,367 ไร่

อุทยานแห่งชาติ : มีอุทยานแห่งชาติ จำนวน 5 แห่ง คือ อุทยานแห่งชาติน้ำพอง อุทยานแห่งชาติภูเก้า-ภูพานคำ อุทยานแห่งชาติภูผาม่าน อุทยานแห่งชาติภูเวียง ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น อุทยานแห่งชาติภูพาน มีพื้นที่อยู่ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 57,500 ไร่

วนอุทยาน : จำนวน 6 แห่ง อยู่ในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ 3 แห่ง คือ วนอุทยานภูผาแว้ว วนอุทยานภูแฝก และวนอุทยานภูพระ จังหวัดมหาสารคาม 2 แห่ง คือ วนอุทยานโกสัมพี และวนอุทยานชีหลง จังหวัดขอนแก่น 1 แห่ง คือ วนอุทยานน้ำตกบ้ำหลวง

5. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ทางรถยนต์ : ที่ตั้งกลุ่มจังหวัดตั้งอยู่ระหว่างทางหลวงหมายเลข 2 ที่เชื่อมระหว่างทิศเหนือและทิศใต้ (Eastern Sea Board) ใช้เวลาเดินทาง จากจังหวัดขอนแก่นถึงกรุงเทพมหานครเพียง 5 ชั่วโมง และเชื่อมระหว่างตะวันออกกับตะวันตก (East – West Economic Corridor) สามารถเชื่อมโยงกับจังหวัดในและนอกภูมิภาคได้โดยสะดวก นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สามารถเชื่อมโยง ไปยังสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเวียดนาม โดยใช้เส้นทางหมายเลข 9 และ 12 ผ่านจังหวัดหนองคายและมุกดาหาร

ทางรถไฟ : มีรถไฟสายกรุงเทพฯ – หนองคาย ผ่านที่ตั้งกลุ่มจังหวัด

ทางอากาศ : กลุ่มจังหวัดมีสนามบิน 2 แห่ง คือ ท่าอากาศยานขอนแก่น และ สนามบินร้อยเอ็ด

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง “กลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ (ร้อยเอ็ด – ขอนแก่น – มหาสารคาม – กาฬสินธุ์) จุดแข็ง (Strengths)

1. เป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งของภูมิภาค
2. การเป็นศูนย์กลางการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา
3. การเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขในภูมิภาค
4. มีแรงงานจำนวนมากและมีศักยภาพที่จะพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ
5. แหล่งผลิตข้าวหอมมะลิที่มีคุณภาพ
6. ศูนย์ราชการระดับภาค การเงินและธุรกิจ
7. มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติที่โดดเด่น เช่น พระธาตุขามแก่น

จ.ขอนแก่น พระธาตุนาดูน จ.มหาสารคาม พระมหาเจดีย์ชัยมงคล จ.ร้อยเอ็ด อุทยานแห่งชาติภูเวียง

จ.ขอนแก่น บ่อพันขัน จ.ร้อยเอ็ด ทุ่งกุลาร้องไห้ จ.ร้อยเอ็ด พิพิธภัณฑสถานไดโนเสาร์ศูนย์สิรินธร

จ.กาฬสินธุ์

8. ศูนย์กลางการผลิตอาหารแปรรูปและเครื่องดื่ม
9. ศูนย์กลางผลิตภัณฑ์จากไหม
10. อุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (เอทานอล)
11. อุตสาหกรรมฟุ้งฟุ้งมีแนวโน้มในอัตราที่ลดลง

จุดอ่อน (Weakness)

1. ประชาชนในวัยแรงงานมีการศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ
2. ประชาชนมีรายได้น้อย และยากจน

3. ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ดินที่มีคุณภาพต่ำ โดยเฉพาะปัญหาดินเค็มและดินร่วนปนทราย

4. แรงงานไร้ฝีมือ
5. มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานนอกพื้นที่
6. ระบบการบริหารจัดการน้ำไม่มีประสิทธิภาพ
7. สินค้าเกษตรไม่มีคุณภาพและผลผลิตต่อไร่ต่ำ
8. มีคลังรวบรวมและกระจายสินค้าไม่เพียงพอ
9. พื้นที่ป่าไม่มีน้อย
10. คุณภาพการศึกษาตกลงในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
11. จำนวนนักเรียนที่ไม่อยู่ในระบบมีอัตราที่สูงขึ้น
12. การประเมินความสามารถของนักเรียนในการคิดวิเคราะห์มีระดับต่ำกว่าเกณฑ์
13. ผู้บริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์

โอกาส (Opportunity)

1. นโยบายรัฐในการพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยกำหนดให้ขอนแก่นเป็น ICT City
2. นโยบายการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เช่น จีน ญี่ปุ่น เวียดนาม และเคนมารัก
3. นโยบายในการส่งเสริมครัวไทยสู่ครัวโลก และสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่สากล
4. นโยบายแห่งรัฐในการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

อุปสรรค (Threats)

1. ประสบปัญหาภัยธรรมชาติ
2. ต้นทุนการผลิตในประเทศเพื่อนบ้านถูกกว่า
3. น้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาสูง

สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง “กลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์” (2556)

จากจุดอ่อนจุดแข็งของกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จะเห็นว่าปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ต่ำ ถึงแม้กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จะมีแหล่งการศึกษาที่มากมาย และมีแหล่งวัตถุดิบทางการเกษตรที่เพียงพอ แต่ยังคงขาดปัจจัยในการลงทุนเพื่อสร้างงานสร้างรายได้ ในชุมชนจากปัญหาเหล่านี้จึงส่งผลให้ประชาชนเกิดการอพยพย้ายถิ่นเข้าหาแหล่งสร้างรายได้ทั้ง ๆ ที่วัตถุดิบในท้องถิ่นของตนเองมีพอเพียง รัฐบาลควรมีการส่งเสริมโอกาสให้กับประชาชนให้มากขึ้นเพราะกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เป็นกลุ่มจังหวัดที่สามารถประสานความร่วมมือด้านการ

และวัฒนธรรมกับกลุ่มประเทศในอาเซียนหลายประเทศเช่น ลาว เขมร เวียดนามและประเทศจีน รัฐบาลควรมีการส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจาก เป็นองค์กรราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการ สาธารณะตามที่กฎหมายระบุไว้ การปรับบทบาทหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการกำหนดระยะเวลาการถ่ายโอนภารกิจ แบ่งเป็น ช่วงที่หนึ่ง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544-2547) เป็นช่วงปรับตัวและเตรียมความพร้อมทั้งในเรื่อง ระบบการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและพัฒนา ยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ช่วงที่สอง (พ.ศ. 2548-2553) เป็นช่วงเปลี่ยนผ่าน โดยมีการปรับบทบาทของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ภาคประชาชนได้เรียนรู้และปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ช่วงที่สาม (พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป) ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้รับบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงเป็น ธรรมชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ มีอิสระและพึ่งพาตนเองมากขึ้น ดังนั้นการศึกษานี้ จึงมีความสำคัญเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความหมายการปกครองท้องถิ่น

การให้คำนิยามหรือความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มีนักวิชาการหรือนักคิดได้ บัญญัติ คำว่า การปกครองท้องถิ่น ไว้หลายประการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

จรรยา สุภาพ (2531 : 146 – 147) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินการ อันเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่นนั้น โดยเฉพาะ มักมีวัตถุประสงค์ไปในทางที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนปกครองตนเอง สามารถมี องค์กรในทางปกครองที่จะช่วยสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น ตลอดจนการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนในเขตการปกครองนั้น ๆ ส่วนมากการปกครองท้องถิ่นมักจะเป็นนิติบุคคลอาจ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่ราษฎรเลือกตั้งเข้ามาเพื่อปฏิบัติตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณ ของตนเอง

วุฒิสาร ตันไชย (2547 : 1) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐ กลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตาม กฎหมาย มีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญขององค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้

ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา คัดค้านใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่า การปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง

นครินทร์เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควรไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากการปกครองของราชการส่วนกลาง ที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง

โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรถแสง (2547 : 7) ให้ความหมายว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลังและกำหนดนโยบายของตนเอง รวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจการภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์การดังกล่าวในกรณีประเทศไทย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล, เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

Britannica (อ้างถึงใน พรชัย เทพปัญญา และคณะ. 2527: 1) ให้ความหมาย “การปกครองท้องถิ่น คือ อำนาจ หน้าที่ (Authority) ที่จะกำหนด (Determine) และการบริหารกิจการ (Execute) ภายในเขตพื้นที่ที่กำหนด และขนาดพื้นที่ที่อยู่นี้อยู่ภายในประเทศ และมีขนาดเล็กกว่าประเทศ”

Holloway (อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล. 2547 : 1 – 2) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน” สอดคล้องกับนักคิดอีกหลายท่าน อาทิ (Clark. 1957 : 87 – 89) และ (Mongtagu ; อ้างใน ชวงศ์ ฉายะบุตร. 2539 : 25) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ โดยได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหาร

การปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้ หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด (โกวิท พวงงาม. 2550 : 13)

ดังนั้น การปกครองท้องถิ่น จึงหมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีอาณาเขตของตนเอง มีประชากรตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจ และมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองด้วยตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นต้น

เมื่อประมวลความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่น โดยรัฐกระจายอำนาจและหน้าที่ให้ท้องถิ่นบางประการ ให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ และอีกมิติหนึ่ง การปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตมาจากการปกครองมาแต่โบราณที่ชุมชนมีการปกครองตนเองอยู่แล้ว 2) ได้รับความยอมรับเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย และมีอิสระในการปกครองตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่า องค์กรดังกล่าวมีสถานะเป็นรัฐใหม่แต่อย่างใด เนื่องจากยังมีหน่วยการปกครองส่วนกลางเป็นผู้คอยกำกับดูแลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการด้วยความเรียบร้อย 3) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น โดยประชาชนเป็นผู้เลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) เป็นองค์กรที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย งบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550 : 14) ได้เสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้ให้บริการประชาชน และทำให้เกิดความประหยัด เนื่องจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีเงินงบประมาณ สามารถหารายได้ให้กับท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก และแม้จะจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การขอรับบริการจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และมักมีความล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนเป็นผู้บริหารย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง

เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารูปแบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ทั้งในบทบาทของฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติ การปฏิบัติหน้าที่ในหลากหลายบทบาท มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติได้เป็นอย่างดี

3. ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญที่นักวิชาการได้กล่าวไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้ พรชัย เทพปัญญา และคณะ (2527 : 1) ให้ความเห็นว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น คือ “เป็นองค์กรที่มีการปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน โดยไม่ขาดตอน ไม่ใช่แค่ชั่วคราวหรือชั่วคราว มีอำนาจที่จะกระทำกิจกรรมสาธารณะ มีความสามารถที่จะทำสัญญากับบุคคลหรือนิติบุคคลได้ มีสิทธิที่จะฟ้องร้องหรือถูกฟ้องร้องคดีความในศาลได้และความสามารถที่จะเก็บภาษีอากร และกำหนดงบประมาณของตนเอง”

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547 : 22) ได้จำแนกลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานอย่างเป็นอิสระ และมีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและจัดทำงบประมาณของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและมีการบริหารงานของตนเอง ไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งองค์กรท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นนี้จะมีบุคลากรของตนเองบริหารงานภายในท้องถิ่นเป็นพนักงานของท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของท้องถิ่นเอง

ปธาน สุวรรณมงคล (2547: 4 – 5) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อหนี้ เป็นต้นมีอำนาจหน้าที่เฉพาะ

จะมีการดำเนินกิจการตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุน้ำที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุน้ำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มทำกิจการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อมโดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหารหรือคณะบริหารท้องถิ่นอื่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนดประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็ง จะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมาก และมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็งมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างหนึ่งอย่างใดมีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้ควรมีอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่น โดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนเองอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือ มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและ

ประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็นและต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

โกวิท พวงงาม และ อลงกรณ์ อรรถแสง (2547: 7) ที่ได้เสนอลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยว่าองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน 2) มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย 3) มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ 4) มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น 5) ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการทบทวนลักษณะที่สำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย การเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายส่วนกลาง มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี การหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรับและมีการแบ่งองค์กรเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้บริหารท้องถิ่นและฝ่ายสภาท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะผู้แทนซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการ มีข้อพิจารณาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น โบราณสถานของท้องถิ่น ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรอื่น ๆ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น

2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง งานบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม งานด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น หรือต้องรับผิดชอบร่วมกับรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น สถานสงเคราะห์

3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม งานด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจัดให้มีขึ้น หรือต้องรับผิดชอบร่วมกับรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น สถานสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ รวมทั้งงานที่ให้ความบันเทิงกับประชาชนในชุมชน เช่น การจัดห้องสมุดสำหรับประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

4. เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น เช่น การจัดตั้งสถานานุบาล (โรงเรียนชำนำ) การจัดการตลาด การจัดบริการเดินรถ เป็นต้น งานประเภทนี้ถือเป็นกิจการที่ให้บริการแก่ประชาชน หากปล่อยให้เอกชนเข้าดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงต้องรับมาดำเนินการเอง และยังเป็นการเพิ่มรายได้เข้าสู่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพราะสามารถเรียกเก็บค่าบริการเหล่านี้จากประชาชนได้ (Warren, 1963 : 184 – 187 ; อ้างถึงใน ชวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 : 33 – 34 และ โกวิทย์ พวงงาม, 2546 : 25)

5. เป็นงานที่เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในฐานะที่การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันการเมืองสถาบันหนึ่งในระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การใช้อำนาจ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น การจราจร การรักษาความสะอาด เป็นต้น (ชาญชัย แสงศักดิ์, 2543 : 73 – 74 ; อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2547 : 11) นอกจากนี้ ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 7 – 8) ได้จำแนกบทบาทของการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมองว่าโดยทั่วไปการปกครองท้องถิ่นในประเทศต่าง ๆ จะมีบทบาทที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของประเทศนั้น แต่กล่าวโดยรวมแล้ว การปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทสำคัญดังนี้

5.1 บทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาการเมือง ในฐานะที่การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันทางการเมือง จึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเมืองในระบบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นให้ปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีความรับผิดชอบและโปร่งใส

5.2 บทบาทในการจัดให้มีบริการสาธารณะ ในฐานะที่เป็นองค์กรที่ได้รับมอบหมายภารกิจจากรัฐบาลกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการจัดให้มีและให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งอาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เช่น ชุมชนเมืองจะมีความต้องการบริการสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ ได้แก่ ไฟฟ้า ประปา การเคหะ การขนส่งมวลชน ในขณะที่ชุมชนในชนบทมักมี

ความต้องการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน แหล่งน้ำ การส่งเสริมอาชีพและรายได้ รวมทั้ง การให้บริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่ประชาชน เช่น การจัดการศึกษา การสาธารณสุข เป็นต้น บทบาทในการกระตุ้นการพัฒนาท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทสำคัญในการระดมความคิดเห็นจากประชาชนในชุมชน และกระตุ้นชุมชนท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันกำหนด โดยเฉพาะการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเป็นผู้สร้างบรรยากาศให้เกิดการลงทุนจากทั้งภายในและภายนอกชุมชน เช่น การสร้างระบบโครงข่ายถนนที่เชื่อมต่อกับถนนสายหลัก มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคเพียงพอ มีการพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นที่จะรองรับการลงทุนจากภายนอกได้ หรือส่งเสริมให้เกิดอาชีพที่ทำรายได้แก่ประชาชนในชุมชน รวมทั้งการกระตุ้นให้มีการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น

5.3 บทบาทในการประสาน ดังกล่าวแล้วว่า การปกครองท้องถิ่นมิได้เป็นอิสระในการปกครองตนเองโดยสมบูรณ์จากรัฐ ในทางตรงกันข้าม การปกครองท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเป็นองค์กรสำคัญที่ทำหน้าที่ประสานระหว่างนโยบายของรัฐบาลกลางกับนโยบายของคณะผู้บริหารที่มีที่มาจากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งท้องถิ่นและประเทศชาติโดยส่วนรวม เช่น การนำนโยบายหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลของรัฐบาลมาปฏิบัติในท้องถิ่นของตน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของคณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ต้องการส่งเสริมอาชีพและรายได้ของคนในท้องถิ่น เป็นต้น

5.4 บทบาทในการให้ความคุ้มครอง การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบทบาทในการให้ความคุ้มครองปกป้องสิทธิ เสรีภาพของประชาชนในท้องถิ่นด้วย เช่น การดูแล ตรวจสอบมิให้โรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ปล่อยมลภาวะออกมาเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน การให้การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็ก ศูนย์สังเคราะห์คนชราและผู้ยากไร้ เป็นต้น

6. ปัจจัยที่เกื้อหนุนบทบาทของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยทั่วไป ในประเทศที่มีระบอบการเมืองแบบประชาธิปไตยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบทบาทหลักในฐานะที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เลือกตัวแทนของคนในชุมชนเข้าไปดำเนินการแทนในภารกิจที่ได้รับมอบจากรัฐ ซึ่งเป็นภารกิจที่เป็นผลประโยชน์ของชุมชน (Local Interest) ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตและกิจกรรมทางด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม แต่การปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทมากขึ้นเรื่อยๆ ควบคู่กับปัจจัยหลายปัจจัย (ปธาน สุวรรณมงคล, 2547 : 8 – 10) ได้แก่ พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของการ

ปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้น กล่าวคือ กรณีแรกหากการก่อกำเนิดของการปกครองท้องถิ่นมาจากประวัติศาสตร์ของสังคมนั้น ที่มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนย่อย ๆ จัดการปกครองตนเองอย่างอิสระ ก่อนที่จะมีการรวมเป็นรัฐชาติในภายหลัง ในสังคมเช่นนี้ท้องถิ่นจะเรียกกร้องและปกป้องสิทธิเดิมของตนในการปกครองตนเองและมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแทนประชาชน และให้บริการที่จำเป็นแก่ประชาชนในท้องถิ่น เช่น กรณีการปกครองท้องถิ่นของกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย กรณีที่สอง หากการก่อกำเนิดของการปกครองท้องถิ่นมาจากการจัดตั้งโดยรัฐ ด้วยการออกกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา และเป็นผู้ที่กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน กรณีเช่นนี้ การปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทน้อยและไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง ต้องพึ่งพิงการสนับสนุนจากรัฐอยู่มากระบบการเมือง เป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่มีความสำคัญต่อบทบาทของการปกครองท้องถิ่น กล่าว คือ ประเทศที่มีระบอบการเมืองแบบประชาธิปไตย โอกาสที่การปกครองท้องถิ่นจะมีบทบาทที่หลากหลายและมีบทบาทในแต่ละด้านก็ยิ่งมากกว่าประเทศที่มีระบอบการเมืองแบบเผด็จการที่อำนาจจะรวมศูนย์อยู่ที่ผู้นำหรือองค์กรทางการเมือง เช่น พรรคคอมมิวนิสต์ เป็นต้น

นโยบายของรัฐ นโยบายของรัฐที่ปรากฏในรูปของบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง และนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลเป็นสิ่งที่จะสนับสนุนหรือจำกัดบทบาทของการปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้น ๆ ในประเทศใดที่นโยบายของรัฐมีแนวทางที่สนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น กฎหมายที่ออกมาก็จะสนับสนุนส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกัน ในประเทศที่รัฐไม่มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปกครองท้องถิ่นอย่างจริงจัง กฎหมายและระเบียบก็จะกลายเป็นอุปสรรคต่อการปกครองตนเองของท้องถิ่น รัฐจะมีการควบคุม กำกับการปกครองท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด วัฒนธรรมทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในสังคมที่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร์ฟ้า (Subject Political Culture) แม้ว่าประชาชนจะมีความรู้ทางการเมือง แต่ก็เพียงเฉยที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในทางตรงกันข้าม สังคมที่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participatory Political Culture) ประชาชนในสังคมจะสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่นที่เกิดขึ้นในสังคมประเทศตะวันตกส่วนใหญ่

ความเจริญทางเศรษฐกิจ ในพื้นที่ใดที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมากย่อมจะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การปกครองท้องถิ่นนั้น มีความเข้มแข็งขึ้น เนื่องจากมีฐานะรายได้มากพอสำหรับนำมาพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น สามารถพึ่งตนเองได้ และมีแนวโน้มที่ประชาชนจะให้ความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากเห็นความสำคัญ

ของการปกครองท้องถิ่นนั้นว่า สามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตพื้นฐานของชุมชนได้

ระดับการศึกษาและข้อมูลสารสนเทศ เป็นสิ่งสำคัญควบคู่ไปกับความเจริญทางเศรษฐกิจของพื้นที่และนับเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาการทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย การศึกษาและการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารในวงกว้าง จะช่วยทำให้คนได้มีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และเห็นถึงประโยชน์ของการปกครองท้องถิ่นที่มีต่อชุมชน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมัครเลือกตั้งเพื่อเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือให้ข้อคิดเห็น ติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด

7. เกณฑ์การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพิจารณาจัดตั้งองค์กรการปกครองท้องถิ่นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

7.1 เกณฑ์จำนวนประชากร โดยทั่วไปจะมีเกณฑ์ขั้นต่ำของจำนวนประชากรที่จะจัดตั้งการปกครองท้องถิ่นแต่ละรูปแบบขึ้นมา ซึ่งจะไม่มีการกำหนดไว้ตายตัวว่า ต้องมีประชากรมีพื้นที่เท่าไรขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศที่จะกำหนด โดยยึดหลักว่า การปกครองท้องถิ่นรูปแบบที่จะจัดตั้งขึ้นมา ควรมีขีดความสามารถในการให้บริการได้ทั่วถึงและมีคุณภาพได้มาตรฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น

7.2 เกณฑ์ลักษณะพื้นที่ เช่นเดียวกับจำนวนประชากร ถ้าเป็นชุมชนเมืองจะเป็นพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ มีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากและหนาแน่น มักจะมีการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจำแนกแจกแจงสูง และหรือมีการจัด โครงสร้างแบบสองชั้น เช่น ในเขตนครหลวง มักมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่เข้ามารับผิดชอบในภาพรวม และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับรองลงไปรับผิดชอบเขตพื้นที่ย่อย ๆ สำหรับในพื้นที่ชนบทที่ประชาชนอาศัยกันอยู่กระจัดกระจาย การจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะไม่มี ความสลับซับซ้อนมาก และมักจะมีโครงสร้างแบบชั้นเดียว

7.3 เกณฑ์รายได้ เป็นเกณฑ์ที่มีความสำคัญเพราะจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ ความเป็นอิสระในการปกครองตนเองและความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบด้วย ซึ่งรายได้ของท้องถิ่นที่จัดเก็บได้เองควรเป็นรายได้หลักของท้องถิ่น และมีจำนวน

เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น โดยที่พึงพึงเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลางน้อยที่สุด เจตนารมณ์และความเห็นของประชาชน เป็นเครื่องบ่งบอกถึงความพร้อมในส่วนของ ประชาชนที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่น โดยการจัดตั้งหรือการเปลี่ยนแปลงฐานะของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรได้รับความเห็นชอบจากประชาชนในท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เป็นไป ตามหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น

8. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ ฝ่ายนิติบัญญัติ กับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร ทั้งสองฝ่ายต่าง มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชนแยกจากกัน

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สภา อบจ.	นายก อบจ.
สมาชิกสภา อบจ. มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน	มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน
- ประชากรไม่เกิน 5 แสน มี ส.อบจ. ได้ 24 คน	นายก อบจ. อาจแต่งตั้งบุคคลประกอบด้วย
- ประชากรเกิน 5 แสน แต่ไม่เกิน 1 ล้าน มีส.อบจ. ได้ 30 คน	1. รองนายก อบจ.
- ประชากรเกิน 1 ล้าน แต่ไม่เกิน 1.5 ล้าน มีส.อบจ. ได้ 36 คน	* กรณีมี ส.อบจ. 48คน แต่งตั้งได้ 4 คน
- ประชากรเกิน 1.5 ล้าน แต่ไม่เกิน 2 ล้าน มี ส.อบจ. ได้ 42 คน	* กรณีมี ส.อบจ. 36 คน หรือ 42 คน แต่งตั้งได้ 2 คน
* ประชากรเกิน 2 ล้าน มี ส.อบจ. ได้ 48 คน	
ประธานสภา อบจ. 1 คน	2. เลขานุการและที่ปรึกษานายก อบจ. แต่งตั้งรวมกันได้ไม่เกิน 5 คน
รองประธานสภา อบจ. 2 คน	ข้าราชการและลูกจ้าง อบจ.

