



ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์  
จังหวัดขอนแก่น

จันทักดิ์ สุภักดิ์

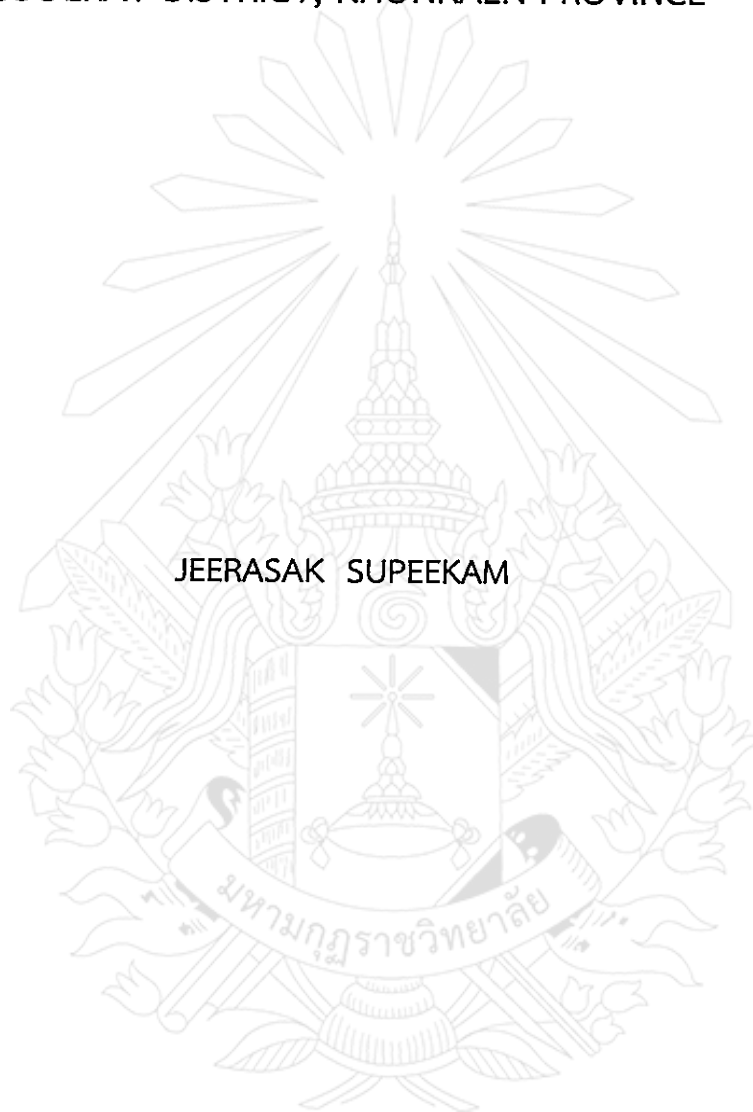
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย  
ตุลาคม 2559  
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย)

ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์  
จังหวัดขอนแก่น



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ตุลาคม 2559  
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)


DECENTRALIZATION POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL  
GOVERNMENTS ORGANIZATION OF PERSONNEL IN  
SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,  
UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE

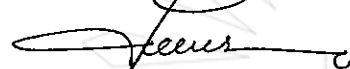


A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE  
DEPARTMENT OF GOVERNMENT  
FACULTY OF SOCIAL SCIENCE  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
OCTOBER 2016  
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)


คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณาสารนิพนธ์  
ของ จีระศักดิ์ สุภิกคำ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง คณะสังคมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช  
วิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. อานุสรณ์ ดอกจันทร์)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล)

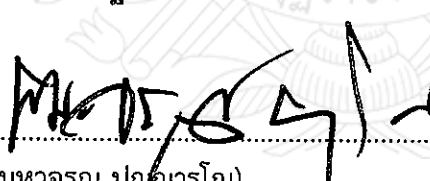
คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ศรชัย ท้าวมิตร)

  
..... กรรมการ  
(พระนิทัศน์ อีร์ปณฺโญ,ดร.)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ทองแพ ไชยตันเทือก)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

  
..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(พระมหาอรุณ ปณฺญารุโณ)

วันที่ 21 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2559

5720850332002 : สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง; ร.ม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : นโยบายกระจายอำนาจ / องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น / องค์การบริหารส่วนตำบล

จีระศักดิ์ สุภิกคำ : ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น (DECENTRALIZATION POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL GOVERNMENTS.ORGANIZATION OF PERSONNEL IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ภาสกร ดอกจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา,ดร. ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, 141 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง จำนวน 110 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.1 ระดับการศึกษามากที่สุดคือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.3 มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดคือ 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ 5,000 - 0,000บาท คิดเป็นร้อยละ 47.3

2) ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน

4) ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ด้านภารกิจ ควรคำนึงถึงศักยภาพของ อบต. แต่ละแห่ง เนื่องจากภารกิจหลายอย่างที่ต้องอาศัยอำนาจของฝ่ายปกครอง ควรมีการประสานงานกันอย่างชัดเจนเนื่องจากเป็นการประสานงานข้ามสังกัดข้ามหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจ 2) ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนา และควรมีการลดระเบียบขั้นตอนลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันเวลา 3) ด้านบุคลากร บุคลากรในท้องถิ่นมีน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ กับการกิจ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากร ในหลายๆด้าน 4) ด้านกฎหมาย บุคลากรขาดความรู้เรื่องกฎหมายระเบียบและอำนาจหน้าที่ของตนเอง จนทำให้การทำงานเกิดการผิดพลาดซ้ำซาก ควรมีการอบรมด้านกฎหมาย ให้แก่บุคลากร



5720850332002 : MAJOR : GOVERNMENT; M.Pol.Sc. (MASTER OF POLITICAL SCIENCES)

KEYWORD : DECENTRALIZATION POLICY / LOCAL GOVERNMENTS / SUB-DISTRICT

ADMINISTRATION ORGANIZATION

JEERASAK SUPEEKAM : DECENTRALIZATION POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL GOVERNMENTS. ORGANIZATION OF PERSONNEL INSUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN PROVINCE. ADVISORY COMMITTEES: ASSOC.PROF.DR.PHASAKORN DOKCHAN, ADVISOR. DR. PRATCHAYA MEENONTHONGMAHASAN, CO- ADVISOR. 141 PP., B.E. 2559 (2016)

The purpose of this research were 1) To study Compliance issues to local Governments. Organization of personnel in Sub – district administrative Organization, Ubonrat District, Khonkaen Province; 2) To study the implementation of the policy of decentralization to local government personnel Tambon Administration Organization. By gender, age, education level, income, and work experience, Differently; and 3) To study feedback on issues compliance issues to local Governments. Organization of personnel in sub – district administrative Organization, Ubonrat District, Khonkaen Province. Using survey The sample Chief Executive of the District, Executive Committee, Sub – district Administration Organization member, Official, Staff, and Employee as the numbers of 110 persons. The sample group size used by using Taro Yamane and technique of randomly selected by accidental sampling. Statistics used for data analysis were: frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, statistics used t-test One-way ANOVA. If there were any difference, it was tested by means of Scheffe's and analyzed by computing.

The results of research were found as follows :

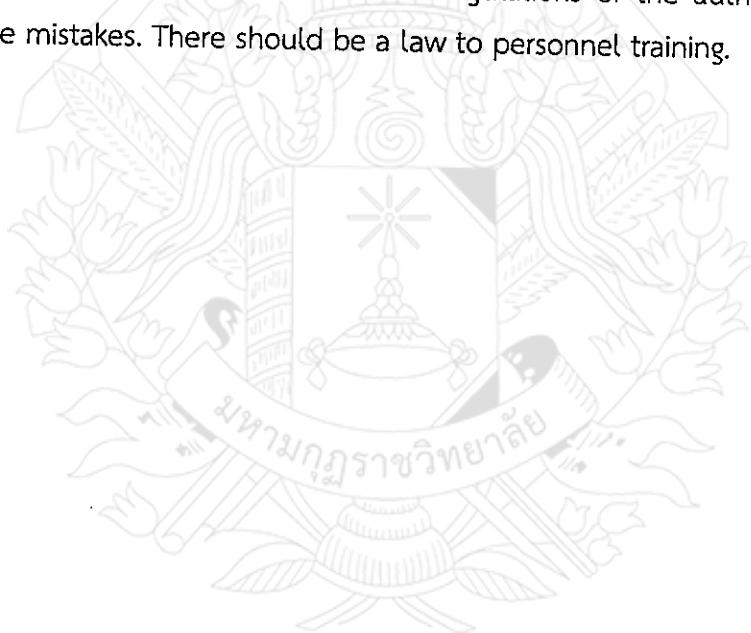
1) The sample of respondents are mostly male 55.5 percent, Aged between 31-40 years 49.1 percent. The most educated Bachelor 47.3 percent. Experience the most 8 years 37.3 percent. The average income per month is the most 5,000-10,000 baht 47.3 percent.

2) Compliance issues to local Governments. Organization of personnel in Sub – district administrative Organization, Ubonrat District, Khonkaen Province. Collective found the four at a high level.

3) The comparison issue Compliance issues to local Governments. Organization of personnel in Sub – district administrative Organization, Ubonrat District. By gender, age,

education level, experience and average income per month different. Compliance issues to local Governments. Organization of personnel in Sub-district administrative Organization, Ubonrat District not different.

4) Suggestion feedback on issues Compliance issues to local Governments. Organization of personnel in sub - district administrative Organization, Ubonrat District, Khonkaen Province. found 1) the mission should take into account the potential for sub - district administrative Organization many missions the virtue of justice there are clearly coordinated Because under the coordination across agencies to achieve agility in their mission; 2) Decentralization finance and budget. Should allocate more budget to provide adequate and consistent development and steps to reduce regulation in order to increase the flexibility and timeliness; 3) Personnel. Local personnel with less Inconsistent with the mission to increase. Personnel lack knowledge and ability to perform should have trained personnel in many areas; 4) The laws lack of knowledge about the laws and regulations of the authority. The work was repetitive mistakes. There should be a law to personnel training.





## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือดังนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ ที่ปรึกษาหลัก ดร.ปรัชญา มีโนนทองมหาศาล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีเทศบาลกุดตุ้ม ตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ บริหารสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ชำราชากร พนักงาน และลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และติดต่อประสานงานด้วยดีตลอดมา รวมถึงบุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ได้อบรม สั่งสอน เลี้ยงดู สนับสนุน การศึกษา มาแต่วัยเยาว์ ตลอดจนญาติมิตรทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง ไว้ ณ โอกาสนี้

จิระศักดิ์ สุภักค์คำ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศศัญญา	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	18
2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปกครอง	21
2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	26
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	35
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	46
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	49
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตอนที่ 2 ปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น	57
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	62
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น	91
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
5.1 สรุปผลการวิจัย	96
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	99
5.3 ข้อเสนอแนะ	107
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	114
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	116
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	122
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	127
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	134
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	139
ประวัติผู้วิจัย	141

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	54
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	54
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	55
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	55
4.5	แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	56
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน	57
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ	58
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงิน การคลัง และงบประมาณ	59
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร	60
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามเพศ	62
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามเพศ	62
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามเพศ	63
4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามเพศ	63
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามเพศ	64
4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามเพศ	64
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ	65
4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามเพศ	66
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามเพศ	66
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามอายุ	67
4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามอายุ	67
4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามอายุ	68
4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามอายุ	68
4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามอายุ	69
4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามอายุ	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ	70
4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ	70
4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ	71
4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ	71
4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)	72
4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	73
4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	73
4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)	75
4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา	76
4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา	76
4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	77
4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	77
4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา	78
4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา	78



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	79
4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	79
4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	80
4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	80
4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	81
4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	81
4.49 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	82
4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	83
4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	84
4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	84
4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	85
4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	85
4.56 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	86
4.57 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	86
4.58 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจการเงินคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	87

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	87
4.60 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	88
4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	89
4.62 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	89
4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	90
4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	90
4.65 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ	91
4.66 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ	92

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.67	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร	93
4.68	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย	94



## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
2.1	แสดงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	27
2.2	แสดงแผนที่ที่ตั้งและอาณาเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น	36
2.3	แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	45



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 283 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ชัดเจน ในการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัดการปกครองเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นได้มีอิสระในการปกครองตนเอง และส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองมากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิและบทบาทในการดำเนินการปกครองท้องถิ่นอันนำไปสู่รากฐานและวิถีทางการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น ความพยายามในการกระจายอำนาจการปกครอง การบริหาร เป็นการเริ่มไปสู่การกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นเป็นรูปธรรม เมื่อ พ.ศ. 2537 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยทุกตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครองตนเองและมีอิสระในการบริหารงานบุคลากรงบประมาณและพัสดุด้วยตนเอง (กรมการปกครอง, 2547, หน้า 2)

แผนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำตาม มาตรา 30 ทำให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ ด้านการเงิน ด้านบุคลากร และการแก้ไขหรือจัดให้มีกฎหมายที่จำเป็น โดยด้านการเงินรัฐบาลได้จัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ของรัฐบาลไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 มาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 เป็นต้นมา และจะจัดสรรให้ให้มีรายได้ของรัฐเพิ่มขึ้นจนมีรายได้คิดเป็น ร้อยละ 30 ภายในปีงบประมาณ 2549 ตลอดจนมีการจัดทำแผนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จ และดำเนินการเพื่อถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามขั้นตอนเงื่อนไขและ เวลาที่กำหนดไว้ในแผนต่อไป นอกจากนี้ยังได้กำหนดสาระสำคัญ คือ แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 32 (4) ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายและมาตรการการกระจายบุคลากรจากส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปสู่ท้องถิ่น รวมทั้งการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่น และสร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม เป็นกรอบเกี่ยวกับหลักการ สิทธิประโยชน์ และกลไกสนับสนุนการถ่ายโอนบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการถ่ายโอนข้าราชการจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (จรูญ ศรีสุกใส, 2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนว

ทางการสร้างความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารงานส่วนท้องถิ่น พบว่า รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และจัดสรรนโยบายงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ

แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินกิจการเป็นไปตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่โดยมีกฎหมายรับรอง มีการกำหนดวิธีการดำเนินการ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างมีกระบวนการที่สั้น กะทัดรัด บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้ท้องถิ่นสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง ซึ่งประชาชนในแต่ละท้องถิ่นมีความต้องการแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม อันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละท้องถิ่น ทั้งความแตกต่างในแหล่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ธรรมชาติ สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และจารีตประเพณี ทำให้เกิดปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีความพร้อมในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเอง เช่น ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจ ปัญหาด้านการเงินการคลัง ปัญหาด้านบุคลากรที่ขาดคุณภาพ ปัญหาด้านกฎหมาย บุคลากรไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย ทำให้เกิดปัญหาจากการปฏิบัติตามภารกิจ ซึ่งพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล หลายแห่งถูกสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบและเรียกเงินคืน บางแห่งถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและถูกสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติชี้มูลฟ้องร้องดำเนินคดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการสาธารณะบางโครงการซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มักประสบกับปัญหาเหล่านี้ ปัญหาและอุปสรรคบางอย่างถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถพัฒนาได้เท่าที่ควร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในหน่วยงานโรงพยาบาลจิตเวชเลยราชนครินทร์ ซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีควมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น เพื่อทราบถึงปัญหาในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านการถ่ายโอนภารกิจ ด้านการเงินการคลัง ด้านบุคลากรด้านกฎหมาย และเพื่อทราบถึงความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่ถูกถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้

และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

1.3.5 บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 151 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน



#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านภารกิจ
- 2) ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ
- 3) ด้านบุคลากร
- 4) ด้านกฎหมาย

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 3 แห่ง ดังนี้

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนอุบลรัตน์

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ได้แก่ วันที่ 1 มิถุนายน 2559 – 30 มิถุนายน 2559

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหาของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

1.5.2 เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ขององค์แต่ละแห่งและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัญหา หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นแล้วทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานในทางลบหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ ซึ่งได้แก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2552) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การดำเนินการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้าน ภารกิจ งบประมาณ บุคลากรและด้านกฎหมาย สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

1) ด้านภารกิจ หมายถึง การประสานงาน การดำเนินการ ความชัดเจนและประสิทธิภาพของการถ่ายโอนภารกิจ

2) ด้านงบประมาณ การเงิน การคลัง หมายถึง การดำเนินการด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดสรรงบประมาณ ความเพียงพอ ความคล่องตัวและความชัดเจน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ

3) ด้านบุคลากร หมายถึง ความพอเพียงของบุคลากร ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับการบริการที่โอนถ่าย การงานที่รับผิดชอบใหม่ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติกับความต้องการ และการปรับตัวของบุคลากรที่ถ่ายโอน

4) ด้านกฎหมาย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจ และระเบียบเกี่ยวกับการเงินงบประมาณ รวมทั้งระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนภารกิจ มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน ในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่นนั้น สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์

เพศ หมายถึง เพศของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 เพศ ได้แก่ 1) เพศชาย 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 5 ช่วง ได้แก่ 1) 18 - 30 ปี, 2) 31 - 40 ปี, 3) 41 - 50 ปี, 4) 51 - 60 ปี และ 5) 61 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุด ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 6 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาตอนต้น 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย 4) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 5) ปริญญาตรี 6) สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 4 ปี, 2) 1 – 8 ปี และ 3) มากกว่า 8 ปีขึ้นไป

รายได้ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อหนึ่งเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 5,000 บาท, 2) 5,000 - 10,000 บาท, 3) 10,001 - 20,000 บาท และ 4) 20,001 บาทขึ้นไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
- 2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

##### 2.1.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway, 1951, pp. 101-103) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน

วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson, 1953, p. 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

โจน เจ. คลาร์ก (John J. Clarke 1957, 87-89) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะ และหน่วยการปกครอง ดังกล่าวนี้อาจจัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

แฮริส จี. มอนตาญ (Haris G. Montagu, 1984, p. 574) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้ บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2548) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผล สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครอง ของรัฐ และโดยนัยนี้จะต้องก่อการกระทำหน้าที่ ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 2) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง โดยดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุม ของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, กอบกุล ราชะนาคร (2552) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญมากที่สุดด้านการจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน และมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ตามแนวนโยบายของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ อปท. เพื่อให้พึ่งตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจ ภารกิจของ อปท. มีบทบาทสำคัญต่อชีวิตประจำวันของ ประชาชนในท้องถิ่นในทุกด้านทั้งด้านสังคม การสาธารณสุขการศึกษา วัฒนธรรม และการจัดการ สิ่งแวดล้อม

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539) การปกครองท้องถิ่นได้ในสาระสำคัญ ดังนี้

การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหาร ส่วนตำบล และเมืองพัทยาตามเหตุผลดังกล่าว หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายเป็น รัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขต ที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครอง ท้องถิ่นระดับใด จึงจะเหมาะสมหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิ

ตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการ ปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และ เพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่น นั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับ สุขาภิบาล เป็นต้น

2. สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อ บริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครอง ท้องถิ่นนั้น ๆ มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหาร และการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหารและ องค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครอง ท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

ชำนาญ จันทร์เรือง (2555) จากการที่การบริหารราชการแผ่นดินของไทยถูกแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น โครงสร้างการบริหารและปกครองในรูปแบบนี้ได้เกิดปัญหาขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหาร ราชการแผ่นดินของไทยนั้น ได้เน้นไปที่การรวมศูนย์มากกว่าการกระจายอำนาจ เนื่องจากต้องการ รักษาความมั่นคงของชาติ จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมายในระดับท้องถิ่นนั้นไม่สามารถ แก้ไขได้อย่างเบ็ดเสร็จภายในท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากลักษณะการบริหารราชการไทยดังกล่าว คือ

1) ปัญหาทางด้านโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัญหาทางด้านอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซ้อนทับกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ทั้งเรื่องอำนาจ ภารกิจ งบประมาณและการประสานงาน ปัญหาด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก เกินไป มีความพยายามของฝ่ายการเมืองและฝ่ายปกครองที่จะเข้าไปกำกับดูแลการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหาทางการกำหนดนโยบายและแผนที่ไม่สอดคล้องกับ สภาพของปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ หรือปัญหาการไม่สามารถนำนโยบายไป ปฏิบัติได้จริง ภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับ อปท. และงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละท้องถิ่นยังไม่มี ความเหมาะสม ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ เพราะความต้องการบุคลากรของท้องถิ่นกับข้าราชการ ที่จะโอนไม่ตรงกัน เนื่องจากในข้อเท็จจริงหากพิจารณาในเชิงคณิตศาสตร์ คือปริมาณ สามารถทำ ได้ แต่ในเชิงการบริหารและการจัดการล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เพราะผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนา "คน" ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจที่จะรับโอน ทำให้การกระจายอำนาจ คืบหน้าไปไม่ได้ เพราะด้วย อปท. เองยังคงคำนึงถึงเสถียรภาพทางการเมือง มากกว่าที่จะมองถึงการ พัฒนาของท้องถิ่นในส่วนของการที่เกี่ยวข้อง ยังไม่สามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของกระจาย อำนาจที่ได้วางไว้ มีหน้าซ้ำยังถูกแรงต้านจากส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการกระจายอำนาจ เช่น กระทรวงมหาดไทย หรือสมาคมนักปกครอง ฯลฯ ตลอดจนมีการพยายามเพิ่มอำนาจของ ราชการส่วนภูมิภาค เช่น หลังการรัฐประหาร 19 กันยายน 2549 (2006) มีการขยายระยะเวลาการ

ดำรงตำแหน่งของกำนันผู้ใหญ่บ้านและวิธีการได้มาของกำนันแทนที่จะมาจากการเลือกตั้งของประชาชนกลับให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกกันเองซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่ค่อยจะโปร่งใสมากนัก

2) ปัญหาของการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของประชาชนที่มีค่อนข้างน้อย คงมีเพียงแต่การไปใช้สิทธิเลือกตั้งสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น หลังจากนั้นประชาชนจึงไม่ค่อยมีส่วนร่วมอย่างอื่น ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดพลัง ขาดความร่วมมือ ขาดความสนใจจากประชาชนอันเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นซึ่งเป็นการปกครองของคนในท้องถิ่นเองไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งไม่มีทางที่จะก้าวข้ามปัญหาที่เกิดขึ้น โดยที่คึดอยู่ในกรอบเดิม

### 2.1.2 นำนโยบายไปปฏิบัติ

#### ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ปิยะนุช เงินคล้าย (2550, หน้า 13) ได้อธิบายความหมายเรื่องกระบวนการนำ นโยบายไปปฏิบัติ ของ ยูยีน บาร์แคช ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานทางปฏิสัมพันธ์ เชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะ สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายก็ได้ ในส่วนของ เพรสแมน และ วิลดาฟสกี ให้ความหมายว่า หมายถึง การผลิตผลลัพธ์ออกมาการทำให้สำเร็จ นอกจาก ความหมายดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปิยะนุช เงินคล้าย (2550, หน้า 3) ยังอธิบายความหมายการ นำนโยบายไปปฏิบัติของ มิลบริย์ แมคลาฟลิน ว่าหมายถึง กระบวนการขององค์การที่ ต่อเนื่องและเป็นพลวัต ซึ่งได้รับการปรุงแต่ง และหล่อหลอมโดยปฏิสัมพันธ์ ระหว่างเป้าหมาย และกลยุทธ์ของนโยบายกับสภาพขององค์การที่รับผิดชอบ ในการดำเนินการ ให้สำเร็จลุล่วง กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้ สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายนโยบาย โดยพยายามปรับเปลี่ยนประนีประนอม ระหว่างเป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้กับข้อจำกัด เงื่อนไข และสภาพแท้จริงของหน่วยปฏิบัติ

วเรเดช จันทรศร (2530, หน้า 2) กล่าวว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ดูจะเป็นที่สอดคล้องกันในกลุ่มวิชาการชั้นนำทางด้านนี้ ที่ให้ความหมายว่า การนำนโยบายไป ปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า “องค์กร บุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำ และกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุ ไว้หรือไม่แค้ไหนเพียงใด” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ความ สนใจเกี่ยวกับเรื่องของ “ความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญ ทั้งหมดสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้” โดยได้สรุปว่า การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงาน ในโครงการให้ดีขึ้น เนื้อหาสาระ ของการศึกษาการนำ นโยบายไปปฏิบัติจึงเน้นการแสวงหาคำอธิบาย เกี่ยวกับปรากฏการณ์ หรือสภาพความเป็นจริง ที่เกิดขึ้น ภายในกระบวนการของ การนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation processes) เพื่อที่จะศึกษาบทเรียนพัฒนาแนวทางและสร้างกลยุทธ์เพื่อที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ

Mazmanian and Sabatier (1989, pp. 20-21) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและนโยบายสาธารณะ โดยชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติหมายถึง การนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงสุด หรือศาลฎีกา ซึ่งตามอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบาย คือ การบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอน เริ่มด้วยการกำหนดกฎพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติการคาดหมายผลลัพธ์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมาย การพิจารณาผลกระทบจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เจตนาและไม่ได้เจตนาผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ และการปรับปรุงกฎระเบียบพื้นฐานที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสม การบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การพิจารณาผลลัพธ์ของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้
2. การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมายต่อการตัดสินใจนโยบายของผู้กำหนดนโยบาย หากนโยบายใดที่กลุ่มเป้าหมายไม่ยินยอมปฏิบัติ จะก่อให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ
3. พิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ เพื่อจำแนกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบในทางบวกหรือทางลบ ถ้าเกิดผลในทางลบก็จะได้ปรับปรุงแก้ไข
4. พิจารณาผลกระทบจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจนโยบาย ซึ่งผู้ตัดสินใจนโยบายจะประเมินได้ว่าเป็นผลกระทบที่พึงปรารถนาหรือไม่
5. การประเมินกระบวนการทางการเมืองที่มีบทบาทในการบัญญัติกฎหมายเพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

ธีรพัฒน์ อังศุขवाल (2555, หน้า 97) ได้ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ถือเป็นหัวข้อหนึ่งที่ประสบปัญหาในการได้รับความสนใจในการศึกษา ถึงแม้ว่าจะมีนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ได้เคยให้ความหมายของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติไว้หลายท่าน ทั้งนี้ เหตุผลสำคัญที่ทำให้การศึกษาเรื่องการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติถูกละเลยมาเป็นเวลานาน มาจากฐานคติที่ว่าขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นเรื่องธรรมดา ไม่มีเนื้อหาสาระ และไม่มีคุณค่าควรแก่การสนใจของนักวิชาการมากนัก เพราะเป็นการขยายผลของขั้นตอนการกำหนดนโยบายเท่านั้น แต่โดยความเป็นจริงแล้ว ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับสาเหตุและเงื่อนไขต่าง ๆ มากมาย อีกทั้งมันเกี่ยวกับวิธีการศึกษาและการวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ นั้น ยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจนและมีความซับซ้อน อันทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการศึกษา ดังนั้น การอธิบายและการจำแนกสาระ



สำคัญของขั้นตอนการนำไปปฏิบัติทำให้นักวิชาการไม่สนใจเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่กลับไปสนใจขั้นตอนการกำหนดนโยบายมากกว่า ที่สำคัญการศึกษาขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและทรัพยากรจำนวนมาก ตลอดจนถึงอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย การศึกษาเรื่องดังกล่าวจึงมิใช่เรื่องง่ายนัก จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ศึกษานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติต้องประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีกรอบการศึกษาเพียงใด ใช้ตัวแปรอะไรมาศึกษา และจะวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างไร ในความเป็นจริงหรือโลกแห่งการปฏิบัติ มีประเด็นปัญหาสาธารณะ (public issue) จำนวนมากที่รัฐบาลให้ความสนใจถึงขั้นที่นำประเด็นเข้าสู่วาระทางนโยบาย (agenda-setting) หรือกระทั่งมีการตัดสินใจทางนโยบาย (policy decision-making) ออกมาเป็นรูปธรรม เช่น กฎหมาย นโยบายสาธารณะ บริการสาธารณะ เป็นต้น แต่จะพบได้ว่าสิ่งเหล่านี้จำนวนมากยังคงเป็นเพียงรูปธรรมหรือเป็นเพียงตัวหนังสือในกระดาษ การนำไปปฏิบัติหรือปรับใช้จริงยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการบริการสาธารณะหรือดำเนินนโยบายไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีหรือตามที่คาดหวังไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยอันถือได้ว่ามีระบอบราชการที่ซับซ้อนมากที่สุดที่หนึ่งในโลกซึ่งมาจากหลายปัจจัย อาทิ การจัดโครงสร้างการบริหารงานส่วนต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็นส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่นที่เชื่อมโยงถึงการทับซ้อนกันของอำนาจหน้าที่แต่ละหน่วยงาน ภายใต้พื้นที่เดียวกัน และฐานคติหรือประเพณีแบบไทย ๆ ประกอบกับภายใต้สภาพการณ์ที่บริบทและเงื่อนไขทางการบริหารปกครองได้มีการปรับเปลี่ยนไปสู่สภาพการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นนอกเหนือจากประเด็นปัญหาในเชิงโครงสร้างอันสะท้อนบริบทรอบตัวทางการเมืองและการบริหารของไทยอันมีตัวแสดงหน้าใหม่ นอกเหนือจากภาครัฐมาปฏิสัมพันธ์ในพื้นที่หรือกระบวนการนโยบายหนึ่ง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ได้ก่อให้เกิดสภาพของการกระจุกกระจายทางการบริหารหรือที่เรียกว่า “การรวมศูนย์อำนาจแบบกระจุกกระจาย” (fragmented centralization)

ในการทำความเข้าใจสภาพการณ์หรือปัญหาของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติของไทย อาจมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเข้าใจขั้นตอนและโครงสร้างเหล่านี้อย่างถ่องแท้เนื่องจากมันส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ผ่านมาในภาพรวม อาจกล่าว ได้ว่าการศึกษารองการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติมุ่งเน้นสนใจเฉพาะบางเรื่องหรือบางประเด็นมากกว่า การสร้างทฤษฎี/ตัวแบบในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติแบบเบ็ดเสร็จจึงทำให้ไม่มีกรอบทฤษฎีที่เด่นหรือตัวแบบที่มีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะอธิบายถึงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ แต่ต่อมาเมื่อมีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยหรือตัวแบบที่ใช้อธิบายความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติกันอย่างกว้างขวางมากขึ้น ก็ประสบกับปัญหาของการเหมารวมและไม่สามารถอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นจริงได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนขออนุญาตประยุกต์แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติโดยวิเคราะห์ผ่านอุปสรรค 5 ประการสำคัญอันหวังว่าจะฉายภาพปัญหาของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้ไม่มากก็น้อย ดังนี้

1) ปัญหาทางด้านสมรรถภาพขององค์กร ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีความสามารถในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ปัญหาทางด้านสมรรถนะจึงเป็นปัญหาหลักของการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งอาจโยงถึงปัจจัยที่ต้องคำนึง ได้แก่บุคลากร เงินทุน รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ หรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของประเทศไทย ในด้านสมรรถภาพของหน่วยงานภาครัฐมีประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ การขาดการประสานงาน และการประสานความคิดของหน่วยงานนอกที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพราะ หน่วยงานราชการมักจะวางแผนนโยบายหรือโครงการในส่วนที่ตนรับผิดชอบไม่ยอมให้หน่วยราชการอื่นมาช่วงชิง อีกทั้งพยายามจะขยายขอบเขตแห่งภารกิจหรืออำนาจของตนให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น ตามโอกาสและสถานการณ์ที่อำนวยให้ ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะเลือก นโยบายของรัฐไปปฏิบัติเฉพาะนโยบายที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง

อีกทั้งข้าราชการฝ่ายการเมืองโดยเฉพาะผู้ที่มาจากพรรคการเมืองที่เป็นฝ่ายรัฐบาลจะกำหนดกรอบความสำเร็จของนโยบายรัฐบาลให้ข้าราชการฝ่ายประจำดำเนินงานโดยเร่งด่วน ดังนั้น นโยบายใดที่ได้รับความเห็นชอบ ดูแล เอาใจใส่จากฝ่ายการเมือง หน่วยราชการต่าง ๆ จะให้ความสนใจ เอาใจใส่เป็นพิเศษ ในทางตรงข้ามหากนโยบายใดไม่ได้รับความสนใจจากฝ่ายการเมืองก็จะทำให้ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในการกำกับดูแลจากหน่วยงานราชการเท่าที่ควร

2) ปัญหาทางด้าน การควบคุม ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุม ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ในการนี้ ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเพิ่มมากขึ้นหากผู้รับผิดชอบในนโยบายขาดความสามารถที่จะทำการวัดผลหรือควบคุมผลงานของหน่วยปฏิบัติ ปัญหาทางด้าน การควบคุมมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเงื่อนไข หลายประการซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสร้างความสามารถในการควบคุมหรือการวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานที่จะสามารถสนองต่อความต้องการของนโยบายได้ และในขณะเดียวกันก็มีผลโดยตรงต่อปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย อาทิ ความสามารถของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบายว่าจะสามารถแปลงนโยบาย ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของนโยบาย กิจกรรมของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการนั้นมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพียงใด และการกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงาน แผนงาน หรือโครงการนั้น ๆ ปัญหาและอุปสรรคในการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501-2540 ประสบปัญหาในการกำกับติดตาม นโยบาย หรือโครงการภาครัฐอย่างจริงจัง การกำกับนโยบายสาธารณะในอดีตส่วนใหญ่จัดทำในรูปแบบการตรวจราชการของข้าราชการจากส่วนกลางที่เดินทางมาตรวจเยี่ยมโครงการ หรือ ติดตามความคืบหน้าของนโยบายที่มอบหมาย หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติก็จัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย โดยที่เนื้อหาสาระของการปฏิบัติตามนโยบายมิได้นำเสนอให้เห็นการดำเนินงานโดยละเอียดชัดเจนมากเท่าที่ควร ประกอบกับ

สภาพการณ์ทางการเมืองไทยที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการเข้าสู่อำนาจ จากคณะทหาร หรือจากรัฐบาลพลเรือนที่สลับเปลี่ยนกันตลอดเวลา จากช่วงปี พ.ศ. 2475 - 2540 ส่งผลให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับ ควบคุม การติดตามนโยบายของรัฐ บทบาทการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง จึงเป็นภาระของข้าราชการประจำที่ต้องแบกรับในการควบคุม กำกับนโยบาย สาธารณะของประเทศมาโดยตลอด

อย่างไรก็ดี ภายหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 และ 2550 โครงสร้างของการกำกับดูแลและการตรวจสอบได้เพิ่มระดับความเข้มข้นขึ้นผ่านกลไกขององค์กรอิสระแต่กระนั้นปัญหาการตรวจยังคงปรากฏผ่านความพยายามในการควบคุมหรือแทรกแซงหน่วยงานเหล่านี้เป็นระยะ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุครัฐบาลทักษิณ ชินวัตร

3) ปัญหาทางด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการให้ความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง นั้นสาระสำคัญที่เป็นปัญหาตกทอดมาจนถึงปัจจุบันคือการขาดความร่วมมือจากประชาชน บางครั้งประชาชนก็รวมกลุ่ม รวมพลังกันต่อต้าน ดังเช่นในช่วงปี พ.ศ. 2541-2542 การรวมกลุ่มคัดค้านต่อต้านการวางท่อก๊าซจากมาเลเซียซึ่งรัฐบาลมีแนวนโยบายที่จัดซื้อจากประเทศมาเลเซียซึ่งทำให้รัฐบาลต้องทบทวนเส้นทางวางท่อใหม่ หรือการรวมกลุ่มพลังประชาชนคัดค้านการปิดประตูระบายน้ำเขื่อนปากมูล ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ ความเดือดร้อนได้เรียกร้องให้เปิดประตูระบายน้ำ จนในที่สุดรัฐบาลต้องปรับนโยบายอนุญาตให้เปิดประตูระบายน้ำเขื่อนปากมูลตามข้อเรียกร้องของประชาชน นอกจากนี้ กรณีตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน อีกประเด็นหนึ่งและจะเป็นประเด็นที่สำคัญในอนาคต คือการรวมกลุ่มพลังประชาชนของจังหวัด และอำเภอขนาดใหญ่ที่มีกำลังซื้อจำนวนมาก ได้คัดค้านนโยบายเปิดการค้าเสรีที่รัฐอนุญาตให้ห้างสรรพสินค้าข้ามชาติขนาดใหญ่เข้ามาตั้งในเขตพื้นที่ดังกล่าว ที่จะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น นโยบายสาธารณะที่รัฐบาลดำเนินการโดยที่ประชาชนมิได้มีส่วนร่วมริเริ่มโครงการ ย่อมได้รับการต่อต้าน และขาดความร่วมมือ จนกระทั่งรัฐธรรมนูญฉบับ ปี พ.ศ. 2550 ต้องมีบทบัญญัติให้หน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรอื่นใดที่จะดำเนินการโครงการในท้องถิ่นของประเทศไทย หากเป็นโครงการที่จะก่อให้เกิดโทษ หรือมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โครงการนั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากประชาชนในพื้นที่ก่อนเสมอ

4) ปัญหาทางด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งเกิดจากรื่องอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติกับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น การติดต่อและความสัมพันธ์ที่หน่วยปฏิบัติมีกับหน่วยงานที่ควบคุมนโยบายดังกล่าวความจำเป็นที่หน่วยปฏิบัติต้องแสวงหาความร่วมมือ หรือทำความเข้าใจกับหน่วยงานอื่น ความเป็นไปได้ที่เจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานจะสามารถทำงานร่วมกันได้ เป็นต้น

ปัญหาและอุปสรรค ที่สำคัญในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติที่เกิด จากการขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน หรือองค์การภาคเอกชน ในประเทศไทยนั้นเป็น

ประเด็นปัญหาการบูรณาการในการปฏิบัติ เพราะหน่วยราชการมักจะวางแผนภารกิจ ตีกรอบไม่ ยอยากให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจของตนเอง ในบางครั้งจะพบว่าหน่วยงานงานที่รับผิดชอบ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องจัดทำภารกิจด้วยตนเอง จนแล้วเสร็จ ไม่ยอมฟังพา อาศัย เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ข้ามหน่วยงาน ทั้งที่มีเป้าประสงค์เพื่อสร้างความผาสุกให้กับประชาชน เช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่นในอดีต นโยบายหรือโครงการจัดหาน้ำดื่มมาใช้ให้ประชาชนในชนบท พอเพียงต่อการอุปโภค บริโภค มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ กล่าวอ้างภารกิจด้านนี้ หลายหน่วยงาน เช่น กรมพัฒนาชุมชน ศูนย์เร่งรัดพัฒนาชนบท กรมทรัพยากรธรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัด ล้วน แล้วแต่เป็นหน่วยงานที่ขุดเจาะน้ำบาดาล ให้ประชาชนทั้งสิ้น แทนที่จะรวมกลุ่มภารกิจดำเนินการใน กิจกรรมขุดเจาะน้ำเป็นหน่วยงานเดียว ในปัจจุบันรัฐบาลไทยจึงได้กำหนดให้มีการยุบรวมหน่วยงานที่ มีภารกิจซ้ำซ้อนเข้าไว้ด้วยกัน และพยายามวางระบบการบูรณาการโครงการเพื่อตอบสนองความ ต้องการของประชาชนให้มีลักษณะเป็นการประสานงานการปฏิบัติจากหลายหน่วยงานเพื่อบรรลุ เป้าประสงค์ในการแก้ไขปัญหาให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

5) ปัญหาทางด้านการสนับสนุนและความผูกพันขององค์กรหรือบุคคลสำคัญ ปัญหาทางด้าน ความสนับสนุนและความผูกพันขององค์กรหรือบุคคลที่สำคัญเป็นปัญหาหลักอีกด้านหนึ่งของการนำ นโยบายไปปฏิบัติ ปัญหาดังกล่าวอาจลุกลามส่งผลไปถึงความล้มเหลวของนโยบายนั้นโดยตรงก็ได้ ถ้า องค์กรหรือบุคคลสำคัญ ซึ่งได้แก่ กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ นักการเมือง ข้าราชการระดับสูง ตลอดจนชนสื่อมวลชน เป็นอาทิ ไม่ให้ความสนับสนุนทั้งในแง่ของทางการเมือง เงินทุนงบประมาณ ตลอดจนสร้างอุปสรรคในแง่ของการต่อต้าน เตะถ่วงหรือคัดค้านนโยบายนั้น ๆ สภาพปัญหา และ อุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่แสดงออกถึงความผูกพันขององค์กรที่เป็นกลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานท้องถิ่น ที่ปรากฏชัดเจนคือในช่วงปี พ.ศ. 2550 กรณีตัวอย่างการขยายตัวของธุรกิจ ข้ามชาติที่ขยายสาขามาจัดตั้งที่เขตอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ของห้างเทสโก้โลตัส ปรากฏว่า ด้วยการสนับสนุนของกลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์ของเขตอำเภอท่าบ่อ และใน จังหวัดหนองคายรวมตัวคัดค้านมิให้มีการก่อสร้างอาคารห้างสรรพสินค้าในเขต การร่วมแรงร่วมใจ คัดค้านครั้งนี้ แสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของกลุ่มนักการเมืองท้องถิ่นผู้มีอิทธิพลใน ท้องถิ่น และ กลุ่มพ่อค้ารายย่อยในเขตอำเภอท่าบ่อที่ผนึกกำลังกันคัดค้านอย่างเข้มแข็ง ผลลัพธ์ที่ เกิดขึ้นตามมาคือ การที่ภาครัฐต้องหันกลับมาทบทวนนโยบายการเปิดการค้าเสรี ที่มีเหตุผลในการ ปรับปรุงรายละเอียดบางประการ เพื่อมิให้ท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่เกิดความรู้สึกที่ว่าตนเองสูญเสีย ผลประโยชน์ และถูกหลอกลวงของพวกเขาคือต้องหมดทางทำมาหากิน ไร้อาชีพในอนาคต การคัดค้าน โครงการลักษณะเดียวกันนี้นับวันจะขยายตัวออกไปในทุกท้องถิ่นของประเทศไทย จึงเป็นนโยบายที่ รัฐควรจะต้องปรับปรุงรายละเอียดของนโยบาย หรือทบทวนผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อชุมชน และวิถีชีวิตของ ประชาชนในชุมชน หากจำเป็นต้องดำเนินการตามนโยบายต่อไปควรปรับปรุงวิธีการเข้าถึง และ ประชาสัมพันธ์ชี้แจงผลประโยชน์ที่ท้องถิ่นจะพึงได้รับในอนาคต ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงว่ากลุ่มผลประโยชน์

ที่แท้จริงของชุมชนคือกลุ่มใด และจะเข้าชี้แจงประชาสัมพันธืให้ได้ผลต้องใช้วิธีการใด และในช่วงเวลาใดจึงจะมีความเหมาะสม

โดยสรุป ปัญหาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น สัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ อย่างแยกไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย การจะบอกกว่านโยบายหนึ่ง ๆ มีปัญหาต่อนำไปปฏิบัติหรือไม่ ถ้ามีนั้น มีอย่างไร ไม่สามารถอธิบายได้ในลักษณะเดียว แต่ต้องพิจารณาเป็นรายกรณีประกอบกับความเข้าใจในแนวคิดและกระบวนการนโยบายตลอดจนโครงสร้างการบริหารงานรัฐไทยเป็นอย่างดี ตลอดจนบริบทที่เปลี่ยนไปอันร่ายล้อมการบริหารงานภาครัฐที่ไม่ได้มีเพียงรัฐอีกต่อไปที่มีบทบาทในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นเพียงภาพสะท้อนบางส่วนที่ผู้เขียนพยายามนำเสนอถึงประเด็นปัญหาการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติผ่านมุมมองของคนที่ศึกษาโยบายสาธารณะ

### 2.1.3 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2530, หน้า 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของ รัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบานี้เป็น การแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจาก รัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษากการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือก เข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติ หน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

#### 2.1.4 องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 22) ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการ ปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติ กิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชา ของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระ ในการดำเนินงานของ

หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ได้ให้ความหมายว่ามีอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่น จะกลายเป็น รัฐอธิปไตยไป รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรม การปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครอง ตนเองอย่างกว้างขวาง

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจ เป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางให้ประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ทำให้เกิดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น

### 2.2.1 ความหมายของการกระจายอำนาจ

ลิตซ์ วีเรคิน (2548, หน้า 269) ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจการปกครองให้คนในท้องถิ่น โดยมีอิสระในการปกครองตนเอง การบริหารท้องถิ่นมีงบประมาณของตนเองมีเจ้าหน้าที่ของตนเองและมีฐานะเป็นนิติบุคคล

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ มีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นอย่างยิ่ง แยกได้เป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ

1. การกระจายอำนาจเป็นรากแก้วของระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะประชาธิปไตยต้องประกอบไปด้วยโครงสร้างพื้นฐานคือระดับท้องถิ่น การเน้นการพัฒนาโครงสร้างเบื้องต้นระดับชาติ เช่น รัฐธรรมนูญ สภานิติบัญญัติการเลือกตั้ง ฯลฯ โดยไม่ได้ คำนึงถึงพื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ ความตื่นตัวทางการเมือง ความสามารถและโอกาสในการปกครองตนเอง ก็เท่ากับพยายามพัฒนาในลักษณะหัวโตตัวลีบ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ การปกครอง ตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หรือกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุดคือ รากแก้วซึ่งเป็นฐานเสริมเสริมสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบ ประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบบประชาธิปไตยในประเทศไทยมีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบที่สำคัญอีกอันหนึ่งก็คือการขาดพื้นที่ในท้องถิ่น

2. การกระจายอำนาจยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในทางเศรษฐกิจ และสังคม ในแง่การพัฒนาชนบท การมีส่วนร่วมของประชาชนจะทำให้การพัฒนาชนบทสัมฤทธิ์ผล การกระจายอำนาจจึงไม่ใช่แค่เพียงปูพื้นฐานในระบบประชาธิปไตยเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชนบทอีกด้วย จะเห็นได้