แผนภาพที่ 4 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ที่มา :พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

8.1 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตาม พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับปัจจุบัน

8.1.1 มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการภายในเขต อบจ. ดังต่อไปนี้

- 1) ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- 2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นประธานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- 3) สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- 5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- 6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (7 ทวิ) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 8) จัดทำกิจกรรมใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- 9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

8.1.2 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยงานนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

8.1.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจจัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัดได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

8.1.4 กิจการใดเป็นกิจการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพึงจัดทำตามอำนาจหน้าที่ถ้าองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่จัดทำ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งให้ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจการนั้นได้ในกรณีที่ราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจัดทำกิจกรรมดังกล่าวนี้ ให้คิดค่าใช้จ่ายและค่าภาระต่าง ๆ ตามความเป็นจริงได้ตามอัตราและระยะเวลาที่เหมาะสม

8.1.5 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น โดยเรียกค่าบริการได้ โดยตราเป็นข้อบัญญัติ

8.1.6 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบให้เอกชนกระทำการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบริการหรือค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องแทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดเสียก่อน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการให้กระทำการดังกล่าวนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด สิทธิในการกระทำการนี้เป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไปไม่ได้

8.1.7 การดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีลักษณะเป็นการพาณิชย์ อาจทำได้ ให้ตราเป็นข้อบัญญัติ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ในการดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด การส่งเสริมอาชีพ ความเป็นอยู่ของประชาชน การกินดีอยู่ดี
2. สนับสนุน โครงการของส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการประสาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่น
3. คุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เป็นต้น และได้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระเบียบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อบจ. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
5. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. การจัดการศึกษา
7. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
15. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
18. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ

20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น

26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

27. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

28. จัดกิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

อำนาจหน้าที่ของ อบจ. ชำรงต้น เป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2545 โดยลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริการ สาธารณะในเขตจังหวัด ดังนี้

1. ดำเนินงานในโครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

2. เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวม และไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

3. เข้าดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่อง หรือมีผู้ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า 1 แห่งขึ้นไป

9. เทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใดขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินการของท้องถิ่น
3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลดังกล่าวข้างต้น ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทจะมีหลักเกณฑ์ในการจัดตั้ง ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้กว้าง ๆ ดังนี้

1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า 12 ล้านบาท มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.2 ความหนาแน่นของประชากรตั้งแต่ 1,500 คนต่อ 1 ตารางกิโลเมตรขึ้นไป

1.3 ได้รับความเห็นชอบจากราชฎูรในท้องถิ่นนั้นและมีประกาศ

กระทรวงมหาดไทย

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์ในการจัดตั้ง ดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่นประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มีใช้ที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ดังนี้

2.2.1 เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร

2.2.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้

2.2.4 มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์ในการจัดตั้ง ดังนี้

3.1 เป็นท้องที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คนขึ้นไป

3.2 ราษฎรอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า 3,000 คนต่อตารางกิโลเมตร

- 3.3 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้
 3.3 มีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

โครงสร้างเทศบาล

สภาเทศบาล ประธานสภา รองฯ แต่งตั้งจากความเห็นชอบของสภา	คณะผู้บริหาร
จำนวนสมาชิก 1. เทศบาลตำบล 12 คน 2. เทศบาลเมือง 18 คน 3. เทศบาลนคร 24 คน	นายกเทศมนตรี จำนวน 1 คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน 2 – 4 คน
เลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน	ส่วนราชการของเทศบาล 1. สำนักปลัดเทศบาล 2. กอง / ส่วนต่าง ๆ (พนักงานและลูกจ้าง)

แผนภาพที่ 5 โครงสร้างเทศบาล

ที่มา :พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

4. อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้กำหนดไว้อย่างกว้างขวาง โดยแบ่งหน้าที่ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ “หน้าที่ที่เทศบาลจำต้องกระทำ” และ “กิจการที่ไม่บังคับให้ต้องทำแต่สามารถจัดทำได้ตามกำลังของตน” โดยพิจารณาจากความจำเป็นของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลสามารถนำมาบริหารพัฒนาท้องถิ่นได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่ละประเภท ทั้งเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร มีอำนาจในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย และในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเองนั้น เทศบาลสามารถมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ดังนี้

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม
ถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

ตารางที่ 3 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่ที่จำต้องกระทำ	อำนาจหน้าที่ที่สามารถจัดทำได้
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและ ที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล	3. ให้มีตลาด
4. ป้องกันการระงับโรคติดต่อ	4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	5. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน ของราษฎร
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษา คนเจ็บไข้
7. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น
8. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
9. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ ของเทศบาล	9. เทศพาณิชย์

ที่มา : พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

แสดงอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 (กำหนดไว้ในมาตราที่ 53)

ตารางที่ 4 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำ	อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลพิจารณากระทำได้
1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 50	1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
2. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
3. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน ของราษฎร
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์ และรักษาคนเจ็บไข้	4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ	6. ให้มีการสาธารณสุข
7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น	7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. ให้มีการดำเนินการ โรงรับจำนำหรือสถาน สินเชื่อท้องถิ่น	8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
	9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา และพลศึกษา
	10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษา ความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
	12. เทศพาณิชย์

ที่มา : พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

แสดงอำนาจหน้าที่เทศบาลนคร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 (กำหนดไว้ในมาตราที่ 56)

ตารางที่ 5 อำนาจหน้าที่เทศบาลนคร ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่ที่ต้องกระทำ	อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลพิจารณากระทำได้
1. กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 53	1. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
2. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก	2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
3. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข	3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
4. การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้าน	4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
5. จำหน่ายอาหาร โรงมหรสพและสถานบริการ อื่น ๆ	5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
6. จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุง แหล่งเสื่อมโทรม	6. ให้มีการสาธารณสุข
7. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ	7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
8. การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง ส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว	8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
9. กิจการอื่นตามมาตรา 54	9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและ พลศึกษา
	10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
	11. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความ สะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
	12. เทศพาณิชย์

ที่มา :พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์
ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขบริการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณ
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4.2 อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ 1 ต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

5. อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดไว้แล้วยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น (โควิทช์ พวงงาม, 2550 : 123-124)

1. พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พุทธศักราช 2464
2. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พุทธศักราช 2484
3. พระราชบัญญัติสาธารณสุข พุทธศักราช 2484
4. พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำนุ้ย พุทธศักราช 2490
5. พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณา โดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. 2493
6. พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2495
7. พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2498
8. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2499
9. พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2502
10. พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535
11. พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518
12. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
13. พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
14. พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีข้อย่อเป็นทางการว่า อบต. เกิดจากแนวคิดกระจายอำนาจทางการบริหาร และการตัดสินใจไปสู่องค์กรระดับตำบลและประชาชน มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงการการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ต่อการพัฒนาท้องถิ่นดังรายละเอียดต่อไปนี้

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552)

สภา อบต.		นายก อบต.	
สมาชิกสภา อบต. มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน		มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน	
1. ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน		นายก อบต. อาจแต่งตั้งบุคคลประกอบด้วย	
2. กรณี อบต.ใดมี 1 หมู่บ้าน ให้เลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. หมู่บ้านนั้น ได้ 6 คน		1. รองนายก อบต. 2 คน	
3. กรณี อบต. ใดมี 2 หมู่บ้าน ให้แต่ละหมู่บ้านมีสมาชิกสภาอบต. หมู่บ้านละ 3 คน		2. เลขานุการนายก อบต. 1 คน	
ประธานสภา อบต. 1 คน		พนักงานส่วนตำบล	
รองประธานสภา อบต. 1 คน		ปลัด อบต.	ส่วนอื่นๆ
สภา อบต. เลือกปลัด อบต. หรือสมาชิกสภา อบต. 1 คนเป็นเลขานุการสภา อบต.			

แผนภาพที่ 6 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 อำนาจหน้าที่

5.1.1 อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552

5.1.2 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

5.1.3 มีหน้าที่ต้องทำในเขต อบต. ดังนี้ (มาตรา 67)

5.1.4 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

5.1.5 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.1.6 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

5.1.7 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5.1.8 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

5.1.9 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

5.1.10 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1.11 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

5.1.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

5.1.13 อบต. อาจจัดทำกิจการในเขต อบต. ดังนี้ (มาตรา 68)

5.1.14 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

5.1.15 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.1.16 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

5.1.17 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ

5.1.18 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

5.1.19 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

5.1.20 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

5.1.21 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1.22 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

5.1.23 กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

5.1.24 การท่องเที่ยว

5.1.25 การผังเมือง

หน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการกิจการนั้นด้วย (มาตรา 69)

1. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้ค้ำประกันมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (มาตรา 69/1)

2. มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล (มาตรา 70)

3. ออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในตำบล ได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 1,000 บาท (มาตรา 71)

4. ขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (มาตรา 72)

5. ทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการร่วมกันได้ (มาตรา 73)

6. อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

7. อบต. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (มาตรา 16)

7.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

7.2 การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

7.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

7.4 การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ

7.5 การสาธารณสุข

- 7.6 การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 7.7 การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 7.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 7.9 การจัดการศึกษา
- 7.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา

และผู้ด้อยโอกาส

7.11 การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

- 7.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 7.13 การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 7.14 การส่งเสริมกีฬา
- 7.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 7.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 7.17 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 7.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 7.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 7.20 การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 7.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 7.22 การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 7.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

7.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 7.25 การผังเมือง
- 7.26 การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 7.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 7.28 การควบคุมอาคาร
- 7.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 7.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ

รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7.31 กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตาม

ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

8. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ 6 ด้าน ดังนี้

8.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย

8.1.1 การคมนาคมและการขนส่ง ได้แก่ ทางบก ทางน้ำ

8.1.2 สาธารณูปโภค ได้แก่ แหล่งน้ำ / ระบบประปาชนบท

8.1.3 สาธารณูปการ ได้แก่ การจัดให้มีตลาด การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

8.1.4 การผังเมือง

8.1.5 การควบคุมอาคาร

8.2 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

8.2.1 การส่งเสริมอาชีพ

8.2.2 งานสวัสดิการสังคม ได้แก่ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก

สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส

8.2.3 นันทนาการ ได้แก่ การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

8.2.4 การศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบ การจัดการศึกษานอกระบบ

8.2.5 การสาธารณสุข ได้แก่ การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล การป้องกัน

และควบคุมโรคติดต่อ

8.2.6 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย

8.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน / สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประกอบด้วย

8.3.1 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

8.3.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

8.3.3 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

8.3.4 การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

8.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ประกอบด้วย

8.4.1 การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

8.4.2 การพัฒนาเทคโนโลยี

8.4.3 การส่งเสริมการลงทุน

8.4.4 การพาณิชยกรรม

8.4.5 การพัฒนาอุตสาหกรรม

8.4.6 การท่องเที่ยว

8.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

8.5.1 การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา อนุรักษ์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.5.2 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

8.5.3 การดูแลรักษาที่สาธารณะ

8.6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย

8.6.1 การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ

8.6.2 การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการประมวลเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้รับคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทำให้การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้มีการปรับกรอบแนวคิดที่เหมาะสมประกอบกับได้ทำการทบทวนวรรณกรรม เอกสารต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 วัฒนธรรมองค์การ คือวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

1.2 นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจคือ การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ

1.3 ทรัพยากรการบริหารประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (Man) 2) ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ (Money) 3) การจัดการเครื่องมืออย่างเพียงพอ (Material) 4) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management) 5) การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Method) และ 6) การมีส่วนร่วมของประชาชน

1.4 ภาวะผู้นำประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์และ 2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม

1.5 สภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วย 1) การสนับสนุนทางการเมือง และ 2) ความพร้อมของเทคโนโลยี

รวมตัวแปรอิสระ จำนวน 12 ปัจจัย ที่คาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

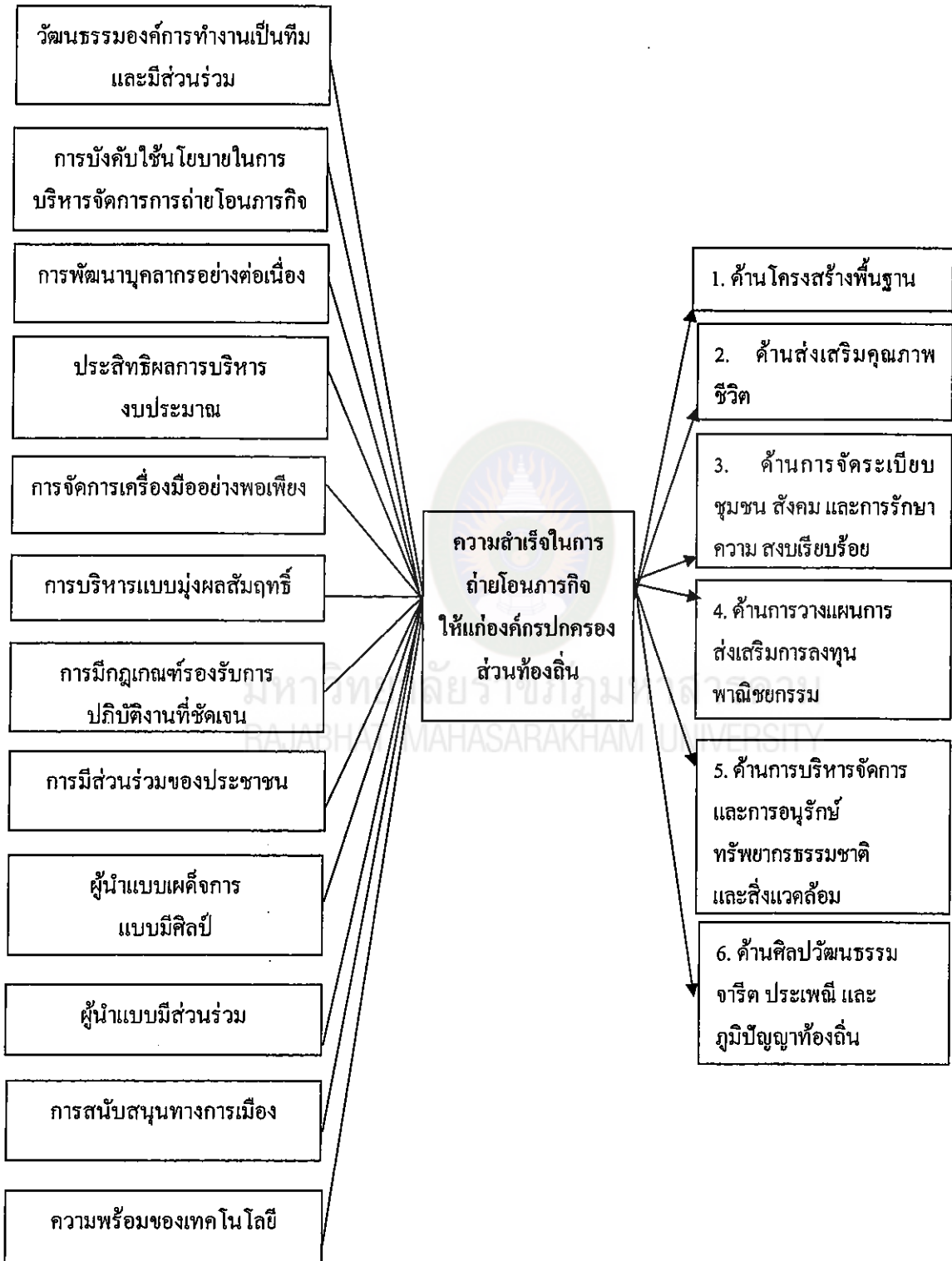
2. ตัวแปรตาม

- 2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- 2.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 2.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- 2.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.6 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



แผนภาพที่ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้กำหนดแนวทางวิธีการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิธีการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research)

โดยนำการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เข้าด้วยกันในการทำวิจัย ทั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณก่อน จากนั้นจึงทำวิจัยเชิงคุณภาพอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการงานศึกษาวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ

1. การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เก็บข้อมูล โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสำรวจข้อมูลทั่วไป ของผู้ให้ข้อมูลตอบ แบบสอบถามและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคามและ จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในพื้นที่ทั้งหมด จำนวน 722 แห่ง จำแนกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) จำนวน 4 แห่ง เทศบาล จำนวน 247 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 471 แห่ง การศึกษารั้ครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ เนื่องจากภารกิจและการบริหารจัดการเป็นไปตามกฎหมายจัดตั้ง โดย การกำกับดูแลอยู่ที่นายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด

2.2 ประชากร ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 722 แห่ง ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 4 แห่ง เทศบาล จำนวน 247 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 471 แห่ง

2.3 กลุ่มตัวอย่าง

2.3.1 สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) หากจำนวนตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด จำนวน 722 แห่ง โดยคำนวณจากสูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จำนวน 258 แห่ง (รังสรรค์ ลิงหลิว. 2553 : 90) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด (กำหนดให้มีค่า.05)

2) ประชากร จำนวน 722 แห่ง แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{722}{1+(722 \times .05^2)}$$

$$= 257.39 \text{ (ปรับเป็น 258)}$$

2.3.2 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวแบ่งชั้นภูมิ Stratified Sampling เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2.3.3 กำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้สูตร

$$n_1 = \frac{N_i \times n}{N}$$

โดยที่ n_1 แทน จำนวนตัวอย่าง
 N_i แทน จำนวนประชากรในแต่ละประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์	จำนวนประชากรของ อปท. (แห่ง)	จำนวนตัวอย่างของ อปท. (แห่ง)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	4	2	6
เทศบาล	247	88	264
องค์การบริหารส่วนตำบล	471	168	504
รวม	722	258	774

ผลจากการคำนวณจากสูตรกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วน ทำให้ได้ตัวอย่าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 258 แห่ง แยกเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 2 แห่ง เทศบาล จำนวน 88 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 168 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามโดยใช้ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าสำนักปลัดหรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมาย แห่งละ 3 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม รวม 774 คน หลังจากนั้นจะทำการหาค่าเฉลี่ยของ 3 คน ตอบเป็นคำตอบเดียว ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติ ตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 12 ปัจจัย ได้แก่

- 1.1 วัฒนธรรมองค์การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 1.2 การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ
- 1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 1.4 ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
- 1.5 การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง
- 1.6 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 1.7 การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 1.8 การมีส่วนร่วมของประชาชน
- 1.9 ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์
- 1.10 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 1.11 การสนับสนุนทางการเมือง
- 1.12 ความพร้อมของเทคโนโลยี

2. ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์คือความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่

- 2.1 โครงสร้างพื้นฐาน
- 2.2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 2.3 การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 2.4 การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
- 2.5 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.6 ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือแบบสอบถามสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

3.1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง สังกัด/ฝ่าย และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

3.1.2 ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจ 12 ตัวแปร ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- 1) วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
- 2) การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ
- 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- 4) ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
- 5) การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง
- 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 7) การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- 8) การมีส่วนร่วมของประชาชน
- 9) ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์
- 10) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 11) การสนับสนุนทางการเมือง
- 12) ความพร้อมของเทคโนโลยี

3.1.3 ส่วนที่ 3 ความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจ 6 ด้าน เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภารกิจในการถ่ายโอนทั้ง 6 ด้าน ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย

- 1) โครงสร้างพื้นฐาน
- 2) ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 3) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 4) การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- 5) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6) ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.1.4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจ

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร รายงาน การถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หนังสือสั่งการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลงพื้นที่พูดคุยกับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจ ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนัก ปลัดหรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมาย ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท จำนวน 722 แห่ง และเมื่อได้รับข้อมูลมาเพียงพอ ในระดับการเขียนข้อคำถามแล้ว จึงนำมาออกแบบเพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม สำหรับการเก็บ ข้อมูล และเมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาคุณ ุณิพนธ์ เพื่อรับข้อแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม (Content Validity)

ได้ดำเนินการต่อจากการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาคุณ ุณิพนธ์ เรียบร้อยแล้ว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการปรับปรุงแบบสอบถาม จากคณะกรรมการที่ปรึกษาคุณ ุณิพนธ์และได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

4.1.1 ผศ.ดร.ไพศาล วรคำ ุณิการศึกษาศึกษาคุณ ุณิบัณฑิต สาขาการวิจัย และประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านสถิติ การวัดผลและประเมินผลการวิจัย

4.1.2 ผศ.ดร.กัลยา กุลสุวรรณ ุณิการศึกษาศึกษาคุณ ุณิบัณฑิต สาขาภาษาไทย ตำแหน่งประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวรรณคดีไทย) คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านภาษากาการวิจัย

4.1.3 ดร.คุณ เกรือวรรณ ุณิการศึกษาศึกษาคุณ ุณิบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการพิเศษ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครพนม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้าน โครงสร้างและเนื้อหาการวิจัย

4.1.4 ดร.สุรศักดิ์ หันชัยศรี ุณิการศึกษาศึกษาคุณ ุณิบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม ศึกษา ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลเมืองชัยพัฒนา อำเภอเมืองชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้าน โครงสร้างและเนื้อหาการวิจัย

4.1.5 ดร.สังเวียน วรรณวิทย์ ุฒิกการศึกษาปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาดำเนินการหัวหน้าฝ่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้าน โครงสร้างและเนื้อหาการวิจัย

4.2 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ซึ่งค่า IOC ได้ค่าระหว่าง 0.25-1.00 ในภาพรวมจากนั้นจึงดำเนินการรายงานผลที่ได้ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา คณาจารย์ และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น

4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปทดลองกับผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าสำนักปลัดหรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมาย จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อใช้เทคนิค (Item Total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนของแบบสอบถามด้านนั้น ๆ ที่มีค่าอย่าง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดด้วย ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสูง

4.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามแล้วนำไปเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ตอบแบบสอบถาม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อจัดทำ หนังสือรับรองการเก็บข้อมูล สำหรับส่งถึงผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้บริหารท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้วยตัวเอง เพื่อขอให้ช่วยติดต่อประสานหรือกำหนดนัด ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม หากพบ ปัญหาหรืออุปสรรค จะได้อธิบายหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสอบถาม

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและตอบข้อซักถามของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนมากที่สุด โดยมีทีมงานช่วยในการดำเนินการ และเก็บแบบสอบถามกลับคืน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวม ได้มาตรวจความครบถ้วนสมบูรณ์ และ ความถูกต้องจัดหมวดหมู่ และบันทึกข้อมูลและบันทึกคะแนนลงในแบบรหัส (Coding Form)

6.2 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนการตอบแต่ละข้อโดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 160 - 162) ดังนี้

มากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

มาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

น้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

6.3 นำคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ยพร้อมกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 166)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน (Basic statistics) เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.2 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้เพื่อศึกษาวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยจะดำเนินการ ดังนี้

1. เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว จะพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มีความสัมพันธ์กัน และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจในระดับสูง เพื่อนำมาสร้างแบบสนทนาวិพากษ์กลุ่มแบบมีโครงสร้าง สำหรับเก็บข้อมูลจากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion)
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ด้วยตนเอง สำหรับการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้บริหารท้องถิ่น 2) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) หัวหน้าสำนักปลัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 21 คน โดยจัดแบบเจาะจง เพื่อประชุมระดมสมองทำการวิพากษ์และทำร่างรูปแบบพัฒนา นำไปเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทำการวิพากษ์ยืนยันรับรอง
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและบันทึกเสียงในการประชุมระดมสมอง และสังเกตการณ์ ที่ได้มีการวิพากษ์จากกลุ่มตัวอย่างที่ประชุมระดมสมอง
 - 3.2 นำข้อมูลที่ได้นำมาเรียบเรียงในรูปแบบของข้อความเพื่อง่ายต่อการแยกประเด็น
 - 3.3 ทำการวิเคราะห์และจัดแยกประเด็นตามกลุ่มของข้อมูล
 - 3.4 ตีความข้อมูลที่ได้โดยเปรียบเทียบกับทฤษฎีหลักที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์

3.5 สรุปข้อมูลที่ได้ และนำไปเปรียบเทียบที่ละประเด็นระหว่างผู้ให้ข้อมูล

3.6 อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปรวบยอด และข้อเสนอแนะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ที่ผ่านการวิพากษ์นำมารวบรวมและจัดเป็นหมวดหมู่โดยนำข้อมูลมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และความแตกต่างมาเรียบเรียงเพื่อให้สามารถเข้าใจง่ายและมีความชัดเจนเพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิจัยโดยแยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5. การสร้างรูปแบบการพัฒนา

การสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการเมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยระยะที่ 1 ด้วยสถิติในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ซึ่งจะได้พิจารณาสังเคราะห์ประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันและมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 นำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ เพื่อใช้เป็นร่างรูปแบบที่จะพิจารณา

5.2 นำร่างรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข และขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้ได้รูปแบบการพัฒนาที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น

5.3 นำรูปแบบการพัฒนาที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาจัดทำเป็นหมวดหมู่แยกเป็นประเด็นเพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) และนำรูปแบบการพัฒนาผ่านทำการวิพากษ์ตามประเด็นที่ศึกษาแนวทางไว้ให้ครบถ้วนจนได้ข้อยุติ ผู้ร่วมประชุมระดมสมอง จำนวน 20 คน แบ่งเป็นกลุ่มบริหาร วิชาการ และปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วนำรูปแบบการพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์และยืนยัน ให้ได้รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด

5.4 นำข้อมูลจากการวิพากษ์ ข้อเสนอแนะ ปัญหาและ อุปสรรค รวมถึงข้อสรุปตามประเด็นต่าง ๆ มาสรุปรวบรวมผล ทำการสังเคราะห์ตามข้อเท็จจริงที่ค้นพบประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่าง ๆ เป็นแนวทางเพื่อใช้สร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และเพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ รวมถึงเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการรวมเอาข้อดีของวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยเชิงปริมาณก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงโครงสร้างที่เป็นภาพกว้าง และทราบถึงความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่นำไปขยายผลในเชิงลึกด้วยกับทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์**

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยการประชุมระดมสมอง
(Brain Storming Discussion)

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยการประชุมระดมสมอง
(Brain Storming Discussion)

ตอนที่ 3 การสังเคราะห์สร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

**การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่าย
โอนอำนาจ**

1. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่าย
โอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (ต่อเดือน) ตำแหน่ง และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

($n = 774$)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	518	66.93
1.2 หญิง	256	33.07
รวม	774	100.0
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	2	0.26
2.2 31 – 40 ปี	105	13.57
2.3 41 – 50 ปี	365	47.16
2.4 51 – 60 ปี	232	29.97
2.5 60 ปีขึ้นไป	70	9.04
รวม	774	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	4.91
3.2 ปริญญาตรี	202	26.10
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	534	68.99
รวม	774	100.0

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. รายได้ (ต่อเดือน)		
4.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.13
4.2 10,001 – 20,000 บาท	26	3.36
4.3 20,001 – 30,000 บาท	411	53.10
4.4 อื่นๆ มากกว่า 30,000 บาท	336	43.41
รวม	774	100.0
5. ตำแหน่ง		
5.1 ผู้บริหารท้องถิ่น	258	33.33
5.2 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	258	33.33
5.3 หัวหน้าสำนักปลัดผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน	258	33.33
รวม	774	100.0
6. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
6.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด	6	0.78
6.2 เทศบาล	264	34.11
6.3 องค์การบริหารส่วนตำบล	504	65.12
รวม	774	100.0

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม จำนวน 774 คน พบว่า

จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 518 คน (ร้อยละ 66.93) เป็นเพศหญิง จำนวน 256 คน (ร้อยละ 33.07)

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ที่ 41 - 50 ปี จำนวน 365 คน (ร้อยละ 47.16) รองลงมาอยู่ที่ 51 - 60 ปี จำนวน 232 คน (ร้อยละ 29.97) อายุที่ 31 - 40 ปี จำนวน 105 คน (ร้อยละ 13.57) อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน (ร้อยละ 9.04) และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.26) ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 534 คน (ร้อยละ 68.99) รองลงมาอยู่ในระดับ ปริญญาตรี จำนวน 202 คน (ร้อยละ 26.10) และต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 4.91) ตามลำดับ

จำแนกตามรายได้ (ต่อเดือน) พบว่า ส่วนใหญ่มี 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 411 คน (ร้อยละ 53.10) รองลงมาได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 336 คน (ร้อยละ 43.41) รายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 26 คน (ร้อยละ 3.36) และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.13) ตามลำดับ

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 258 คน (ร้อยละ 33.33) ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 258 คน (ร้อยละ 33.33) และตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 258 คน (ร้อยละ 33.33)

จำแนกตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 504 คน (ร้อยละ 65.12) รองลงมาเป็นเทศบาล จำนวน 264 คน (ร้อยละ 34.11) และเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.78) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 20

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติ ตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน

(n = 774)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.27	0.56	มาก
2. ด้านการบังคับใช้ นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ	4.15	0.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.29	0.55	มาก
4. ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ	4.02	0.58	มาก
5. ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง	3.72	0.68	มาก
6. ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.87	0.60	มาก
7. ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.08	0.58	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
8. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.24	0.50	มาก
9. ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์	3.99	0.61	มาก
10. ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.11	0.66	มาก
11. ด้านการสนับสนุนทางการเมือง	3.72	0.52	มาก
12. ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี	3.80	0.60	มาก
โดยรวม	4.02	0.58	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.56) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีม และมีมีส่วนร่วม

(n = 774)

วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีมีส่วนร่วม	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมีหลักการบริหารจัดการ ในทิศทางเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกัน	4.35	0.66	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่สำคัญ	4.21	0.63	มาก
3. หน่วยงานของท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้	4.27	0.65	มาก
โดยรวม	4.27	0.64	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.66$) หน่วยงานของท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.65$) และหน่วยงานของท่านได้สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ

(n = 774)

การบังคับใช้ นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ	4.26	0.72	มาก
2. แนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้ได้แสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.01	0.72	มาก
3. หน่วยงานของท่านได้มีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.67	มาก
โดยรวม	4.15	0.70	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.72$) หน่วยงานของท่านได้มีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.67$) และแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้ได้แสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนือง

(n = 774)

การพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนือง	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ	4.38	0.70	มาก
2. หน่วยงานของท่านสร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน	4.28	0.64	มาก
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่	4.38	0.68	มาก
4. หน่วยงานของท่านจัดอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ	4.09	0.69	มาก
5. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนือง	4.33	0.75	มาก
โดยรวม	4.29	0.69	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนือง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.68) หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนือง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) หน่วยงานของท่านสร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) และหน่วยงานของท่านจัดอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ

(n = 774)

ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงานงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน	4.40	0.74	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ	3.70	0.78	มาก
3. หน่วยงานของท่านจัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ	3.96	0.69	มาก
โดยรวม	4.02	0.58	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงานงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) หน่วยงานของท่านจัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.69) และหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

(n = 774)

การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับการถ่ายโอนอย่างพอเพียง	3.82	0.86	มาก
2. หน่วยงานของท่านจัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน	3.64	0.75	มาก
3. หน่วยงานของท่านบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ	3.68	0.72	มาก
โดยรวม	3.72	0.68	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับการถ่ายโอนอย่างพอเพียง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.86) หน่วยงานของท่านบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.72) หน่วยงานของท่านจัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(n = 774)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการรับการถ่ายโอนภารกิจ	4.05	0.70	มาก
2. หน่วยงานของท่านกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจ การถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ	3.81	0.63	มาก
3. หน่วยงานของท่านประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ และด้านอื่นๆ จากการดำเนินงานตามกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนภารกิจ	3.74	0.75	มาก
โดยรวม	3.87	0.60	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการรับการถ่ายโอนภารกิจ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70) หน่วยงานของท่านกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจ การถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.63) และหน่วยงานของท่านประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ และด้านอื่นๆ จากการดำเนินงานตามกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนภารกิจ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงาน
ที่ชัดเจน

(n = 774)

การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงาน ที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน	4.11	0.67	มาก
2. หน่วยงานของท่านออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ	3.96	0.63	มาก
3. หน่วยงานของท่านกำหนดคกฏเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.17	0.75	มาก
โดยรวม	4.08	0.58	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านกำหนดคกฏเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75) หน่วยงานของท่านกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) และหน่วยงานของท่านออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

(n = 774)

การมีส่วนร่วมของประชาชน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง	4.45	0.65	มาก
2. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.15	0.57	มาก
3. หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับผลประโยชน์ของโครงการกิจกรรมต่างๆ	4.37	0.69	มาก
4. ประชาชนได้ร่วมดำเนินงานโครงการและแผนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.10	0.60	มาก
5. ประชาชนได้ร่วมติดตาม ประเมินผล โครงการแผนงานต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.11	0.71	มาก
โดยรวม	4.24	0.50	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับผลประโยชน์ของโครงการกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.69) หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.57) ประชาชนได้ร่วมติดตาม ประเมินผล โครงการแผนงานต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.71) ประชาชนได้ร่วมดำเนินงานโครงการและแผนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์

(n = 774)

ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารที่นี้ชี้ตัวอย่างมีหลักการนำเชื่อถือ	4.30	0.80	มาก
2. ผู้บริหารที่นี้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด	3.92	0.65	มาก
3. ผู้บริหารที่นี้ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน	4.10	0.77	มาก
4. ผู้บริหารที่นี้เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ	3.99	0.78	มาก
5. ผู้บริหารที่นี้ใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานเสมอ	3.66	0.84	มาก
โดยรวม	3.99	0.61	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารที่นี้ชี้ตัวอย่างมีหลักการนำเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารที่นี้ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารที่นี้เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารที่นี้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารที่นี้ใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

(n = 774)

ผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร	4.24	0.80	มาก
2. ผู้บริหาร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้อย่างอิสระ	4.01	0.77	มาก
3. ผู้บริหารมีวิสัยใจให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่น	3.98	0.74	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.23	0.81	มาก
โดยรวม	4.11	0.66	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.80$) ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.81$) ผู้บริหาร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.77$) ผู้บริหารมีวิสัยใจให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่น ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการสนับสนุนทางการเมือง

(n = 774)

การสนับสนุนทางการเมือง	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานนี้ดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	4.39	0.72	มาก
2. การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล	4.02	0.65	มาก
3. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่มีบทบาทหรือมีการสนับสนุนในการดำเนินงานของหน่วยงานนี้	3.24	0.87	มาก
4. การดำเนินงานของหน่วยงานนี้ได้รับการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติตามภารกิจหน้าที่	3.14	0.84	มาก
5. หน่วยงานนี้ได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน	3.80	0.67	มาก
โดยรวม	3.72	0.52	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การสนับสนุนทางการเมือง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานนี้ดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72) การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) หน่วยงานนี้ได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.67) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่มีบทบาทหรือมีการสนับสนุนในการดำเนินงานของหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.87) และการดำเนินงานของหน่วยงานนี้ได้รับการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติตามภารกิจหน้าที่ ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี

(n = 774)

ความพร้อมของเทคโนโลยี	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานนี้ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.92	0.63	มาก
2. หน่วยงานนี้ติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่	3.79	0.67	มาก
3. หน่วยงานนี้ได้ทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน	3.70	0.82	มาก
โดยรวม	3.80	0.60	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความพร้อมของเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานนี้ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.63) หน่วยงานนี้ติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.67) และหน่วยงานนี้ได้ทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 24

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่าย
โอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน

(n = 774)

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	3.13	0.67	ปานกลาง
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.68	0.48	มาก
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย	3.72	0.70	มาก
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และ การท่องเที่ยว	3.45	0.62	ปานกลาง
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	3.69	0.77	มาก
6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.04	0.92	ปานกลาง
โดยรวม	3.46	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.59$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย
($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.70$) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.77$) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.48$) ด้านการวางแผน
การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.62$) ด้านโครงสร้าง
พื้นฐาน ($\bar{X} = 3.13, S.D. = 0.67$) และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
($\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ
ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน

(n = 774)

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน	3.79	0.71	มาก
2. การดูแลจัดตั้งสถานีขนส่ง	2.41	1.05	น้อย
3. การจัดการจราจรในเขตพื้นที่	2.80	0.99	ปานกลาง
4. การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมบำรุงแหล่งน้ำ	3.60	0.78	มาก
5. ระบบประปาชนบท	3.53	0.89	มาก
6. การจัดให้มีและการควบคุมตลาด	3.07	1.04	ปานกลาง
7. การผังเมือง ได้แก่ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม	3.02	0.97	ปานกลาง
8. การควบคุมอาคาร	3.06	0.99	ปานกลาง
9. การเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามกฎหมายว่าด้วย การควบคุมอาคาร	2.90	1.05	ปานกลาง
โดยรวม	3.13	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.67)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 5 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.71)
การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมบำรุงแหล่งน้ำ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.78) ระบบประปาชนบท ($\bar{X} = 3.53$,
S.D. = 0.89) การจัดให้มีและการควบคุมตลาด ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.04) การควบคุมอาคาร
($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.99) การผังเมือง ได้แก่ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และการวางและปรับปรุง
ผังเมืองรวม ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.97) การเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการ
ควบคุมอาคาร ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 1.05) การจัดการจราจรในเขตพื้นที่ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.99)
การดูแลจัดตั้งสถานีขนส่ง ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การ
ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(n = 774)

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การฝึกอบรม ส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพต่าง ๆ	3.77	0.73	มาก
2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4.33	0.71	มาก
3. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	4.59	0.60	มาก
4. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ	4.58	0.61	มาก
5. การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	4.53	0.65	มาก
6. การส่งเสริมการศึกษา	3.81	0.73	มาก
7. การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	3.41	0.93	ปานกลาง
8. การศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบ การจัดการ ศึกษานอกระบบ	3.12	0.84	ปานกลาง
9. การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล	3.41	0.76	ปานกลาง
10. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	3.53	0.77	มาก
11. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย	2.89	0.91	ปานกลาง
12. การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด	2.80	0.93	ปานกลาง
13. การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย	2.99	0.85	ปานกลาง
โดยรวม	3.68	0.48	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.48$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.60$) การสงเคราะห์เบี้ย
ยังชีพคนพิการ ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.61$) การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ($\bar{X} = 4.53,$
 $S.D. = 0.65$) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.71$) การส่งเสริมการศึกษา ($\bar{X} = 3.81,$
 $S.D. = 0.73$) การฝึกอบรม ส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.73$) การป้องกัน
และควบคุมโรคติดต่อ ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.77$) การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.41,$
 $S.D. = 0.76$) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ($\bar{X} = 3.41, S.D. = 0.93$) การศึกษา ได้แก่

การจัดการศึกษาในระบบ การจัดการศึกษานอกระบบ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.84) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.85) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.91) และการแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(n = 774)

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ได้แก่ งานตรวจมาตรา ชั่ง ตวง วัด	3.56	0.99	มาก
2. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค	3.69	0.83	มาก
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.25	0.80	มาก
4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น	4.24	0.74	มาก
5. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่ การทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	3.50	1.06	ปานกลาง
6. งานจัดทะเบียนสัตว์พาหนะ	3.10	1.13	ปานกลาง
โดยรวม	3.72	0.70	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.80) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.74) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.83) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ได้แก่ งานตรวจมาตรา ชั่ง ตวง วัด ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.99) การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่ การทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.06) และงานจัดทะเบียนสัตว์พาหนะ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

(n = 774)

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	4.16	0.77	มาก
2. การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด	4.09	0.77	มาก
3. การจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน	3.89	0.79	มาก
4. การบริการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตรชุมชน	3.56	0.78	มาก
5. การส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ งานบริการข้อมูลนักลงทุน	3.04	0.92	ปานกลาง
6. งานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน	2.98	0.94	ปานกลาง
7. การพาณิชยกรรม ได้แก่ งานทะเบียนพาณิชย์	3.62	0.81	มาก
8. การพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตตั้งโรงงาน	2.96	0.95	ปานกลาง
9. การท่องเที่ยว ได้แก่ การวางแผนการท่องเที่ยว	3.06	0.98	ปานกลาง
10. การปรับปรุงดูแล บำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำ สื่อประชาสัมพันธ์	3.14	0.96	ปานกลาง
โดยรวม	3.45	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.77$) การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.77$) การจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.79$) การพาณิชย์กรรม ได้แก่ งานทะเบียนพาณิชย์ ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 0.81$) การบริการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตรชุมชน ($\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.78$) การปรับปรุงดูแล บำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.96$) การท่องเที่ยว ได้แก่ การวางแผนการท่องเที่ยว ($\bar{X} = 3.06, S.D. = 0.98$) การส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ งานบริการข้อมูลนักลงทุน ($\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.92$) งานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน ($\bar{X} = 2.98, S.D. = 0.94$) และการพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตตั้งโรงงาน ($\bar{X} = 2.96, S.D. = 0.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(n = 774)

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า	3.72	0.81	มาก
2. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ได้แก่ การติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียง และการบำบัดน้ำเสีย	3.71	0.88	มาก
3. การดูแลรักษาที่สาธารณะ ได้แก่ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินสาธารณะประโยชน์	3.94	0.90	มาก
โดยรวม	3.79	0.77	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การดูแลรักษาที่สาธารณะ ได้แก่ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.90$) การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษาใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟฟ้า ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.81$) และการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ได้แก่ การติดตาม ตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียง และการบำบัดน้ำเสีย ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(n = 774)

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ ได้แก่ การบำรุงรักษาโบราณสถาน	3.31	1.01	ปานกลาง
2. การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ ได้แก่ การบำรุงรักษาพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ	2.78	1.00	ปานกลาง
โดยรวม	3.04	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 27 พบว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04, S.D. = 0.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการดูแล โบราณสถาน โบราณวัตถุ ได้แก่ การบำรุงรักษาโบราณสถาน ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 1.01$) และการจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ ได้แก่ การบำรุงรักษาพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ ($\bar{X} = 2.78, S.D. = 1.00$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regression Analysis
ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดกระทำตัวแปร และวางลำดับของการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปล
ความหมาย ผู้ศึกษาวิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F – Distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – Distribution
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)
R ²	แทน	ประสิทธิผลในการทำนาย (R Square)
Adj.R ²	แทน	ประสิทธิผลในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Bata	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
SE	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)
a	แทน	ค่าคงที่ (Constant)
*p ≤ .05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**p ≤ .01	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ โดยตัวแปรทุกตัวเป็นตัวแปรประเภท
อันตรภาค (Interval Scale) จึงทำการกำหนดรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 28 การกำหนดรหัสตัวแปร

ชื่อตัวแปร	ประเภท	รหัส
ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	Interval scale	X ₁
ด้านการบังคับใช้ นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ	Interval scale	X ₂
ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	Interval scale	X ₃
ด้านประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ	Interval scale	X ₄
ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง	Interval scale	x ₅
ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	Interval scale	X ₆
ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	Interval scale	X ₇
ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	Interval scale	X ₈
ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์	Interval scale	X ₉
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	Interval scale	X ₁₀
ด้านการสนับสนุนทางการเมือง	Interval scale	X ₁₁
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี	Interval scale	X ₁₂
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	Interval scale	Y ₁
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	Interval scale	Y ₂
ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	Interval scale	Y ₃
ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว	Interval scale	Y ₄
ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	Interval scale	Y ₅
ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	Interval scale	Y ₆
ด้านความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	Interval scale	Y

3. ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์

(Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรหนึ่งก็จะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้าม หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรหนึ่งก็จะกลับสูง

ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น จากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 156)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.00 - 0.50 ถือว่า	มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.51 - 0.70 ถือว่า	มีระดับความสัมพันธ์น้อย
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.71 - 0.84 ถือว่า	มีระดับความสัมพันธ์มาก
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.85 - 1.00 ถือว่า	มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85 เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหา Multi-Co linearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2536 : 25)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (X_1, X_2, \dots, X_{12}) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 29 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
X ₁	1											
X ₂	.681**	1										
X ₃	.691**	.717**	1									
X ₄	.578**	.629**	.717**	1								
X ₅	.480**	.550**	.596**	.693**	1							
X ₆	.600**	.648**	.657**	.687**	.695**	1						
X ₇	.650**	.630**	.698**	.685**	.608**	.694**	1					
X ₈	.569**	.536**	.640**	.529**	.394**	.569**	.622**	1				
X ₉	.576**	.559**	.632**	.605**	.501**	.615**	.645**	.636**	1			
X ₁₀	.582**	.557**	.684**	.613**	.513**	.598**	.673**	.585**	.818**	1		
X ₁₁	.449**	.412**	.451**	.465**	.412**	.511**	.480**	.516**	.522**	.481**	1	
X ₁₂	.454**	.472**	.517**	.519**	.525**	.581**	.550**	.521**	.526**	.523**	.596**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2tailed)

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_1) ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ (X_2) ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3) ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ (X_4) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (X_8) ด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (X_9) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) และด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) ซึ่งพบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ คู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูงจนเกินข้อตกลงของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง 0.412 - 0.818 โดย ตัวแปรต้นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ (X_9) และด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จึงไม่เกินข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple linear regression analysis ($r < 0.85$) ตัวแปรทั้งหมดจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เลือกวิธีการลำดับความสำคัญของตัวแปรที่เข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม

ลำดับตัวแปรส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.106	.126		.840	.401
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.252	.032	.281	7.813	.000**
ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง	.158	.029	.183	5.445	.000**
ด้านการสนับสนุนทางการเมือง	.182	.037	.161	4.914	.000**
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี	.130	.035	.133	3.762	.000**
ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.139	.039	.137	3.547	.000**

ค่าคงที่ (Constant) = 0.106, S.E. = 0.126, R = 0.713, R² = 0.508, F = 158.548

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 30 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่าง พอเพียง (X_5) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) และ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .252, .158, .182, .130 และ .139 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .281, .183, .161, .133 และ .137 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 50.80 ($R^2 = 0.508$, $F = 158.548$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.106 + 0.252 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.158 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมือ } \text{อย่างพอเพียง } (X_5) + 0.182 \text{ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง } (X_{11}) + 0.130 \text{ ด้านความพร้อม } \text{ของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.139 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.713 + 0.281 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.183 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมือ } \text{อย่างพอเพียง } (X_5) + 0.161 \text{ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง } (X_{11}) + 0.133 \text{ ด้านความพร้อม } \text{ของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.137 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7)$$

ส่วนตัวแปรที่ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (x_5) ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) และด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12})

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน

ลำดับตัวแปรส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติ ตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.281	.175		1.609	.108
ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_3)	.303	.037	.306	8.189	.000**
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10})	.298	.043	.291	6.965	.000**
ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11})	.286	.044	.222	6.455	.000**
ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_2)	-.132	.054	-.107	-2.440	.015*

ค่าคงที่ (Constant) = 0.281, S.E.= 0.175, R = 0.588, R² = 0.346, F= 101.725

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_3) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .303, .298, .286 และ -.132 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .306, .291, .222 และ -0.107 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 34.60 (R² = 0.346, F= 101.725) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.281 + 0.303 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_3) + 0.298 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.286 \text{ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง } (X_{11}) + -0.132 \text{ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง } (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.588 + 0.306 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_3) + 0.291 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.222 \text{ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง } (X_{11}) + -0.107 \text{ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง } (X_2)$$

ส่วนตัวแปรที่ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ (X_2) ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ (X_4) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (X_8) ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ (X_9) และด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12})

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ลำดับตัวแปรส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.020	.109		9.376	.000**
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.128	.036	.175	3.524	.000**
ด้านการสนับสนุนทางการเมือง	.210	.032	.227	6.461	.000**
ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.137	.032	.166	4.270	.000**
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี	.104	.029	.130	3.563	.000**
ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์	.099	.039	.126	2.566	.010**

ค่าคงที่ (Constant) = 1.020, S.E.= 0.109, R = 0.670, R² = 0.449, F= 124.982

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) และด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ (X_9) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.128, 0.210, 0.137, 0.104 และ 0.099 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.175, 0.227, 0.166, 0.130 และ 0.126 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 44.90 ($R^2 = 0.449$, $F = 124.982$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.020 + 0.128 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.210 \text{ ด้านการสนับสนุนทาง}$$

$$\text{การเมือง } (X_{11}) + 0.137 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7) + 0.104 \text{ ด้านความ}$$

$$\text{พร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.099 \text{ ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ } (X_9)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.670 + 0.175 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.227 \text{ ด้านการสนับสนุน}$$

$$\text{ทางการเมือง } (X_{11}) + 0.166 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7) + 0.130$$

$$\text{ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.126 \text{ ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ } (X_9)$$

ส่วนตัวแปรที่ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม (X_1) ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ (X_2) ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3) ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ (X_4) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (X_8)

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ลำดับตัวแปรส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.174	.143		1.215	.225
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	.383	.039	.362	9.806	.000**
ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง	.190	.036	.186	5.334	.000**
ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.184	.048	.153	3.846	.000**
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี	.136	.039	.117	3.490	.001**

ค่าคงที่ (Constant) = 0.174, S.E. = 0.143, R = 0.684, R² = 0.468, F = 169.303

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำ

จากตารางที่ 33 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5) ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) และด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.383, 0.190, 0.184 และ 0.136 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.362, 0.186, 0.153 และ 0.117 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 46.80 ($R^2 = 0.468$, $F = 169.303$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.174 + 0.383 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.190 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_5) + 0.184 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7) + 0.136 \text{ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.684 + 0.362 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.186 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_5) + 0.153 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7) + 0.117 \text{ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12})$$

ส่วนตัวแปรที่ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_1) ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ (X_2) ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3) ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ (X_4) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (X_8) ด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (X_9) และด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11})

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

ลำดับตัวแปรส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.003	.136		-.022	.983
ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6)	.189	.040	.185	4.683	.000**
ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11})	.231	.040	.196	5.736	.000**
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10})	.178	.035	.190	5.075	.000**
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12})	.175	.037	.172	4.711	.000**
ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7)	.113	.044	.107	2.603	.009**

ค่าคงที่ (Constant) = -0.003, S.E. = 0.136, R = 0.687, R² = 0.472, F = 137.581

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 34 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) และด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.189, 0.231, 0.178, 0.175 และ 0.113 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.185, 0.196, 0.190, 0.172 และ 0.107 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 47.20 ($R^2 = 0.472$, $F = 137.581$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$Y = -0.003 + 0.189$ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) $+ 0.231$ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) $+ 0.178$ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) $+ 0.175$ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) $+ 0.113$ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.687 + 0.185$ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) $+ 0.196$ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) $+ 0.190$ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) $+ 0.172$ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) $+ 0.107$ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7)

ส่วนตัวแปรที่ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_1) ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ (X_2) ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3) ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ (X_4) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (X_8) และด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (X_9)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลำดับตัวแปรส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.004	.166		.026	.979
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10})	.283	.045	.244	6.233	.000**
ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12})	.257	.046	.202	5.621	.000**
ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7)	.197	.058	.150	3.408	.001**
ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5)	.100	.045	.089	2.209	.027*
ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6)	.121	.058	.096	2.104	.036*

ค่าคงที่ (Constant) = 0.004, S.E. = 0.166, R = 0.644, R² = 0.414, F = 108.572

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) และด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการจัดการเครื่องมือ อย่างพอเพียง (X_5) และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนน ดิบ คือ 0.283, 0.257, 0.197, 0.100 และ 0.121 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนน มาตรฐาน คือ 0.244, 0.202, 0.150, 0.089 และ 0.096 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 41.40 ($R^2 = 0.414$, $F = 108.572$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.004 + 0.283 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.040 \text{ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.197 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7) + 0.100 \text{ ด้านการจัดการ เครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_5) + 0.121 \text{ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ } (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.644 + 0.244 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.202 \text{ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.150 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7) + 0.089 \text{ ด้านการจัดการ เครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_5) + 0.096 \text{ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ } (X_6)$$

ส่วนตัวแปรที่ไม่นัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและ มีส่วนร่วม (X_1) ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ (X_2) ด้านการพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3) ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ (X_4) ด้านการมีส่วนร่วมของ ประชาชน (X_8) ด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ (X_9) และด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11})

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ลำดับตัวแปรส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	-.167	.258		-.646	.518
ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10})	.346	.064	.247	5.416	.000**
ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5)	.256	.061	.189	4.171	.000**
ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11})	.261	.067	.148	3.896	.000**
ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6)	.212	.077	.138	2.736	.006**
ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3)	-.222	.082	-.131	-2.704	.007**

ค่าคงที่ (Constant) = -0.167, S.E. = 0.258, R = 0.493, R² = 0.243, F = 49.420

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 36 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ 0.346, 0.256, 0.261, 0.212 และ -0.222 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.247, 0.189, 0.148, 0.138 และ -0.131 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 24.30 (R² = 0.243, F = 49.420) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.167 + 0.346 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.256 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_5) + 0.261 \text{ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง } (X_{11}) + 0.212 \text{ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ } (X_6) + 0.082 \text{ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง } (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.493 + 0.247$ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_{10}) $+ 0.189$ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_9) $+ 0.148$ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (X_{11}) $+ 0.138$ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) $+ -0.131$ ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (X_3)

ส่วนตัวแปรที่ไม่ค่อยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (X_1) ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ (X_2) ด้านประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ (X_4) ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (X_7) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (X_8) ด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (X_5) และด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12})

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจริญคุณภาพ

ตอนที่ 1 การค้นหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการประชุมระดมสมอง (Brain storming discussion) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ได้รับมอบหมาย โดยจัดเลือกแบบเจาะจงประชุมระดมสมองทำการวิพากษ์ และยืนยันวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ได้แก่

1. นางอาภรณ์ แสงยศ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
2. นายสยาม ภูหนองโอง รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
3. นางยุพเรศ นามือเมืองรักษ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เทศบาลตำบลเชียงยืน

จังหวัดมหาสารคาม

4. นายประสพโชค ไชยศรี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเงิน

จังหวัดมหาสารคาม

5. นายสมหมาย ทับศรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
6. นายสมชัย ภูงคน้ำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
7. พ.จ.ต.สมชาย ภูเขียวขำ ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
8. ส.ต.ท.ชัยพร ภูถ้ำถั่ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเว่อ จังหวัดกาฬสินธุ์
9. นายสุบิน จุลบุรมย์ รองนายกเทศมนตรีตำบลเหนือ จังหวัดกาฬสินธุ์