ว่าการกระจายอำนาจไม่เพียงแต่เป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อเศรษฐกิจการเมือง และสังคมของประเทศอีกด้วย

โกวิท พวงงาม (2548, หน้า 28-29) กล่าวว่า การกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การโอนกิจการบริการสาธารณะบางเรื่องจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลางไปให้ชุมชนซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ของประเทศ หรือหน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำอย่างเป็นอิสระจากองค์การปกครองส่วนกลาง ดังนั้นจึงเห็นว่าการกระจายอำนาจมีสองรูปแบบคือ

1. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น หรือการกระจายอำนาจตามอาณาเขต หมายถึง การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นจัดทำกิจการหรือบริการสาธารณะบางเรื่องภายในเขตของแต่ละท้องถิ่นและท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองพอสมควร

2. การกระจายอำนาจตามบริการ หรือการกระจายอำนาจทางเทคนิค หมายถึง การโอนกิจการบริการสาธารณะบางกิจการจากรัฐหรือองค์การปกครองส่วนกลาง ไปให้หน่วยงานบางหน่วยงานรับผิดชอบจัดทำแยกต่างหากและอย่างเป็นอิสระ โดยปกติแล้วจะเป็นกิจการซึ่งการจัดทำที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางเทคโนโลยีแขนงใดแขนงหนึ่งเป็นพิเศษ เช่น การสื่อสาร วิทยุกระจายเสียง และโทรทัศน์การผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นต้น

นอกจากนี้ โกวิท พวงงาม ยังได้เขียนไว้ในบทความเรื่อง “การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น” โดยมีแนวคิดหรือทัศนะต่อการกระจายอำนาจ ดังนี้

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการจัดการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเองไม่ใช่ปล่อยให้รัฐกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักจะ ได้แก่ ระบบสาธารณสุข ฝึกอบรม การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาสิ่งแวดล้อม ส่วนกิจการใหญ่ ๆ สองอย่างที่รัฐบาลกลางควบคุมไว้เด็ดขาดก็คือการทหารและการต่างประเทศ

การเปิดโอกาสให้แต่ละท้องถิ่นดูแลจัดการปัญหาระดับท้องถิ่นจึงมีคุณประโยชน์สำคัญอย่างน้อย 5 ด้านคือ

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ
3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทของตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตน
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาระดับชาติ
5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศเนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง



การเปิดโอกาสให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้ดูแลบ้านเมืองของตนเองจัดการบ้านเมืองของเขาเอง ในเชิงปรัชญา ก็เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับหลักการของแนวคิดที่เรียกว่า บริบททางสังคม (Social Context) ที่มองเห็นคนกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว คนที่อยู่ห่างไกลจากท้องถิ่นหนึ่งย่อมไม่สามารถเข้าใจท้องถิ่นได้ดีเท่ากับคนในท้องถิ่น และแม้ว่าจะมีบางคนจากท้องถิ่นที่มีความสามารถในการมองปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นได้ชัดเจน ในที่สุดแล้วการผลักดันให้คนในท้องถิ่นของตนเองสนใจและรับรู้ปัญหาของตน รู้สึกรับผิดชอบ ห่วงใยและหวงแหนท้องถิ่นของตนย่อมเป็นเงื่อนไขสำคัญยิ่งที่จะทำให้ท้องถิ่นนั้นมีคนดูแลรักษาตลอดไป

การกระจายอำนาจหรือการรวมศูนย์อำนาจ มีประเด็นที่ควรพิจารณาเป็นสำคัญก็คือ ลักษณะสองด้านของปัญหานี้ นั่นคือ มีรัฐบาลกลาง และส่วนท้องถิ่น ทั้งสองฝ่ายต้องพึ่งพาอาศัยกัน สังคมใดที่รวมศูนย์อำนาจไว้ทุก ๆ ทางก็คือสังคมนั้นรวมปัญหาไว้ทุก ๆ ทางนั่นคือการสะสมโอกาสที่จะก้าวไปสู่การแตกสลายและความหายนะมากขึ้นเป็นลำดับ

ดร.ปดิษฐ์ คำดี (2558, หน้า 9) การกระจายอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านของตนเอง ไม่ใช่ปล่อยให้รัฐบาลกลางรวมศูนย์อำนาจในการจัดการกิจการแทบทุกอย่างของท้องถิ่น กิจการที่ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการดูแลมักได้แก่ ระบบสาธารณสุข ฝึกอบรม การศึกษาและศิลปวัฒนธรรม การดูแลชีวิตทรัพย์สิน และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

## 2.2 องค์ประกอบของการกระจายอำนาจ

กองวิชาการและแผนงาน กรมการปกครอง (2539, หน้า 15) กล่าวว่า หลักการกระจายอำนาจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการคือ

1. ความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) กล่าวได้ว่าการกระจายอำนาจปกครองนั้นจะต้องมีองค์การเป็นนิติบุคคลต่างหากจากองค์การของรัฐบาลกลาง มีองค์กรเป็นนิติบุคคลต่างหาก ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน องค์กรเหล่านี้จะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

2. มีอำนาจอิสระในการบริหารงาน (Autonomy) ความมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งของการกระจายอำนาจปกครอง เพราะหากองค์กรนั้นไม่มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องรอคำสั่งจากรัฐบาลกลางอยู่เสมอ องค์กรเช่นนี้จะมีลักษณะไม่ผิดไปจากหน่วยงานการปกครองส่วนภูมิภาค ซึ่งมีฐานะเป็นตัวแทนรัฐบาลกลางที่ประจำอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอิสระในการปฏิบัติภารกิจของตน จนมีอิสระพอสมควรในการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

3. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและผู้ที่ทำหน้าที่นิติบัญญัติซึ่งการมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในท้องถิ่นของประชาชนอาจทำได้หลายระดับแล้วแต่ความสามารถและความสนใจของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ เช่น ประชาชนบางคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นนั้นแต่เฉพาะการไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่บางคนอาจมีความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นมากกว่า จนถึงขั้นสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อให้มีโอกาสเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยตนเองก็อาจทำได้

4. มั่งบประมาณของตนเอง องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ด้วยตนเอง รวมถึง การมีอำนาจในการบริหารงบประมาณที่ได้มานั้นด้วย การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดเก็บและบริหารรายได้ด้วยตนเองนั้น เป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การจัดเก็บรายได้ การบริหาร และการบริการประชาชนในเขตในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของหลักการกระจายอำนาจตามที่กล่าวมานี้ หากการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการ และสามารถปฏิบัติงานโดยปราศจากการถูกควบคุมหรือแทรกแซงจากหน่วยงานในระดับสูงกว่าไม่ว่าจะเป็นส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแล้ว ย่อมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่มีความสมบูรณ์และพร้อมจะปฏิบัติ เพื่อท้องถิ่นของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับส่วนประกอบอื่น ๆ อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม การจัดระเบียบการปกครองตามหลักรัฐศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ หลักการรวมอำนาจ (Centralization) หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) และหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ส่วนการปกครองระดับใดจะให้อำนาจแก่หลักการใดมากกว่ากันขึ้นอยู่กับประวัติศาสตร์ความเป็นมาในอดีต และสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่เกิดขึ้นในยุคสมัยนั้น

## 2.3 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

### 2.3.1 พัฒนาการขององค์กรปกครองท้องถิ่นไทย

สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย (ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่นไทย 2554)

1. พัฒนาการขององค์กรปกครองท้องถิ่นไทย พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นของไทย เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ ในสมัยรัชกาลที่ 5 กล่าวคือ ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดกิจการท้องถิ่นฉบับแรก คือ พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 โดยกำหนดให้ สุขาภิบาลกรุงเทพฯ มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความสะอาด และป้องกันโรค ทำลายขยะมูลฝอย จัดสถานที่ถ่ายอุจจาระปัสสาวะ สำหรับราษฎรทั่วไป ห้ามการปลูกสร้าง หรือซ่อมแซมโรงเรือน ที่จะเป็นเหตุให้เกิดโรค รวมทั้งการขนย้ายสิ่งโสโครก ที่ทำความรำคาญให้กับราษฎรไปทิ้ง เป็นต้น ต่อมาได้จัดตั้งสุขาภิบาลท่าฉลอมเมืองสมุทรสาครขึ้นในต่างจังหวัดเป็นแห่งแรก

ในสมัยรัชกาลที่ 6 ก็ได้ตราธรรมนูญการปกครองคณะนครภิบาลดุสิตธานี พ.ศ.2461 เพื่อทดลองรูปแบบเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” นับเป็นการปกครองในรูปแบบเทศบาลครั้งแรก อันเป็นรูปแบบ

การปกครองอย่างประเทศอังกฤษ โดยกำหนดให้เป็นนิติบุคคล แยกจากส่วนกลาง มีรายได้ของตนเอง ดูแลการคมนาคม การดับเพลิง สวนสาธารณะ โรงพยาบาล สุสาน โรงฆ่าสัตว์ ดูแลโรงเรียนราษฎร การรักษาความสะอาด และการป้องกันโรค ทำบริการสาธารณะที่มีกำไร เช่น ตั้งโรงรับจำนำ ตลาด รถราง เป็นต้น ออกใบอนุญาต และเก็บค่าธรรมเนียมสำหรับยานพาหนะ ร้านจำหน่ายสุรา โรงละคร โรงหนัง สถานเริงรมย์ และอื่น ๆ ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นพระประมุข ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารราชการเป็น ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ บริหาร แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2476 โดยในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่น ได้มีการจัดตั้ง เทศบาล ขึ้น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2476 (ปัจจุบันใช้ พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496) แต่ต่อมาปรากฏว่า การดำเนินงานของเทศบาล ไม่ได้ผลเต็มที่ ตามที่มุ่งหมายไว้ จึงไม่อาจขยายการตั้งเทศบาลออกไปทุก ท้องที่ทั่วราชอาณาจักรได้ คงตั้งขึ้นได้เพียง 120 แห่ง ก็ระงับการจัดตั้งเทศบาลขึ้นใหม่ เป็นเวลานาน หลายสิบปี และได้มีการตั้งสุขาภิบาลขึ้นแทนเทศบาลในท้องที่ที่ยังไม่มีฐานะเป็นเทศบาล ตามพระ ราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. 2495 จนกระทั่งถึงปี 2500 จึงได้มีการยกฐานะสุขาภิบาลบางแห่ง ขึ้น เป็นเทศบาลตำบล คือ เทศบาลตำบลกระบี่นคร เทศบาลโคกสำโรง เทศบาลตำบลบัวใหญ่ เป็นต้น และกรณีที่มีการจัดตั้งจังหวัดใหม่ ก็ให้จัดตั้งเทศบาลเมืองขึ้น ในท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ตามบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งเทศบาล และสุขาภิบาลก็ยังไม่เป็นไปโดยทั่วถึง ส่วนใหญ่จึงคงอยู่ ภายใต้การปกครองส่วนภูมิภาค ดังนั้น เพื่อ แก้ความเหลื่อมล้ำในการปกครองท้องถิ่น ในเขตเทศบาล และสุขาภิบาล กับท้องที่อยู่นอกเขต ดังกล่าว จึงได้มีการจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการ ส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ให้เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการ ส่วนจังหวัดภายในเขตพื้นที่จังหวัดนอกเขตเทศบาลและเขตสุขาภิบาลในอดีตการจัดระเบียบบริหาร ระดับตำบลมี 3 รูปแบบคือ

รูปแบบที่ 1 คณะกรรมการตำบลและสภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 222/2499 โดยคณะกรรมการตำบลประกอบด้วย กำนันท้องที่ ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ ประจำตำบล ครู ประชาบาลในตำบลนั้นคนหนึ่ง ราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิในตำบลนั้น ไม่น้อยกว่า 2 คน และให้ มีข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในตำบลนั้นเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการตำบลด้วย ส่วนสภาตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภา ตำบลซึ่งมาจากราษฎรผู้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้สมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านละ 2 คน

รูปแบบที่ 2 องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วน ตำบล พ.ศ. 2499 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาตำบลและคณะกรรมการตำบล ซึ่ง สภาตำบล ประกอบด้วย สมาชิกซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน และกำนันและผู้ใหญ่ บ้านทุกคนใน ตำบลเป็นสมาชิกสภาตำบลโดยตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการตำบล ประกอบด้วยกำนัน ตำบลท้องที่เป็น ประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกคนในตำบล แพทย์ประจำตำบล และกรรมการอื่นซึ่งนาย อำเภอแต่งตั้งจากครูใหญ่ โรงเรียนในตำบลหรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจำนวนไม่เกิน 5 คน

รูปแบบที่ 3 สภาตำบลตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 275/2509 เป็นการบริหารในรูปของคณะกรรมการเรียกว่า “คณะกรรมการสภาตำบล” ซึ่งประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบลเป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังประกอบด้วยครูประชาบาลในตำบลนั้น 1 คน ซึ่งนายอำเภอคัดเลือกจากครูประชาบาลในตำบลเป็นกรรมการสภาตำบล และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ 1 คน ซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเลือกตั้งขึ้นเป็นกรรมการสภาตำบล โดย กำนันเป็นประธานกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง และมีรองประธานกรรมการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่ง คณะกรรมการสภาตำบลเลือกตั้งจากกรรมการด้วยกัน การบริหารงานของสภาตำบลนอกจากจะมี คณะกรรมการสภาตำบลดังกล่าว สภาตำบลยังมีเลขานุการสภาตำบลคนหนึ่งซึ่ง คณะกรรมการสภาตำบล เลือกตั้งกันขึ้นมาหรือตั้งจากบุคคลภายนอก และมีที่ปรึกษาสภาตำบล ซึ่งเป็นพัฒนากรตำบลนั้นอีกด้วย ปี พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่ง ประกาศใช้วันที่ 2 ธันวาคม 2537 และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 2 มีนาคม 2538 โดยสาระสำคัญของ กฎหมายฉบับดังกล่าว คือ การยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมามีติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท สามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงกลับมาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบลอีกครั้งหนึ่ง ปี พ.ศ. 2546 รัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายท้องถิ่นแก้ไขเพิ่มเติม 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดย เนื้อหาสาระสำคัญของกฎหมายทั้ง 3 ฉบับ คือ การกำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมา จากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น จนถึงปัจจุบัน ดังนั้นปัจจุบันประเทศไทยจึงมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่นทั้งหมด 5 รูปแบบคือ

1. กรุงเทพมหานคร
2. เมืองพัทยา
3. เทศบาล(แยกเป็นเทศบาลนคร,เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล)
4. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

### 2.3.2 แนวคิดขององค์กรปกครองท้องถิ่น

โดยที่ “กฎหมายการปกครองท้องถิ่น แสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎร ในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ ก็ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเอง เข้าไปมีส่วนร่วม ในการจัดการด้วย และต้องการให้การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศ ในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในท้องถิ่นนั้น”

ดังนั้น “กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่น จึงมีวัตถุประสงค์ กระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง ท้องถิ่นกับส่วนกลาง ในขอบเขตการกำกับดูแล” นั่นคือ จะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลาง มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้มีความอำนาจในการกำกับดูแลเพื่อป้องกันมิให้ราษฎร ได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎร ในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่น กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย หากมีการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอน หรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจแก่ราชการส่วนกลางให้กระทำได้อย่างชัดแจ้งด้วย แม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 282 ยังบัญญัติไว้ว่า “ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระ แก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น” และมาตรา 283 วรรค 2 “การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็น ตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไป เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม ทั้งนี้ จะกระทบถึงสาระสำคัญ แห่งหลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้”

ดังนั้น แนวคิดพื้นฐาน ของระบบการปกครองท้องถิ่น จึงพอสรุปได้ว่า

1. เป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่น
2. เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ ได้อย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการของราษฎร และเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น
3. โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
4. เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น
5. ราชการส่วนกลางต้องไม่มีอำนาจเหนือคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น แต่มีบทบาทในการกำกับดูแลและให้ความช่วยเหลือ
6. ท้องถิ่นต้องมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ในระดับหนึ่ง

### 2.3.3 องค์กรปกครองท้องถิ่น รากฐานระบบประชาธิปไตย

จากเจตนารมณ์ของกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองท้องถิ่นไทย หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่ง ก็คือ “ราชการส่วนท้องถิ่น” จึงถูกจัดตั้งขึ้น บนพื้นฐานของแนวความคิดในการ พัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น จึงถือได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น รากฐานของ ระบบประชาธิปไตย และ การมีส่วนร่วมของประชาชน ในท้องถิ่น และเป็นกลไกการปกครอง ที่จะ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตน ได้อย่างแท้

จริง ทั้งนี้เพราะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมาจากประชาชน ดำเนินกิจการ เพื่อประชาชนและ โดยการกำกับดูแลของ ประชาชนองค์กรปกครองท้องถิ่น จึงเป็นกลไกของการมีส่วนร่วมในเชิง ปกครองหรือในเชิงโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่น

### 2.3.4 โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองท้องถิ่น

เมื่อกล่าวในเชิงโครงสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น ก็พบว่า ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ มาตรา 285 กำหนดให้ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการ เลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น” ดังนั้น องค์กรปกครอง ท้องถิ่นโดยทั่วไป จึงจะแบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สภาท้องถิ่น มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการ ตราข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นกฎหมาย ที่มีผลบังคับใช้ ในระดับท้องถิ่นนั้น ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับกรงบประมาณประจำปี ที่ฝ่าย บริหารเสนอ และเรื่องอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติอื่น ๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็น กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่ให้ชุมชนในท้องถิ่นนั้น ได้ยึด ถือปฏิบัติ หรือเป็นกติกาของสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นปกติสุข

2. คณะกรรมการบริหารองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ กิจการต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการให้เกิดการบังคับใช้ ตามกฎหมายท้องถิ่น ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และคุ้มครอง ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

### 2.3.5 การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการผลักดันให้ กลไก (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือราชการส่วนท้องถิ่น) ดำเนินภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ต่อการบริหารจัดการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดซึ่งประชาชนในท้องถิ่น สามารถเข้ามามีส่วน ร่วมได้ดังนี้คือ

1. การใช้สิทธิในการเลือกสรร หรือเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เพื่อเป็นตัวแทน ในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ และกำหนดทิศทางการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของ ตนเอง และชุมชน ทั้งนี้ หากผู้แทนข้างต้นไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ประชาชนในท้องถิ่นก็มีสิทธิที่จะไม่ เลือกตั้งให้เป็นผู้แทนในสมัยต่อ ๆ ไปได้

2. การเสนอความต้องการ ต่อผู้แทนของตน เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน/โครงการ ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

3. การตรวจสอบ การดำเนินงานของสภาฯ และคณะกรรมการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยการเฝ้ามอง และติดตามการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของตน แล้วเสนอความคิดเห็นต่อสาธารณะ โดยเสนอในนามของกลุ่ม/ชมรม หรือองค์การชุมชนในท้องถิ่น โดยอาจผ่านสื่อของชุมชน เช่น หอกระจายข่าว สื่อมวลชนท้องถิ่น หรือโดยวิธีการตั้งข้อสังเกต โดยผ่านปากต่อปากของชุมชนเอง หรือผ่านผู้แทนของตนที่ได้เลือกไป รวมทั้งการร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน ที่กำกับดูแลองค์การปกครองท้องถิ่นนั้นก็ได้

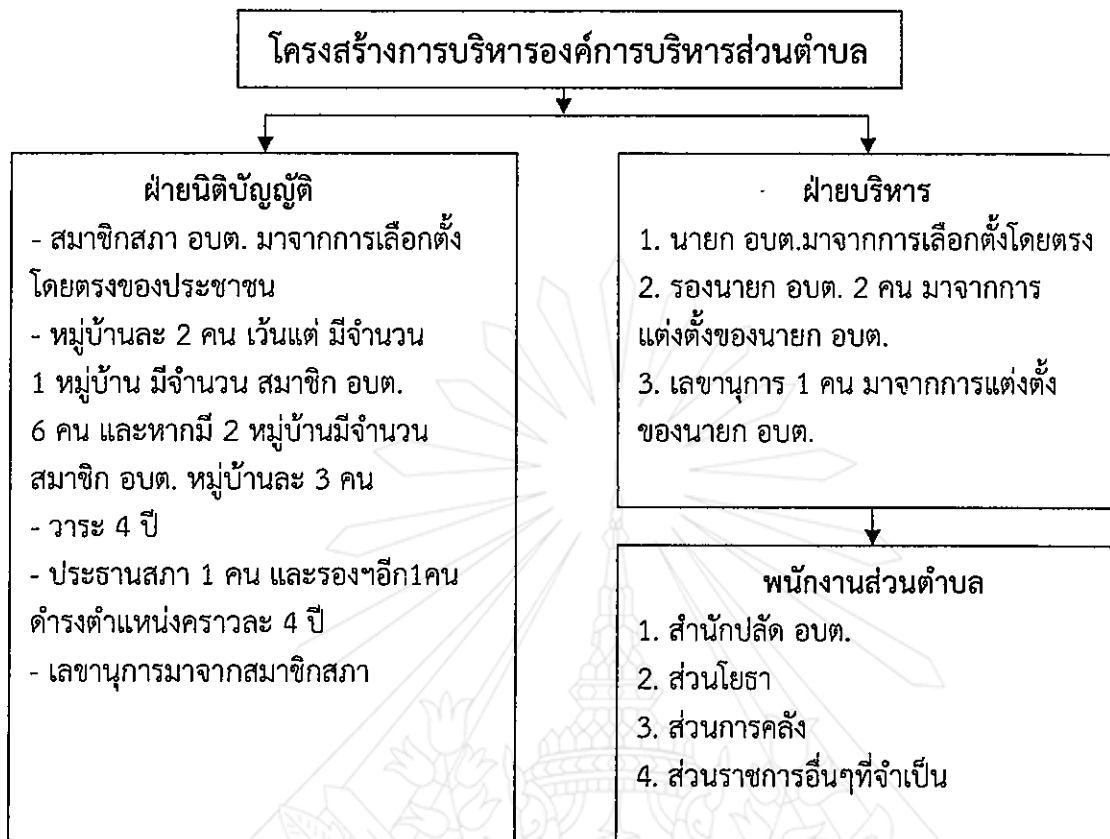
4. การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ ต่อองค์การปกครองท้องถิ่น ในกรณีที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จากการประกอบกิจการใด ๆ ในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถร้องเรียนได้

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

### 2.4.1 โครงสร้างบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย

- 1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายนิติบัญญัติ)
- 2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายบริหาร)



ที่มา : พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546

### แผนภูมิที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน ในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 1 หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือก สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่มีองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี 2 หมู่บ้าน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) ตาย
- 3) ลาออก
- 4) เป็นผู้ได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่งหรือในกิจการที่กระทำให้อบต.



5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

6) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน 6 เดือน

7) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน 3 ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลที่สมควร

8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อมเสีย

9) ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยที่ประธานและรองประธานสภาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา49)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ (มาตรา46) ดังต่อไปนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลและกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

4) เลือกประธานสภารองประธานสภาและเลขานุการสภา อบต.

5) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

6) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

7) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้ นายก องค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

8) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธาน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการประชุม และดำเนินการอื่น ๆ เพื่อให้ เป็นไปตาม ข้อบังคับการประชุมที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ขณะที่รองประธานสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล มี

หน้าที่ช่วยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงาน ตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายให้ทำในกรณีที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ให้ รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานแทน ในการดำเนินการประชุมให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามสมัยประชุมและเป็นผู้เปิด หรือปิดการประชุม หากว่าไม่มีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เรียกประชุม ให้นายอำเภอเป็นผู้เรียกประชุมพร้อมทั้งเป็นผู้เปิดหรือปิดการประชุม เมื่อตำแหน่งประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงเพราะเหตุอื่นใด นอกจากครบวาระ ให้มีการเลือกประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง และให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้ เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน (มาตรา 51) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเลือกตั้งจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำรงตำแหน่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ โดยที่เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ การจัดการประชุม และงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย สมัยประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายอำเภอต้องกำหนดให้ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งแรกภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้ง และให้ที่ประชุมเลือก ประธานสภา 1 คน และรองประธานสภา 1 คน ซึ่งประธานสภาและรองประธานสภานี้ จะดำรงตำแหน่ง จนครบวาระ ในกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถจัดให้มีการประชุมครั้งแรกได้ภายใน 15 วันดังกล่าว หรือมีการประชุมแต่ไม่อาจเลือกประธานสภาได้ นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

ในปีหนึ่งให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือมากกว่า 2 สมัย แต่ไม่เกิน 4 สมัย สมัยหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 15 วัน แต่อาจขยายได้อีกโดยขออนุญาตนายอำเภอ วันเริ่มสมัยประชุมสามัญประจำปีให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด

นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่ามีความจำเป็น ประธานสภา นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาที่มีอยู่อาจนำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอเปิดประชุมวิสามัญได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 1 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปีและสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกัน เกิน 2 วาระไม่ได้ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา 4 ปีนับแต่วันที่

พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา 4 ปีก็ให้นับเป็น 1 วาระ ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 30 ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
- 2) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบลสมาชิกสภาท้องถิ่นนักบริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกรัฐสภา
- 3) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น หรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของผู้บริหาร ท้องถิ่น เพราะเหตุที่ไม่มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญา หรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง 5 ปีนับถึงวันรับสมัครเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) ก่อนเข้ารับหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี (มาตรา 58/5)

2) อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (มาตรา 59) กำหนดไว้ดังนี้

2.1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

2.2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.5) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

3) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 60)

4) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความเห็น เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

5) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการไป

พลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทน ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกองการบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รอง นายกองการบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้ เป็นผู้รักษาราชการ แทน นอกจากนี้ นายกองการบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติให้รอง นายกองการบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนได้

นายกองการบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (มาตรา 64/1)

- 1) ถึงคราวออกตามวาระ
- 2) ตาย
- 3) ลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ
- 4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
- 5) กระทำการฝ่าฝืนมาตรา 64/2 ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 คือ

5.1) ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจเว้นแต่ตำแหน่งที่ดำรงตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

5.2) รับเงินหรือประโยชน์ใด ๆ เป็นพิเศษจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจนอกเหนือไปจากที่ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติกับบุคคลในธุรกิจการงานตามปกติ

5.3) เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำแก่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หรือที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จะกระทำบทบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับกับกรณีที่นายกองการบริหารส่วนตำบล รองนายกองการบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองการบริหารส่วนตำบลได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ หรือเงิน ปีพระบรมวงศานุวงศ์ หรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และไม่ทำให้ใช้บังคับกับกรณีบุคคลดังกล่าวรับเงิน ตอบแทนค่าเบี้ยประชุมหรือเงินอื่นใด เนื่องจากการดำรงตำแหน่งกรรมการของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา สภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาท้องถิ่นอื่นหรือกรรมการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นโดยตำแหน่ง

6) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้าหรือมาตรา 92 ลงคะแนนเห็นว่านายกองการบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำรงตำแหน่ง ต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

6.1) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 87/1 วรรคห้า คือ การที่นายกองการบริหารส่วนตำบลไม่ยอมนำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีหรือร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ซึ่งปรับปรุงแก้ไขโดยคณะกรรมการ ซึ่งตั้งโดยนายอำเภอเพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้ง

จาก กรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่รับหลักการหรือไม่เห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติงบประมาณที่เสนอ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งแรก เสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาใหม่ ภายใน 7 วัน นับแต่ได้รับร่างข้อบัญญัติจากนายอำเภอ กรณีนี้ให้นายอำเภอรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

6.2) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 92 คือ นายอำเภอสอบสวนแล้วปรากฏว่ากระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการไม่ชอบ ด้วยอำนาจหน้าที่จริง กรณีนี้นายอำเภอสามารถเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งได้

7) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มาจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

2) อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66) การกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 67) ดังต่อไปนี้

1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- 7) คุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68) ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดย วิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรม ในครอบครัว
- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผัง เมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรม หรือ องค์การหรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนิน กิจการนั้นด้วย

(มาตรา 69) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิได้รับ ทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

(มาตรา 70) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออก ข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนด

โทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่ไม่ให้ กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

(มาตรา 71) ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมี พนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2550 ให้เปลี่ยนพนักงานส่วน ตำบลเป็นข้าราชการส่วนตำบลทั้งหมด นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็น ผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่ เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทย ทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

(มาตรา 73) นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภา ตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็น กิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

จากผลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16) ดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และ ทางระบายน้ำ
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- 4) การสาธารณสุขูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- 5) การสาธารณูปการ
- 6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 7) การ พาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- 8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 9) การจัดการศึกษา

- 10) การสังคม สงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- 11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและ การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- 13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 14) การส่งเสริมกีฬา
- 15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของบ้านเมือง
- 18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- 19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- 21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ การอนามัย โรงมหรสพ และ สาธารณสถานอื่น ๆ
- 24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- 25) การผังเมือง
- 26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- 27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 28) การควบคุมอาคาร
- 29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 31) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด (ผศ.ดร.โกวิทย์ พวงงาม, “องค์การบริหารส่วนตำบล” สารานุกรมการเมืองการปกครองของ ไทย, สถาบันพระปกเกล้า, 30 มิถุนายน 2552)

## 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

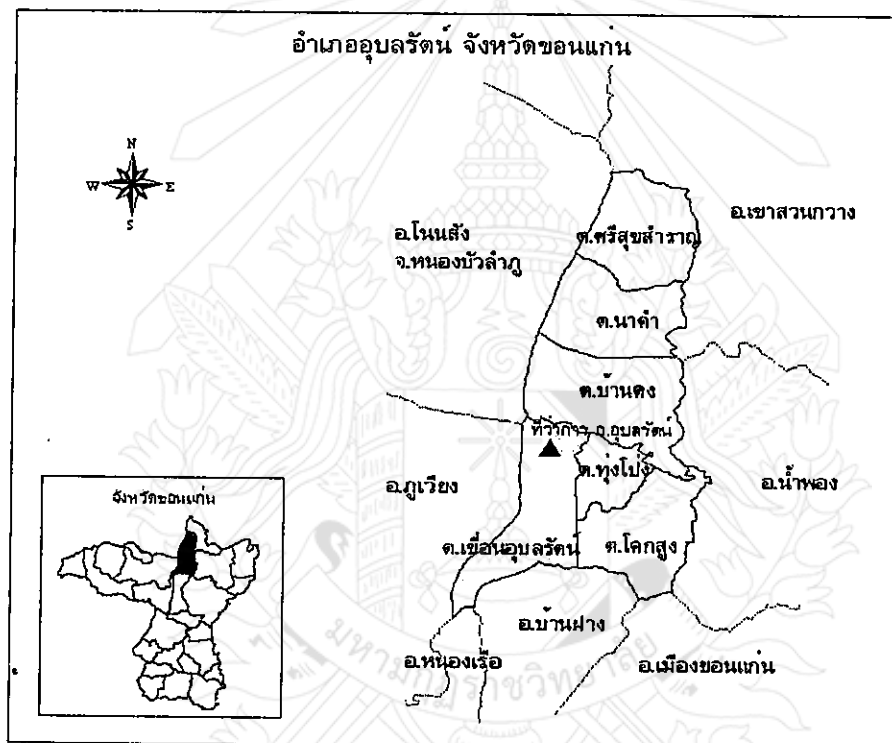
### 2.5.1 สภาพทั่วไป

อำเภออุบลรัตน์เป็นอำเภอที่ตั้งอยู่ตอนเหนือของของพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เมื่อ พ.ศ. 2507 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้สร้างเขื่อนอนอกประสงค้กั้นลำน้ำพอง ตรงบริเวณที่เขาภูพาน และภูค่าจกกันซึ่งชาวบ้านเรียกว่า “พองหนีบ” ซึ่งต่อมาได้รับพระราชทานนามว่า “เขื่อนอุบลรัตน์” ตามพระนามของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าอุบลรัตน์ราชกัลยา เขื่อนนี้สร้างขึ้นเพื่อกักเก็บน้ำไว้



ผลิตกระแสไฟฟ้า และเพื่อใช้ในการเกษตร รวมทั้งเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ปลา เมื่อ พ.ศ. 2517 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอ โดยแยกออกจากอำเภอน้ำพอง มีประชากร 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลโคกสูง ตำบลนาคำ และตำบลบ้านดง ขอแยกตัวแบ่งเขตการปกครองเป็น “กิ่งอำเภอบุสรรัตน์” ในเขตพื้นที่ 3 ตำบลดังกล่าว โดยให้มีชื่อสอดคล้องกับชื่อเขื่อนอุบลรัตน์ที่ตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่ตั้งกิ่งอำเภอ มีเนื้อที่การปกครองประมาณ 485 ตารางกิโลเมตร ห่างจากจังหวัดขอนแก่นประมาณ 50 กิโลเมตร ต่อมาเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2522 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็น “อำเภอบุสรรัตน์” ได้รับการพัฒนา และมีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น และเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจุบันมีเขตการปกครอง 6 ตำบล 70 หมู่บ้าน

### 2.5.2 ที่ตั้งและอาณาเขต



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงแผนที่ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอบุสรรัตน์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดขอนแก่น โดยอยู่ห่างจากอำเภอเมืองขอนแก่นประมาณ 51 กิโลเมตร โดยทางรถยนต์ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2109 ระหว่างอำเภอบุสรรัตน์ไปถึงทางแยกสายมิตรภาพอุดรธานี-ขอนแก่น มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งหมด 485 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 303,125 ไร่ โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลนาจั่ว อำเภอเขาสวนกวาง
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลป่าหวายนั่ง ตำบลโคกงาม อำเภอบ้านฝาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลเมืองแอม อำเภอเขาสวนกวาง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลนาหว้า ตำบลโคกใหญ่ อำเภอภูเวียง

### 2.5.3 ลักษณะภูมิประเทศ และสภาพอากาศ

ลักษณะพื้นที่โดยทั่วไปของอำเภออุบลรัตน์ มีสภาพเป็นที่ลุ่ม ๆ ดอน ๆ พื้นที่ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นภูเขาเตี้ย ๆ และเนินดินขนาดใหญ่ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากที่เป็นพื้นที่อยู่ติดกับ ภูเขา กล่าวคือมีเทือกเขาภูพานคำตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอ ในลักษณะทอดยาวจากทิศเหนือไปทางทิศใต้ จึงทำให้พื้นที่เป็นดังกล่าวสภาพอากาศของอำเภออุบลรัตน์ มี 3 ฤดู โดยแต่ละฤดู จะมีสภาพที่แตกต่างกันมาก คือในฤดูร้อนจะร้อนอบอ้าว ส่วนในฤดูหนาวจะหนาวจัด คงมีเพียงฤดูฝนที่อากาศค่อนข้างจะสบาย มีปริมาณน้ำฝนน้อย

สภาพอากาศในแต่ละช่วงของอำเภออุบลรัตน์ ดังนี้

ฤดูฝน โดยทั่วไปจะมีฝนตกเพียงเล็กน้อยแต่จะตกในช่วงเดือนกันยายนถึงตุลาคม

ฤดูหนาว อากาศหนาวจัดระหว่างเดือนธันวาคมถึงมีนาคม

ฤดูร้อน อากาศร้อนอบอ้าว และจะแล้งมากช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนพฤษภาคม

### 2.5.4 ประชากร

ประชากร จากการสำรวจหลักฐานทางทะเบียนราษฎร อำเภออุบลรัตน์ มีประชากร เดือนกันยายน 2557 จำนวน 46,427 คน 8,560 หลังคาเรือน แยกเป็นชาย 22,987 คน เป็นหญิง 23,449 คน เฉลี่ยความหนาแน่นประชากร 95.74 คน ต่อ 1 ตารางกิโลเมตร

### 2.5.5 เขตการปกครองการปกครอง

เขตการปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 6 ตำบล 70 หมู่บ้าน ดังนี้

ตำบลนาคำ ประกอบด้วย 14 หมู่บ้าน

จำนวนประชากร 7,125 คน 1,449 ครัวเรือน เนื้อที่ 83 ตารางกิโลเมตร

ตำบลบ้านดง ประกอบด้วย 12 หมู่บ้าน

จำนวนประชากร 10,732 คน 1,839 ครัวเรือน เนื้อที่ 96 ตารางกิโลเมตร

ตำบลทุ่งโป่ง ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน

จำนวนประชากร 5,634 คน 877 ครัวเรือน เนื้อที่ 32 ตารางกิโลเมตร

ตำบลศรีสุขสำราญ ประกอบด้วย 9 หมู่บ้าน

จำนวนประชากร 5,540 คน 1,213 ครัวเรือน เนื้อที่ 87 ตารางกิโลเมตร

ตำบลเขื่อนอุบลรัตน์ ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน

จำนวนประชากร 8,892 คน 1,449 ครัวเรือน เนื้อที่ 96 ตารางกิโลเมตร

ตำบลโคกสูง ประกอบด้วย 13 หมู่บ้าน

จำนวนประชากร 9,704 คน 1,733 ครัวเรือน เนื้อที่ 91 ตารางกิโลเมตร

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของ การปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้มีการศึกษาและรวบรวมมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดทิศทางในการศึกษา ดังนี้

อภิชาติ ศรีจันทร์เวียง (2554, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพร้อมในการบริหารบุคคล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ เพศไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันสังคมของการทำงานได้เปิดกว้างในเรื่องเพศ ซึ่งจะเห็นได้จากการทำงานที่ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็สามารถปฏิบัติงานได้ในตำแหน่งเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ส่วนด้านของงบประมาณ ในด้านค่าจ้าง เงินเดือน รายได้ของท้องถิ่น ยังขาดงบประมาณหรือจัดเก็บงบประมาณได้น้อยจึงทำให้การโอนถ่ายภารกิจลงไปสู่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นเรื่องที่ยากลำบาก ดังนั้น รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณในการบริหารให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ

ไพบรียา เรื่องเจริญ (2556, หน้า 120) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ฟังจะเข้าดำรงตำแหน่ง จึงทำให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล มากขึ้น

ธนภุช ชำนาญเวช (2556, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ในมุมมองของบุคลากร พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน โดยยึดระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและงบประมาณ

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2556, หน้า 3-38) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการกระจายอำนาจ พบว่า

1. โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นที่เป็นประชาธิปไตยกับปัญหาเกี่ยวกับการจัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่สืบเนื่องมาจากกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การขาดแคลนบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านกฎหมาย โดยทั่วไปพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าหลายประการต่อโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ

ประการแรก โดยหลักการและแนวคิดในการจัดการปกครองท้องถิ่นนั้นกฎหมายที่สำคัญได้ช่วยเสริมสร้างและให้หลักประกันเกี่ยวกับความเป็นอิสระของท้องถิ่นให้กว้างขวางมากขึ้น โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีเป้าหมายมุ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจหน้าที่ที่กว้างขวาง มีความเป็นอิสระ โดยที่การกำกับดูแลจากรัฐจะเน้นเฉพาะเท่าที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม และประการสำคัญประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

ประการที่สอง ในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิรูปโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในช่วงหลังปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกรูปแบบต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยในระยะเบื้องต้นอาจเป็นการเลือกตั้งทางอ้อมก็ได้ แต่ในภายหลังดูเหมือนว่าการแก้ไขกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ ได้สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบซึ่งเป็นที่ต้องการ ก็คือ รูปแบบของการมีผู้บริหารองค์กรที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง และเป็นฝ่ายบริหารที่มีความเข้มแข็ง

ประการที่สาม ในมิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายการกระจายอำนาจที่มีส่วนในการกำหนดภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้พยายามทำให้โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยเป็น “ระบบสองชั้น” โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลเป็นโครงสร้างชั้นล่าง รับผิดชอบภารกิจที่มีความง่าย และไม่ใช่ภารกิจคาบเกี่ยวระหว่างองค์กร ในขณะที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นโครงสร้างในชั้นบนที่จะรับผิดชอบภารกิจที่มีขนาดใหญ่ มีความยาก เป็นภารกิจคาบเกี่ยวระหว่างองค์กรหรือเป็นภารกิจที่เกินกำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชั้นล่างจากความก้าวหน้าดังที่ได้กล่าวมา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในช่วงหลังปี พ.ศ. 2540 ได้มุ่งทำให้การปกครองท้องถิ่นของไทยมีความเป็นประชาธิปไตย และมีความเป็นอิสระมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตามภายใต้โครงสร้างที่มีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้นนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยยังต้องเผชิญกับปัญหาที่สำคัญอยู่หลายประการกล่าว คือ

ประการแรก ในความพยายามเพื่อจัดโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นของไทยให้เป็นโครงสร้างแบบสองชั้นนั้น แม้จะเป็นหลักการที่ดีที่จะช่วยลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนก็ตาม แต่ปัญหาที่เกิดขึ้น ก็คือ การขาดกลไกในการประสานเชื่อมโยงองค์กรปกครองท้องถิ่นในทั้ง 2 ระดับที่มีประสิทธิภาพทำให้การประสานและเชื่อมโยงแผนการพัฒนา

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละระดับไม่เกิดขึ้น นอกจากนั้น การเชื่อมโยงและประสานแผนพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการส่วนภูมิภาคก็ยังไม่ดีเท่าที่ควรด้วยเช่นกัน

**ประการที่สอง** การกำหนดให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งทางตรงและมีความเข้มแข็งนั้น ได้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองกล่าวคือ เมื่อสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นมีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งคู่ และกฎหมายกำหนดให้ฝ่ายบริหารไม่ต้องรับผิดชอบต่อสภาท้องถิ่น สภาท้องถิ่นจึงทำได้เพียงการเปิดอภิปรายโดยไม่มีผลกระทบ ต่างจากอดีตที่ฝ่ายสภาท้องถิ่นสามารถลงมติไม่ไว้วางใจได้ หรือสามารถไม่เห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้เช่นกัน นอกจากนั้นอำนาจที่เพิ่มขึ้นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังส่งผลให้มีอำนาจในการจัดทำงบประมาณและเสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณอันหมายถึงการจัดสรรผลประโยชน์ สามารถแต่งตั้งถอดถอนรองนายกเทศมนตรีและพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการประจำได้ รวมทั้งยังมีอำนาจในการยั้งข้อบัญญัติที่ตราโดยสภาท้องถิ่น ข้อกำหนดทางกฎหมายดังกล่าว เมื่อผนวกกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติในกรณีที่ฝ่ายบริหารสามารถส่งผู้สมัครสภาท้องถิ่นที่มิตเดียวกับตนและสามารถชนะการเลือกตั้งแบบยกทีม ได้ส่งผลกระทบต่อหลักการตรวจสอบและถ่วงดุล

**ประการที่สาม** การกำหนดขนาดโครงสร้างของสภาท้องถิ่นที่ไม่สอดคล้องกับประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ หากพิจารณาถึงขนาดของสภาท้องถิ่นแล้วจะเห็นว่าในปัจจุบันสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีขนาดและจำนวนสมาชิกที่แปรผันตามจำนวนหมู่บ้านภายในเขตตำบลนั้น ๆ ซึ่งหากพื้นที่ตำบลใดมีจำนวนหมู่บ้านมาก ก็จะมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งบ่อยครั้งจะมีมากกว่าจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลที่มีการกำหนดไว้อย่างตายตัวตามกฎหมาย ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ต้องการที่จะยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาล ทั้ง ๆ ที่เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่กว้างขวางมากกว่า ทั้งนี้ด้วยเหตุที่ว่าจะทำให้จำนวนสมาชิกสภาลดลงแต่การคงไว้ซึ่ง ขนาดของสภาที่ใหญ่เช่นนี้มีส่งผลกระทบต่องบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะมีรายได้อัตอบแทนของสมาชิก

**ประการที่สี่** การที่เจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้ผู้บริหารมีความเข้มแข็งได้นำมาสู่ความเกรงกลัวที่ว่า หากผู้บริหารมีความเข้มแข็งแล้วอาจมีแนวโน้มของการผูกขาดการใช้อำนาจในการบริหารงานท้องถิ่น ดังนั้น กฎหมายจึงได้จำกัดวาระของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ไม่ให้ดำรงตำแหน่งได้เกิน 2 วาระติดต่อกัน แต่ทว่าข้อกำหนดดังกล่าว ได้ส่งผลให้ผู้สมัครหลายคนถูกตัดสิทธิ์ และนับเป็นการปิดกั้นทางการเมืองและปิดกั้นผู้บริหารที่มีความสามารถและมีประสบการณ์กระบวนการกำกับดูแลโดยรัฐไว้ชัดเจน แต่ในสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น การกำกับดูแลยัง เป็นการกำกับดูแลตามระเบียบย่อยที่กำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือ ปฏิบัติซึ่งมีจำนวนมาก บางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อย ล้าสมัย และก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซับซ้อนในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง แก้ไขหรือยกเลิกข้อกฎหมาย ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ การกำกับดูแลที่ดำเนินตามกฎหมายที่กำหนดขึ้นนั้น จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการบัญญัติที่ราชการส่วนกลางมีบทบาทนำ โดยมี

ได้เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วม จึงมีผลให้เกิดมีการดำเนินการได้ล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามบริบทต่าง ๆ และไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นด้วย

2. การถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับแรงต่อต้านและขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากความพยายามถ่ายโอนและจัดจำแนกประเภทของภารกิจหน้าที่ดังที่ได้กล่าวมานี้ หากพิจารณาถึงการดำเนินการในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาแล้ว จะเห็นได้ว่ากระบวนการดังกล่าวต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญหลายประการ ที่สำคัญพอสรุปให้เห็นได้ดังนี้คือ

ประการแรก การขาดการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยราชการ กล่าวคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะทำงานโดยไม่ประสานงานกัน จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประการที่สอง ความซ้ำซ้อนในการแบ่งหน้าที่ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาให้บริการสาธารณะในพื้นที่ กล่าวคือ ความซ้ำซ้อนของภารกิจระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่เดียวกัน ส่งผลต่อความรับผิดชอบ และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การกำหนดหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดขนาดและประเภทของภารกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการระหว่างท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ หากมีการกำหนดภารกิจหน้าที่ดำเนินการแล้วเสร็จก็จะส่งผลให้เกิดการบูรณาการแผนงานในระดับต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และลดปัญหาความซ้ำซ้อนลงไปได้

ประการที่สาม หน่วยงานราชการที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะเดิมพยายามสร้างงานใหม่ให้ตนเอง กล่าวคือ ในปัจจุบันหน่วยงานราชการหลายแห่งได้ปรับตนเองไปทำหน้าที่สร้างงานขึ้นมาเพิ่มเติม และมอบนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับไปดำเนินงาน ทั้งที่ภารกิจหน้าที่เดิมนั้นยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เป็นผลให้การประเมินการดำเนินงานถ่ายโอนภารกิจของท้องถิ่นอยู่ในระดับความก้าวหน้าไม่มากนัก

ประการที่สี่ การทับซ้อนของภารกิจหน้าที่ระหว่างหน่วยราชการ คือการให้บริการสาธารณะของส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น มีการทับซ้อนหน้าที่และงบประมาณอยู่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสับสนของผู้รับบริการ

ประการที่ห้า การติดขัดด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องทำ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ภารกิจเหล่านี้โดยมากไม่สามารถดำเนินการโดยอิสระ เนื่องจากการให้บริการสาธารณะในงานหลายประเภทจะต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ พ.ร.บ.ผังเมือง พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ร.บ.สาธารณสุข โภค เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ

ประการที่หก อัตรากำลังของท้องถิ่นจำนวนบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัดกล่าวได้ว่า เมื่อจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมการให้บริการเพื่อรองรับประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของท้องถิ่น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดทำบริการสาธารณะ

ประการที่เจ็ด ความเพียงพอของรายได้เพื่อรองรับการให้บริการสาธารณะ กล่าวคือ ประชาชนเกิดความไม่มั่นใจในศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำภารกิจภายใต้การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ดังนั้น การถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จึงจำเป็นต้องดำเนินการไปพร้อมกันกับการมอบอำนาจในการบริหารจัดการรายได้ อาทิ การเพิ่มประเภทภาษี ค่าธรรมเนียม ให้อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหารายได้ที่ไม่เพียงพอกับการให้บริการสาธารณะ

#### ศูนย์ส่งเสริมและประสานงานการวิจัยเพื่อการปกครองตนเองของท้องถิ่น, หน้า 8

รายงานผลการวิจัย เรื่อง การกระจายอำนาจ : ช่องทางสำคัญของการปฏิรูปประเทศด้านการกระจายอำนาจและการส่งเสริมการปกครองตนเองของท้องถิ่น พบว่า ที่ผ่านมามาประเทศไทยได้ผลักดันการกระจายอำนาจและการปกครองตนเองของท้องถิ่นในเชิงนโยบาย กล่าวคือ มีการดำเนิน การผลักดันให้มีการออกกฎหมายมาพอสมควรแล้ว อาทิ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 พ.ร.บ. เทศบาล (2496) รวมทั้งกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติม 11 ฉบับ พ.ร.บ. สมาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 6 ฉบับ พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 4 ฉบับ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2549 แต่การขับเคลื่อนเพียงการออกกฎหมายนั้น ยังไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการกระจายอำนาจที่แท้จริงได้ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนด้วยกระบวนการและปฏิบัติการต่าง ๆ อีกมาก ซึ่งงานวิจัยด้านการกระจายอำนาจฯ ของ สกว.ชี้ให้เห็นว่าหัวใจของการกระจายอำนาจและการปกครองตนเองของท้องถิ่นอย่างแท้จริง อยู่ที่การกระจายอำนาจทางการคลังและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของไทยในห้วงเวลาที่ผ่านมา ยังไม่มีการกระจายอำนาจทางการคลังอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เงินอุดหนุนที่ อปท.ได้จากรัฐบาลนั้นเป็นเงินที่ถูกกำหนดวัตถุประสงค์ให้ใช้ตามนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ ทั้งยังมีระบบติดตามตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และกฎระเบียบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ควบคุมการใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้แล้ว ปัญหาทางด้านการคลังของ อปท. นอกจากถูกกีดทับจากระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว รายได้ที่ อปท. จัดเก็บเองเมื่อเปรียบเทียบกับเงินที่รับอุดหนุนจากรัฐบาลค่อนข้างต่ำ เพราะไม่มีประเภทภาษีของท้องถิ่นที่เป็นรายได้หลัก เพื่อจะปรับโครงสร้างทางการคลังให้เงินอุดหนุนของภาครัฐที่กำหนดวัตถุประสงค์ลดลงได้ จึงทำให้ อปท. ไม่สามารถจะใช้งบประมาณที่ได้มาในการริเริ่มโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2557, บทที่ 6, หน้า 32) ได้ทำรายงานการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย พบว่า รายงาน

การประเมินผลด้านการบริหารจัดการของ อปท. คือพิจารณาว่า อปท.สามารถปฏิบัติงานตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ หรือการตราเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อรองรับการการปฏิบัติงานตาม อำนาจหน้าที่ของตนเองมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในการตราข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติ พบว่าการดำเนินการของ อปท. ในด้านนี้เกิดขึ้นอย่างจำกัด และมี อปท.ส่วนน้อยเท่านั้นที่มีการปรับตัวในด้านกฎหมายดังกล่าว ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากพบว่า อปท. แทบจะไม่มีกรตราข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการปัญหาในพื้นที่แต่อย่างใด ตลอดระยะเวลา 16 ปีที่ผ่านมา ข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่มีการตราขึ้น (ไม่นับรวมข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี) โดยเฉลี่ยมีจำนวน 2.16 เรื่องต่อ อปท. เท่านั้น อีกทั้ง อปท.ส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่หรือมุ่งบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมากเท่าที่ควร และ อปท. ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายแม่บทฉบับต่าง ๆ เข้มข้นมากนัก และมีลักษณะเชิงตั้งรับ กล่าวคือ 1) เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย อปท. ไม่ประสงค์ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายเอง แต่ต้องการให้ส่วนราชการผู้ถือกฎหมายเข้ามาเป็นผู้แก้ไขหรือไกล่เกลี่ยปัญหา 2) เจ้าหน้าที่ อปท. ส่วนใหญ่ไม่มั่นใจว่าหน่วยงานของตนมีอำนาจในการตราข้อบัญญัติหรืออำนาจในการดำเนินการทางกฎหมายมากน้อยเพียงใด จึงทำให้เกิดความไม่แน่ใจที่จะตรา หรือบังคับใช้ข้อกฎหมายตามมา

ธัญนันท์ ทรงคะรัจฉิร (2554, หน้า 67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจสู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่แก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัญหามากที่สุดแต่ละด้านพบว่า ด้านภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการติดต่อประสานงานกัน ด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้การบริหารงานไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา ด้านบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจที่เพิ่มมากขึ้น ด้านกฎหมาย มีระเบียบขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณค่อนข้างมากทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

ชำนาญ จันทร์เรือง (2555) งานค้นคว้าอิสระเรื่อง การกระจายอำนาจไทยก้าวหน้าหรือถอยหลัง : ศึกษากรณีเชียงใหม่พบปัญหาทางด้านโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปัญหาทางด้านอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซ้อนทับกับการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ทั้งเรื่องอำนาจ ภารกิจ งบประมาณและการประสานงาน ปัญหาด้านการกำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป มีความพยายามของฝ่ายการเมืองและฝ่ายปกครองที่จะเข้าไปกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหาทางด้านกำหนดนโยบายและแผนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพของปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ หรือปัญหาการไม่สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้จริง ภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับ อปท. และงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละท้องถิ่นยังไม่มีเหมาะสม ไม่สามารถดำเนินการตามแผนได้ เพราะความต้องการบุคลากรของท้องถิ่นกับข้าราชการที่จะโอนไม่ตรงกัน เนื่องจากในข้อเท็จจริงหากพิจารณาในเชิงคณิตศาสตร์ คือปริมาณ สามารถทำได้ แต่ในเชิงการบริหารและการจัดการล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เพราะ



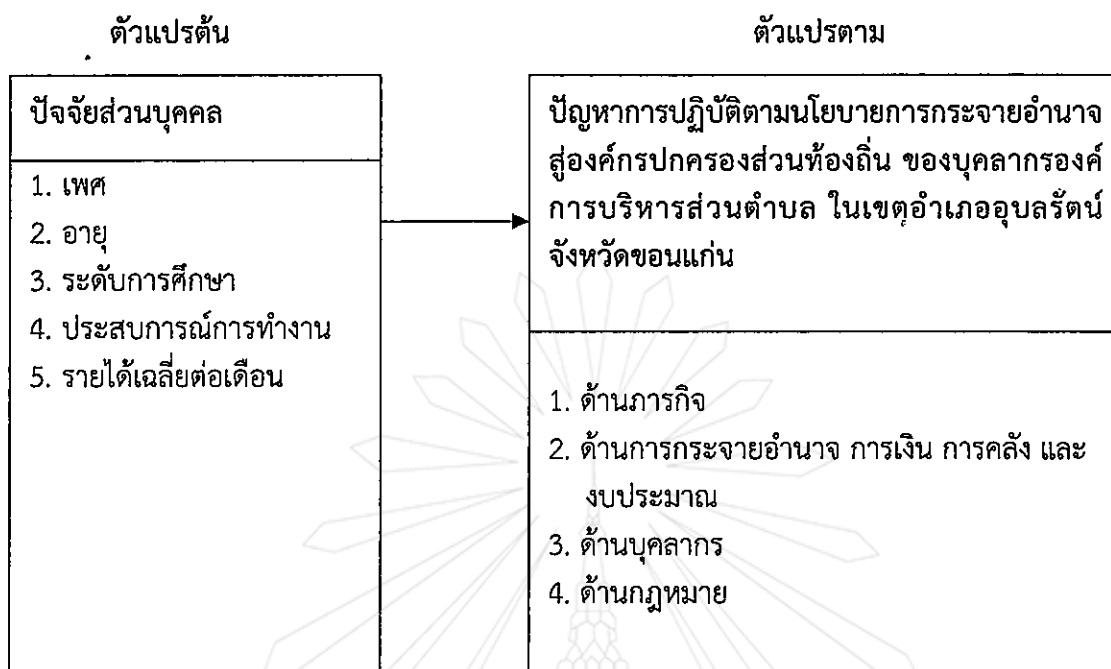
ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจที่จะรับโอน ทำให้การกระจายอำนาจคืบหน้าไปไม่ได้ เพราะด้วย อปท. เองยังคงคำนึงถึงเสถียรภาพทางการเมือง มากกว่าที่จะมองถึงการพัฒนาของท้องถิ่น

อริศรา จุลวงศาศิลป์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานองค์กรของรัฐ พบว่า ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนของพนักงานหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอันดับสูงสุดได้แก่ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน รองลงมาคือ ด้านค่าจ้างใจ และด้านประโยชน์เกื้อกูลตามลำดับ ด้านปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ เปรียบเทียบความพึงพอใจพบว่าไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นนับว่ามีปัญหาอยู่มากซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจเกิดจาก บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ขาดความเข้าใจในระบบการกระจายอำนาจ ราชการส่วนกลางเองก็ต้องกระจายอำนาจให้ครอบคลุมทุกด้านเพื่อจัดอุปสรรคและปัญหาให้การโอนถ่ายภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีความพร้อมในการดำเนินการตามนโยบายกระจายอำนาจเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรที่จะทำวิจัย ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาขององค์กรแต่ละแห่งและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ (ธัญนันท์ ทรงคะรัจฉัง, 2554, หน้า 67) พอสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย นายกองดีการ บริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง จำนวน 151 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้จาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย นายกองดีการ บริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ Taroyamane

#### 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย นายกองดีการ บริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 110 คน ได้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 75) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนของตัวอย่าง  
 $N$  = จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนของตัวอย่าง

โดยการวิจัยในครั้งนี้ให้ความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ไม่เกินร้อยละ 5 ( $e = 0.05$ )  
 แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{151}{1 + 151(0.05)^2}$$

$$n = 110$$

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ตามสูตรนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 19)

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

$n_i$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

$N_i$  = จำนวนประชากรแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกองค์การบริหารส่วนตำบล

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังรายละเอียดที่ปรากฏในตาราง ที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายชื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับที่	องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร	การหาสัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนอุบลรัตน์	18	$\frac{18 \times 110}{151}$	13.11 (13)
2	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ	65	$\frac{65 \times 110}{151}$	47.35 (47)
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง	68	$\frac{68 \times 110}{151}$	49.53 (49)
รวม		151	110	

จากตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้จากการหาสัดส่วน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้กลุ่มตัวอย่าง 50 คน รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ ได้กลุ่ม

ตัวอย่าง 47 คน และ และน้อยที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนอุบลรัตน์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 13 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัย จะดำเนินการสร้างขึ้นโดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัด ขอนแก่น ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นเชิงสำรวจรายการ (Checklists)จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านภารกิจ จำนวน 8 ข้อ
- 2) ด้านการกระจายอำนาจการเงิน การคลัง จำนวน 5 ข้อ
- 3) ด้านบุคลากร จำนวน 12 ข้อ
- 4) ด้านกฎหมาย จำนวน 5 ข้อ

ในตอนที่ 2 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบเรทติง สเกล (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (สำเร็จ จันทร สุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, 2547, หน้า 434)

- |   |         |            |
|---|---------|------------|
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |

การพิจารณาค่า โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

- |                  |             |         |            |
|------------------|-------------|---------|------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | น้อย       |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | มาก        |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด  |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น และแนวทางแก้ไขปัญหา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

### 3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ ตำรา หลักสูตร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายเปิด และแบบปลายปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้อง และชัดเจนเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน คือ

ที่	ชื่อ-นามสกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง
1.	ดร. ปดิษฐ์ คำดี	Ph.D (Political Science)	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
2.	ร.ต.อ. ดร. สุบัน โยทุม	Ph.D (A.I. & A.S.)	อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
3.	พ.ท. วชิรินทร์ ช่างซิด	ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต/สาขาวิชารัฐศาสตร์	อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
4.	นางสุภาวดี ส่องเสนา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น
5.	นางสาวกานต์ ลีกระจ่าง	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วยพนักงานไตสวนปฏิบัติการ สายงานปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจังหวัดเลย

3.4.5 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

3.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายกเทศมนตรี คณะกรรมการบริหาร สมาชิกเทศบาลตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เทศบาลตำบลกุดตุ้ม อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตรวจสอบแบบสอบถาม ไปหาความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.89 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้

3.4.8 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยนำหนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยวิชาการศึกษา นครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดเลย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

3.5.2 จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถาม ในแต่ละครั้ง โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 110 ชุด

3.5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 110 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืนมา 110 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

3.5.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 110 ชุด

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

3.6.2 ศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

การพิจารณาค่า โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

3.6.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรปรวนที่มีค่ามากกว่า 2 ระดับ รายได้ และประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Seheffe' Method) และนำเสนอในรูปตาราง

3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยการสรุปประเด็นและแจกแจงค่าความถี่ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 151 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 110 คน แล้วนำข้อมูลแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลของข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษา และอภิปรายผลการศึกษา มีลำดับขั้น ตอนดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t - test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซเฟฟ (Seheffe)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยการสรุปประเด็นและแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	61	55.5
หญิง	49	44.5
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18 - 30 ปี	18	16.4
31 - 40 ปี	54	49.1
41 - 50 ปี	27	24.5
51 - 60 ปี	4	3.6
61 ปีขึ้นไป	7	6.4
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	9.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	22.7
อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)	11	10.0
ปริญญาตรี	52	47.3
สูงกว่าปริญญาตรี	12	10.9
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามากที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และน้อยที่สุดคือ มัธยมศึกษาตอนต้น 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

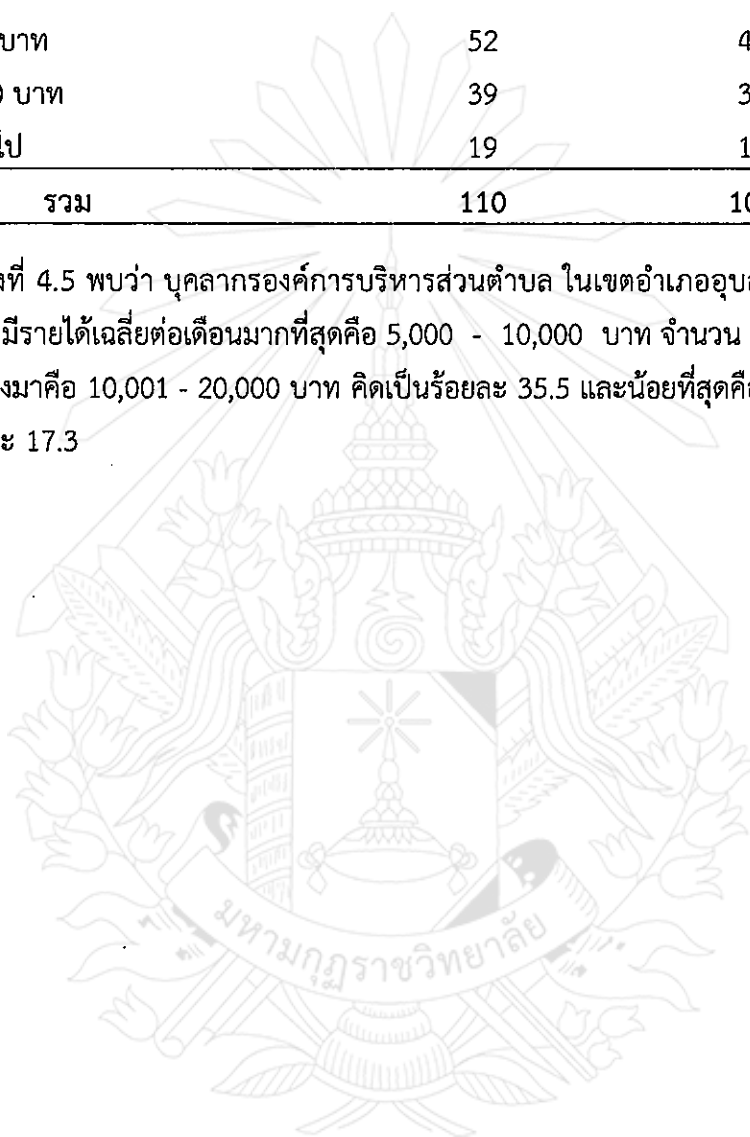
ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 4 ปี	29	26.4
4 - 8 ปี	40	36.4
8 ปีขึ้นไป	41	37.3
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดคือ 8 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือ 4 - 8 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 4 ปีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือนโดยประมาณ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0
5,000 - 10,000 บาท	52	47.3
10,001 - 20,000 บาท	39	35.5
20,001 บาท ขึ้นไป	19	17.3
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.5 และน้อยที่สุดคือ 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.3



ตอนที่ 2 ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านภารกิจ	3.56	0.49	มาก
2. ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ	3.46	0.71	มาก
3. ด้านบุคลากร	3.43	0.43	มาก
4. ด้านกฎหมาย	3.71	0.65	มาก
รวม	3.51	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านกฎหมาย รองลงมาคือ ด้านภารกิจ ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ

ข้อที่	ด้านภารกิจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ส่วนราชการมีการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. อย่างต่อเนื่อง บุคลากรทราบมาโดยตลอด	3.80	0.70	มาก
2.	อบต.มีความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจตาม	3.67	0.83	มาก
3.	นโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการมีการกำหนดแผนในการถ่ายโอนงานให้ อบต. ทราบ โดยตลอด	3.54	0.80	มาก
4.	ส่วนราชการมักมีการถ่ายโอนงานที่ไม่มีคุณภาพให้แก่ อบต. โดยหน่วยงานที่โอนถ่าย กำหนดสเปก วิธีการเบ็ดเสร็จ ช้า ไม่สอดคล้องกับท้องถิ่น	3.42	0.74	มาก
5.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีการติดต่อประสานงานกันต่างคนต่างทำงาน	3.15	1.03	ปานกลาง
6.	มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.41	0.78	มาก
7.	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนร่วมกันกับ อบต. เพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดการทับซ้อนของพื้นที่และภารกิจ	3.70	0.90	มาก
8.	การจัดทำประชาคมในชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการน้อย	3.85	0.81	มาก
รวม		3.56	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภารกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำประชาคมในชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่วนราชการมีการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. อย่างต่อเนื่อง บุคลากรทราบมาโดยตลอด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีการติดต่อประสานงานกันต่างคนต่างทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจาย อำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ

ข้อที่	ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ส่วนราชการพิจารณาจัดสรรงบประมาณล่าช้า	3.45	0.89	มาก
2.	การจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้ อบต. ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	3.44	0.92	มาก
3.	ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณให้แก่ อบต. ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ	3.54	0.90	มาก
4.	ระเบียบหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความคล่องตัว และความชัดเจน	3.58	0.88	มาก
5.	บุคลากรของ อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ	3.31	0.88	ปานกลาง
	รวม	3.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภารกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระเบียบหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความคล่องตัว และความชัดเจนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณให้แก่ อบต. ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรของ อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร

ข้อที่	ด้านบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	อบต.มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น	3.50	0.99	มาก
2.	อบต.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจที่ถ่ายโอน	3.68	0.94	มาก
3.	บุคลากรไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่	3.32	0.89	ปานกลาง
4.	บุคลากรที่ถ่ายโอนมา มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่อบต.	3.17	0.93	ปานกลาง
5.	มีการรับโอนเพื่อประโยชน์และพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล.	3.43	0.77	มาก
6.	มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	3.51	0.71	มาก
7.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องรวมทั้งพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ	3.43	0.79	มาก
8.	สวัสดิการสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ไม่จูงใจบุคลากร	3.25	0.91	ปานกลาง
9.	มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นครั้งคราว	3.32	0.78	ปานกลาง
10.	มีรูปแบบการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน	3.54	0.68	มาก
11.	มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง	3.51	0.82	มาก
12.	บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง	3.51	0.71	มาก
รวม		3.43	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบต.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจที่ถ่ายโอน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีรูปแบบการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่ถ่ายโอนมา มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่ อบต. ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย

ข้อที่	ด้านกฎหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการกำกับดูแล อปท. มีมากจนเกินขอบเขต ทำให้ อปท. ขาดอิสระในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจ	3.90	0.83	มาก
2.	องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย และภารกิจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน	3.57	0.94	มาก
3.	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยด้านการเงินการคลังที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างมาก ถือว่าเป็นการเข้าไปควบคุมดูแลเกินขอบเขตอำนาจของกระทรวงมหาดไทย	3.65	0.77	มาก
4.	ยังไม่มีมีการแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้รายได้ต่าง ๆ ที่จัดเก็บ ตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง	3.60	0.86	มาก
5.	ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะแตกต่างกันเป็นอย่างมากจึงก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่กฎหมายกำหนด จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับขนาดของ อปท. อันจะทำให้ อปท. มีความคล่องตัวในการบริหารงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดได้ดียิ่งขึ้น	3.84	0.83	มาก
รวม		3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการกำกับดูแล อปท. มีมากจนเกินขอบเขต ทำให้ อปท. ขาดอิสระในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะแตกต่างกันเป็นอย่างมากจึงก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนโดยประมาณที่แตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	61	3.53	0.39	มาก
หญิง	49	3.50	0.43	มาก
รวม	110	3.51	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามเพศ พบว่า มีระดับปัญหามากที่สุดคือ เพศชาย

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2tailed)
ชาย	61	3.53	0.39	3.84	0.70
หญิง	49	3.50	0.43		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหา โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	61	3.67	0.47	มาก
หญิง	49	3.43	0.48	มาก
รวม	110	3.56	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามเพศอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามเพศ พบว่า มีระดับปัญหามากที่สุดคือ เพศชาย

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2tailed)
ชาย	61	3.67	0.47	2.54	0.07
หญิง	49	3.43	0.48		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหา ด้านภารกิจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	61	3.47	0.75	มาก
หญิง	49	3.44	0.65	มาก
รวม	110	3.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามเพศอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามเพศ พบว่า มีระดับปัญหามากที่สุดคือ เพศชาย

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามเพศ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2tailed)
ชาย	61	3.47	0.75	0.16	0.86
หญิง	49	3.44	0.65		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	61	3.40	0.41	ปานกลาง
หญิง	49	3.46	0.46	มาก
รวม	110	3.43	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามเพศ พบว่า มีระดับปัญหา มากที่สุดคือ เพศหญิง

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ อุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2tailed)
ชาย	61	3.40	0.41	- 0.79	0.42
หญิง	49	3.46	0.46		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหา ด้านบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ชาย	61	3.68	0.62	มาก
หญิง	49	3.74	0.69	มาก
รวม	110	3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามเพศอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามเพศ พบว่า มีระดับปัญหามากที่สุดคือ เพศหญิง

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2tailed)
ชาย	61	3.40	0.41	-.43	0.66
หญิง	49	3.46	0.46		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหา ด้านกฎหมาย ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนก ตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18 - 30 ปี	18	3.40	0.32	ปานกลาง
31 - 40 ปี	54	3.53	0.47	มาก
41 - 50 ปี	27	3.43	0.27	มาก
51 - 60 ปี	4	3.93	0.38	มาก
61 ปีขึ้นไป	7	3.78	0.15	มาก
รวม	110	3.51	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามอายุ พบว่า มีระดับ ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ช่วงอายุ ระหว่าง 51 - 60 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไปและน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 18 - 30 ปี

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจาย อำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.63	4	0.49	2.60	0.40
ภายในกลุ่ม	16.50	105	0.15		
รวม	18.14	109			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18 - 30 ปี	18	3.49	0.37	มาก
31 - 40 ปี	54	3.52	0.45	มาก
41 - 50 ปี	27	3.53	0.53	มาก
51 - 60 ปี	4	3.87	0.10	มาก
61 ปีขึ้นไป	7	4.03	0.72	มาก
รวม	110	3.56	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามอายุอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามอายุ พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 51 - 60 ปีและน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 18 - 30 ปี

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.15	4	0.53	2.35	0.59
ภายในกลุ่ม	24.05	105	0.22		
รวม	26.21	109			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภารกิจ จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18 - 30 ปี	18	3.22	0.60	มาก
31 - 40 ปี	54	3.45	0.70	มาก
41 - 50 ปี	27	3.38	0.65	มาก
51 - 60 ปี	4	4.25	0.75	มากที่สุด
61 ปีขึ้นไป	7	3.94	0.84	มาก
รวม	110	3.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ จำแนกตามอายุอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามอายุ พบว่า มีระดับปัญหามากที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 51 - 60 ปี รองลงมาคือช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 18 - 30 ปี

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.29	4	1.32	2.79	0.03*
ภายในกลุ่ม	49.8	105	0.47		
รวม	55.1	109			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18 - 30 ปี	18	3.37	0.35	มาก
31 - 40 ปี	54	3.51	0.51	มาก
41 - 50 ปี	27	3.31	0.31	มาก
51 - 60 ปี	4	3.47	0.62	มาก
61 ปีขึ้นไป	7	3.33	0.30	มาก
รวม	110	3.43	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามอายุ พบว่า มีระดับปัญหา ระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ ช่วงอายุ ระหว่าง 31 - 40 ปี รองลงมาคือช่วงอายุ 51 - 60 ปี และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 41 - 50 ปี

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจาย อำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.91	4	0.22	1.19	0.31
ภายในกลุ่ม	20.17	105	0.19		
รวม	21.09	109			

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาในระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ด้านบุคลากร จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
18 - 30 ปี	18	3.48	0.62	มาก
31 - 40 ปี	54	3.68	0.66	มาก
41 - 50 ปี	27	3.60	0.54	มาก
51 - 60 ปี	4	4.80	0.16	มากที่สุด
61 ปีขึ้นไป	7	4.28	0.27	มากที่สุด
รวม	110	3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามอายุ พบว่า มีระดับปัญหา ระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ ช่วงอายุ ระหว่าง 51 - 60 ปี รองลงมาคือช่วงอายุ 61 ปี และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุระหว่าง 18 - 30 ปี

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจาย อำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.26	4	2.06	5.61	0.00 *
ภายในกลุ่ม	38.65	105	0.36		
รวม	46.92	109			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหา ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	18 - 30 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ )	31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 3.68$ )	41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 4.82$ )	51 - 60 ปี ( $\bar{X} = 4.28$ )
18 - 30 ปี ( $\bar{X} = 3.48$ )	-	0.19	0.11	1.31*
31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 3.68$ )		-	0.07	1.11*
41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 4.82$ )			-	1.19*
51 - 60 ปี ( $\bar{X} = 4.28$ )				-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ จำนวน 3 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ 18 - 30 ปี กับ 51 - 60 ปี, อายุ 31 - 40 ปี กับ 51 - 60 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี กับ 51 - 60 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรรองค การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนก ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	3.48	0.25	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	3.67	0.41	มาก
อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)	11	3.57	0.40	มาก
ปริญญาตรี	52	3.41	0.43	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.60	0.31	มาก
รวม	110	3.51	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ มัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมาคือ ปริญญาตรี และน้อยที่สุดคือ อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.26	4	0.31	1.96	0.10
ภายในกลุ่ม	16.87	105	0.16		
รวม	18.14	109			

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนก ตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	3.82	0.39	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	3.85	0.51	มาก
อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)	11	3.50	0.45	มาก
ปริญญาตรี	52	3.43	0.45	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.36	0.40	มาก
รวม	110	3.56	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษาพบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้น และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจาย อำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.04	4	1.01	4.79	0.01*
ภายในกลุ่ม	22.16	105	0.21		
รวม	26.21	109			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหา ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe)

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น ( $\bar{X} = 3.82$ )	มัธยมศึกษา ตอนปลาย ( $\bar{X} = 3.85$ )	อนุปริญญา (หรือ เทียบเท่า) ( $\bar{X} = 3.50$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.43$ )	สูงกว่า ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.36$ )
มัธยมศึกษาตอนต้น ( $\bar{X} = 3.82$ )	-	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย ( $\bar{X} = 3.85$ )		-	0.32	0.38	0.46
อนุปริญญา (หรือเทียบเท่า) ( $\bar{X} = 3.50$ )			-	0.41*	0.48
ปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.43$ )				-	0.48
สูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.36$ )					-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภารกิจ จำแนกตามระดับ เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับระดับอนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจาย อำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	3.44	0.30	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	3.58	0.80	มาก
อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)	11	3.49	0.79	มาก
ปริญญาตรี	52	3.32	0.65	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.80	0.83	มาก
รวม	110	3.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.76	4	0.69	1.38	0.24
ภายในกลุ่ม	52.33	105	0.49		
รวม	55.10	109			

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	3.16	0.18	ปานกลาง
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	3.49	0.42	มาก
อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)	11	3.52	0.37	มาก
ปริญญาตรี	52	3.40	0.48	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.53	0.45	มาก
รวม	110	3.53	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษาพบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า) และน้อยที่สุดคือ มัธยมศึกษาตอนต้น

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
กลุ่ม	1.04	4	0.26	1.37	0.24
ภายในกลุ่ม	20.04	105	0.19		
รวม	55.10	109			

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	10	3.76	0.60	มาก
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	3.92	0.70	มาก
อนุปริญญา(หรือเทียบเท่า)	11	3.89	0.45	มาก
ปริญญาตรี	52	3.50	0.66	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.96	0.48	มาก
รวม	110	3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ อนุปริญญา (หรือเทียบเท่า) และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.40	4	1.10	2.72	0.03*
ภายในกลุ่ม	42.51	105	0.40		
รวม	46.92	109			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ไม่พบรายคู่ใดที่มีระดับปัญหา ด้านกฎหมาย จำแนกตามอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 4 ปี	29	3.66	0.47	มาก
4 - 8 ปี	40	3.48	0.31	มาก
8 ปีขึ้นไป	41	3.44	0.42	มาก
รวม	110	3.51	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ต่ำกว่า 4 ปี รองลงมาคือ 4 - 8 ปี และน้อยที่สุดคือ 8 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ด้านจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.82	2	0.41	2.54	0.83
ภายในกลุ่ม	17.31	107	0.16		
รวม	18.14	109			

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 4 ปี	29	3.66	0.47	มาก
4 - 8 ปี	40	3.48	0.31	มาก
8 ปีขึ้นไป	41	3.44	0.42	มาก
รวม	110	3.51	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ต่ำกว่า 4 ปี รองลงมาคือ 4 - 8 ปี และน้อยที่สุดคือ 8 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	0.42	1.81	0.16
ภายในกลุ่ม	25.35	107	0.23		
รวม	26.21	109			

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภารกิจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 4 ปี	29	3.46	0.73	มาก
4 - 8 ปี	40	3.44	0.62	มาก
8 ปีขึ้นไป	41	3.47	0.78	มาก
รวม	110	3.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ 8 ปีขึ้นไป รองลงมาคือต่ำกว่า 4 ปี และน้อยที่สุดคือ 4 - 8 ปี

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.09	0.18	0.98
ภายในกลุ่ม	55.08	107	0.51		
รวม	55.10	109			

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลังงบประมาณ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 4 ปี	29	3.68	0.45	มาก
4 - 8 ปี	40	3.33	0.34	ปานกลาง
8 ปีขึ้นไป	41	3.34	0.44	ปานกลาง
รวม	110	3.43	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ต่ำกว่า 4 ปี รองลงมาคือ 8 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดคือ 4 - 8 ปี

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.53	2	1.26	7.32	0.01*
ภายในกลุ่ม	18.55	107	0.17		
รวม	21.09	109			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 4 ปี ( $\bar{X} = 3.68$ )	4 - 8 ปี ( $\bar{X} = 3.33$ )	8 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.34$ )
ต่ำกว่า 4 ปี ( $\bar{X} = 3.68$ )	-	0.35*	0.33*
4 - 8 ปี ( $\bar{X} = 3.33$ )		-	0.16
8 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.34$ )			-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี กับกลุ่ม 4 - 8 ปี และกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี กับกลุ่ม 8 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 4 ปี	29	3.72	0.64	มาก
4 - 8 ปี	40	3.72	0.62	มาก
8 ปีขึ้นไป	41	3.65	0.70	มาก
รวม	110	3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.52 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ต่ำกว่า 4 ปี และ 4 - 8 ปี น้อยที่สุดคือ 8 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.25	2	0.12	0.28	0.75
ภายในกลุ่ม	46.67	107	0.43		
รวม	46.92	109			

จากตารางที่ 4.53 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-	-	-
5,000 - 10,000 บาท	52	3.52	0.37	มาก
10,001 - 20,000 บาท	39	3.49	0.47	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	19	3.55	0.36	มาก
รวม	110	3.51	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.54 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ 20,001 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ 5,000 - 10,000 บาท และน้อยที่สุดคือ 10,001 - 20,000 บาท

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.14	0.86
ภายในกลุ่ม	18.09	107	0.16		
รวม	18.14	109			

จากตารางที่ 4.55 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-	-	-
5,000 - 10,000 บาท	52	3.62	0.42	มาก
10,001 - 20,000 บาท	39	3.54	0.55	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	19	3.42	0.52	มาก
รวม	110	3.56	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.56 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยประมาณ พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ 5,000 - 10,000 บาท รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาท และน้อยที่สุดคือ 20,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.58	2	0.29	1.22	0.29
ภายในกลุ่ม	25.62	107	0.23		
รวม	26.21	109			

จากตารางที่ 4.57 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านภารกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-	-	-
5,000 - 10,000 บาท	52	3.39	0.65	มาก
10,001 - 20,000 บาท	39	3.35	0.68	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	19	3.85	0.81	มาก
รวม	110	3.46	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.58 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ 20,001 บาทขึ้นไปรองลงมาคือ 5,000 - 10,000 บาท และน้อยที่สุดคือ 10,001 - 20,000 บาท ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.53	2	1.76	3.67	0.02*
ภายในกลุ่ม	51.56	107	0.48		
รวม	55.10	109			

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe ดังตารางที่ 4.60

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	10,001 - 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.35$ )	20,001 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.85$ )
10,001 - 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.35$ )	-	0.43*
20,001 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.85$ )		-

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.60 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่าง ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป กับกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์ การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-	-	-
5,000 - 10,000 บาท	52	3.41	0.36	มาก
10,001 - 20,000 บาท	39	3.42	0.54	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	19	3.46	0.40	มาก
รวม	110	3.43	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.61 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามากที่สุดคือ 20,001 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาทและน้อยที่สุดคือ 5,000 - 10,000 บาท

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจาย อำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.05	0.94
ภายในกลุ่ม	21.06	107	0.19		
รวม	21.09	109			

จากตารางที่ 4.62 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	-	-	-
5,000 - 10,000 บาท	52	3.73	0.64	มาก
10,001 - 20,000 บาท	39	3.69	0.71	มาก
20,001 บาทขึ้นไป	19	3.67	0.59	มาก
รวม	110	3.71	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.63 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มากที่สุดคือ 5,000 - 10,000 บาท รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาท และน้อยที่สุดคือ 20,001 บาทขึ้นไป ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.0	0.92
ภายในกลุ่ม	46.85	107	0.43		
รวม	46.92	109			

จากตารางที่ 4.64 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีระดับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านกฎหมาย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสรุปประเด็นและแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.65 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	การถ่ายโอนภารกิจมีมากเกินไป ทำให้การพัฒนาเป็นไปด้วยความล่าช้า ควรคำนึงถึงศักยภาพของ อบต. แต่ละแห่ง	19
2	นโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรคำนึงถึงขนาดและจำนวนบุคลากร หรือปัจจัยในการบริหารองค์กรที่แตกต่างกันด้วย	24
3	ภารกิจหลายอย่างที่ต้องอาศัยอำนาจของฝ่ายปกครอง ควรมีการประสานงานกันอย่างชัดเจนเนื่องจากการประสานงานข้ามสังกัดข้ามหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจ	7
	รวม	50

จากตารางที่ 4.65 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านภารกิจ เห็นว่านโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรคำนึงถึงขนาดและจำนวนบุคลากร หรือปัจจัยในการบริหารองค์กรที่แตกต่างกัน มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ การถ่ายโอนภารกิจมีมากเกินไป ทำให้การพัฒนาเป็นไปด้วยความล่าช้า ควรคำนึงถึงศักยภาพของ อบต. แต่ละแห่ง และความถี่น้อยที่สุดคือ ภารกิจหลายอย่างที่ต้องอาศัยอำนาจของฝ่ายปกครอง ควรมีการประสานงานกันอย่างชัดเจนเนื่องจากเป็นการประสานงานข้ามสังกัดข้ามหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจ



ตารางที่ 4.66 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	การจัดสรรงบประมาณสู่ อปท.ยังน้อยมาก ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนา	52
2	การเบิกจ่ายงบประมาณมีความล่าช้า ควรมีการลดระเบียบขั้นตอนลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันเวลา	24
3	ควรให้อำนาจ อบต. ในการจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นทุกอย่างได้เอง	5
4	มีการดึงงบประมาณไปใช้ในทางที่ไม่จำเป็น อาจทำให้เกิดการทุจริตได้ง่าย	7
	รวม	88

จากตารางที่ 4.66 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ เห็นว่า การจัดสรรงบประมาณสู่ อปท.ยังน้อยมาก ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนา มีความถี่มากที่สุด รองลงมา คือ การเบิกจ่ายงบประมาณมีความล่าช้า ควรมีการลดระเบียบขั้นตอนลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันเวลา และมีการดึงงบประมาณไปใช้ในทางที่ไม่จำเป็น อาจทำให้เกิดการทุจริตได้ง่าย ความถี่น้อยที่สุดคือ ควรให้อำนาจ อบต. ในการจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นทุกอย่างได้เอง

ตารางที่ 4.67 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	บุคลากรในท้องถิ่นมีน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า เพราะต้องทำหลายอย่างพร้อมกัน ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับภารกิจ	76
2	บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากร ในหลาย ๆ ด้าน	34
3	บุคลากรมีข้อจำกัดในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่	11
รวม		121

จากตารางที่ 4.67 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร เห็นว่า บุคลากรในท้องถิ่นมีน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า เพราะต้องทำหลายอย่างพร้อมกันควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับภารกิจ มีความถี่มากที่สุดรองลงมาคือ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากร ในหลาย ๆ ด้าน และความถี่น้อยที่สุดคือ บุคลากรมีข้อจำกัดในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่

ตารางที่ 4.68 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	บุคลากรขาดความรู้เรื่องกฎหมายกฎระเบียบและอำนาจหน้าที่ของตนเอง จนทำให้การทำงานเกิดการผิดพลาดซ้ำซาก ควรมีการอบรมด้านกฎหมายให้แก่บุคลากร	31
2	มีกฎระเบียบกำหนดไว้มากเกินไปทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติภารกิจ ควรมีการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่	23
3	มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมากมายภารกิจบางอย่างที่กฎระเบียบไม่ชัดเจนจึงต้องชะลอการดำเนินงานทำให้การทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนไม่คล่องตัว	11
รวม		65

จากตารางที่ 4.68 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ด้านกฎหมาย เห็นว่า บุคลากรขาดความรู้เรื่องกฎหมายกฎระเบียบและอำนาจหน้าที่ของตนเอง จนทำให้การทำงานเกิดการผิดพลาดซ้ำซาก ควรมีการอบรมด้านกฎหมายให้แก่บุคลากร มีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ มีกฎระเบียบกำหนดไว้มากเกินไปทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติภารกิจ ควรมีการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ และความถี่น้อยที่สุดคือ มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมากมายภารกิจบางอย่างที่กฎระเบียบไม่ชัดเจนจึงต้องชะลอการดำเนินงาน ทำให้การทำงานเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนไม่คล่องตัว

## บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออุบลรัตน์จังหวัดขอนแก่น ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 151 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) แล้วนำไปหาสัดส่วนของกลุ่มประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คนทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิดโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ(Checklists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์จังหวัดขอนแก่น 4 ด้านประกอบด้วย ด้านภารกิจ จำนวน 5 ข้อ ด้านกระจายอำนาจการเงินการคลัง และงบประมาณ 5 ข้อด้านบุคลากร 12 ข้อ ด้านกฎหมาย 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการกำหนดนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่นโดยการสรุปประเด็นและแจกแจงค่าความถี่ (Frequency)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรในการศึกษาจำนวน 110 คน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 และเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 อายุมากที่สุดคือ 31 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือ อายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุ 18 - 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 อายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ระดับการศึกษา มากที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 อนุปริญญาตรี (หรือเทียบเท่า) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และน้อยที่สุดคือ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ประสบการณ์การทำงานมากที่สุดคือ 8 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือ 4 - 8 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 4 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รายได้ต่อเฉลี่ยเดือนโดยประมาณมากที่สุดคือ 5,000 - 10,000 บาท จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.5 และน้อยที่สุดคือ 20,001บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.3 ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยประมาณต่ำกว่า 5,000 บาท

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกฎหมาย รองลงมาคือ ด้านภารกิจ ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบุคลากร และถ้าจำแนกในแต่ละด้าน มีผลดังต่อไปนี้

1. ด้านภารกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดทำประชาคมในชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีการติดต่อประสานงานกันต่างคนต่างทำงาน

2. ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระเบียบหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความคล่องตัว และความชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรของ อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ

3. ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อบต.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจที่ถ่ายโอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรที่ถ่ายโอนมา มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่ อบต.