10. นางอัจฉราพร จิตจักร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เทศบาลตำบลเหนือ จังหวัดกาฬสินธุ์

11. นางสาวดวงกมล ปักกาเวสา นิติกรชำนาญการ เทศบาลตำบลเหนือ จังหวัดกาฬสินธุ์

12. นางสุชานันท์ สาทา หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลหุบ จังหวัดกาฬสินธุ์

13. นายบรรเจิด ศิริเวช นิติกรชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

14. นางไพลินทร์ ภูขำนิ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูรณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

15. นายสถิตย์ เฉยไสย รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮีเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์

16. นายวิชัย มุริกันนท์ ปลัดเทศบาลตำบลโพนสูง จังหวัดร้อยเอ็ด

17. นางสาวนันทพร ไชยศักดิ์ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

18. นายประเสริฐ ชูพันธ์ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลคอนเงิน จังหวัดมหาสารคาม

19. นายสุนทร บุญใสว นายกเทศมนตรีตำบลหุบ จังหวัดกาฬสินธุ์

20. นางสาวปอลจิต นามทอง ปลัดเทศบาลตำบลหุบ จังหวัดกาฬสินธุ์

21. นางสาวลินลดา โคทนา หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเงิน จังหวัดมหาสารคาม

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นที่และมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นที่และมีส่วนร่วม ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ท่านจะเห็นว่าแนวคิด ความคิดหรือค่านิยมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจมีได้หลายแบบเช่น การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เป็นต้นว่าเน้นการทำงานเป็นทีมมีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ และได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้”

จึงนำสู่คำถามที่ว่าการทำงานรูปแบบในลักษณะใดที่ท่านคิดว่า จะช่วยเอื้อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนมากที่สุดและทำไมจึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึงด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ว่าผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน จึงต้องมีเงื่อนไขกับประชาชน การตัดสินใจต้องรวดเร็ว การทำงานต้องรับผิดชอบต่อประชาชน ชี้ประชาชนเป็นหลักเพราะเขาเลือกเรามา และต้องทำงานร่วมกับประชาชนและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยต้องมีการทำงานเป็นทีม

2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงาน เป็นทีมและมีส่วนร่วม ว่า การทำงานต้องร่วมงานกับผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชน จึงจะประสบความสำเร็จ และสามารถทำงานร่วมกับผู้บริหารได้

3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ว่า การทำงานต้องปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาและความร่วมมือจากประชาชน ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมสรุปได้ว่า ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องทำงานให้ชี้ประชาชนเป็นหลัก สนองความต้องการของประชาชน ผู้บริหารต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วเพราะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

2. การศึกษาการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ในการปฏิบัติงานนั้น มักจะมีแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติที่มาจากการศึกษาแนวทางจากนโยบายของรัฐบาลหรือภาครัฐ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องทำอย่างจริงจัง เช่นต้องการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ ต้องมีแนวทางการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง”

ท่านคิดว่าอะไรที่จะช่วยให้การบังคับใช้นโยบายการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจไปสู่การปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความสำเร็จมากที่สุด และเพราะอะไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ ว่า การกำหนดนโยบายของรัฐบาลหรือส่วนกลางต้องชัดเจน ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถทำได้ การถ่ายโอนอำนาจต้องเบ็ดเสร็จจริงๆ

1. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ ว่า สามารถปฏิบัติงานได้ถ้าการถ่ายโอนภารกิจเป็นแบบเบ็ดเสร็จ การรับภารกิจถ่ายโอนทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ ว่า การทำงานตามภารกิจถ่ายโอน ท้องถิ่นสามารถทำได้ เพียงแต่ให้เป็นการถ่ายโอนที่เบ็ดเสร็จอย่างแท้จริง ภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีงบประมาณมาด้วย

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจสรุปได้ว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอน ท้องถิ่นสามารถทำได้ แต่ต้องมีการถ่ายโอนภารกิจอำนาจอย่างเบ็ดเสร็จแท้จริง ภารกิจที่ถ่ายโอนต้องมีงบประมาณด้วย นโยบายการถ่ายโอนต้องมีความชัดเจน

3. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นคำถามดังนี้

“ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรอย่างพอเพียงในการบริหาร เพื่อให้ขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรด้านบุคคลก็เป็นสิ่งหนึ่งในทรัพยากรบริหาร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่การจัดให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ สร้างความมั่นใจและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติตามระเบียบ

กฎหมายคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ จัดอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง”

ดังนั้นท่านคิดว่า การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติ ตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดหรือไม่และเพราะอะไร จึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึงด้าน การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ว่า ผู้บริหาร ท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำด้วย

2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ ต้องพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ให้มีคุณภาพ ภาวะผู้นำ ต้องได้รับการพัฒนาและต้องมีการแก้ไขระบบอุปถัมภ์มีคุณธรรมจริยธรรม การบริหารจัดการ บุคลากรที่มีการคัดกรองคนที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพเข้ามาทำงาน

3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึง ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่อง ว่า ต้องพัฒนาคุณภาพของบุคลากรท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงจิตใจผู้ปฏิบัติงานด้วย มีการพัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรท้องถิ่นด้วย

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า ต้องมีการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นทุกฝ่าย ทั้งความมีภาวะผู้นำด้วย ต้องมีการแก้ไขระบบอุปถัมภ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ต้องคำนึงถึงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรท้องถิ่น รวมถึงการคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

4. การศึกษาด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ

ผลการการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน อำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ที่ได้จากการประชุม ระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ในการศึกษาวิจัย พบว่า ทรัพยากรการบริหาร คืองบประมาณ เป็นสิ่งจำเป็นมีผล ต่อการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ประสิทธิภาพการบริหาร งบประมาณ ซึ่งหมายถึง กระบวนการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน การได้รับ สนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ มีการจัดทำระบบการเบิกจ่าย

งงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณ และมีการติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ”

ท่านคิดว่า ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ จะทำให้เกิดความสำเร็จการปฏิบัติ ตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่ เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึงด้านประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง โดยประชาชน การบริหารงานท้องถิ่นต้องยึดประชาชน รับผิดชอบต่อประชาชนและต้องร่วมงานกับทุกฝ่าย งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรต้องมากพอ กับภารกิจที่ถ่ายโอน

2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านประสิทธิภาพการบริหาร งบประมาณว่า การบริหารงบประมาณต้องมีความคุ้มค่า การจัดงบประมาณต้องสอดคล้องกับพื้นที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณว่า งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญกับการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน ต้องบูรณาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและทุกฝ่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ ปฏิบัติงานด้านการถ่ายโอนได้ดี ถ้ามีงบประมาณจัดสรรอุดหนุนมาพร้อมกับภารกิจที่ถ่ายโอน ถ้าไม่มีงบประมาณการทำงานจะเกิดปัญหาอุปสรรค

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ สามารถปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนได้ดี งบประมาณเป็นสิ่งสำคัญ การจัดสรรงบประมาณ จากรัฐบาลต้องพอเพียงกับภารกิจที่ถ่ายโอนลงมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และท้องถิ่น บูรณาการได้รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้างบประมาณไม่มีหรือพอเพียงจะเกิด ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

5. การศึกษาด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“การปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรอย่างพอเพียงในการบริหารงาน เพื่อให้ขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ และการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง เป็นการมีเครื่องมือเครื่องใช้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนอย่างพอเพียง จัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการบริการตามภารกิจการถ่ายโอน บริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ”

ท่านคิดว่าการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวินิจฉัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียงว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติได้ เครื่องมือที่ถ่ายโอนลงมา ต้องไม่เก่าหรือชำรุด ที่ผ่านมาท้องถิ่นต้องจัดตั้งงบประมาณเพื่อซ่อมแซมเครื่องมือที่ได้รับการถ่ายโอน
2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียงว่า การถ่ายโอนภารกิจต้องให้งบประมาณและเครื่องมือที่ใหม่มาด้วยเพื่อท้องถิ่นจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องมาเสียบงบประมาณในการซ่อมเครื่องมือเก่าชำรุดที่รับการถ่ายโอน
3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียงว่า ภารกิจที่ถ่ายโอนมีหลายด้านที่ไปสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และพื้นที่แต่ละท้องถิ่น ซึ่งท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน

ผลการศึกษาวินิจฉัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง สรุปได้ว่า การจัดการเครื่องมือเพื่อปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนท้องถิ่นทำได้ดี แต่การถ่ายโอนภารกิจบางด้านมีเครื่องมือที่เก่าชำรุดด้วย ท้องถิ่นต้องเสียบงบประมาณซ่อมมาก และการถ่ายโอนภารกิจควรให้สอดคล้องกับพื้นที่และความต้องการของประชาชนแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน

6. การศึกษาด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกระบวนการเพื่อการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน แน่นอนให้สอดคล้องกับการรับถ่ายโอนภารกิจ มีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอนทั้งปริมาณและคุณภาพ มีการประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบและอื่นๆจากการดำเนินตามกิจกรรมที่มีการถ่ายโอน”

ท่านคิดว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร และเพราะอะไร จึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การบริหารงานต้องสร้างความร่วมมือจากประชาชน ต้องบูรณาการกับทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และให้สอดคล้องกับประชาชน
2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การจัดงบประมาณให้มีความคุ้มค่าและมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนการบริหารงานต้องมีการประเมินผลด้วย
3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า การตั้งงบประมาณต้องจัดทำตามภารกิจที่รับการถ่ายโอน และเป็นธรรม ที่ผ่านมาจะมีความไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณต้องมีความคุ้มค่ามุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องประเมินผลด้วย การจัดงบประมาณต้องสอดคล้องภารกิจและบริบทท้องถิ่น มีการบูรณาการกับทุกฝ่ายและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

7. การศึกษาด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นกระบวนการทำงาน กิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกันทั้งหมดที่ดำเนินไปอย่างเป็นระเบียบเพื่อดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องจนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีการออกแบบกระบวนการทำงานที่ชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งหมายถึง การมีการกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักเกณฑ์ในการทำงาน ออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ และกำหนดกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย”

ท่านคิดว่า การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะมีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อย่างไรเพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่า มีระเบียบกฎหมายที่ใช้ในปัจจุบันทันสมัย การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่สนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างที่ควรจะเป็น

2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่า ต้องปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต้องปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีสภาพคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนด้วย

3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้าน การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนว่า ระเบียบกฎหมายต้องปฏิรูปให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหรืองานด้านอื่น ๆ ให้ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ทันสมัยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติ

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สรุปได้ว่า ต้องปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ทันสมัย เอื้อต่อการปฏิบัติ คล่องตัวในการปฏิบัติ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้

8. การศึกษาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ได้มาจากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการดำเนินการที่ประชาชนได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้มีโอกาสเข้าร่วมดำเนินการ โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ร่วมดำเนินงาน โครงการแผนงาน ได้ร่วมติดตามประเมินผล โครงการแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จะมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง ต้องรับผิดชอบต่อประชาชน สามารถสนองตอบประชาชนให้ได้ ต้องสร้างความร่วมมือจากประชาชน ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ว่า การบริหารงานต้องยึดประชาชน การพัฒนาทุกด้านให้สอดคล้องกับความต้องการความจำเป็นของประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกกลุ่ม การพัฒนาคนต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย
3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ต้องมีการพัฒนาและสร้างจิตสำนึกของประชาชนารู้จักการมีจิตอาสา รู้จักเป็นผู้ให้ไม่เป็นผู้รับอย่างเดียว

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สรุปได้ความว่าต้องสร้างความร่วมมือจากประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกกลุ่ม มีการพัฒนาคนพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างจิตสำนึกการเป็นผู้ให้ไม่เป็นผู้รับฝ่ายเดียว

9. การศึกษาด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแบบของภาวะผู้นำ ของนักวิชาการหลายคนได้กล่าวว่า ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำหรือผู้บริหาร จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อจูงใจให้สมาชิกขององค์กรคล้อยตามและปฏิบัติตามกิจกรรมให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ จะเป็นผู้บริหารจะแสดงออกเป็นผู้นำที่มีการชี้นำ อย่างมีหลักการที่น่าเชื่อถือ มีการมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจภายใต้การควบคุมอย่าง ใกล้ชิด ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ และ ใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานเสมอ”

ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ ที่กล่าวมานี้ จะมีผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่ อย่างไร และเพราะอะไร

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ว่าผู้บริหาร ท้องถิ่นมาจากเลือกตั้งต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว โดยยึดประชาชนเป็นหลักและบุคลากรท้องถิ่น ในการปฏิบัติงาน เน้นการบริหารแบบมีคุณค่ามุ่งผลสัมฤทธิ์
2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึงด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ ว่า ผู้บริหารต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วโดยยึดประชาชนเป็นหลัก มีการจัดการบุคลากรให้สอดคล้อง กับความสามารถ ให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และข้อกำหนดของภารกิจ
3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์ ว่ามีการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารทุกระดับ ให้สอดคล้องกับบริบทภารกิจต่าง ๆ

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ สรุปได้ความว่า ผู้บริหารต้อง ตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยยึดประชาชนเป็นหลัก จูงใจบุคลากรในองค์การพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับ บริหารแบบมีคุณค่ามุ่งผลสัมฤทธิ์

10. การศึกษาด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“จากแนวคิดที่มีการกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารถือเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายจนกระทั่งประสบความสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึงการที่ผู้นำที่เปิดกว้างทางการสื่อสารทั้งองค์กร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้อย่างอิสระ มีวิสัยใจให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่นและกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น”

ท่านคิดว่า ปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วมนี้ จะมีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่ อย่างไร เพราะอะไร จึงเป็นเช่นนั้น ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ว่า การบริหารงานต้องสร้างความร่วมมือจากประชาชน เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะผู้บริหารมาจากประชาชน
2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ว่า การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดความจำเป็นความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึง ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ว่า ต้องสร้างจิตสำนึกประชาชนมีจิตอาสา เปิดช่องทางให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม สรุปได้ความว่า การบริหารงานต้องสร้างความร่วมมือจากประชาชน ยึดประชาชนเป็นหลัก เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

11. การศึกษาด้านการสนับสนุนทางการเมือง

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสนับสนุนทางการเมือง ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ที่ได้มีการกล่าวไว้ว่า เป็นการยากที่จะควบคุมการเปลี่ยนแปลงสภาพทางการเมือง เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในที่นี่จะหมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด การดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีการได้รับการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติในการดำเนินงาน

ตามภารกิจหน้าที่ ตลอดจนการได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ท่านคิดว่า การสนับสนุนทางการเมืองเช่นนี้ จะส่งผลความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ และเพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านการสนับสนุนทางการเมืองว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากประชาชนจึงต้องยึดประชาชนและรับผิดชอบต่อประชาชน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องต้องเอื้อต่อการบริหารจัดการตามความต้องการของประชาชน งบประมาณต้องได้รับการสนับสนุนตามภารกิจและบริบท

2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านการสนับสนุนทางการเมืองว่าตามหลัก การบริหารงานจัดการต้องทำตามยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นต่าง ๆ งบประมาณต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือหน่วยงานส่วนกลาง รวมถึงนโยบายต้องชัดเจนในการปฏิบัติ

3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กล่าวถึงด้านการสนับสนุนทางการเมืองว่า การรับการสนับสนุนความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีปัญหาหรือพร้อมอยู่แล้ว เพียงแต่การสนับสนุนงบประมาณ การปรับปรุงระเบียบกฎหมายหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ต้องเอื้อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ท้องถิ่นสามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือท้องถิ่นด้วยกันได้

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสนับสนุนทางการเมือง สรุปได้ว่า การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนา สามารถปฏิบัติได้ รวมถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและท้องถิ่นด้วยกันได้ ประชาชนในท้องถิ่นได้ให้ความร่วมมือตามบริบท

12. การศึกษาด้านความพร้อมของเทคโนโลยี

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“จากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา จึงเป็นการยากที่จะควบคุมเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี จะมีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ท่านคิดว่าปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี จะมีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่ เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

ผลการศึกษาวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี ว่า วัสดุครุภัณฑ์ อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานยังพอเพียงแต่เก่ามีชำรุด และมีการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

2. กลุ่มปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวถึง ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี ว่า การถ่ายโอนภารกิจยังไม่มีประสิทธิภาพที่พอเพียงปัจจุบันเข้าสู่ยุคดิจิทัลแล้ว การกระจายอำนาจยังไม่เบ็ดเสร็จที่แท้จริง การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีการร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กลุ่มหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ได้รับมอบหมาย กล่าวถึง ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี ว่า ท้องถิ่นมีความพร้อมในการประสานความร่วมมือกับประชาชนและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ตอนนี้เป็นยุคดิจิทัลแล้วงานทุกอย่างจึงสามารถดำเนินการได้รวดเร็ว

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี สรุปได้ว่าความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ดี รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติตามภารกิจเพราะว่าเป็นยุคดิจิทัลแล้ว

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) จำนวน 21 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย โดยการเลือกแบบเจาะจง ประชุมระดมสมองทำการวิพากษ์และยืนยันความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน 6 ด้าน

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลจากการศึกษาความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

(3.13) โดยมีประเด็น การก่อสร้างและบำรุงถนน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงไปได้แก่การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมบำรุงแหล่งน้ำ และระบบประปาชนบท เป็นที่น่าสังเกตว่าประเด็นการดูแลและจัดตั้ง สถานีขนส่ง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด” ท่านคิดว่า ทำไมผลการศึกษาจึงเป็นเช่นนั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง และควรมีวิธีการอะไรที่จะช่วยให้ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มากขึ้นกว่าเดิม

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติได้ตามภารกิจในระดับมาก เพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ต้องให้ลำดับความสำคัญ ประชาชนจะร้องเรียนมาที่ท้องถิ่นเสมอ แต่ มีปัญหาอุปสรรค มาจากการจัดสรรงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนไม่พอเพียงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การจัดสรรงบประมาณต้องให้สอดคล้องกับพื้นที่และบริบทของท้องถิ่น งบประมาณของท้องถิ่นมีน้อยไม่เพียงพอ เพราะงบประมาณเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง(Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.68) โดยมีประเด็น การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีข้อน่าสังเกตว่า การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด” ท่านคิดว่าทำไมผลการศึกษาจึงเป็นเช่นนั้น น่าจะมาจากสาเหตุอะไรบ้าง และควรมีวิธีการเช่นไรเพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนนี้ ประสบผลสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติได้ ในระดับมาก เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดูแลประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย อีกทั้งเป็นภารกิจที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน การจัดเบี้ยยังชีพทุกประเภทต้องให้รวดเร็วให้ทันประชาชน อีกทั้งการจัดสรรงบประมาณมีความเป็น ไปตามข้อเท็จจริงของประชาชนตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข

ที่กำหนดไว้ และค่อนข้างเป็นรูปธรรมมากที่สุดในการถ่ายโอนภารกิจ อย่างไรก็ตามการจัดสรรงบประมาณต้องเพิ่มเติมต่อไป

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง(Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.72) โดยมีประเด็น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้แก่การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น และมีข้อน่าสังเกตว่า งานจัดระเบียบสัตว์เลี้ยง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด” ท่านคิดว่า ทำไมผลการศึกษาจึงเป็นเช่นนั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรได้บ้าง และควรมีวิธีการเช่นไรเพื่อจะช่วยให้การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบผลสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยสรุปว่า ด้านนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติตามภารกิจได้ในระดับมาก ในการจัดการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพราะเป็นภารกิจที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ และประชาชนได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนจึงเป็นงานที่โดดเด่นอีกด้านหนึ่งที่ท้องถิ่นดำเนินการได้ดี

4. ด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(3.45) โดยมีประเด็น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด และการจัดระบบข้อมูล

เพื่อการวางแผน และเป็นที่น่าสังเกตว่า การพัฒนาอุตสาหกรรมได้แก่การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตตั้งโรงงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด” ท่านคิดว่า ทำไมผลการศึกษาก็เป็นเช่นนั้น น่าจะมาจากสาเหตุอะไรได้บ้าง และควรมีวิธีการเช่นไรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว โดยสรุปได้ว่า ด้านนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติตามภารกิจได้ระดับปานกลาง โดยเฉพาะการจัดทำแผนท้องถิ่น เพราะมีความจำเป็นในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีระเบียบกฎหมายให้ถือปฏิบัติที่ชัดเจน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องจัดทำเพื่อแสดงถึงความสำเร็จด้วยในการจัดทำงบประมาณแผนงาน โครงการต้องนำมาจากแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้น ๆ

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถาม ดังนี้

“ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.79) โดยมีประเด็น การดูแลรักษาที่สาธารณะ ได้แก่การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินสาธารณะประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟฟ้า และที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ได้แก่ การติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียงและการบำบัดน้ำเสีย” ท่านคิดว่าทำไมผลการศึกษาก็เป็นเช่นนั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรได้บ้าง และควรมีวิธีการเช่นไรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสรุปว่า ด้านนี้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก เพราะเป็นภารกิจ

ที่อยู่ใกล้ตัว กระทั่งถึงสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและถูกทำลายหน่วยงานอื่น ๆ จะมองมาที่ท้องถิ่นเสมอว่าเป็นภาระงานของท้องถิ่น แต่มีปัญหาอุปสรรค คือขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านนี้ รวมถึงการรับบริการสนับสนุนด้านงบประมาณไม่พอเพียง หน่วยงานที่ถ่ายโอนภารกิจมีแต่งานไม่มีงบประมาณและบุคลากรมาด้วย

6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้จากการประชุมระดมสมอง (Brain Storming Discussion) โดยมีประเด็นแนวคำถามดังนี้

“ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในภาพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(3.04) โดยมีประเด็น การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุได้แก่การบำรุงรักษาโบราณสถาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ ได้แก่การบำรุงรักษาพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด”

ทำคิดว่าทำไมผลการศึกษาจึงเป็นเช่นนั้น น่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรได้บ้าง และควรมีวิธีการเช่นไร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม

ผลการศึกษาวิจัยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น สรุปได้ว่า ด้านนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติตามภารกิจได้ในระดับปานกลาง เพราะมีความห่างไกล ไม่มีความรู้และไม่มีบุคลากรในส่วนนี้ที่ใกล้ชิดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นงานพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติได้ดีได้แก่งานที่เป็นศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เป็นประเพณีของพื้นบ้านบางอย่างที่อยู่กับท้องถิ่น โดยแท้จริง

ตอนที่ 3 การยืนยันรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

เมื่อได้ศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงสังเคราะห์ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาจากปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัย ที่ผู้เชี่ยวชาญได้ยืนยันว่า มีผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วสังเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา จากปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัย ดังนี้

1. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1.1 พัฒนาส่งเสริมเน้นการทำงานเป็นทีม มีหลักการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายร่วมกัน
- 1.2 ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่เป็นกระบวนการ
- 1.3 พัฒนาการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน

2. การพัฒนาการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 2.1 ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ
- 2.2 พัฒนาการปฏิบัติงานที่มีการประสานงานการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแนวทางที่ปฏิบัติตามนโยบายการถ่ายโอนที่กำหนดเป้าหมายและเงื่อนไขไว้

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 3.1 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า
- 3.2 พัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีสมรรถนะเพื่อเพิ่มพูนการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีการยึดมั่นประพฤติตามระเบียบกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการประชาชน

4. การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 4.1 พัฒนาระบบบริหารงบประมาณที่มีการกำหนดแนวทางเงื่อนไขรวมถึงการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ

- 4.2 พัฒนาการจัดทำงบประมาณที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการงบประมาณ
- 4.3 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการเบิกจ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า
5. การพัฒนาการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 5.1 ส่งเสริมให้มีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงาน
 - 5.2 ส่งเสริมการจัดการการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
 - 5.3 พัฒนาการบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีประสิทธิภาพและการร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. การพัฒนาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 6.1 พัฒนาการบริหารที่มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแนวทางการบริหารจัดการที่ทันสมัย
 - 6.2 พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
 - 6.3 พัฒนากระบวนการประเมินผลติดตามการดำเนินงาน โครงการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ
7. การพัฒนาการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 7.1 หน่วยงานที่กำกับดูแลต้องพัฒนาปรับปรุงนโยบายระเบียบกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพ
 - 7.2 พัฒนาระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุดตามวัตถุประสงค์เป้าหมายและเงื่อนไขที่กำหนด
 - 7.3 พัฒนานโยบายการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและคุ้มค่า
8. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 8.1 พัฒนาช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 8.2 พัฒนาการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - 8.3 ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีบทบาทในการร่วมการวางแผน กำหนดนโยบาย
 - 8.4 ส่งเสริมให้ประชาชนได้การร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
9. การพัฒนาผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 9.1 พัฒนาผู้บริหารให้ตระหนักและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร
 - 9.2 พัฒนาผู้บริหารให้มีทัศนคติที่เปิดกว้างในการบริหารจัดการ

9.3 พัฒนาการบริหารจัดการองค์การให้ปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลง
ของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

10. การพัฒนาผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

10.1 พัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

10.2 พัฒนาการสื่อสารในองค์การเปิด โอกาสทุกคนมีส่วนร่วม

10.3 พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

11. การพัฒนาการสนับสนุนทางการเมือง มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

11.1 พัฒนาระบบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น

11.2 พัฒนาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11.3 พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

12. การพัฒนาความพร้อมของเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

12.1 พัฒนาการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็วใน

การปฏิบัติงาน

12.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้พร้อมกับการพัฒนาที่รวดเร็ว

ของเทคโนโลยี

12.3 พัฒนาให้มีการร่วมมือกันในการใช้เทคโนโลยีระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

ตามที่ได้สรุปแสดงไว้ในแผนภาพที่ 8 และแผนภาพที่ 9 ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ

1. วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. การบังคับใช้ นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
5. การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง
6. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
7. การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
8. การมีส่วนร่วมของประชาชน
9. ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์
10. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
11. การสนับสนุนทางการเมือง
12. ความพร้อมของเทคโนโลยี