4. ด้านกฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการกำกับดูแล อบต. มีมากจนเกินขอบเขต ทำให้ อบต. ขาดอิสระในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย และภารกิจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยประมาณ มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้านจำแนกตามเพศ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้านจำแนกตามอายุ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้านจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 4 ด้านจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยเรียงลำดับจากความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ด้านภารกิจ ได้แก่ นโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรคำนึงถึงขนาดและจำนวนบุคลากร หรือปัจจัยในการบริหารองค์กรที่แตกต่างกัน การถ่ายโอนภารกิจมีมากเกินไป ทำให้การพัฒนาเป็นไปด้วยความล่าช้า ควรคำนึงถึงศักยภาพของ อบต.แต่ละแห่ง เนื่องจากภารกิจหลายอย่างที่ต้องอาศัยอำนาจของฝ่ายปกครอง ควรมีการประสานงานกันอย่างชัดเจนเนื่องจากการประสานงานข้ามสังกัดข้ามหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติภารกิจ

ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณสู่ อบต. ยังน้อยมาก ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนา การเบิกจ่ายงบประมาณมีความล่าช้า ควรมีการลดระเบียบขั้นตอนลงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันเวลา มีการดึงงบประมาณไปใช้ในทางที่ไม่จำเป็น อาจทำให้เกิดการทุจริตได้ง่าย ควรให้อำนาจ อบต.ในการจัดเก็บภาษีในท้องถิ่นทุกอย่างได้เอง

ด้านบุคลากร ได้แก่ บุคลากรในท้องถิ่นมีน้อย ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า เพราะต้องทำหลายอย่างพร้อมกันควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอกับภารกิจบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรมีการฝึกอบรมให้บุคลากร ในหลาย ๆ ด้าน บุคลากรมีข้อจำกัดในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่

ด้านกฎหมาย ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้เรื่องกฎหมายกฎระเบียบและอำนาจหน้าที่ของตนเอง จนทำให้การทำงานเกิดการผิดพลาดซ้ำซาก ควรมีการอบรมด้านกฎหมายให้แก่บุคลากร มีกฎระเบียบกำหนดไว้มากเกินไปทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติภารกิจ ควรมีการแก้ไขกฎระเบียบเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมากมายภารกิจบางอย่างที่กฎระเบียบไม่ชัดเจนจึงต้องชะลอการดำเนินงาน ทำให้การทำงานเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนไม่คล่องตัว

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายผลได้ว่า ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 48 - 57 ปี ระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 8 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเฉลี่ยเดือนโดย 5,000 - 10,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านภารกิจ ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลังและงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านกฎหมาย พบว่า

1. ด้านภารกิจ พบว่า ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ส่วนราชการจัดทำประชาคมในชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการน้อย มีการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. อย่างต่อเนื่อง บุคลากรไม่ค่อยทราบเนื่องจากขาดการติดต่อประสานงานกัน ขาดความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจ ในด้านภารกิจนี้ สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ



ประจำประเทศไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการกระจายอำนาจ ด้านการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ความพยายามถ่ายโอนและจัดจำแนกประเภทของภารกิจหน้าที่ หากพิจารณาถึงการดำเนินการในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาแล้ว จะเห็นได้ว่ากระบวนการดังกล่าวต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญหลายประการ ที่สำคัญพอสรุปให้เห็นได้ดังนี้คือ

ประการแรก การขาดการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยราชการ กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยราชการที่ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะทำงานโดยไม่ประสานงานกัน จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประการที่สอง ความซ้ำซ้อนในการแบ่งหน้าที่ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะในพื้นที่ กล่าวคือ ความซ้ำซ้อนของภารกิจระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่เดียวกัน ส่งผลต่อความรับผิดชอบ และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การกำหนดหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดขนาดและประเภทของภารกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการระหว่างท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ หากมีการกำหนดภารกิจหน้าที่ดำเนินการแล้วเสร็จก็จะส่งผลให้เกิดการบูรณาการแผนงานในระดับต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และลดปัญหาความซ้ำซ้อนลงไปได้

ประการที่สาม หน่วยงานราชการที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะเดิมพยายามสร้างงานใหม่ให้ตนเอง กล่าวคือ ในปัจจุบันหน่วยงานราชการหลายแห่งได้ปรับตนเองไปทำหน้าที่สร้างงานขึ้นมาเพิ่มเติม และมอบนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับไปดำเนินงาน ทั้งที่ภารกิจหน้าที่เดิมนั้นยังไม่สามารถดำเนินการได้ครบถ้วน เป็นผลให้การประเมินการดำเนินงานถ่ายโอนภารกิจของท้องถิ่นอยู่ในระดับความก้าวหน้าไม่มากนัก

ประการที่สี่ การทับซ้อนของภารกิจหน้าที่ระหว่างหน่วยราชการ คือการให้บริการสาธารณะของส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น มีการทับซ้อนหน้าที่และงบประมาณอยู่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้บริการ อีกทั้งยังทำให้เกิดความสับสนของผู้รับบริการ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 การจัดทำประชาคมในชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ ซึ่งหมายถึงโครงการแต่ละโครงการประชาชนมีส่วนร่วมในการประชาคมและมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนน้อย ส่วนราชการขาดการประชาสัมพันธ์

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีการติดต่อประสานงานกันต่างคนต่างทำงาน ซึ่งปัญหาทั้งหมดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีริคสัน อังคุชวาล ที่ได้ศึกษา การนำนโยบายไปปฏิบัติ เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค ที่สำคัญในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติที่เกิด จากการขาดการประสานงาน ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน หรือองค์การภาคเอกชน ในประเทศไทยนั้นเป็นประเด็นปัญหาการบูรณาการในการปฏิบัติ เพราะหน่วยราชการมักจะหวงแหนภารกิจ ดีกรอบไม่ยอมให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจของตนเอง ในบางครั้ง

จะพบว่าหน่วยงานงานที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต้องจัดทำภารกิจด้วยตนเอง จนแล้วเสร็จ ไม่ยอมพึ่งพา อาศัย เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ข้ามหน่วยงาน ทั้งที่มีเป้าประสงค์เพื่อสร้างความผาสุกให้กับประชาชนเช่นเดียวกัน

2. ด้านการกระจายอำนาจ การเงินการคลัง และงบประมาณ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมาก เพราะต้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างเพียงพอ แต่ระเบียบหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความคล่องตัว และความชัดเจน ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณให้แก่ อบต. ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการส่วนราชการพิจารณาจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้เกิดปัญหาการบริหารงานต้องติดขัดไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยรัตน์ ทรงคะรัจฉิรรุ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่แก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้การบริหารงานไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ ศูนย์ส่งเสริมและประสานงานการวิจัยเพื่อการปกครองตนเองของท้องถิ่น รายงานผลการวิจัย เรื่อง การกระจายอำนาจ : ช่องทางสำคัญของการปฏิรูปประเทศด้านการกระจายอำนาจและการส่งเสริมการปกครองตนเองของท้องถิ่น พบว่า ที่ผ่านมาประเทศไทยได้ผลักดันการกระจายอำนาจและการปกครองตนเองของท้องถิ่นในเชิงนโยบาย กล่าวคือ มีการดำเนินการผลักดันให้มีการออกกฎหมายมาพอสมควรแล้ว อาทิ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2550 พ.ร.บ. เทศบาล (2496) รวมทั้งกฎหมายที่แก้ไขเพิ่มเติม 11 ฉบับ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 6 ฉบับ พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 4 ฉบับ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2549 แต่การขับเคลื่อนเพียงการออกกฎหมายนั้น ยังไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการกระจายอำนาจที่แท้จริงได้ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนด้วยกระบวนการและปฏิบัติการต่าง ๆ อีกมาก ซึ่งงานวิจัยด้านกำรกระจายอำนาจฯ ของ สกว.ชี้ให้เห็นว่าหัวใจของการกระจายอำนาจและการปกครองตนเองของท้องถิ่นอย่างแท้จริง อยู่ที่การกระจายอำนาจทางการคลังและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของไทยในห้วงเวลาที่ผ่านมา ยังไม่มีการกระจายอำนาจทางการคลังอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เงินอุดหนุนที่ อปท.ได้จากรัฐบาลนั้นเป็นเงินที่ถูกกำหนดวัตถุประสงค์ให้ใช้ตามนโยบายของรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ ทั้งยังมีระบบติดตามตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และกฎระเบียบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ควบคุมการใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้แล้ว ปัญหาทางด้านการคลังของ อปท. นอกจากถูกกีดกั้นจากระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว รายได้ที่ อปท.จัดเก็บเองเมื่อเปรียบเทียบกับเงินที่รับอุดหนุนจากรัฐบาลค่อนข้างต่ำ เพราะไม่มีประเภทภาษีของท้องถิ่นที่เป็นรายได้หลัก เพื่อจะปรับโครงสร้างทางการคลังให้เงินอุดหนุนของภาครัฐที่กำหนดวัตถุประสงค์ลดลงได้ จึงทำให้ อปท.ไม่สามารถจะใช้เงินงบประมาณที่ได้มาในการริเริ่ม

โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ เมื่อพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อที่ 12 ระเบียบหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความคล่องตัว และความชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยนันท์ ทรงคะรัจฉิรรุ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสีแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้การบริหารงานไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ศรีจันทร์เวียง ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ด้านของงบประมาณ ในด้านค่าจ้าง เงินเดือน รายได้ของท้องถิ่น ยังขาดงบประมาณหรือจัดเก็บงบประมาณได้น้อยจึงทำให้การโอนถ่ายภารกิจลงไปสู่องค์กรปกครองส่วนตำบลนั้นเป็นเรื่องที่ยากลำบาก ดังนั้น รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณในการบริหารให้้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเพียงพอ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 13 บุคลากรของ อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของ อบต. ขาดการศึกษาอบรมเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภุช ชำนาญเวช ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ในมุมมองของบุคลากร พบว่า บุคลากรท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน โดยยึดระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ภายในเวลาที่กำหนด

3. ด้านบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นต้องทำงานหลายอย่างไปพร้อมกัน บุคลากรที่ถ่ายโอนมา มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่ อบต. บุคลากรไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรม ทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องรวมทั้งพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการกระจายอำนาจ พบว่า อัตรากำลังของท้องถิ่นจำนวนบุคลากรมีอยู่อย่างจำกัดกล่าวได้ว่า เมื่อจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมการให้บริการเพื่อรองรับประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของท้องถิ่น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดทำบริการสาธารณะ เมื่อพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 15 อบต. ชาตบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจที่ถ่ายโอน พบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรมทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องรวมทั้งพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไปรยาฯ เรื่องเจริญ ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า สมาชิกมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงจะเข้าดำรงตำแหน่ง ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เป็นผู้หรือการอบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้จัด จึงทำให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี มีความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยพันธ์ ทรงคะรัจฉิร รุ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่แก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 17 บุคลากรที่ถ่ายโอนมา มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่ อบต. ซึ่งสอดคล้องกับงานค้นคว้าอิสระของ ชำนาญ จันทร์เรือง เรื่องการกระจายอำนาจไทยก้าวหน้าหรือถอยหลัง : ศึกษากรณีเชียงใหม่มหานคร พบว่า ความต้องการบุคลากรของท้องถิ่นกับข้าราชการที่จะโอนไม่ตรงกัน เนื่องจากในข้อเท็จจริงหากพิจารณาในเชิงคณิตศาสตร์ คือ ปริมาณ สามารถทำได้ แต่ในเชิงการบริหารและการจัดการล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เพราะผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจที่จะรับโอน ทำให้การกระจายอำนาจคืบหน้าไปไม่ได้

4. ด้านกฎหมาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการกำกับดูแล อบต. มีมากจนเกินขอบเขต ทำให้ อบต. ชาตอิสระในการบริหารท้องถิ่น การบริหารงานส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินงานได้อย่างอิสระ ภายใต้มาตรฐาน และกฎระเบียบที่ถูกต้อง ภายใต้การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจส่วนมากเกิดจากการติดขัดด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องทำ และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ภารกิจเหล่านี้โดยมากไม่สามารถดำเนินการโดยอิสระ เนื่องจากทำให้บริการสาธารณะในงานหลายประเภทจะต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ พ.ร.บ.ผังเมือง พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ร.บ.สาธารณสุข โภค เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ฉันทน์นันทน์ ทรงคะรัจฉิรรุ่ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสีแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านกฎหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีระเบียบขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณค่อนข้างมากทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานเมื่อพิจารณาแบบสอบถามเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 26 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการกำกับดูแล อปท. มีมากจนเกินขอบเขต ทำให้ อปท. ขาดอิสระในการบริหาร ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะแตกต่างกันเป็นอย่างมากจึงก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่กฎหมายกำหนด จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับขนาดของ อปท. อันจะทำให้ อปท. มีความคล่องตัวในการบริหารงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการกระจายอำนาจ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่สืบเนื่องมาจากกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้บัญญัติ กระบวนการกำกับดูแลโดยรัฐไว้ชัดเจน แต่ในสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น การกำกับดูแลยัง เป็นการกำกับดูแลตามระเบียบย่อยที่กำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือ ปฏิบัติซึ่งมีจำนวนมาก บางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อย ล้าสมัย และก่อให้เกิดความยุ่งยาก ซับซ้อนในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง แก้ไขหรือยกเลิกข้อกฎหมาย ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ การกำกับดูแลที่ดำเนินตามกฎหมายที่กำหนดขึ้นนั้น จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการบัญญัติที่ราชการส่วนกลางมีบทบาทนำโดยมิได้เปิด โอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วม จึงมีผลให้เกิดมี การดำเนินการได้ล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ตามบริบทต่าง ๆ และ ไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นด้วย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 27 องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย และภารกิจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎหมายบุคลากรไม่ได้การศึกษาอบรมระเบียบ ขั้นตอน แนะนำข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความผิดพลาดซ้ำซาก สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำรายงานการศึกษาเรื่อง โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย พบว่า รายงานการประเมินผลด้านการบริหารจัดการของ อปท. คือพิจารณาว่า อปท.สามารถปฏิบัติงานตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ หรือการตราเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อรองรับการการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองมากน้อยเพียงใด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในการตราข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติ พบว่าการดำเนินการของ อปท. ในด้านนี้เกิดขึ้นอย่างจำกัด และมี อปท.ส่วนน้อยเท่านั้นที่มีการปรับตัวในด้านกฎหมายดังกล่าว ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากพบว่า อปท. แทบจะไม่มี การตราข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการปัญหาในพื้นที่แต่อย่างใด ตลอดระยะเวลา 16 ปีที่ผ่านมา ข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติที่มีการตราขึ้น (ไม่นับรวมข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี) โดยเฉลี่ยมีจำนวน 2.16 เรื่องต่อ อปท. เท่านั้น อีกทั้ง อปท.ส่วนใหญ่ไม่ได้

สนใจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่หรือมุ่งบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของมากเท่าที่ควร และ อปท.ส่วนใหญ่มีได้ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายแม่บทฉบับต่าง ๆ เข้มข้นมากขึ้น และมีลักษณะเชิงตั้งรับ กล่าวคือ 1) เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย อปท. ไม่ประสงค์ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายเอง แต่ต้องการให้ส่วนราชการผู้ถือกฎหมายเข้ามาเป็นผู้แก้ไขหรือไกล่เกลี่ยปัญหา 2) เจ้าหน้าที่ อปท. ส่วนใหญ่ไม่มั่นใจว่าหน่วยงานของตนมีอำนาจในการตราข้อบัญญัติหรืออำนาจในการดำเนินการทางกฎหมายมากนักน้อยเพียงใด จึงทำให้เกิดความไม่แน่ใจที่จะตรา หรือบังคับใช้ข้อกฎหมายตามมา

5.2.2 เปรียบเทียบสมมติฐานปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อภิปรายได้ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากรหรือแม้แต่การเลือกตั้งตัวแทนเพื่อเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งไว้แล้ว ดังนั้นไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงหากมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก็สามารถที่จะได้รับการเลือกหรือสรรหาเข้าไปเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ศรีจันทร์เวียง ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพร้อมในการบริหารบุคคล ไม่แตกต่างกัน เพราะเพศไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันสังคมของการทำงานได้เปิดกว้างในเรื่องเพศ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ต่างก็สามารถปฏิบัติงานได้ในตำแหน่งเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุเป็นปัญหาสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะของแต่ละบุคคล ที่สำคัญคือ ความรู้ด้านกฎหมาย ข้อบัญญัติ อำนาจหน้าที่ของตน จะสังเกตได้ว่า บุคลากรที่มี

อายุน้อยจะมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุมากเนื่องจากคิดว่าการศึกษำจำกัดที่อายุ เมื่อพิจารณารายด้านด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ด้านกฎหมาย แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ อายุ 18 - 30 ปี กับ 51 - 60 ปี, อายุ 31 - 40 ปี กับ 51 - 60 ปี และ อายุ 41 - 50 ปี กับ 51 - 60 ปี สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุมากส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการบังคับใช้กฎหมายมีน้อย และไม่พยายามเรียนรู้เท่าที่ควร โดยมองว่างานเกี่ยวกับกฎหมายเป็นเรื่องของนิติกร ที่ต้องดูแลรับผิดชอบ

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีทัศนคติวิสัยทัศน์ในการทำงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ด้านภารกิจ แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับระดับอนุปริญญา(หรือเทียบเท่า) สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรีร้อยละ 37.27 แสดงว่าอย่างน้อยบุคลากรเหล่านี้มีระดับการศึกษามากพอที่จะบริหารงานใน อปท. และมีผลต่อทิศทางการทำงานของ อปท.ด้วย

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทางการเมือง ได้รับเลือกให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เป็นสมัยแรกหรือไม่เกิน 2 สมัยทำให้ความคุ้นเคยกับการทำงานหรือการนำประสบการณ์มาใช้ในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ด้านภารกิจ แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 4 ปี กับ กลุ่ม 4 - 8 ปี และกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 4 ปี กับกลุ่ม 8 ปีขึ้นไป ไม่สอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยของ (คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557, หน้า 23) พบว่า ข้าราชการทางการเมืองส่วนใหญ่ได้รับความไว้วางใจในการรับเลือกเข้ามาทำงานอย่างน้อย 1 สมัยและสูงสุดถึง 4 สมัย เมื่อดูภูมิหลังอาชีพของบุคลากรเหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นนักธุรกิจตามด้วยนักการเมือง เกษตรกร และอดีตข้าราชการ ประสบการณ์ของบุคคลเหล่านี้ย่อมมีผลต่อทิศทางการทำงานของ อปท.

จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยประมาณแตกต่างกัน มีปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเป็นธรรมสอดคล้องกับงานที่ทำ มีความมั่นคง เป็นที่ยอมรับของสังคม มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริศรา จุลวงศา ศิลป์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานองค์กรของรัฐ พบว่า ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความพึงพอใจอันดับสูงสุดได้แก่ ด้านค่าจ้างและเงินเดือน รองลงมาคือ ด้านค่าจ้าง และด้านประโยชน์เกื้อกูลตามลำดับ ด้านปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของคุณค่า การได้รับการยอมรับนับถือ เปรียบเทียบความพึงพอใจพบว่าไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัญหาอย่างมากในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลดังวัตถุประสงค์ของรัฐบาลที่ต้อง กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ จากการที่การบริหารราชการแผ่นดินของไทยถูกแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นโครงสร้าง การบริหารและปกครองในรูปแบบนี้ได้เกิดปัญหาขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารราชการแผ่นดินของ ไทยนั้น ได้เน้นไปที่การรวมศูนย์มากกว่าการกระจายอำนาจ เนื่องจากต้องการรักษาความมั่นคงของชาติ จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมายในระดับท้องถิ่นนั้นไม่สามารถแก้ไขได้อย่างเบ็ดเสร็จ ภายในท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากลักษณะการบริหารราชการไทยดังกล่าวจึงพอที่จะสรุปปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ด้านการกิจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุม ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ในกรณีนี้ ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเพิ่มมากขึ้นหากผู้รับผิดชอบในนโยบายขาดความสามารถที่จะทำการวัดผลหรือควบคุมผลงานของหน่วยปฏิบัติ ปัญหาทางด้านการควบคุมมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเงื่อนไข หลายประการซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสร้างความสามารถในการควบคุมหรือการวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานที่จะสามารถสนองตอบต่อความต้องการของนโยบายได้ และในขณะเดียวกันก็มีผลโดยตรงต่อปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วย อาทิ ความสามารถของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบายว่าจะสามารถแปลงนโยบาย ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของนโยบาย กิจกรรมของนโยบาย แผนงาน หรือโครงการนั้นมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพียงใด และ



การกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงาน แผนงาน หรือโครงการนั้น ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นที่ ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดสรรให้ล่าช้า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอก็จะสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้ เพราะเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของ รัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาหนี้เป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ โดยให้อำนาจ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจาก รัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่าง รอบคอบ

ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เมื่อภารกิจเพิ่มมากขึ้นรัฐบาลควรจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ และให้ความสำคัญกับการอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติ และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ รวมทั้งความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ โดยกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ควรเป็นเจ้าภาพหลักในจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร เพราะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจที่จะรับโอน ซึ่งทำให้การกระจายอำนาจสืบหน้าไปได้

ด้านกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ก็จะกลายสภาพเป็น รัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขต ที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครอง ท้องถิ่นระดับใด จึงจะเหมาะสมหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะดำเนินการ ปกครองตนเอง มีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือ

ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และ เพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการทำวิจัยต่อเนื่องในครั้งต่อไป ดังนี้

1) การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นครั้งต่อไปควรทำการศึกษามุมมองของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างหรือความสอดคล้องกัน กับปัญหาที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้

2) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจ เพื่อเปรียบเทียบปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจแต่ละแห่งว่ามีความแตกต่างกันหรือสอดคล้องกันด้านใด

3) ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท พวงงาม. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 5, แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2540). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์.
- ติเรก ปัทมสิริวัฒน์, กอบกุล ราชะนาคร. (2553). นโยบายการคลังสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : แปลน พรินต์ติ้ง.
- นิภา เมธธาวิชัย. (2536). สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- แนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น. ในวิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ ( William V. Holloway, 1951, 101-103), วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson, 1953, 574), โจน เจ. คลาร์ก (John J. Clarke 1957, 87-89), แฮร์ริส จี. มอนตากู (Haris G. Montagu, 1984 : 574), ประทาน คงฤทธิศึกษากร. เบญจมาศ ทมจันผา. (2555).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปดิษฐ์ คำดี. (2558). การเมืองและการปกครองท้องถิ่นไทย. (ม.ป.ท.).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ลิขิต ธีรเวคิน. (2548). การเมืองการปกครองของไทย. ฉบับพิมพ์ครั้งที่. แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2540). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กราฟิควอร์แมท.
- \_\_\_\_\_. (2552). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริก หวานราฟฟิค จำกัด.
- สงศรี ชมภูวงศ์. (2540). สถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครศรีธรรมราช : ฝ่ายเอกสารและตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช. 2540.
- สมนึก ภัททิยธนี และคณะ. (2544). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ประสานการ พิมพ์.

สุรพล พรหมกุล. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.  
 อุทัย หิรัญโต. (2523) การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

## 2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

- จรูญ ศรีสุกใส. (2547). “แนวทางการสร้างควมมีอิสระในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไทย”. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มหาบัณฑิต
- ชำนาญ จันทร์เรือง. (2555). การกระจายอำนาจไทยก้าวหน้าหรือถอยหลัง : ศึกษากรณีเชียงใหม่ มหานคร
- ธนภุช ชำนาญเวช. (2556). “การปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ในมุมมองของบุคลากร”. สารนิพนธ์ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธนารัตน์ จันทร์เทพ. (2551). “บทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นในมุมมองของสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารผู้นำท้องถิ่น และผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่”. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ธันยนันท์ ทรงคะรัจฉิร (2551). “ปัญหาการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสีแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ปิยวรรณ ศรีธร. (2556). “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูท่าน อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น ในมุมมองของประชาชน”. สารนิพนธ์ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ไพบรยา เรืองเจริญ. (2556). “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ”. สารนิพนธ์ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมชาย เกตุใหม่ (2552). “แนวความคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ โครงการพระราชดำริ ฝนหลวงกับงานด้านกิจการพลเรือนของกองทัพอากาศ”. ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเชาวน์ บำรุงชัย (2550). “ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใหญ่บ้าน และพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาสตราศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- อภิชาติ ศรีจันทร์เวียง. (2554). “ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู”. สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อริศรา จุลวงศาศิลป์. (2555). “ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานองค์กรของรัฐ”. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

### 3) บทความเอกสารการประชุมทางวิชาการ

- ธีรพัฒน์ อังศุवाल. (2555). ปัญหาของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติในประเทศไทย. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะนุช เงินคล้าย. (2550). ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ : นโยบายสาธารณะ. เอกสารหมายเลข 161 กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย. (2554). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่นไทย 2554. โครงการวิจัยกรมอนามัย.

### 4) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

- คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2557). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์. โครงการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลการกระจายอำนาจของไทย. เสนอต่อสำนักปลัดนายกรัฐมนตรี. (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามสัญญาเลขที่ 36/2556 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2556).
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. (2556). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการกระจายอำนาจ. สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. ชั้น 12 ตึกสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร 10200.



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



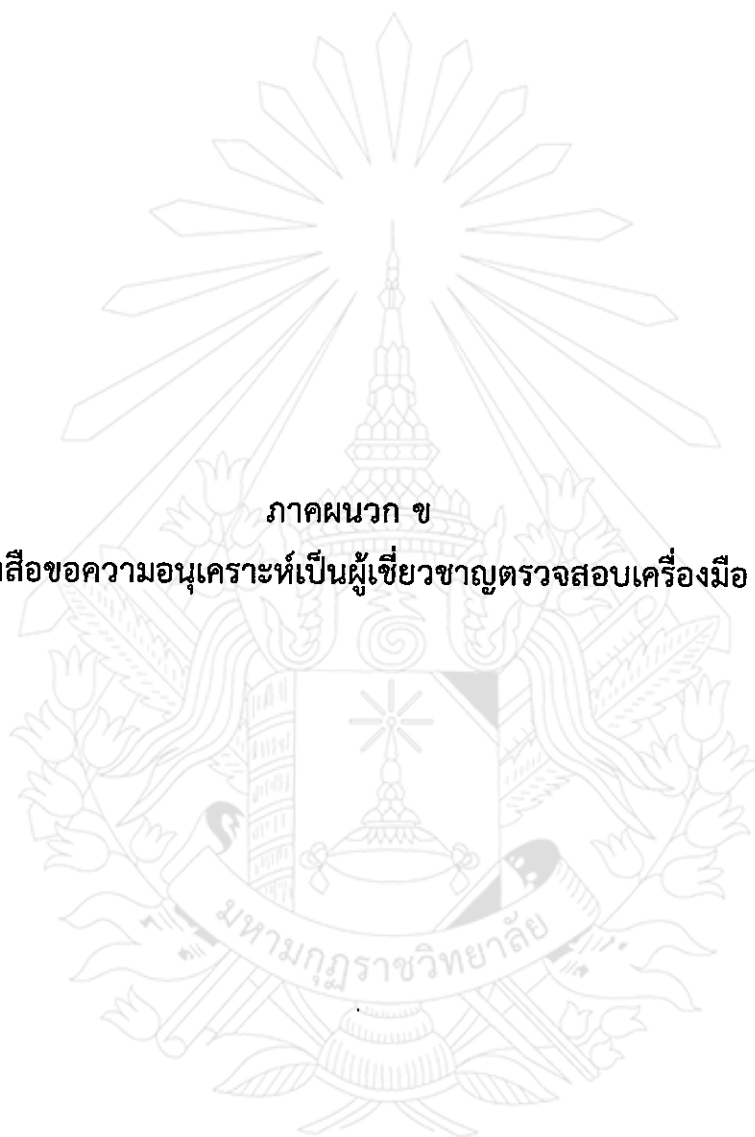
ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร. ปดิษฐ์ คำดี  
การศึกษา Ph.D (Political Science)  
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
2. ร้อยตำรวจเอก ดร. สุบัน โยทุม  
การศึกษา Ph.D (A.I. & A.S.)  
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษ  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
3. พันโท วัชรินทร์ ช่างซิด  
การศึกษา ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
ตำแหน่งปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ สังกัดมณฑลทหารบกที่ 28  
จังหวัดทหารบกเลย  
อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
4. นางสาววดี ส่องเสนา  
การศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต/สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น  
ตำแหน่งปัจจุบัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
ตำบลศรีสุขสำราญ อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น
5. นางสาวกานณี ลีกระจ่าง  
การศึกษา นิติศาสตรมหาบัณฑิต  
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยพนักงานไต่สวนปฏิบัติการ สายงานปราบปรามการทุจริต  
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจังหวัดเลย  
อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖  
 ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๓)/๐๑๖ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙  
 เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ปดิษฐ คำดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภิศ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำ  
 สารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น DECENTRALIZATION  
 POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL GOVERNMENTS ORGANIZATION OF PERSONNEL  
 IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN  
 PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ  
 มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย  
 ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมหาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศร ๒๐๑๖(๒.๓)/ว๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ร้อยตำรวจเอก ดร.สุบัน โยทุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภิก้า นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น DECENTRALIZATION  
POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL GOVERNMENTS ORGANIZATION OF PERSONNEL  
IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN  
PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ  
มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย  
ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๒๐๑๖(๒.๓)/๖๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร พันโท วัชรินทร์ ชวงชิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภิก้า นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น DECENTRALIZATION  
POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL GOVERNMENTS ORGANIZATION OF PERSONNEL  
IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN  
PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ  
มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย  
ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศษ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางสุภาวดี ส่องเสนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภิก้า นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น DECENTRALIZATION  
POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL GOVERNMENTS ORGANIZATION OF PERSONNEL  
IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN  
PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ  
มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย  
ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๕๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นางงามณี ลีกระจ่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภิก้า นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำ  
สารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น DECENTRALIZATION  
POLICY COMPLIANCE ISSUES TO LOCAL GOVERNMENTS ORGANIZATION OF PERSONNEL  
IN SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, UBOLRAT DISTRICT, KHONKAEN  
PROVINCE” ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะบัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ  
มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย  
ดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมหาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)

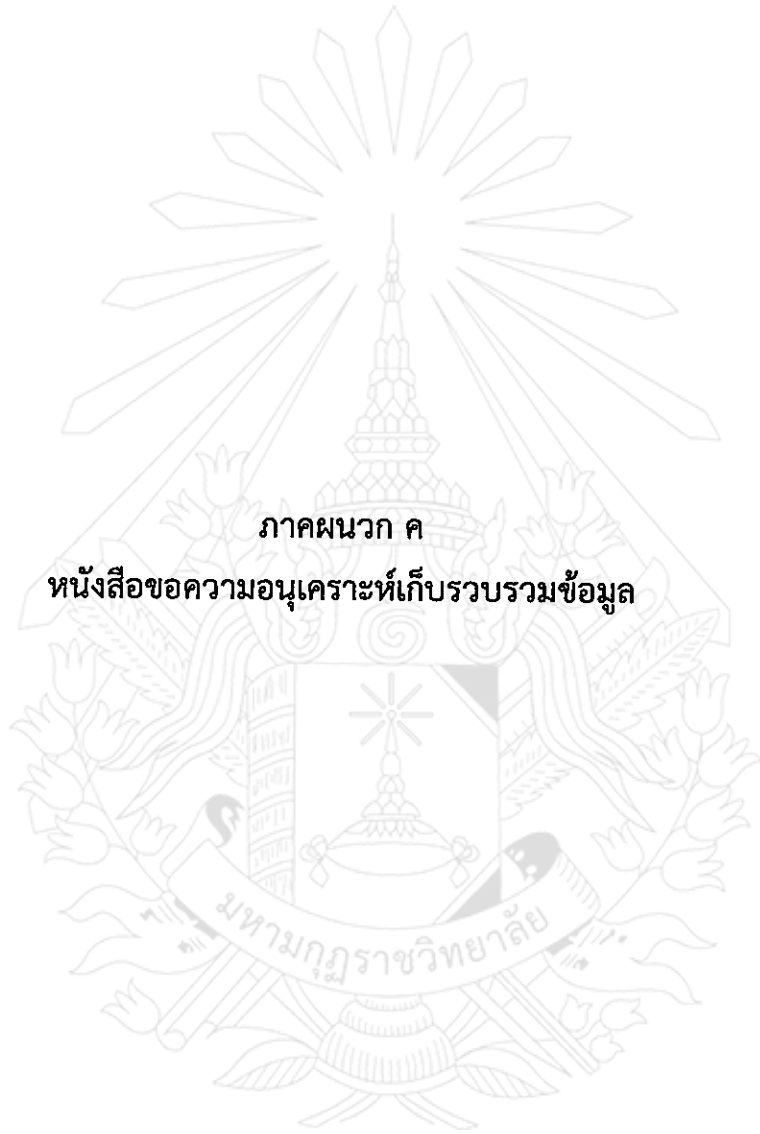
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖



ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๓)/๑๒๓



เทศบาลตำบลกุดตุ้ม
วันที่ ๘/๖
วันที่ 16 ส.ย. 2559
เวลา น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๕๖๐๐๐

๑ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out  
เจริญพร นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลกุดตุ้ม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 3๐ ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภิก้า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ หน่วยงานของท่าน ดังนั้นเพื่อการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้  
เรียน ปลัดเทศบาล/นายกฯ

เพื่อโปรดทราบ

- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ขอรวบรวมข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูล  
ในกรณี Try-out ดังกล่าว  
16 ส.ย. 2559

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)  
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

สำเนาถูกต้อง

22 ส.ย. 2559

- เพื่อโปรดทราบ/แจ้ง  
ในนามของมหาวิทยาลัย  
บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
โทร ๐-๕๖๘๑-๕๖๑๖  
โทรสาร ๐-๕๖๘๓๐-๖๘๖



สำนักปลัด



อน.ศรียุทธสาร  
รับเลขที่ 1070  
วันที่ 14 ส.ย. 2559  
วท. 07.07.1

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๑๒๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๖ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เจริญพร นายคณบดีมหาวิทยาลัยศรีล้านช้าง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 47 ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภิก้า นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นายจิระศักดิ์ สุภิก้า ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร-

(พระครูปริยัติสาทร,ดร.)  
รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖  
โทรสาร ๐-๔๒๘๑-๐๖๘๖

*(Handwritten signatures and stamps)*  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ  
- ทอป  
- 16 บุคลากร  
- 16 คน ส.ย. 14  
620/11/2559  
ท.ร.๐๖๖/๒๐๖/๒๕๕๙  
ด.๒๗/๒๕๕๙  
- นายสุพจน์ รอดรวม/นายก อบจ.เลย  
11๐๙/๒๕๕๙  
นายสุพจน์ รอดรวม  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ

(นายพิชิต สุรพล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุขสำราญ



- สำนักงานปลัด
- ส่วนการคลัง
- ส่วน โอบฮา
- ส่วนการศึกษา

ที่ ศบ ๐๐๑๒ (๒.๓)/๒๕๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคาง  
 เลขที่ 1049  
 วันที่ 21 มิ.ย. 2559  
 เวลา 10.16 น.  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
 อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
 เจริญพร นายศุภศักดิ์ ตานวิฑูรย์ สำนักวิชาศึกษาศาสตร์  
 สิ่งที่มาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด

ด้วย นายจิระศักดิ์ สุภักดิ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นายจิระศักดิ์ สุภักดิ์ ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

มีที่ม นายศุภศักดิ์ ตานวิฑูรย์  
 นายวิชาญ วัฒนวิฑูรย์  
 นายวิชาญ วัฒนวิฑูรย์  
 นายวิชาญ วัฒนวิฑูรย์

ขอเจริญพร  
  
 (พระครูปรีดีสาทร,ดร.)  
 รองอธิการบดี

(นายมานะ จิตตะเชต)  
 หัวหน้าฝ่ายนักปลัด  
 ๒๒ มิ.ย. ๕๙

นางสาวกมลทิพย์ วัฒนวิฑูรย์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นายอดิศักดิ์ แก่นโงง  
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
 ๒๒ มิ.ย. ๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
 โทร ๐-๔๒๘๓-๔๖๑๖  
 โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

นายนิธิร ชาญวิรัตน์  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จำليبเอก  
 (อดิศักดิ์ เล่ห์กัน)  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคาง



ภาคผนวก ง  
แบบสอบถาม

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

.....

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับ จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน และตรงกับความเป็นจริง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น เพื่อรับทราบปัญหาและข้อเสนอแนะใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติตามนโยบาย กระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

จิระศักดิ์ สุภีคำ

นักศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

### ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

#### 2. อายุ

( ) 18 - 30 ปี

( ) 31 - 40 ปี

( ) 41 - 50 ปี

( ) 51 - 60 ปี

( ) 61 ปี ขึ้นไป

#### 3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย

( ) อนุปริญญา (หรือเทียบเท่า)

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 4. ประสบการณ์การทำงาน

( ) ต่ำกว่า 4 ปี

( ) 4 - 8 ปี

( ) 8 ปีขึ้นไป

#### 5. รายได้ต่อเดือนโดยประมาณ

( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท

( ) 5,000 - 10,000 บาท

( ) 10,001 - 20,000 บาท

( ) 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภอบุณฑลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่เห็นว่าเป็นปัญหาในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพียงข้อละ 1 ช่อง

ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
<b>ด้านภารกิจ</b>					
1. ส่วนราชการมีการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่อบต. อย่างต่อเนื่อง บุคลากรทราบ มาโดยตลอด					
2. อบต. มีความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3. ส่วนราชการมีการกำหนดแผนในการถ่ายโอนงานให้ อบต. ทราบ โดยตลอด					
4. ส่วนราชการมักมีการถ่ายโอนงานที่ไม่มีคุณภาพให้แก่ อบต. โดยหน่วยงานที่โอนถ่าย กำหนดสเปกวิธีการเบ็ดเสร็จ ช้า ไม่สอดคล้องกับท้องถิ่น					
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีการติดต่อประสานงานกันต่างคนต่างทำ					
6. มีการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน					
7. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนร่วมกันกับ อบต. เพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดการทับซ้อนของพื้นที่และภารกิจ					
8. การจัดทำประชาคมในชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ					
<b>ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ</b>					
9. ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณล่าช้า					

ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
10. การจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้ อบต. ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลา					
11. ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ					
12. ระเบียบหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความคล่องตัว และความชัดเจน					
13. บุคลากรของ อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณ					
<b>ด้านบุคลากร</b>					
14. อบต. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น					
15. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจที่ถ่ายโอน					
16. บุคลากรไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่					
17. บุคลากรที่ถ่ายโอนมา มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่ อบต.					
18. มีการรับโอนเพื่อประโยชน์และพัฒนา อบต.					
19. มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน					
20. บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องรวมทั้งพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ					
21. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่พึงได้ไม่จูงใจบุคลากรของอบต.					
22. มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นครั้งคราว					
23. มีรูปแบบการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน					
24. มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง					
25. บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง					



ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็นต่อการตัดสินใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านกฎหมาย					
26. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการกำกับดูแล อปท. มีมากจนเกินขอบเขต ทำให้ อปท. ขาดอิสระในการบริหารท้องถิ่นซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจ					
27. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย และภารกิจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ					
28. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยด้านการเงินการคลังที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างมาก ถือว่าเป็นการเข้าไปควบคุมดูแลเกินขอบเขตอำนาจของกระทรวงมหาดไทย					
29. ยังไม่มีการแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้รายได้ต่าง ๆ ที่จัดเก็บตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง					
30. ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะแตกต่างกันเป็นอย่างมากจึงก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่กฎหมายกำหนด จึงควรมีการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับขนาดของ อปท. อันจะทำให้ อปท. มีความคล่องตัวในการบริหารงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดได้ดียิ่งขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติ  
ตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

1. ด้านภารกิจ

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการกระจายอำนาจงบประมาณ การเงิน การคลัง

.....

.....

.....

.....

3. ด้านบุคลากร

.....

.....

.....

.....

4. ด้านกฎหมาย

.....

.....

.....

.....

5. ความคิดเห็นอื่น ๆ

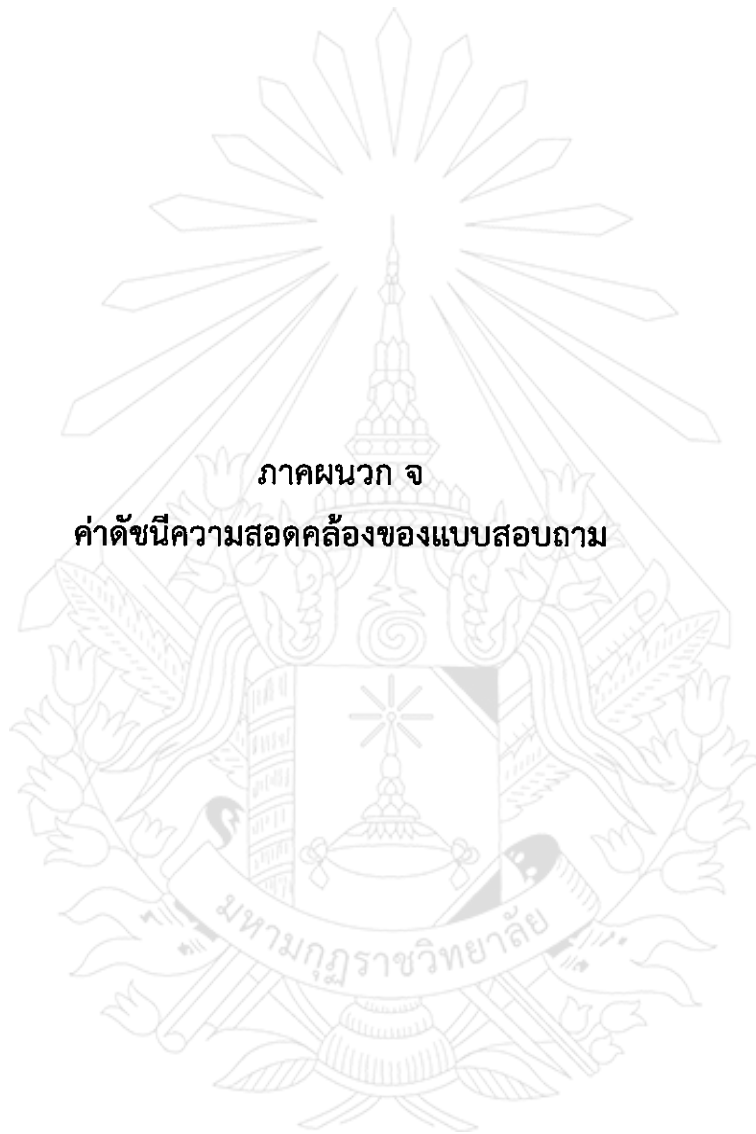
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม  
เรื่อง

ปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขต อำเภออุบลรัตน์  
จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่เห็นว่าเป็นปัญหา  
ในการปฏิบัติตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของบุคลากรองค์การ  
บริหารส่วนตำบล เพียงข้อละ 1 ช่อง

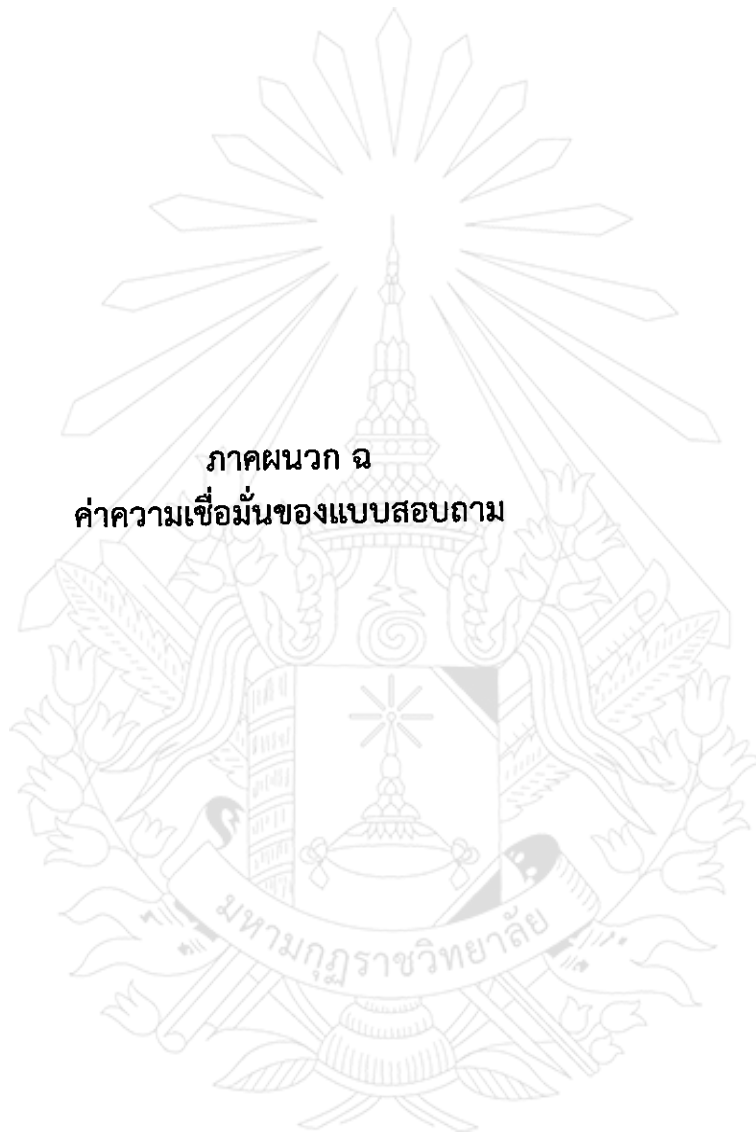
ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านภารกิจ</b>								
1.	ส่วนราชการมีการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. อย่างต่อเนื่อง บุคลากรทราบมาโดยตลอด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อบต. มีความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ส่วนราชการมีการกำหนดแผนในการถ่ายโอนงานให้ อบต. ทราบโดยตลอด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ส่วนราชการมักมีการถ่ายโอนงานที่ไม่มีคุณภาพให้แก่อบต. โดยหน่วยงานที่โอนถ่ายกำหนดสเปกวิธีการเบ็ดเสร็จเข้าไม่สอดคล้องกับท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งไม่มีการติดต่อประสานงานกันต่างคนต่างทำ	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
6.	มีการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของ อบต.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนร่วมกันกับ อบต. เพื่อไม่ให้ปัญหาเกิดการทับซ้อนของพื้นที่และภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	มีการจัดทำประชาคมในชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านการกระจายอำนาจ การเงิน การคลัง และงบประมาณ</b>								
9.	ส่วนราชการพิจารณาจัดสรรงบประมาณล่าช้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	การจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้อบต.ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ส่วนราชการจัดสรรงบประมาณให้แก่ อบต. ไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ระเบียบหลักเกณฑ์ และขั้นตอนในการปฏิบัติเกี่ยวกับ การเบิกจ่ายงบประมาณ ขาดความคล่องตัว และความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	บุคลากรของ อบต. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านบุคลากร</b>								
14.	อบต. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการที่เพิ่มมากขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	อบต. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจที่ถ่ายโอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	บุคลากรไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
17.	บุคลากรที่ถ่ายโอนมา มีคุณสมบัติไม่ตรงตามภารกิจที่ถ่ายโอนให้แก่ อบต.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	มีการรับโอนเพื่อประโยชน์และพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
19.	มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทักษะและความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องรวมทั้งพัฒนาวิชาการด้านอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่พึงได้ไม่จูงใจบุคลากรของ อบต.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	มีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นครั้งคราว	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
23.	มีรูปแบบการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>ด้านกฎหมาย</b>								
26.	ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ในการกำกับดูแล อบต. มีมากจนเกินขอบเขต ทำให้ อบต. ขาดอิสระในการบริหารท้องถิ่น ซึ่งขัดกับหลักการกระจายอำนาจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ เกี่ยวกับกฎหมาย