ปัจจัยที่ค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

1. วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม
2. การบังคับใช้ นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
5. การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง
6. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
7. การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
8. การมีส่วนร่วมของประชาชน
9. ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์
10. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
11. การสนับสนุนทางการเมือง
12. ความพร้อมของเทคโนโลยี

รูปแบบการพัฒนา
การปฏิบัติตามภารกิจการ
ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่น
สารสินธุ์

แผนภาพที่ 8 การร่างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

จากแผนภาพที่ 8 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กล่าวคือ

1. ปัจจัยที่ค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน 12 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยมีผลต่อการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน 6 ด้าน ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และได้แสดงแนวทางการพัฒนา ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น
2. ปัจจัยที่ค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการประชุมระดมสมองของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เป็นผู้ที่ได้มีประสบการณ์ปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน 6 ด้าน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แสดงความเห็นในการประชุมดังกล่าว โดยสรุปพบว่าเป็นปัจจัยที่สอดคล้องในแนวกรอบเดียวกันกับการวิจัยเชิงปริมาณ และได้แสดงความเห็นพร้อมแสดงเหตุผลประกอบ ถึงแนวทางการพัฒนาด้วยตามที่กล่าวข้างต้นแล้ว



ระดับนโยบาย

1. สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การกำหนดนโยบายแต่ละครั้งต้องชัดเจนและปฏิบัติได้
3. พัฒนาศักยภาพสมรรถนะแก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น
4. หน่วยงานต้องจัดงบประมาณเพิ่มให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
5. มีการสนับสนุนเครื่องมืออย่างพอเพียงเหมาะสมกับภารกิจ
6. พัฒนาระบบการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและประเมินผลกิจกรรม
7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายให้การปฏิบัติงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
8. พัฒนาระบบช่องทาง การรับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมของประชาชน
9. พัฒนาผู้บริหาร ผู้นำให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
10. พัฒนาระบบกระบวนการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร
11. พัฒนาระบบการจัดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น
12. สนับสนุนพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน

ระดับปฏิบัติ

1. ให้บุคลากร ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจ
2. นโยบายที่ส่งการต้องชัดเจนให้เป็นที่เข้าใจตามเงื่อนไขที่กำหนด
3. ทรัพยากรบุคคลต้องมีความพร้อมทั้งความรู้และทักษะปฏิบัติงาน
4. รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณที่สอดคล้องเหมาะสม
5. ใช้เครื่องมือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
6. มีความเข้าใจเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย
7. ทำงานอย่างเป็นระบบกระบวนการเพื่อประสบความสำเร็จ
8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
9. ผู้บริหาร ผู้นำต้องเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
10. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
11. การปฏิบัติงานให้ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

ความสำเร็จการปฏิบัติ ตามภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

แผนภาพที่ 9 แนวนโยบายการพัฒนาการปฏิบัติงานการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

จากแผนภาพที่ 9 แสดงแนวนโยบายการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากปัจจัย 12 ปัจจัย มาแสดงแนวนโยบายวิธีการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน 6 ด้าน โดยแยกออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ดังนี้

1. ระดับนโยบาย มีวิธีการพัฒนา ดังนี้

- 1.1 สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการทำงาน
- 1.2 การกำหนดนโยบายแต่ละครั้งต้องชัดเจนและปฏิบัติได้
- 1.3 พัฒนาศักยภาพสมรรถนะแก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น
- 1.4 หน่วยงานต้องจัดงบประมาณเพิ่มให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
- 1.5 มีการสนับสนุนเครื่องมืออย่างพอเพียงเหมาะสมกับภารกิจ
- 1.6 พัฒนาระบบการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและประเมินผลกิจกรรม
- 1.7 ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายให้การปฏิบัติงานคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
- 1.8 พัฒนาระบบช่องทางรับฟังความคิดเห็นและมีส่วนร่วมของประชาชน
- 1.9 พัฒนาผู้บริหารผู้นำให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 1.10 พัฒนาระบบกระบวนการสื่อสารของบุคลากรในองค์กร
- 1.11 พัฒนาระบบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น
- 1.12 สนับสนุนพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงาน

2. ระดับปฏิบัติ มีวิธีการพัฒนา ดังนี้

- 2.1 ให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนภารกิจ
- 2.2 นโยบายที่สั่งการต้องชัดเจนให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด
- 2.3 ทรัพยากรบุคคลต้องมีความพร้อมทั้งความรู้และการปฏิบัติงาน
- 2.4 รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณที่สอดคล้องเหมาะสม
- 2.5 ใช้เครื่องมือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.6 มีความเข้าใจเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย
- 2.7 ทำงานอย่างเป็นระบบกระบวนการเพื่อประสบความสำเร็จ
- 2.8 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 2.9 ผู้บริหารผู้นำต้องพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
- 2.10 เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 2.11 การปฏิบัติงานให้ดำเนินตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
- 2.12 มีการนำเทคโนโลยีมาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

จากการแสดงตามแผนภาพที่ 8 และแผนภาพที่ 9 สามารถนำมาสังเคราะห์สร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตามแผนภาพที่ 10 ดังนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุปจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ นำไปสู่การสังเคราะห์ รูปแบบการพัฒนา กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา จาก 12 ปัจจัยต่อการกิจการถ่ายโอน 6 ด้าน และจัดแสดงจำแนกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติเชิงนโยบาย มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 1.1 การถ่ายโอนภารกิจต้องสอดคล้องกับงบประมาณ
 - 1.2 การถ่ายโอนภารกิจต้องเป็นการถ่ายโอนภารกิจอย่างแท้จริง
 - 1.3 ยึดความต้องการความจำเป็นของประชาชนเป็นหลัก
 - 1.4 จัดสรรงบประมาณต้องมากับภารกิจและเป็นธรรม
 - 1.5 จัดสรรงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.6 ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ทันสมัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
2. มิติบุคลากร มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 2.1 พัฒนาคุณภาพบุคลากรท้องถิ่น
 - 2.2 พัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารท้องถิ่น
 - 2.3 แก้ไขปัญหาาระบบอุปถัมภ์
 - 2.4 ต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติ
 - 2.5 พัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร
3. มิติกระบวนการบริหาร มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 3.1 นูรณาการกับทุกฝ่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - 3.2 มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 - 3.3 การบริหารงานแบบมีคุณภาพ/มุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 3.4 จัดสรรงบประมาณต้องสอดคล้องกับสภาพพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 3.5 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
4. มิติภาคประชาชน มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่
 - 4.1 สร้างความร่วมมือจากประชาชน
 - 4.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและให้โอกาสประชาชน
 - 4.3 พัฒนาคมน/พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
 - 4.4 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีจิตอาสา
 - 4.5 พัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และเพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ รวมถึงเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจที่เหมาะสมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) ซึ่งเป็นการรวมเอาข้อดีของวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทำการวิจัยเชิงปริมาณก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงโครงสร้างที่เป็นภาพกว้าง และทราบถึงความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปขยายผลในเชิงลึกด้วยการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือและมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้ว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ด้านการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง กับด้านการสนับสนุนทางการเมือง และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกัน หน่วยงานของท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ และหน่วยงานของท่านได้สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ ตามลำดับ

1.2 ด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ หน่วยงานของท่านได้มีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง และแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้ได้แสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน หน่วยงานของท่านจัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ และหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ ตามลำดับ

1.5 ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับการถ่ายโอนอย่างพอเพียง หน่วยงานของท่านบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ หน่วยงานของท่านจัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน ตามลำดับ

1.6 ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่าน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการรับการถ่ายโอนภารกิจ หน่วยงานของท่านกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และหน่วยงานของท่านประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ และด้านอื่น ๆ จากการดำเนินงานตามกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนภารกิจ ตามลำดับ

1.7 ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านกำหนดกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หน่วยงานของท่านกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน และหน่วยงานของท่านออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ ตามลำดับ

1.8 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับผลประโยชน์ของโครงการกิจกรรมต่าง ๆ และหน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามลำดับ

1.9 ด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารที่นี้ชี้้นำอย่างมีหลักการน่าเชื่อถือ ผู้บริหารที่นี้ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน และผู้บริหารที่นี้เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ ตามลำดับ

1.10 ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้อย่างอิสระ ตามลำดับ

1.11 ด้านการสนับสนุนทางการเมือง พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ หน่วยงานนี้ดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล และหน่วยงานนี้ได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน ตามลำดับ

1.12 ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานนี้ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน หน่วยงานนี้ติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ และหน่วยงานนี้ได้ทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามลำดับ และพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 5 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมบำรุงแหล่งน้ำ ระบบประปาชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดูแลจัดตั้งสถานีขนส่ง

2.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้พิการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด

2.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การช่วยเหลือ

ผู้ประสบภัยเบื้องต้น การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค และข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานจัดทะเบียนสัตว์พาหนะ

2.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรม และการท่องเที่ยว
ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 ลำดับ ดังนี้ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด การจัดระบบ
ข้อมูลเพื่อการวางแผน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ การกำกับ
ดูแลโรงงาน การอนุญาตตั้งโรงงาน

2.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การดูแลรักษาที่
สาธารณะ ได้แก่ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินสาธารณะประโยชน์ การคุ้มครองดูแล
บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานพัฒนา
ป่าชุมชน การควบคุมไฟฟ้า และการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ได้แก่ การติดตาม
ตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบ
คุณภาพน้ำงานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียง และการบำบัดน้ำเสีย ตามลำดับ

2.6 ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ความสำเร็จ
การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการดูแล
โบราณสถาน โบราณวัตถุ ได้แก่ การบำรุงรักษาโบราณสถาน และการจัดการดูแลพิพิธภัณฑ
และหอจดหมายเหตุ ได้แก่ การบำรุงรักษาพิพิธภัณฑและหอจดหมายเหตุ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมี
ส่วนร่วม (X_{10}) ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (X_5) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง
(X_{11}) ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (X_{12}) และด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
(X_7) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ .252, .158, .182, .130 และ .139 ตามลำดับ
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .032, .029, .037, .035 และ .039 ตามลำดับ
ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการ
ถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 50.80 ($R^2 = 0.508$, $F = 158.548$)

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.106 + 0.252 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.158 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_5) + 0.182 \text{ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง } (X_{11}) + 0.130 \text{ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.139 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.126 + 0.032 \text{ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม } (X_{10}) + 0.029 \text{ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง } (X_5) + 0.037 \text{ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง } (X_{11}) + 0.035 \text{ ด้านความพร้อมของเทคโนโลยี } (X_{12}) + 0.039 \text{ ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน } (X_7)$$

ส่วนตัวแปรที่ไม่ค่อยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง (x_5) ด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (x_7) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม (x_{10}) ด้านการสนับสนุนทางการเมือง (x_{11}) และด้านความพร้อมของเทคโนโลยี (x_{12})

4. รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา จาก 12 ปัจจัยต่อภารกิจการถ่ายโอน 6 ด้าน และจัดแสดงจำแนกเป็น 4 มิติ ดังนี้

4.1.1 มิติเชิงนโยบาย มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) การถ่ายโอนภารกิจต้องสอดคล้องกับงบประมาณ
- 2) การถ่ายโอนภารกิจต้องเป็นการถ่ายโอนภารกิจอย่างแท้จริง
- 3) ยึดความต้องการความจำเป็นของประชาชนเป็นหลัก
- 4) จัดสรรงบประมาณต้องมากับภารกิจและเป็นธรรม
- 5) จัดสรรงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 6) ปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้ทันสมัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

4.1.2 มิติบุคลากร

- 1) พัฒนาคุณภาพบุคลากรท้องถิ่น
- 2) พัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารท้องถิ่น
- 3) แก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์
- 4) ต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติ
- 5) พัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

4.1.3 มิติกระบวนการบริหาร

- 1) ต้องบูรณาการกับทุกฝ่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- 3) การบริหารงานแบบมีคุณภาพ/มุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4) จัดสรรงบประมาณต้องสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

4.1.4 มิติภาคประชาชน

- 1) ต้องสร้างความร่วมมือจากประชาชน
- 2) เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและให้โอกาสประชาชน
- 3) พัฒนาคณะ/พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 4) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีจิตอาสา
- 5) การพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจราชการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากการวิจัยมาอภิปรายนำเสนอ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจราชการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 2) การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ 5) การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง 6) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7) การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 8) การมีส่วนร่วมของประชาชน 9) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ 10) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม 11) การสนับสนุนทางการเมือง และ 12) ความพร้อมของเทคโนโลยี

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจราชการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ ปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการเมืองและ ปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงนำอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม

มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อหน่วยงานราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจตามแผนการถ่ายโอนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปฏิบัติตามภารกิจที่รับการถ่ายโอน ซึ่งต้องมีการเน้นการทำงานเป็นทีม มีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนปฏิบัติร่วมกันเป็นทีม และรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการสำคัญ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันท์ (2552 : 177) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมผลการศึกษาวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเทพีอาชีวนำ (การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม) มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องให้ความร่วมมือกันทำงานแบบบูรณาการเพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามาขับเคลื่อนภารกิจร่วมกัน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รวมถึงสามารถช่วยให้การทำงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พลภัทร ช่างสากล (2558 : 267) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาวิจัย พบว่า วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เทศบาลตำบลเป็นองค์การขนาดเล็ก แบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นสำนัก กอง ฝ่าย ไว้อย่างชัดเจน จึงง่ายต่อการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการทำงานมีส่วนร่วมของทุกคน มีความสนใจความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมของพนักงานเป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์การ และให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าที่จะยึดติดกับการควบคุม มุ่งให้สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรขององค์การ เพื่อพัฒนาพนักงานและมุ่งสนใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล

ค่าปลงจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงาน ดังนั้นอิทธิพลของวัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม จึงมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากรับรู้วัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานในอนาคต และวัฒนธรรมองค์กรนั้น สามารถที่จะสร้างความผูกพันให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย คือประสิทธิผลของงาน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมชาย โภคสวัสดิ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้และความต้องการของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมตามการรับรู้ของบุคลากรพนักงานเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า 1.1) มิติตความเหลื่อมล้ำของอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้าเปิดโอกาสให้ลูกน้องเสนอแนะมากขึ้น รองลงมาคือ หัวหน้ามีลักษณะการปกครองและบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวหน้าไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 1.2) มิติตการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปรับปรุงการพัฒนาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือการแข่งขัน ระหว่างพนักงานมักทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำเทคนิคการทำงานแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติและเปรียบเทียบในองค์กร

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อนุมาต คะสีทอง (2552 : 91-92) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร กับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดสกลนคร การศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการจังหวัดสกลนครในหน่วยงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบระบอบราชการ วัฒนธรรมแบบการปรับตัวและวัฒนธรรมแบบเน้นภารกิจ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับรางวัลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรในระดับสูง

2. ปัจจัยด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ

มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามภารกิจให้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ ต้องปฏิบัติตามภารกิจโดยมีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่องและแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน และต้องมีการแสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 115-116,178) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัย พบว่า นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจมีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่า ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ฝ่ายนโยบายจะต้องทำความเข้าใจกับฝ่ายปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจถึงเป้าหมาย และวิธีการกำหนดให้ชัดเจน จนสามารถนำไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้ นโยบายในการบริหารจัดการการถ่ายโอนภารกิจ มีความสำคัญทุกขั้นตอน ขึ้นการระดมพลังการหาแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติและสนับสนุนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกันทั้งการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการนำนโยบายยุดีมีสุขไปปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายยุดีมีสุขไปปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรีของคณะกรรมการระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจถึงเป้าหมายและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จนสามารถนำไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของนโยบายและกรอบแผนงาน กลไกสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน ขั้นตอนในการดำเนินการมีส่วนร่วมของประชาชน ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและภาคประชาชน การนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติให้ได้รับความสำเร็จมากขึ้นต้องมีการกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสม เพิ่มงบประมาณ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมถึงให้มีการสานต่อนโยบายของรัฐบาลต่อไปเพื่อความต่อเนื่องและขยายผลดำเนินการให้กว้างขึ้น

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กฤษดา จันทร์เจริญ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ 2) ระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติและ 3) เพื่ออธิบายปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการนำนโยบายงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการนำนโยบายงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ ข้อมูลสารสนเทศ และ โครงสร้างทางการบริหารงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมอีกด้วย

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปริญญา สร้อยทองและสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2555 : 91,95-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีในประเทศไทย การศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเทศบาลที่ดีมีความเหมาะสมมากที่สุดได้แก่ การกำกับดูแลเทศบาลโดยองค์การของตนเอง เป็นรูปแบบที่มีแนวคิดของการปกครองตนเองที่เปิดโอกาสให้ชุมชนท้องถิ่นได้จัดตั้งโครงสร้างระบบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นของตนเอง โดยตนเองและเพื่อตนเอง มีอิสระในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่และสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองต่อปัญหาและความจำเป็นภายในชุมชนของตนเอง ภายใต้มาตรฐานของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประเด็นสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงจุดเด่นของรูปแบบการกำกับดูแลเทศบาลโดยองค์การของตนเอง คือ เป็นรูปแบบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการตัดสินใจ กลไกการตรวจสอบได้โดยตรง ซึ่งทำให้อำนาจการตรวจสอบสามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ตรงจุด ทั้งนี้จึงทำให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ดียิ่งขึ้น แต่รูปแบบการบริหารจัดการมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบการกำกับดูแลเทศบาลโดยระบบคุณภาพ เป็นรูปแบบที่มีแนวคิดของการบริหารจัดการควบคุมกำกับภาครัฐสมัยใหม่ ที่เป็นบูรณาการแบบแผนควบคุมการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารจัดการท้องถิ่น

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะประสบผลสำเร็จนั้น ควรที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ถ้าบุคลากรได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจะทำให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบกฎเกณฑ์ กฎหมาย และเทคนิคการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคมและประเทศชาติ กล่าวคือการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการได้โดย มีการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนตามระเบียบกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม กับการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่นุคลากรอยู่เสมอ และส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 118) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัยพบว่า ทรัพยากรการบริหารด้านบุคลากรมีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พลภัทร ช่างสากล (2558 : 244) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาวิจัยพบว่า การฝึกอบรมบุคลากร โดยได้เข้ารับฟังการบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำในปัจจุบัน การศึกษาของบุคลากร โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในอนาคต การพัฒนาบุคลากร โดยการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบโดยตรง มีการศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน มีผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของเทศบาล

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ต่อลาภ อรัญวารี (2558 : 217) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน I ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความรู้ในการปฏิบัติงาน ในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายคือการบริการที่มีคุณภาพส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558 : 267 - 306) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาวิจัยพบว่า คนต้องมีการพัฒนาตั้งแต่องค์ความรู้ คุณลักษณะของบุคลากร พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ทั้งข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำต้องเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ ภาวะเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์ และมีจิตสำนึกอาสาบริการสาธารณะ สนองตอบความต้องการของประชาชนเป็นส่วนใหญ่ ข้าราชการการเมืองต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เสมอภาค โปร่งใส เจตคติที่ดี ข้าราชการประจำเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ต้องเป็นคนดี มีความพร้อม มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากรอยู่ในระดับสูง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักการ

ตามระเบียบวินัย โดยไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ มีความรับผิดชอบต่อภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความต้องการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายงานของตน มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ มีความเสียสละในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตำแหน่ง ส่วนสมรรถนะด้านพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร พบว่ามีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชน อุทิศตนเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ปฏิบัติงานยึดเป้าหมายขององค์กรเพื่อประโยชน์สูงสุด ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาล

สอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญภา ยืนยาว (2552 : 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องเร่งรัดจัดให้มีขึ้น เพราะเป็นที่แน่ชัดแล้วว่า ประเทศต่างๆ ในโลก ต้องเคยผ่านวิกฤตทางเศรษฐกิจมาแล้ว และบทเรียนที่สำคัญที่สุด คือการละเลยไม่พัฒนาคน โดยแต่เดิมมุ่งที่จะพัฒนาในด้านการผลิต การตลาด หรือการพัฒนาสินค้า จนเป็นที่กระจ่างชัดได้ว่า คน นั้นเป็นผู้สร้างทุกสิ่งทุกอย่าง และด้วยเหตุที่สภาพแวดล้อมของโลก ได้หมุนเวียน มีการพัฒนาการไปอย่างที่ไม่สิ้นสุดมิได้ ถ้าบุคคลเป็นผู้สร้างผลงาน แต่ไม่สามารถหมุนตามระบบของโลกได้ นั้นหมายความว่า ได้เกิดการหยุดนิ่งตันที่ สำหรับประเทศไทย ได้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่สถานประกอบการ บางแห่งกลับละเลยพัฒนาคน เพราะพิจารณาว่า เป็นการสิ้นเปลือง และเป็นสิ่งที่ลดภาระค่าใช้จ่ายที่ดี ซึ่งนั่นเป็นมุมมองที่เสี่ยงต่อการอยู่รอดขององค์กร ต้องสร้างคนให้มีความสามารถเพิ่มพูนให้มากที่สุดทันสมัยต่อเหตุการณ์เทคโนโลยี ให้มีความสามารถหลากหลายได้มากเท่าใดก็จะเป็นข้อได้เปรียบขององค์กรหรือสังคมทันที

สอดคล้องกับการศึกษาของจิราพร บาริสรี (2557 : 319) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน การศึกษาวิจัยพบว่า การฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้านเป็นปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยสนับสนุนให้ผู้ใหญ่บ้านเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะปฏิบัติในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงมีผลต่อความสำเร็จต่อการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสามารถปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจได้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน จึงต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ มีการสร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน มีการส่งเสริมให้บุคลากร

ประพุดิตนตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีการจัดอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. ปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ

มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจราชการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรยึดหลักการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน คือรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องไม่สูงกว่ารายรับรายได้ประจำปีงบประมาณ การที่จะได้มาซึ่งรายรับหรือรายได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของตนเอง มีการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีหรือนำระบบสารสนเทศมาปรับใช้กับระบบการจัดเก็บภาษี เป็นต้นว่า ต้องจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินที่มีอยู่ให้ดีขึ้น อีกทั้งยังต้องมีระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถจัดทำหรือดำเนินการระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามระเบียบวิธีงบประมาณ และสามารถติดตามประเมินผล การบริหารงบประมาณได้เพียงพอกับภารกิจ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 174-179)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทรัพยากรบริหารงบประมาณมีผลและสำคัญ มีความจำเป็นต่อการช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จและขับเคลื่อนการถ่ายโอนภารกิจ และสามารถทำได้โดยตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่า ในการสร้างความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องมีงบประมาณอย่างพอเพียง รวมถึงการวางแผนทางการเงิน ให้เป็นระบบระเบียบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ในการดำเนินกิจกรรมภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558 : 305-306) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาวิจัยพบว่า เงิน(งบประมาณ) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านการสื่อสารสาธารณะ

และได้โครงสร้างพื้นฐาน การบริหารด้านน้ำอย่างเหมาะสม เพราะงานทุกอย่างต้องอาศัยงบประมาณอาจมากหรือน้อยแตกต่างกันไป

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ต่อลาก อรัญวาริ (2558 : 224-225) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 การศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลลัพธ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาการจัดทำงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของผลผลิตและผลลัพธ์ มีการกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถวัดและประเมินผลการทำงานได้ ผลผลิตที่ต้องการมีปริมาณราคาและคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกัน กลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากผลผลิตนั้น ให้ความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมายทุกระดับ ตั้งแต่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น โดยมีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เน้นความรับผิดชอบของผู้บริหารแทนการควบคุมรายละเอียดในการเบิกจ่าย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของตนเอง ต้องสร้างวินัยทางการเงินการคลัง จัดทำงบประมาณประจำปีที่สมดุล คือ การจัดทำงบประมาณที่รายจ่ายสมดุลกับรายได้

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุรีย์ภรณ์ ดาวอรุณเกียรติ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี การศึกษาวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน จำแนกตำแหน่งของบุคลากร โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านที่มีความแตกต่างคือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับเจ้าหน้าที่การเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงบประมาณ รองลงมาเป็นปัญหาด้านการกำหนดผลผลิตและด้านคำนวณต้นทุนการผลิต คือความเข้าใจความรู้ของบุคลากรในระบบและกระบวนการยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงชี้ให้เห็นว่า หากองค์กรสามารถสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณให้บุคลากรได้แล้ว จะช่วยให้บุคลากรช่วยกันหาวิธีการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

5. ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียงเป็นการจัดการบริหารทรัพยากร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยสนับสนุนให้การขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จได้ การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง ซึ่งหมายถึง การจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรเครื่องมือ รวมถึงครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ในการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามภารกิจ จึงต้องมีการวางแผนการจัดการ และการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือ วัสดุสิ่งของให้สอดคล้องกับงบประมาณและภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ ผู้บริหารองค์กรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถในการ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นมาตรฐานการดำเนินงาน ด้านอุปกรณ์สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทจันทร์ (2552 : 63) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัยพบว่า วัสดุสิ่งของเป็นทรัพยากรการบริหารที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องวางแผนการใช้วัสดุสิ่งของให้เป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ง่าย เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพสูงสุด

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รัชณี ตระกูลวิจิตร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการดำเนินงานของงานพัสดุ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินผลการดำเนินงานของงานพัสดุของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยโครงสร้างและระบบงานและด้านความพร้อมมีผลต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สำหรับการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่พัสดุด้านกระบวนการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่พัสดุ ส่วนใหญ่ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่พัสดุมีความเห็นว่าสถานที่จัดเก็บพัสดุไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย รวมถึงมีการก้าวท้าวหน้าที่กัน ผู้บริหารขาดความรู้ ความเข้าใจในงานพัสดุและงานพัสดุมิ ระเบียบมาก

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ต่อลาภ อรัญวาริ (2558 : 218) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์หมายถึงเครื่องจักร เครื่องมือ รวมทั้งอาคารสถานที่ที่จะสามารถนำมาใช้ในการจัดบริการสาธารณสุขในท้องถิ่น และการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีสภาพการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริเทพ วีระภักทรกุล (2558 : 305 - 307) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาวิจัย พบว่า วัตถุประสงค์ เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารและใช้ในการปฏิบัติงาน สื่อสารออนไลน์ ความถี่หน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ตตำบล อินเทอร์เน็ตหมู่บ้าน ใช้สื่อสารสารสนเทศทุกอย่างให้เกิดประสิทธิภาพ สนับสนุนงบประมาณด้านการสื่อสารสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนหรือชุมชน ในเขตของตนเอง ยังมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร องค์กรใดมีการสื่อสารที่ดี มีความเข้าใจง่ายและ สื่อสารต่อเนื่อง โดยผ่านเอกสาร ส่งเสียงตามสาย ป้ายโฆษณา วิทยุชุมชน โทรศัพท์และสื่ออื่น ๆ อีกมาก สื่อสารชัดเจนมีความถูกต้องทำให้เทศบาลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ การใช้เครื่องมือ สื่อสารหรือบุคลากรในการส่งสารต้องทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด วัตถุประสงค์ เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยด้านการสื่อสารสาธารณะ ใช้อินเทอร์เน็ตทุกหมู่บ้าน ในการสื่อสาร ใช้เสียงตามสาย ป้ายโฆษณา วิทยุกระจายเสียงชุมชนและการสื่อสารทางอื่นอีก มากมาย เพื่อส่งสารไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชนอย่างชัดเจนและถูกต้องการพัฒนาการดำเนินงานอย่างรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจของประชาชนโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ กล่าวคือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นกระบวนการเพื่อการดำเนินการกิจกรรมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำมาจัดการกับทรัพยากรทางการบริหารและ ~~คือความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การบริหารมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน~~ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมและบรรลุดูประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นี้ ต้องมีการ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการได้รับการถ่ายโอนภารกิจ มีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามตัวชี้วัด การดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอนทั้งปริมาณ

และคุณภาพ มีการประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบและอื่น ๆ จากการดำเนินตามภารกิจที่มีการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 : 146) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน และทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2543 : 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหารโดยเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และแสดงผลงานต่อสาธารณะ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ต่อลาภ อรัญวาริ (2558 : 215) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาการจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน มีการวัดความสำเร็จ ในการทำงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าโดยวัดจากผลงานและคุณภาพการให้บริการประชาชนที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างไร มีการใช้เงินภาษีประชาชนอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว นำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปริญญา สร้อยทอง และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2555 : 91,95-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเทศบาลที่ดีในประเทศไทย เป็นการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดีในประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงมากที่สุด ได้แก่ รูปแบบการกำกับดูแลเทศบาล โดยระบบคุณภาพเป็นรูปแบบที่มีแนวคิดของการบริหารจัดการควบคุมกำกับภาครัฐสมัยใหม่ที่เป็นการบูรณาการแผนควบคุมการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการท้องถิ่น ภายใต้มาตรฐานในการจัดการโดยระบบคุณภาพ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การประเมินคุณภาพและการบริหารคุณภาพ ประเด็นสำคัญคือรูปแบบที่มีกรอบการดำเนินการในการตรวจสอบที่ชัดเจนและครอบคลุมการดำเนินงานในทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านการบริหารงานในภาพรวมขององค์การ โคนเน้นการบูรณาการการตรวจสอบที่อาศัย การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงภาค

ประชาชน หนึ่งไม่ว่าในการนำรูปแบบใด ไปประยุกต์ใช้ได้จริงนั้น มีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำรูปแบบไปปฏิบัติจริง ควรเป็นผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ของเทศบาล และควรเปิด โอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผลตรวจสอบ รวมทั้งการออกแบบกลไกการตรวจสอบที่มีความชัดเจนตามกรอบ โครงสร้างการทำงานและกรอบอำนาจหน้าที่การดำเนินงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง

สอดคล้องกับการวิจัยของ ดุจเดือน พิงคยงกุล (2555 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ การศึกษาวิจัยพบว่า การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ หมายถึงความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำมาก่อนจึงส่งผลต่อการพัฒนาตามกรอบสมรรถนะหลัก

7. ปัจจัยด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะ การมีกฎเกณฑ์รองรับ การปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกันทั้งหมด ที่ดำเนินการไปอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายถ่ายโอน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้มีการกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผน กฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน มีการออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบให้กิจกรรม หรืองานบรรลุผลสำเร็จ และมีการกำหนดกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมาย

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552 : 119) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษา เฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ทรัพยากรด้าน กระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน มีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากระเบียบกฎหมายรองรับไม่ชัดเจนจะเกิดปัญหาใน งานรับผิดชอบ กล่าวคือให้มีการออกกฎระเบียบรองรับการทำงานให้ได้

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ภักดี โพธิ์สิงห์ (2554 : 170-172) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไปปฏิบัติ การศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย จากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติการ คือเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีความชัดเจนเพียงพอ มีการกำหนด

ระเทียบการปฏิบัติงาน การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานมีความสัมพันธ์กันและเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งสามารถพยากรณ์การนำนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558 : 175-176)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารจัดการมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาการสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนา การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา การสร้างทัศนคติทางบวกในการพัฒนา การจัดทำคู่มือการพัฒนาบุคลากร การกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาและการประเมินผลสำเร็จของการพัฒนา ซึ่งการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การพัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนหลักในการทำงานและเสริมสร้างการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง การสรรหาผู้ที่มีความรู้มาร่วมพัฒนาเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการบริหารจัดการภายในองค์การมีกระบวนการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถเหมาะแก่การพัฒนาในทุนมนุษย์ เริ่มจากการวางแผนบุคลากร การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาสู่องค์การบริหาร การปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา คือการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการทำงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็แผนพัฒนายุทธศาสตร์ 5 ปี แผนพัฒนา 3 ปี หรือแผนพัฒนาประจำปีที่ได้กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามแผน ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การกำหนดตัวชี้วัดของการพัฒนาคือการกำหนดแนวทางการทำงานที่มีตัวชี้วัดที่สำคัญในแต่ละงานและยังเป็นตัวชี้วัดการทำงานของบุคลากรเช่น การกำหนดตัวชี้วัดในการตรวจประเมินองค์การบริหารส่วนตำบล การประเมินผลสำเร็จของการพัฒนา คือรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการติดตามประเมินผลให้รู้ถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ซึ่งรูปแบบการประเมินมีหลากหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการประเมินบุคคลจากลักษณะงานในรูปแบบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินเลื่อนระดับ และการจัดทำคู่มือพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นการสร้างมาตรฐานในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ประสานงานสามารถเรียนรู้เข้าใจในการทำงานได้จากคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทั้งองค์การได้ทราบแนวทางในการพัฒนาการทำงาน เกิดการปรับตัวและมีมาตรฐานเดียวกัน

8. บังคับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป็นบังคับที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ด้วยบังคับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการที่ประชาชนได้เข้าร่วมสนับสนุนงาน เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกระทำการภายในกรอบของระเบียบกฎหมายหรือนโยบายของรัฐ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้มีโอกาสเข้าร่วมดำเนินการ โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ได้ร่วมดำเนินงาน โครงการแผนงานและได้ร่วมติดตาม ประเมินผล โครงการแผนงานต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปรีกมล เฑาะ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บังคับที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บังคับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การรวมกลุ่มทางสังคมของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นบังคับที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กมลพร กัลยาณมิตร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บังคับที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรี คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ต่อลาภ อรัญวาริ (2558 : 213) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจของภาครัฐให้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พลภัทร ช่างสากล (2558 : 244) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานเน้นการมีส่วนร่วม มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ซึ่งเกิดจากการมีความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติการทำงานของหน่วยงานและบุคลากรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นกลุ่มเสมอ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558 : 179) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.21 ปัจจัยการมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การร่วมวางแผน 2) ส่งเสริมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 3) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรม และ 4) ให้ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร

9. ปัจจัยด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ เพราะในการขับเคลื่อนภารกิจการถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อจูงใจให้สมาชิกขององค์กรคล้อยตามและปฏิบัติตามกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำของทุกองค์กร จำเป็นต้องมีเพื่อทำให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ ผู้บริหารจะแสดงออกมากถึงท่าทีที่ไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานมีการขึ้นอย่างมีหลักการที่น่าเชื่อถือ มอบหมายการตัดสินใจภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานโดยการให้รางวัล ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงาน ไปสู่ผู้บริหารและยอมรับความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 179-180) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัยพบว่า ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดในแบบของผู้นำการบริหาร ซึ่งผู้นำแบบนี้ มีการบริหารที่มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน มีวิธีจูงใจกับผู้ร่วมงาน โดยให้รางวัลและบางครั้งจะใช้วิธีบังคับ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และในการสร้างความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจคน เข้าบริบทและสามารถคิดเชิงกลยุทธ์ได้

สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) (2554 : 4) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำสูง มีความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้ารับผิดชอบในการตัดสินใจในการดำเนินงาน มีความ

มุ่งมั่นในการทำงาน กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ คิดเร็ว ทำเร็ว และมีความคิดริเริ่มในโครงการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเสมอและอุทิศตนในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปรีชา สุวรรณภูมิ (2554 : 114) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือ ตอนล่างกลุ่มที่ 1 ประเทศไทย การศึกษาวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สำคัญในการสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประการหนึ่งคือ การนำองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารและสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตามแผนให้กับบุคลากรของผู้บริหาร ความสอดคล้องของนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ความสอดคล้องของแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกับแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาประเทศ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ฐิติรัตน์ สมรูป (2556 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของบุคลากรเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล ท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่การทำงานในองค์การ ไม่มีการประสานงานและมีการมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาใช้อารมณ์ในการทำงาน จึงไม่เป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้ไม่มีความรักในองค์การของตน เกิดความไม่สามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัญหานี้ผู้บังคับบัญชาต้องมีธรรมอยู่ในหัวใจ มีภาวะผู้นำที่ดีเยี่ยม เพราะผู้นำเป็นหลักในการทำงานขององค์การ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถดำเนินงานได้ด้วยความสามัคคีและมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

10. บังคับด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม

เป็นบังคับที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ ด้วยผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะการบริหารให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสอย่างเต็มที่ ผู้นำแบบนี้มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจ ผู้นำแบบนี้ได้เปิดกว้างทางการสื่อสาร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจ ดำเนินการได้อิสระ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่นและกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 123) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บังคับที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม การศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนที่ทำให้ต้องการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นผู้บริหาร

ที่มีความเชื่อมั่นและวางใจในตัวผู้ร่วมงานมาก มีการกระจายการตัดสินใจสั่งการไปทั้งองค์การ ติดต่อกสื่อสารเพื่อร่วมงาน มีการตั้งใจพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมศักดิ์ พรพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชนและการประสานความร่วมมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้เปิดโอกาสให้ประชาชนและเครือข่ายภาคประชาสังคมทุกภาคส่วน เข้ามาเป็นหุ้นส่วน ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทั้งยังสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างในประชาชน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในประเด็นสาธารณะ รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พีรพัศ โห้ถนอม (2556 : 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่จิง จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่จิงแบบมีส่วนร่วม คือ คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และให้อำนาจพนักงานส่วนท้องถิ่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้งานโครงการต่างๆสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วย คณะผู้บริหารและสภาไม่มีความขัดแย้งกัน ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เสาวรัตน์ บุญวงศ์ (2556 : 5) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางหริ่ง อำเภอกวนเคียง จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามีความรู้น้อย ไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนาดังนั้นวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวคือ การกำหนดพันธกิจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบางหริ่ง คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้การพัฒนาคนประสบความสำเร็จ กิจกรรมที่ควรจัดขึ้นได้แก่การมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของภาคีเครือข่าย

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิวัฒน์ หามนตรี (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ คุณภาพของผู้นำชุมชน การมีเครือข่ายบุคคลและเครือข่ายองค์กร การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม ใช้วิธีการ 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขึ้นเตรียมการ 2) ขึ้นการเรียนรู้ร่วมกัน 3) ขึ้นสำรวจและเก็บข้อมูล

4) ชั้นวิเคราะห์ข้อมูล 5) ชั้นยกร่างแผน 6) ชั้นประชาพิจารณ์และได้แผน 7) ชั้นติดตามและประเมินผล ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนาทั้ง 7 ขั้นตอน ต้องมาจากปัญหาที่แท้จริงตามบริบทของชุมชน มีปัจจัยสนับสนุนให้ประชาชน แกนนำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วม ได้รับการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนองค์การภายนอกและมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนในการจัดทำแผน การนำรูปแบบแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมไปทดลองปฏิบัติ พบว่า ผู้มีส่วนร่วมได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำแผน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แบบพัฒนาต้นแบบที่มาจากปัญหาของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาอย่างมีคุณภาพและเป็นความสำคัญของการเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำแผน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ประเทือง หงสรานากร (2553 : 61-66)

ได้ศึกษาวิจัยโครงการวิจัยชุมชนต้นแบบเรื่องงานดูแลเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเต๋ อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจดีเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเต๋ ได้แก่การมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การภาคีที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งเต๋ หน่วยงานภาครัฐและสถาบันด้านวิชาการ เช่นมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ให้การอบรมด้านเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ให้การอบรมเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสภาท้องถิ่นและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้ให้คำแนะนำและความรู้เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านหน่วยงานที่เรียกว่า “พัฒนาสังคม 44” เป็นสาขาของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งเป็นเงินงบประมาณสายตรงไม่ผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด ทำงานร่วมกันด้วยขั้นตอนที่ง่ายกว่าเดิม มีการทำบันทึกช่วยความจำ หรือ MOU ผลประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจะไม่ใช้เรื่องการกะเกณฑ์ หากแต่เป็นการระดมความคิดเห็นของชาวบ้าน มีการตกลงร่วมกันจนนำไปสู่การปฏิบัติจริง

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจิราพร บาริสรี (2557 : 321) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน การศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภาวะแบบเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการเข้าร่วมรับฟัง ร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

11. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการเมือง

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ทั้งนี้ตามที่ ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2536 : 228) ได้ให้แนวคิดว่าการเมืองเป็นเรื่องของการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงคุณค่า โดยตรง การตัดสินใจว่า ควรดำเนินนโยบายเช่นนี้เท่ากับการยอมรับว่านโยบายนั้นดีกว่าทางเลือกด้านอื่นๆ นักการเมืองสามารถอ้างความชอบธรรมในการเลือกและกำหนดคุณค่าได้ ก็เพราะการที่ได้รับความเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์และสะท้อนเจตนาารมณ์และความต้องการของประชาชน ในการวิจัยนี้ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการเมือง พบว่า เป็นการดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการรับการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติในการดำเนินงานตามภารกิจหน้าที่ ตลอดถึงการได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สันต์หทัย สงวนศักดิ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการส่งเสริมการบริการสังคมแก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ศึกษากรณีกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางการเมืองและส่วนกลางมีผลทางบวกกับประสิทธิผลของการนำนโยบายการส่งเสริมการบริการแก่สังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 126-127) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาวิจัย พบว่าการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง จะส่งผลให้นโยบายและกฎหมาย ระเบียบในการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการทำงานตลอดไป

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศรีธัญ ฐิตารีย์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายการสร้างที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโครงการบ้านเอื้ออาทร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากทางการเมืองและส่วนกลาง ส่งผลในทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของนโยบายการส่งเสริมการบริการสังคมแก่ผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ คมคาย อัครพิมพ์ (2554 : 171-174) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการเมืองและปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม มีผลต่อการมี

ส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี โดยมีการจัดกิจกรรมทางการเมืองให้สตรีได้รับรู้บทบาท
กระบวนการฝึกอบรมและใช้กระบวนการแห่งการพัฒนาทำให้เกิดภาวะทางการเมือง

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุนุก สิงห์มาต (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง
รูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ระดับการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก
จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการติดตามข่าวสารทางการเมือง ด้านการรณรงค์การออกเสียงเลือกตั้ง
ด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง และด้านการสมัครเข้าเป็นสมาชิกพรรคการเมือง อยู่ในระดับปานกลาง
3 ด้าน คือ ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับพรรคการเมืองและกลุ่มการเมือง การติดต่อและประสานงาน
กับนักการเมือง และด้านการชุมนุมทางการเมือง 2) ผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการแสดงออก
ทางการเมืองของประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลการแสดงออกทาง
การเมือง เรียงลำดับสำคัญคือ ความเต็มใจในสภักดิ์ต่อพรรคการเมือง การส่งเสริมจากภาครัฐ
การเห็นคุณค่าทางการเมือง อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ความเต็มใจในสภักดิ์
ต่อนักการเมือง การพัฒนาทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมือง
แบบประชาธิปไตย และการส่งเสริมภาคประชาสังคม ตามลำดับ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจิราพร บาริสรี (2557 : 322) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน การศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบ
ผู้นำแบบการสนับสนุนทางการเมือง เป็นปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมอง
ของประชาชนอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้ชักนำให้ประชาชนเข้าใจ
ในระบบการเมืองเบื้องต้น จะชี้ว่าการเมืองแบบใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมเห็นด้วยหรือไม่
เห็นด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อแนวคิดของประชาชน

12. ปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะความพร้อมของ
เทคโนโลยี เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
รวมถึงการติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
ตามภารกิจหน้าที่และได้มีการทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้
เทคโนโลยีร่วมกัน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พิษญาภา ยืนยาว (2552 : 65) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทั้งในแง่กระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรมและในการจัดการ การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ต้องการทักษะที่เปลี่ยนแปลงให้รับกันได้ จึงต้องอาศัยระบบการเรียนรู้ใหม่และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ต่องานและองค์การในทางสร้างสรรค์และพัฒนาก้าวหน้า เพื่อเผชิญปัญหาที่ท้าทาย การแก้ไขสถานการณ์และปรับเปลี่ยนให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อความก้าวหน้า ตลอดจนทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์การของตนกับชุมชน และชุมชนและโลกพร้อมด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พิชัมพร แพนตั้งต่อ (2554 : 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ที่มีต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยมีความเห็นว่าเมื่อประชาชนมีความรู้มากขึ้น หน่วยงานภาครัฐต้องพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย และประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้นด้วยมากที่สุด รองลงมาคือ เห็นว่าในปัจจุบัน บุคลากรของหน่วยงานของภาครัฐทุกคน จำเป็นต้องรู้เรื่องคอมพิวเตอร์ พนักงานและลูกจ้างเห็นว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีประโยชน์มากคือทำให้การทำงานได้ง่ายขึ้นกว่าเดิม

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ธนกร เชื้อจำรูญ (2554 : 302,320) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ในทศวรรษหน้า (2554-2563) การศึกษาวิจัยพบว่า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาจะมีศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จะมีการสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาในต่างประเทศ ให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกโรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และมีซอฟต์แวร์ด้านการบริหารและการเรียนรู้ รวมถึงการจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ศิริเทพ วีระภัทรกุล (2558 : 330) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาวิจัยพบว่า ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารใหม่ๆ เข้ามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเทศบาลการจัดระเบียบและการปฏิบัติงานตามระเบียบโดยเคร่งครัด วัสดุอุปกรณ์ทำงานต้องครบและทันสมัย มีการพัฒนา ประสานงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับข้อมูล

ข่าวสาร หรือหนังสือราชการทั่วไป ควรมีการจัดให้มีอินเตอร์เน็ตชุมชนหรือหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ทุกชุมชน การสื่อสารต้องมีความชัดเจนทุกขั้นตอน ในการรับข่าวสารรวมถึงประกาศด้วย

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ณัชพัชร สถิตพรธนะชัย และปริษา หงษ์ไกร (2555 : 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระดับการบริหารจัดการที่ดีมีผลต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ชายแดนไทย-พม่า ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีระดับการปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกคือ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการจัดทำนโยบายและแผนเชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอกับความต้องการใช้งาน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสุเทพ คุณกิตติ (2548 : 174) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนหลักความคุ้มค่า หรือหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยสร้างจิตสำนึกแก่เจ้าหน้าที่เทศบาล เพื่อประหยัด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้บริการอย่างรวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ตามภารกิจหลัก 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

การถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น น้อยที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า โดยทั่วไปแล้วคนมักจะให้ความสำคัญกับเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวเอง ที่เห็นว่าสำคัญต่อตนเองก่อนและเมื่อเพียงพอแล้ว จึงจะมองเห็นหรือคอยให้ความสำคัญกับเรื่องอื่นๆเป็นลำดับต่อไป ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ

ของงานตามภารกิจ และทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ ในเรื่องที่มีความเร่งด่วนและมีความสำคัญ ตามลำดับก่อนหลัง เพื่อป้องกันการเกิดความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวม และทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นภารกิจการถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ได้ในระดับปานกลาง ที่ปฏิบัติสำเร็จได้มากที่สุดคือ การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน รองลงมา คือ การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมบำรุงแหล่งน้ำและระบบประปาชนบท ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติตามภารกิจ ได้ในระดับน้อยที่สุดคือ การดูแลจัดตั้งสถานีขนส่ง

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นภารกิจการถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ได้ในระดับ มาก ที่ปฏิบัติสำเร็จได้มากที่สุดคือ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ รองลงมาคือ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ส่วนข้อที่มีการปฏิบัติตามภารกิจ ได้ในระดับ น้อยที่สุดคือ การแก้ไขปัญหามลพิษชุมชนแออัด

3. ด้านการระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นภารกิจการ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับการ ถ่ายโอน ได้ในระดับมาก ที่ปฏิบัติสำเร็จได้มากที่สุดคือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น ส่วนข้อ ที่มีการปฏิบัติตามภารกิจ ได้ในระดับน้อยที่สุดคือ งานทะเบียนสัตว์พาหนะ

4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เป็นภารกิจ การถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับ การถ่ายโอน ได้ในระดับปานกลาง ที่ปฏิบัติสำเร็จได้มากที่สุดคือ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น รองลงมาคือ การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ส่วนที่มีการปฏิบัติตามภารกิจ ได้ในระดับน้อย ที่สุดคือ การพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตตั้งโรงงาน

5. ด้านการบริหารจัดการปลานุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นภารกิจการถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอน ได้ในระดับมาก ที่ปฏิบัติสำเร็จได้มากที่สุดคือ การดูแลรักษาที่สาธารณะ ได้แก่การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินสาธารณะประโยชน์ รองลงมาคือ การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ไร่ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่งานพัฒนาป่า

ชุมชน การควบคุมไฟฟ้า ส่วนที่มีการปฏิบัติตามภารกิจได้ในระดับน้อยที่สุดคือ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ เช่น การติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียงและการบำบัดน้ำเสีย

6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นภารกิจการถ่ายโอนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจ ที่ได้รับการถ่ายโอนได้ในระดับปานกลาง คือ การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ ได้แก่ การบำรุงรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ ได้แก่ การบำรุงรักษาโบราณสถาน และการจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ ได้แก่ การบำรุงรักษาพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ

รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยทั้งวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งพบว่า สามารถสร้างรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ตามที่ผู้วิจัยมีข้อค้นพบ จึงนำเสนอ ดังนี้

1. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม

โดยให้ค่านิยมการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเน้นการทำงานเป็นทีมมีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ และได้สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ รังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 111) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมมีผลมากต่อการเกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดและช่วยให้การทำงานบรรลุผลมากที่สุดเพราะช่วยให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การพัฒนาการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ เพราะนโยบายขององค์การถือว่ามีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน และเป็นแนวทางในการทำงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ มีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่องและการปฏิบัติงานต้องแสวงหาการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้อง

กับ วรเดช จันทรร (2556 : 16-18) ได้กล่าวไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่ศึกษาว่า องค์การที่ได้รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญ ทั้งมวลปฏิบัติงานให้บรรลุ นโยบายที่ระบุไว้หรือไม่แค่นั้นเพียงใดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของ กลไกทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะว่า มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ จึงต้องส่งเสริม ให้บุคลากรประพฤติตนตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ มีการ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ศศกร ไชยคำหาญ (2550 : 70-81) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อผลงานขององค์กรและเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคลากรที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน อันถือเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาจำต้องเข้าใจกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบใน ปัจจุบันและงานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง และสอดคล้องกับต่อลาภ อรัญวารี (2558 : 227) ที่ได้เสนอว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน มีการจัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณ ที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตาม ประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ และได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการบริหาร งบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ สอดคล้องกับ รังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552:174-179) พบว่า ทรัพยากรทางการบริหารด้านงบประมาณมีผลและสำคัญ มีความจำเป็น

ต่อการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จและขับเคลื่อนการถ่ายโอนภารกิจและสามารถทำได้โดยตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าในการสร้างความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพิจารณาที่พอเพียง รวมถึงการวางแผนทางการเงินให้เป็นระเบียบระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมภายใต้เงื่อนไขที่จำกัด

5. การพัฒนาการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง

การพัฒนาการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับถ่ายโอนอย่างพอเพียง มีการบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ และมีการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน สอดคล้องกับต่อลาภ อริญวารี (2558 : 218) พบว่า วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องจักร เครื่องมือ รวมทั้งอาคารสถานที่ที่จะสามารถนำมาใช้ในการจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นและการบริหารจัดการเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีสภาพพัฒนาอย่างยั่งยืน

6. การพัฒนาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การพัฒนาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ มีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และมีการประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบและด้านอื่นๆจากการดำเนินการตามภารกิจที่มีการถ่ายโอน สอดคล้องกับทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2543:12) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่าเป็นการบริหาร โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก ใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและแสดงผลงานต่อสาธารณะ และ สอดคล้อง กับทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 : 146) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและกลยุทธ์ การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์กรต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน

7. การพัฒนาการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การพัฒนาการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกันเพื่อการดำเนินภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน และมีการออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับภักดีโพธิ์สิงห์ (2554 : 170-172) ซึ่งได้วิจัยพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย จากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ คือเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีความชัดเจนเพียงพอ มีการกำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงาน การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มีความสัมพันธ์กัน

8. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนสามารถประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึงต้อง มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับผลประโยชน์ของโครงการกิจกรรมต่าง ๆ และต้องมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ ทวีทอง หงส์วิวัฒน์ (2527 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึงการที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์การดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคม ตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกสังคม

9. การพัฒนาผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์

การพัฒนาผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่สามารถชี้นำอย่างมีหลักการน่าเชื่อถือ ต้องให้ผู้นำที่ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ให้เป็นผู้บริหารที่เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพราะผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ในด้านการกำหนดคน นโยบายและบริหารงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในการปฏิบัติงานหรือภารกิจได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สอดคล้องกับติน ปรัชญพฤทธิ์ (2543 : 618) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกายและกำลังใจ เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ของคนและเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและการจูงใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับตลอดจนต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย

10. การพัฒนาผู้นำแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาผู้นำแบบมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้บริหารที่เปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่นและผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้อย่างอิสระ เพราะผู้นำผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานมีความพยายามสูงขึ้นพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานมีศักยภาพให้มากขึ้นสอดคล้องกับเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558:186) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมขององค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงของทุกฝ่าย (ทั้งผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกตำแหน่ง) ต้องร่วมกันวางแผน ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมและการได้รับผลประโยชน์ โดยช่วยกันคิดช่วยกันทำ มีความซื่อสัตย์ และมีจิตอาสา องค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นแกนหลักในการดำเนินการพัฒนาการมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับต่อลาภ อรัญวาริ (2558 : 223) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมตัดสินใจ และมีส่วนร่วมติดตามประเมินผล ในกิจกรรมหรือภารกิจหรืองาน โครงการแผนงานต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

11. การพัฒนาการสนับสนุนทางการเมือง

การพัฒนาการสนับสนุนทางการเมือง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการให้เกิดการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีการดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่มีบทบาทหรือมีการสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติ และรวมถึงได้มีการประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจจนประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา สอดคล้องกับรังสรรค์ อินทน์จันทร์ (2552 : 126) ได้พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจะส่งผลให้นโยบายและกฎหมายระเบียบในการทำงานเกิดการเปลี่ยนไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการทำงานตลอดเวลา ดังนั้น การพัฒนาการสนับสนุนทางการเมืองจึงสามารถผลักดันให้มีการปฏิบัติภารกิจการถ่ายโอนอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จขึ้นและกระตุ้นการปฏิบัติตามภารกิจที่มีการถ่ายโอนหรือได้รับมอบหมาย

12. การพัฒนาความพร้อมของเทคโนโลยี

การพัฒนาความพร้อมของเทคโนโลยี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง

ให้ความสำคัญเพราะจะช่วยให้เกิดการพัฒนางาน กระตุ้นการปฏิบัติตามภารกิจ ซึ่งการพัฒนาความพร้อมของเทคโนโลยีหน่วยงานต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และต้องทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน เพราะการพัฒนาเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับการใช้งานและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ สอดคล้องกับจรรยาบรรณ (2555:96) ได้แสดงความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยีว่าในยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนคงไม่มีใครปฏิเสธว่าการมีทักษะและความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานและแทรกซึมเข้ามาในโลกทุนนิยม ระบบเหล่านี้จะทำให้โครงสร้างทางความคิด รูปแบบการดำรงชีวิตและการทำงานของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการพัฒนาความพร้อมของเทคโนโลยี จึงทำให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ทำให้ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์เชิงลึก ซึ่งจะช่วยพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยด้านผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ ปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการเมือง และปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการถ่ายโอนภารกิจที่เหมาะสมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนที่ประสบความสำเร็จโดยรวมของนโยบายต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องศึกษาในทุกด้านว่ามีเงื่อนไขหรือบริบทอย่างไรเพื่อพัฒนาแต่ละปัจจัยได้อย่างเหมาะสม เช่น ปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม หรือปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีสภาพความแตกต่างกันและอาจส่งผลให้ปัจจัยในการศึกษาแตกต่างกันได้

1.2 การจัดลำดับความสำคัญของภารกิจที่มีการถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละด้าน ต้องพิจารณาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามหลักการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติตามภารกิจนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จต้องมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ให้มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจการถ่ายโอนมาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 หน่วยงานส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการถ่ายโอนภารกิจให้มากขึ้น รวมถึงการปรับปรุงระเบียบกฎหมาย กำหนดนโยบายเกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนให้เหมาะสม ทันสมัยทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สะดวกแก่การปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน ไม่มีการผันแปรตามการเปลี่ยนแปลงของทางการเมือง

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ความเข้าใจและมีศักยภาพ เพื่อดำเนินการถ่ายโอน ให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ในการถ่ายโอนภารกิจ

1.5 รัฐบาล กระทรวง กรม ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและแผนการถ่ายโอนภารกิจ ต้องสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างพอเพียงตามภารกิจการถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น


2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยในกรณีเดียวกันนี้ในมิติอื่นๆ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่มีส่วนใกล้ชิดประชาชนมากกว่าส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค เช่น การศึกษาวิจัยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการถ่ายโอนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภท การสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการถ่ายโอนภารกิจ เป็นต้น การศึกษาวิจัยต่อไปควรมีการศึกษาในแนวเดียวกัน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคอื่นๆ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ และนำแนวความคิดหรือการวิจัย

ที่พบเป็นแนวทางของการพัฒนาศึกษาวิจัยต่อไปการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้กำหนดแนวทางที่พัฒนาไปสู่การถ่ายโอนภารกิจที่แท้จริงและพัฒนากระบวนการติดตาม
ประเมินผลตรวจสอบอย่างมีคุณภาพ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2552). การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- _____. (2553). รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :
กระทรวงมหาดไทย.
- _____. (2554). 9 ปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับ
ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครุฑณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา.
- กฤษฎา จันทร์เจริญ. (2545). ศักยภาพในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมไปปฏิบัติ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 1 ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกสร เกิดหล้า. (2548). ความพร้อมด้านสมรรถนะบุคลากรของข้าราชการกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายและบริหารกำลังคน.
วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกวิท พวงงาม. (2546). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- _____. (2546). “เลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง : บทพิสูจน์การกระจายอำนาจ,”
สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, 50(25), 12-15.
- _____. (2546). คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับมิติใหม่การเลือก
ตั้งท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

โกวิทย์ พวงงาม. (2549). **มติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงาน**

ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

_____. (2550). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย.

_____. (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต.** พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ :

วิญญูชน.

โกวิทย์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). **คู่มือมติใหม่องค์การปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน.** กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

คมคาย อุดรพิมพ์. (2553). **ยุทธศาสตร์การพัฒนามาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในจังหวัด**

มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปรัชญญาดุขฎฐิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม.

จรัส สุวรรณมาลา. (2542). **ศักยภาพทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล.** กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรูญ สุภาพ. (2531). **สารานุกรมรัฐศาสตร์.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

จิระเดช ทาระณี. (2544). **การบริหารเวลาในการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน**

ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 6

พระนครศรีอยุธยา. รายงานการวิจัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **ทูนมนุษย์ของคนไทยรองรับประชาคมอาเซียน.** กรุงเทพฯ : มิสเตอร์

กอบปี่.

จิราพร บาริสร์. (2557). **ปัจจัยที่อธิบายสมรรถนะของผู้ใหญ่บ้าน ในมุมมองของประชาชน.**

วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม.

ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจ**

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชนุดม์ ทองอ่อน. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายโครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน/ชุมชน (SML) สมัยรัฐบาลทักษิณไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาชุมชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2536). ปัญหาการพัฒนาการเมืองไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวงค์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- _____. (2546). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ศรีพรินเตอร์.
- ไชย หว่างสิงห์. (2546). การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติรัตน์ สมรูป. (2556). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลตำบลท่ายางอำเภอท่ายาง จังหวัดจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- จิตมัมพร แผนตั้งต่อ. (2554). ความคิดเห็นของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงยืนที่มีต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณัฐพัชร์ สถิตพรชนชัยและปรีชา หงษ์ไกร. (2555). “ระดับการบริหารจัดการที่ดีที่มีผลต่อการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดน ไทย-พม่า”. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (สสอท.), 18(2), 22-23.
- คำรงค์ คำภีระ. (2549). ความคิดเห็นของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- คุณเดือน พิงคยางกูล. (2555). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ต่อลาก อรัญวาริ. (2558). รูปแบบการพัฒนาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ติน ปรัชญพฤทธิ และไกรยพ ชาติยาคินันท์. (2537). การประเมินการใช้เวลาของนักบริหาร
ในราชการพลเรือน. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2543). “ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม,” หน่วยที่ 11 ในเอกสารการสอนชุดวิชา
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2543). การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา.
กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- _____. (2550ก). **Public Administration Theory**. (มปท.) : วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2550ข). **ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ**.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวิทอง หงส์วิวัฒน์. (2527). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภ
การพิมพ์.
- ทวิวรรณ อินคา. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษา
แบบยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยสู่ปี 2000 : การพัฒนาคุณภาพ
การเพิ่ม ผลผลิต และการวัดประสิทธิผล,” วารสารข้าราชการ ปีที่ 45. 1(3), 3-12.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2543). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
ธงชัย สันติวิงษ์. (2533). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนกร เชื้อจำรูญ. (2554). อนาคตภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
ในทศวรรษหน้า (2554-2563). วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์. (2550). ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธิตีรัตน์ สมรูป. (2556). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาล
ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). รายงานวิจัยทิศทางการปกครอง ท้องถิ่นของไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ : วิทยุชน
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์และคณะ. (2546). การเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง : ข้อพิจารณาเพื่อการปฏิรูปโดยองค์รวม. กรุงเทพฯ : เอกสารเผยแพร่ศูนย์ศึกษาการพัฒนา ประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2543). หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและความพอใจ ในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บินโด กาญจนสุวรรณ. (2550). วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- ปธาน สุวรรณมงคล และคณะ. (2537). การกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น. รายงานการวิจัยเสนอต่อสถาบันดำรงราชานุภาพ กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ประทีพย์ คนทัด. (2549). การรับรู้ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดราชบุรีที่มีต่อบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประเทือง หงสรานการ. (2553). โครงการวิจัยชุมชนเบื้องต้นแบบเรื่องงานดูแลเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งแต้ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ทูลสนับสนุน โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2553.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2528). รายงานการวิจัย การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนา ชนบท. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญา สร้อยทอง และสมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2555). "การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเทศบาล ที่ดีในประเทศไทย," *Journal of Community Development Research*. Vol.5(1) : No.(91-100).

- ปรีชา สุวรรณภูมิ. (2554). “รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ 1 ประเทศไทย,” วารสารสมาคมนักวิจัย. 16(3) : 102-117 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม 2554.
- ปริมล เชิดชู. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ปิยธิดา ตรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช. (2536). การบริหารงานสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ไปปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พกามาส อินทกุล. (2550). ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการวิจัย คลังปัญญา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พกามาส อินทกุล. (2550). ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พรชัย เทพปัญญาและคณะ. (2527). การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. กรุงเทพฯ : สัมพันธ์พาณิชย์.
- พรชัย รัศมีแพทย์. (2541). หลักกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2541.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2551). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พลภัทร ช่างสากล. (2558). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชญภา ยืนยาว. (2552). รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีรพัศ ไห้ถนอม. (2556). การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงานของอบต.องค์การบริหารส่วนตำบลไร่จึง จังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ : สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย.
- ไพรัตน์ เตชะรินทร์. (2527). นโยบายและกลวิธีการมีส่วนร่วมของชุมชนในยุทธศาสตร์การพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณการพิมพ์.

- ภักดี โพธิ์สิงห์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). การสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). เอกสารประกอบการสอนวิชาพัฒนาการเด็กและ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ 85 การเลี้ยงดู. พิมพ์ครั้งที่ 11. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณธิ บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- รังสรรค์ อินทน์จันทร์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณธิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปฐม.
- รัชณี ตระกูลวิจิตร. (2551). การประเมินผลการดำเนินงานของงานพัสดุมหาวิทยาลัยแม่โจ้. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- _____. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ การศาสนา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- ลิจิต ธีรเวคิน. (2554). การปรับตัวในยุคโลกาภิวัตน์และการเตรียมตัวเข้าเป็นสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของประเทศไทย. วิทยาลัยสื่อสารเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลือชัย จันทร์ใบี่. (2546). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิก ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรอุตสาหกรรมคุณธิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรเดช จันทร์ศร. (2548). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สมาคมนักวิจัย มหาวิทยาลัยไทย.
- _____. (2556). การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิค. วิกตอรีเฟอเวอร์พอยท์.

- วิจิตรา เป้นจันทร์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิวัฒน์ หามนตรี. (2554). การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2546). การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- _____. (2547). การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540. กรุงเทพฯ : คลังวิชา.
- _____. (2556). [ออนไลน์] รูปแบบการดำเนินการให้บริการสาธารณะในอนาคต. [สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2556] จาก <http://www.local.moi.go.th/webs/botfam.htm>.
- ศรัณย์ ฐิตารีย์. (2550). การนำนโยบายสร้างที่อยู่อาศัยผู้มีรายได้น้อยไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโครงการบ้านเอื้ออาทร. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2550). การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริเทพ วีระภัทรกุล. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริพร พวงพันธุ์. (2546). การใช้แนวคิดทางการตลาดของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ กิ่งพร ทองใบ และคณะ. (2541). นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ธีระการพิมพ์และไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ วณิชวัฒน์วรชัย. (2552). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบผู้ปกครองมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม สำหรับผู้เรียนปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น. (2549). มาตรฐานการพัฒนาเด็กและเยาวชน. พิษณุโลก คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). การบริหารกระบวนการ. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิต
แห่งชาติ.

สมุก สิงห์มาตร. (2559). รูปแบบการแสดงออกทางการเมืองของประชาชนในพื้นที่ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมชาย โภคสวัสดิ์. (2553). วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และตามความต้องการของบุคลากร
พนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมชาย โภคสวัสดิ์. (2553). วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้และตามแนวต้องการของบุคลากร
พนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สมพร เพ็ญจันทร์. (2540). นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ : โอเคียนสโตร์.

สัญญา สัญญวิวัฒน์. (2540). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัณฑ์หทัย สงวนศักดิ์. (2552). ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบาย
ส่งเสริมบริการสังคม แก่ผู้สูงอายุไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาคณะคุณวุฒิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2554). ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2556). การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2556). การถ่ายโอน
ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). การกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2559). รูปแบบ
การดำเนินการเพื่อถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่.

พิษณุ โลก : ศูนย์พัฒนาการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สำนักงานบริหารวิทยาศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. (2556). **กลุ่มร้อย
แก่นสารสินธุ์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานบริหารวิทยาศาสตร์กลุ่มจังหวัด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). “ผู้นำ,” ใน เอกสารประกอบการสอนหน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.
หน้า 8-13. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ คุณกิตติ. (2548). **หลักการมาภิบาลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเทศบาล
นครขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุริย์ภรณ์ คาวอรุณเกียรติ. (2549). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการงบประมาณ
แบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี**. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาญจนบุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2541). **การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**.
(มปพ.).
- เสาวรัตน์ บุญวงศ์. (2556). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบางเหียง
อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา,” บทความวิจัยเสนอในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการ
ครั้งที่ 4. วันที่ 4 พฤษภาคม 2556.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2558). **การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่มจังหวัด
ร้อยแก่นสารสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อนุมาต คะสีทอง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับรางวัล
การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรทัย กักผล และคณะ. (2549). **การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสาธารณะที่เชื่อมโยงระหว่าง
ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). **สารนุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่อง การจัดรูปแบบและโครงสร้าง
ภายใน**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- Armstrong, M. (2006). **A handbook of Human Resource Management Practice**. London:
Kogan.

- Bartol, Kathryn M. & Martin, David C. (1993). **Turnover among DP Personnel: a casual analysis.** Maryland : University of New York,1993.
- Blake, Robert R. & Mouton, Jane S. (1964). **Managing Inter group Conflict in Industry.** McGraw-Hill Inc.
- Blanco-Mancilla, Georgina. (2011). **Implementation of health policies in Mexico City: what factors contribute to more effective service delivery?** PhD thesis, The London School of Economics and Political Science (LSE).
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture.** New York: Addison Wesley Publishing.
- Certo and Peter. (1991). **Strategic Management: Concepts and Applications.** Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Certo, Samuel C. & Peter, Paul J. (1991). **Strategic management concepts and applications.** Singapore : McGraw-Hill.
- Certo, Samuel C. (1992). **Modern Management.** New York: A division of Simon and Schuster.
- Certo, Samuel C.. (2000). **Modern management.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Chapus, René. (2001). **Droit administratif general.** Tome ITome I: Montchristien.
- Charles, Handy. (1979). **God of Management: The Changing Work of Organizations.** London : Souvenir Press.
- Clark, T.J. (1999). **Success through Quality: Support Guide for the Journey to Continuous Improvement.** Wisconsin: ASQ.
- Daft, Richard L. (1992). **Organization theory and design.** Singapore : West Publishing.
- Daft, Richard L. (2004). **Organization theory and design.** Ohio: Thomson/South-Western.Division of Research.
- Drucker, Peter F. (1999). **Management Challenges for the 21st Century.** New York: Harper Business.
- Gaston, Jeze. (1928). **Principe généraux du droit administrative.** Tome II.
- Getzels, Jacob W. & Guba, Eugene G. (1957). **Social Behavior and the Administrative Process.** New York: McGraw-Hill.
- Gordon, Judith R. & others. (1990). **Management and organizational behavior.** Boston : Allyn & Bacon.
- Greenwood, William T. (1977). **Issues in business and society.** Boston: Houghton Mifflin.

- Haurion, Maurice. (2002). **Précis de droit administratif et de droit public.** (12 e ed.) Dalloz.
- Heinz, Wehrich & Koontz, Harold. (2004). **Management: A Global Perspective.** (11th ed.).
- Hofstede, Geert. (1990). **Culture and Organization.** New York: Mc Graw-Hill. Houston: Gulf Publishing.
- Koontz, Harold. (1984). **Management.** Auckland: Mc Graw-Hill.
- Koontz, Harold. (1993). **Management: A Global Perspective.** Heinz Wehrich: Mcgraw-Hill.
- Lawrence, Paul R. & J. W. Lorsch. (1967). **Organization and Environment.** Boston : HBS.
- Léon, Duguit. (1928). **Traité de droit constitutionnel.** Paris : E. de Boccard.
- Likert, Rensis. (1961). **The Human Organization.** New York: Mc Graw-Hill Book.
- Mintzberg, Henry. (1993). **Structure in fives designing effective Organizations.** New Jersey: Prentice Hall.
- Paul, Samuel. (1983). **Strategic Management of Development Programmes: Guidelines for Action.** Geneva : International Labour Office.
- Peter, T.J. & Waterman, R.H. Jr. (1982). **In Search of Excellence: Lessons from America's.** New York: Warner Books.
- Pressman, Jeffrey L. & Wildavsky, Aaron. (1973). **Implementation.** California : University of California Press.
- Reeder, W.W. (1963). **Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Family.** NY : Cornell University Press.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, M. (2002). **Management.** New Jersey : prentice-Hall
- Robbins, Stephen P. (1990). **Organization theory : Structure design and applications.** New Jersey : Prentice Hall.
- Sabatier, Paul A.; & Mazmanian, Daneil A. (1980). "A Multivariate Model of Public Policy Making,, **American Journal of Political Science.** 24 : 439-468.
- Schein, Edgar H. (1992). **Organizational culture and leadership.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, Thomas J. (1982). **The principal ship : A reflective practice perspective.** Boston : Allyn and Bacon.
- Simon, Herbert A. (1947). **Administrative Behavior.** New York: Macmillian.
- Stanton, William J. (1984). **Fundamental of marketing.** Singapore: Mc Graw-Hill.

- Steers, Richard M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear Publishing.
- Tannenbaum, V. & Others. (1995). **Management Decision Making**. California: Prentice-Hall.
- Thompson, James D. (1967). **Organization in Action**. New York: McGraw-Hill.
- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975). "The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework," **Administration & Society**. Vol.6(4) : No. 12.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics and Introductory Analysis**. (3rd ed.), New York : Harper & Row.
- Yukl, Gary A. (1968). **Leadership in Organizations**. New Jersey: Prentice Ha.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม
จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการสร้างความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ตอนนี้ ขอให้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลตอบแบบสอบถาม จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำคุณฉันทิพนธ์เท่านั้นและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้

นายคมสัน พลศรี

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นบางประการเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. 51 – 60 ปี
 5. 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ (ต่อเดือน)

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 30,000 บาท 4. อื่นๆ มากกว่า 30,000 บาท

5. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหารท้องถิ่น
 2. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 3. หัวหน้าสำนักปลัด

6. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 2. เทศบาล
 3. องค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

- คำชี้แจง : 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม
 2. ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่เลือกตอบตามระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 3. ระดับของปัจจัย เท่ากับ 5 หมายถึง มากที่สุด
 4 หมายถึง มาก
 3 หมายถึง พอประมาณ
 2 หมายถึง น้อย
 1 หมายถึง น้อยมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับของปัจจัย				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม					
1.1 หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกันมีเป้าหมายร่วมกัน					
1.2 หน่วยงานของท่านได้สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ					
1.3 หน่วยงานของท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้					
2. ปัจจัยด้านการบังคับใช้ นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ					
2.1 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ					
2.2 แนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้ได้แสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
2.3 หน่วยงานของท่านได้มีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง					

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับของปัจจัย				
	5	4	3	2	1
3. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
3.1 หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ					
3.2 หน่วยงานของท่านสร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน					
3.3 หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
3.4 หน่วยงานของท่านจัดอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ					
3.5 หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
4. ปัจจัยด้านประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ					
4.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดทำงบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน					
4.2 หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ					
4.3 หน่วยงานของท่านจัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่ายตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ					
5. ปัจจัยด้านการจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง					
5.1 หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับการถ่ายโอนอย่างพอเพียง					
5.2 หน่วยงานของท่านจัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน					

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับของปัจจัย				
	5	4	3	2	1
5.3 หน่วยงานของท่านบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ					
6. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์					
6.1 หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการรับการถ่ายโอนภารกิจ					
6.2 หน่วยงานของท่านกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตามภารกิจการถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ					
6.3 หน่วยงานของท่านประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ และด้านอื่นๆ จากการดำเนินงานกิจกรรมที่มีการถ่ายโอนภารกิจ					
7. ปัจจัยด้านการมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
7.1 หน่วยงานของท่านกำหนดแนวทางหรือกระบวนการทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน					
7.2 หน่วยงานของท่านออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ					
7.3 หน่วยงานของท่านกำหนดกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย					
8. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน					
8.1 หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง					
8.2 หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
8.3 หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับผลประโยชน์ของโครงการกิจกรรมต่างๆ					
8.4 ประชาชนได้ร่วมดำเนินงาน โครงการและแผนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
8.5 ประชาชนได้ร่วมติดตาม ประเมินผล โครงการแผนงานต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับของปัจจัย				
	5	4	3	2	1
9. ปัจจัยด้านผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์					
9.1 ผู้บริหารที่นี้ชี้แนะอย่างมีหลักการน่าเชื่อถือ					
9.2 ผู้บริหารที่นี้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด					
9.3 ผู้บริหารที่นี้ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน					
9.4 ผู้บริหารที่นี้เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
9.5 ผู้บริหารที่นี้ใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานเสมอ					
10. ปัจจัยด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม					
10.1 ผู้บริหารเปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร					
10.2 ผู้บริหาร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้อย่างอิสระ					
10.3 ผู้บริหารมีวิสัยจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่น					
10.4 ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
11. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางการเมือง					
11.1 หน่วยงานนี้ดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด					
11.2 การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล					
11.3 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่มีบทบาทหรือมีการสนับสนุนในการดำเนินงานของหน่วยงานนี้					
11.4 การดำเนินงานของหน่วยงานนี้ได้รับการสนับสนุนจากการเมืองระดับชาติตามภารกิจหน้าที่					
11.5 หน่วยงานนี้ได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน					

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจ	ระดับของปัจจัย				
	5	4	3	2	1
12. ปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยี					
12.1 หน่วยงานนี้ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
12.2 หน่วยงานนี้ติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่					
12.3 หน่วยงานนี้ได้ทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน					



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจ

คำชี้แจง : 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม

2. ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่เลือก

3. ในแต่ละองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นอาจมีการถ่ายโอนภารกิจไม่ครบทุกด้าน ดังนั้นให้ทำเครื่องหมาย (✓) เฉพาะที่มีการทงในการถ่ายโอน หากไม่มีให้ข้ามไปทำข้อถัดไป

4. ระดับความสำเร็จ เท่ากับ
- | | |
|-----------|------------------------------|
| 5 หมายถึง | ถ่ายโอนสำเร็จเรียบร้อยแล้ว |
| 4 หมายถึง | มีความสำเร็จมากกว่าที่กำหนด |
| 3 หมายถึง | มีความสำเร็จตามที่กำหนด |
| 2 หมายถึง | มีความสำเร็จน้อยกว่าที่กำหนด |
| 1 หมายถึง | ไม่มีความสำเร็จในการถ่ายโอน |

ความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน					
1.1 การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน					
1.2 การดูแลจัดตั้งสถานีขนส่ง					
1.3 การจัดการจราจรในเขตพื้นที่					
1.4 การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมบำรุงแหล่งน้ำ					
1.5 ระบบประปาชนบท					
1.6 การจัดให้มีและการควบคุมตลาด					
1.7 การผังเมือง ได้แก่ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และการวาง และปรับปรุงผังเมืองรวม					
1.8 การควบคุมอาคาร					
1.9 การเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการ ควบคุมอาคาร					
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต					
2.1 การฝึกอบรม ส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพต่าง ๆ					
2.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					
2.3 การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
2.4 การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ					

ความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ				
	5	4	3	2	1
2.5 การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ					
2.6 การส่งเสริมการศึกษา					
2.7 การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ					
2.8 การศึกษา ได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบการจัดการศึกษานอกระบบ					
2.9 การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล					
2.10 การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ					
2.11 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย					
2.12 การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด					
2.13 การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย					
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย					
3.1 การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ได้แก่งานตรวจมาตรา ชั่ง ตวง วัด					
3.2 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค					
3.3 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3.4 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น					
3.5 การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่การทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน					
3.6 งานจัดทะเบียนสัตว์พาหนะ					
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว					
4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น					
4.2 การประสานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด					
4.3 การจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน					

ความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จ				
	5	4	3	2	1
4.5 การส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ งานบริการข้อมูลนักลงทุน					
4.6 งานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน					
4.7 การพาณิชย์กรรม ได้แก่ งานทะเบียนพาณิชย์					
4.8 การพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตตั้งโรงงาน					
4.9 การท่องเที่ยว ได้แก่ การวางแผนการท่องเที่ยว					
4.10. การปรับปรุงดูแล บำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์					
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม					
5.1 การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า					
5.2 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ได้แก่ การติดตาม ตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้าน สิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศ และเสียง และการบำบัดน้ำเสีย					
5.3 การดูแลรักษาที่สาธารณะ ได้แก่ การดูแลรักษาและคุ้มครอง ป้องกันที่ดินสาธารณะประโยชน์					
6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
6.1 การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ ได้แก่ การบำรุงรักษาโบราณสถาน					
6.2 การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ ได้แก่ การบำรุงรักษาพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการสร้างความสำเร็จการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สภาพปัญหาอุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณ
นายคมสัน พลศรี
ผู้วิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ให้ข้อมูล/ยืนยัน

ประชุมระดมสมอง (Brain storming discussion)

1. นางอาภรณ์ แสงยศ นายกเทศมนตรีตำบลเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
2. นายสยาม ภูหนองโอง รองปลัดเทศบาลตำบลเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม
3. นางยุพเรศ นามเมืองรักษ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เทศบาลตำบลเชียงยืน
จังหวัดมหาสารคาม
4. นายประสพ โชคไชยศรี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเงิน จังหวัดมหาสารคาม
5. นายสมหมาย ทับศรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
6. นายสมัย ภูตงน้ำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
7. พ.จ.ต.สมชาย ภูเขียวขำ ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
8. ส.ต.ท.ชัยพร ภูถีถ้วน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวือ จังหวัดกาฬสินธุ์
9. นายสุบิน จุลนุรมย์ รองนายกเทศมนตรีตำบลเหนือ จังหวัดกาฬสินธุ์
10. นางอัจฉราพร จิตจักร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เทศบาลตำบลเหนือ
จังหวัดกาฬสินธุ์
11. นางสาวดวงกมล ปักกาเวสา นิติกรชำนาญการ เทศบาลตำบลเหนือ จังหวัดกาฬสินธุ์
12. นางสาวนันท์ สาทา หัวหน้าสำนักปลัด เทศบาลตำบลหุบ จังหวัดกาฬสินธุ์
13. นายบรรเจิด ศิริเวช นิติกรชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสมบูนธ์
จังหวัดกาฬสินธุ์
14. นายสถิตย์ เฉยไสย รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี จังหวัดกาฬสินธุ์
15. นางไพสินทร์ ภูขำนิ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบล
คอนสมบูนธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
16. นายวิชัย มุริกันนท์ ปลัดเทศบาลตำบลโพนสูง จังหวัดร้อยเอ็ด
17. นางวสาวนนทพร ไชยสัตย์ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด
18. นายประเสริฐ ชูพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเงิน จังหวัดมหาสารคาม
19. นายสุนทร บุญไสว นายกเทศมนตรีตำบลหุบ จังหวัดกาฬสินธุ์
20. นางสาวปอลจิต นาถมทอง ปลัดเทศบาลตำบลหุบ จังหวัดกาฬสินธุ์
21. นางสาวลินดา โคทนา หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคอนเงิน
จังหวัดมหาสารคาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล วรคำ การศึกษาคุษฎีบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัลยา กุลสุวรรณ ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (ภาษาไทย) ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวรรณคดีไทย) คณะมนุษยและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
3. ดร.คุณ เจริญวรรณ ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (สิ่งแวดล้อมศึกษา) นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครพนม จังหวัดนครพนม
4. ดร. สุรศักดิ์ หันชัยศรี ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต(สิ่งแวดล้อมศึกษา) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลเมืองชัยพัฒนา จังหวัดกาฬสินธุ์
5. ดร. สังเวียน วรรณไวย์ ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาคผนวก ค

สรุปค่าแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเลขที่

--	--	--

สรุปค่าแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตาม

ภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอน
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรคในการสร้างความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ
การถ่ายโอนอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ตอนนี้ ขอให้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบให้ครบถ้วนทุก
ข้อตามความเป็นจริง

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลตอบแบบสอบถาม จะใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำ
คุณฉันทิพนธ์เท่านั้นและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่จะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้

นายคมสัน พลศรี

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นบางประการเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. 51 – 60 ปี
 5. 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ (ต่อเดือน)

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 30,000 บาท 4. มากกว่า 30,000 บาท

5. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหารท้องถิ่น
 2. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 3. หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

6. ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด
 2. เทศบาล
 3. องค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

คำชี้แจง : 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม

2. ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่เลือกตอบตามระดับความเห็นตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
1. วัฒนธรรมองค์การแบบทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม						
1.1 หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม มีหลักการบริหารจัดการในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.2 หน่วยงานของท่านได้สร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.3 หน่วยงานของท่านได้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมและรับผิดชอบตามหน้าที่ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1
2. การบังคับใช้นโยบายในการบริหารจัดการถ่ายโอนภารกิจ						
2.1 หน่วยงานของท่านมีการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของการถ่ายโอนภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.2 แนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานนี้ได้แสวงหาการสนับสนุนการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.3 หน่วยงานของท่านได้มีการหาแนวทางปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
3.1 หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.2 หน่วยงานของท่านสร้างความมุ่งมั่นและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ ถ่ายโอนอำนาจ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
3.3 หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากร ประพฤติตนตามระเบียบ กฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.4 หน่วยงานของท่านจัดอัตราค่าจ้างบุคลากรเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.5 หน่วยงานของท่านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	0	0.80
4. ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ						
4.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดหางบประมาณรายรับรายจ่ายที่มีความสมดุลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.2 หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงตามภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.3 หน่วยงานของท่านจัดระบบการเบิกจ่ายงบประมาณที่มีความสัมพันธ์กันของงบประมาณรายรับรายจ่าย ตามแนวทางการบริหารงบประมาณและติดตามประเมินผลการบริหารงบประมาณเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
5. การจัดการเครื่องมืออย่างพอเพียง						
5.1 หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับการถ่ายโอนอย่างพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	0.80
5.2 หน่วยงานของท่านจัดหาวัสดุครุภัณฑ์อาคารสถานที่ที่พอเพียงต่อการให้บริการตามภารกิจถ่ายโอน	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.3 หน่วยงานของท่านบริหารจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการถ่ายโอนภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
6. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์						
6.1 หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอนให้สอดคล้องกับการรับการถ่ายโอนภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ ถ่ายโอนอำนาจ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
6.2 หน่วยงานของท่านกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานตาม ภารกิจถ่ายโอนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
6.3 หน่วยงานของท่านประเมินผลลัพธ์ ผลกระทบ และด้าน อื่นๆจากการดำเนินงานที่มีการถ่ายโอนภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
7. การมีกฎเกณฑ์รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						
7.1 หน่วยงานของท่านกำหนดแนวทางหรือกระบวนการ ทำงานที่มีแบบแผนกฎเกณฑ์หรือหลักการในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
7.2 หน่วยงานของท่านออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็น ระบบให้กิจกรรมหรืองานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
7.3 หน่วยงานของท่านกำหนดกฎเกณฑ์รองรับการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	0.80
8. การมีส่วนร่วมของประชาชน						
8.1 หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้ข้อมูล ข่าวสารในองค์กรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1
8.2 หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
8.3 หน่วยงานของท่านได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมรับ ผลประโยชน์ของโครงการกิจกรรมต่างๆ	+1	+1	+1	0	+1	0.80
8.4 ประชาชนได้ร่วมดำเนินงาน โครงการและแผนงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
8.5 ประชาชนได้ร่วมติดตาม ประเมินผล โครงการแผนงาน ต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	0	0.80
9. ผู้นำแบบเผด็จการ แบบมีศิลป์						
9.1 ผู้บริหารที่นี้ขึ้นอย่างมีหลักการน่าเชื่อถือ	+1	+1	+1	+1	+1	1
9.2 ผู้บริหารที่นี้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ ถ่ายโอนอำนาจ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
9.3 ผู้บริหารที่นี้ยินยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
9.4 ผู้บริหารที่นี้เปิดรับความคิดเห็นเพื่อประกอบ การตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
9.5 ผู้บริหารที่นี้ใช้รางวัลเป็นเครื่องมือจูงใจใน การปฏิบัติงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
10. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
10.1 ผู้บริหารเปิดกว้างทางการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1
10.2 ผู้บริหาร อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจดำเนินการได้ อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
10.3 ผู้บริหารมีวิริยอุตสาหะให้พนักงานทำงานอย่างมุ่งมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
10.4 ผู้บริหารกระตุ้นให้พนักงานต้องพัฒนาวิธีการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
11. การสนับสนุนทางการเมือง						
11.1 หน่วยงานนี้ดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1
11.2 การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1
11.3 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในพื้นที่มีบทบาทหรือมี การสนับสนุนในการดำเนินงานของหน่วยงานนี้	+1	+1	+1	+1	+1	1
11.4 การดำเนินงานของหน่วยงานนี้ได้รับการสนับสนุนจาก การเมืองระดับชาติตามภารกิจหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
11.5 หน่วยงานนี้ได้ประสานแผนหรือมีการร่วมดำเนินการ ตามภารกิจระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
12. ความพร้อมของเทคโนโลยี						
12.1 หน่วยงานนี้ได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจ ถ่ายโอนอำนาจ	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
12.2 หน่วยงานนี้ติดตามและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีมา ช่วยอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
12.3 หน่วยงานนี้ได้ทำความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจ

คำชี้แจง : 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม

2. ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องระดับความสำเร็จที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- มากที่สุด หมายถึง หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติในภารกิจประเด็นนั้นประสบความสำเร็จอย่างเป็นที่พอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและไม่มีปัญหาใดๆทั้งสิ้น
- มาก หมายถึง หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติภารกิจนั้นจนสำเร็จ แต่มีปัญหาบ้างเล็กน้อย
- ปานกลาง หมายถึง หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติภารกิจนั้น สำเร็จไม่มากนัก ประมาณ 70-80 เปอร์เซ็นต์หรือมีปัญหาและอุปสรรคพอสมควร
- น้อย หมายถึง หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติภารกิจนั้นๆค่อนข้างลำบาก เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคมาก
- น้อยที่สุด หมายถึง หน่วยงานของท่านไม่ได้ปฏิบัติภารกิจนั้นเลยหรือปฏิบัติแต่ก็พบกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน						
1.1 การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
1.2 การดูแลจัดตั้งสถานีขนส่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.3 การจัดการจราจรในเขตพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.4 การดูแล รักษา พัฒนา ซ่อมบำรุงแหล่งน้ำ	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.5 ระบบประปาชนบท	+1	+1	+1	+1	0	0.80
1.6 การจัดให้มีและการควบคุมตลาด	+1	+1	+1	+1	0	0.80
1.7 การผังเมือง ได้แก่ การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัดและการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1
1.8 การควบคุมอาคาร	+1	+1	+1	+1	0	0.80

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
1.9 การเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามกฎหมายว่า ด้วยการควบคุมอาคาร	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต						
2.1การฝึกอบรม ส่งเสริม พัฒนากลุ่มอาชีพต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2.2งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.3 การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.4 การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.5การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.6การส่งเสริมการกีฬา	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.7 การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2.8 การศึกษาได้แก่การจัดการศึกษาในระบบการจ้ด การศึกษานอกระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.9การสาธารณสุขและการรักษาพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.10 การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	+1	+1	+1	+1	0	0.80
2.11 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและที่อยู่อาศัย	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.12การแก้ไขปัญหาชุมชนแออัด	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.13การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มี รายได้น้อย	+1	+1	+1	+1	+1	1
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย						
3.1การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพของประชาชน ได้แก่ งานตรวจมาตรา ชั่ง ตวง วัด	+1	0	+1	+1	+1	0.80
3.2 การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการ คุ้มครองผู้บริโภค	+1	+1	+1	+1	+1	1

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
3.3การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.4การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.5การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่ การทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.6 งานจัดทะเบียนสัตว์พาหนะ	+1	+1	+1	+1	+1	1
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว						
4.1การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.2 การประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.3 การจัดระบบข้อมูลเพื่อการวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.4 การบริการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตรกรชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.5 การส่งเสริมการลงทุน ได้แก่ งานบริการข้อมูลนักลงทุน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.6 งานเผยแพร่และชักจูงการลงทุน	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.7การพาณิชย์กรรม ได้แก่ งานทะเบียนพาณิชย์	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.8การพัฒนาอุตสาหกรรม ได้แก่ การกำกับดูแลโรงงาน การอนุญาตตั้งโรงงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80
4.9การท่องเที่ยว ได้แก่ การวางแผนการท่องเที่ยว	+1	+1	+1	+1	+1	1
4.10 การปรับปรุงดูแล บำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1

ความสำเร็จการปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความเห็น					ค่าเฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม						
5.1 การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.2 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ได้แก่ การติดตาม ตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษ งานสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานตรวจสอบคุณภาพน้ำ งานตรวจสอบคุณภาพอากาศและเสียง และการบำบัดน้ำเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.3 การดูแลรักษาที่สาธารณะ ได้แก่ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินสาธารณะประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1
6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น						
6.1 การจัดการดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ ได้แก่ การบำรุงรักษาโบราณสถาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
6.2 การจัดการดูแลพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ ได้แก่ การบำรุงรักษาพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ	+1	+1	+1	+1	+1	1

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว๑๕๐๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย นายคมสัน พลศรี รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๑๑๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์ปกครองส่วน
ท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๔ แห่ง เทศบาล จำนวน
๒๔๙ คน องค์กรบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔๗๑ แห่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๗๗๕ คน เพื่อนำข้อมูล
ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรพรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๔๓๗

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๔๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ย.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สังเวียน วรรณไวทย์

ด้วย นายคมสัน พลศรี รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๑๑๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยค่านิน ไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุความ
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องค่านินเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบค่านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรวณ)
กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๔๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรศักดิ์ หันชัยศรี

ด้วย นายคมสัน พลศรี รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๑๐๑๑๖ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการดำเนินงานให้องค์กรของส่วน
ท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพพรรณ)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๕๓๘

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว ๑๔๖๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.คุณ เกรือวรรณ

ด้วย นายคมสัน พลศรี รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๑๐๑๐๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรังศักดิ์ โพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๓๒ - ๕๔๓๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
 ที่ บว.ว ๑๐๓๒/๒๕๕๗ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗
 เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ

ด้วย นายคมสัน พลศรี รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๖๐๐๑๑๑๖ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชา
 รัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจการค้าขายออนไลน์ให้องค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตาม
 วัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
 ความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



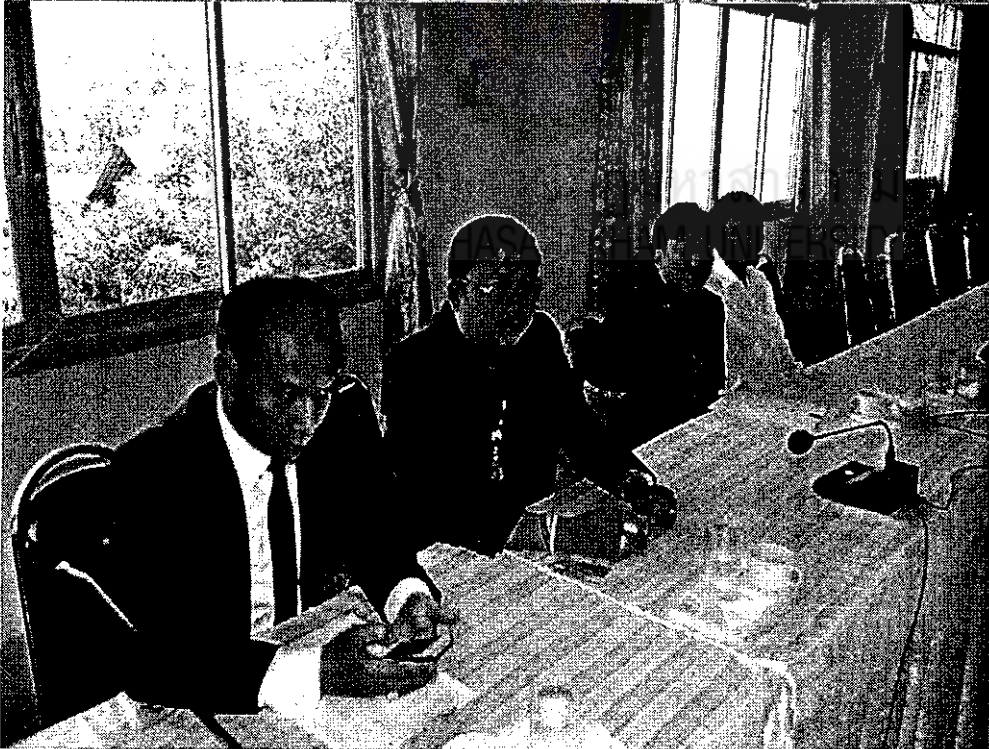
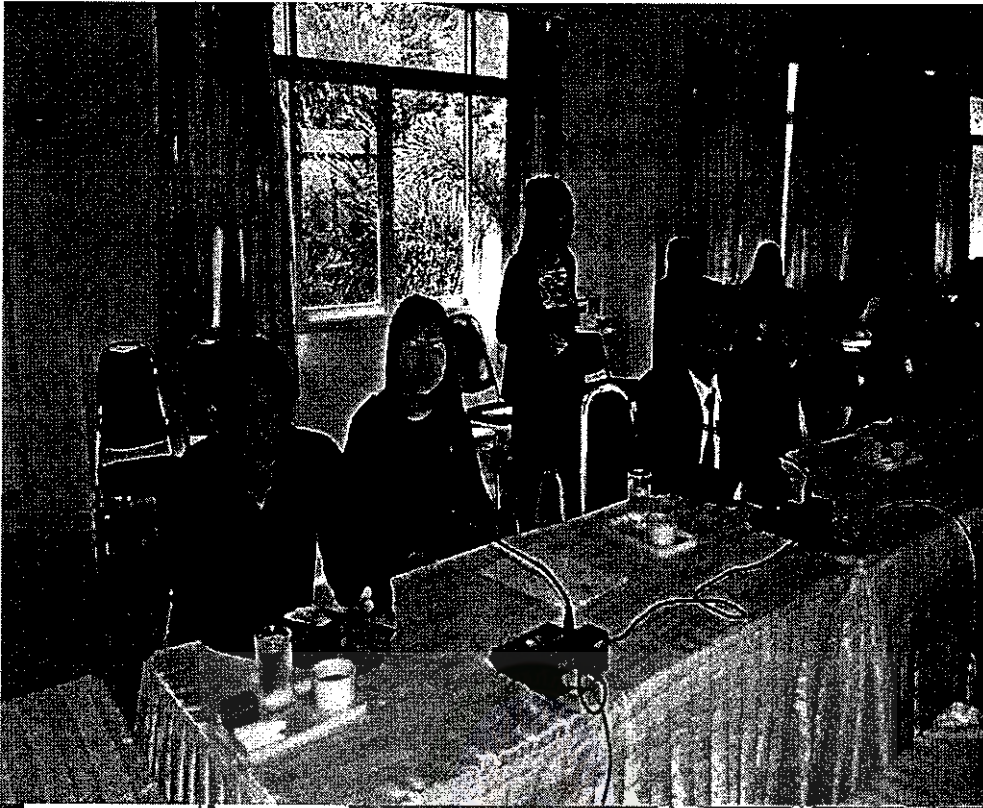
ภาคผนวก จ
ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

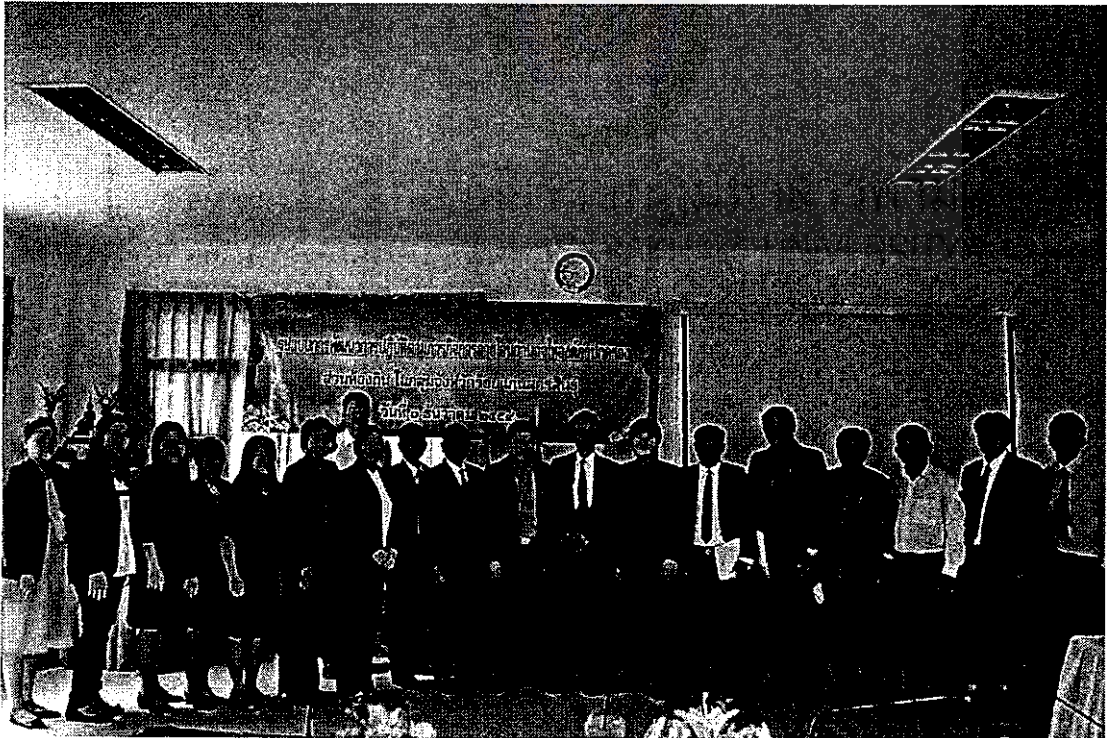
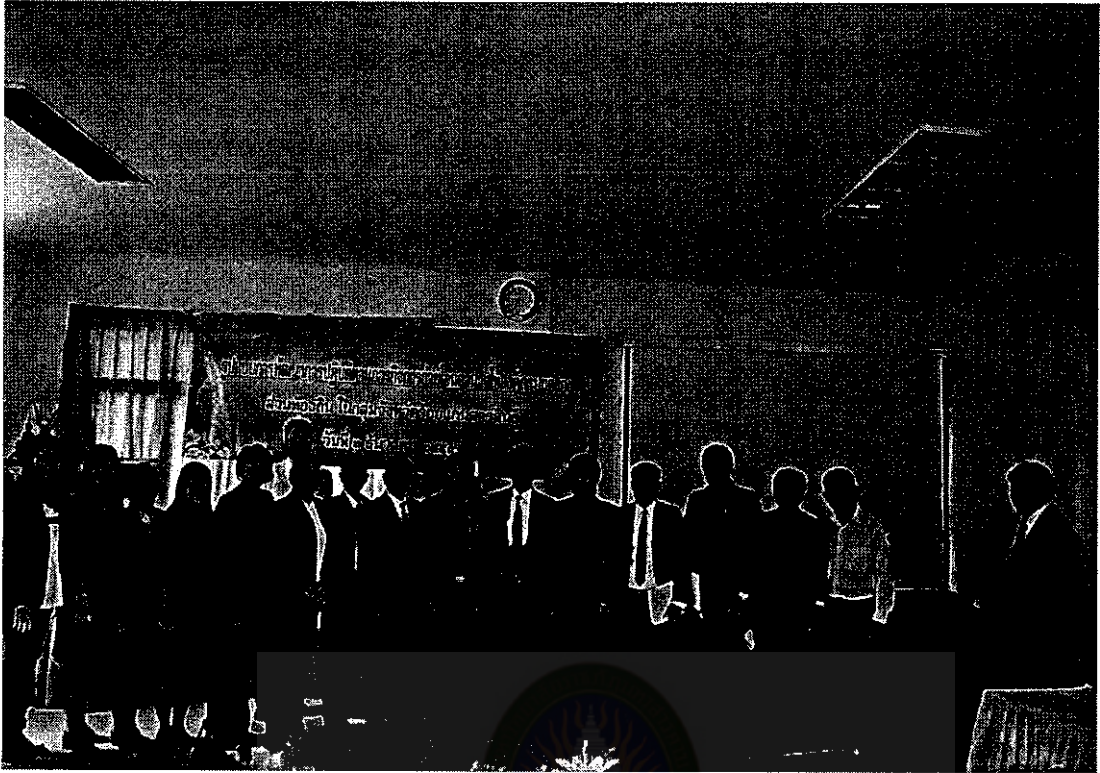
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพผนวกที่ 1 – 2 วันที่ 1 ธันวาคม 2559 จัดประชุมดำเนินการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาการปฏิบัติตามภารกิจราชการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์



ภาพผนวกที่ 3 – 4 วันที่ 1 ธันวาคม 2559 จัดประชุมดำเนินการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาการ
ปฏิบัติตามภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์



ภาพผนวกที่ 5 – 6 วันที่ 1 ธันวาคม 2559 จัดประชุมดำเนินการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาการ
ปฏิบัติตามภารกิจการค้าออนไลน์ของหอการค้าส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายคมสัน พลศรี
วันเกิด	7 มกราคม 2499
สถานที่เกิด	จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 124 หมู่ 1 ตำบลเชียงยืน อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม 44160
สถานที่ทำงาน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม
พ.ศ. 2528	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2528	สังคมศาสตรมหาบัณฑิต (สศ.ม.) สาขาวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม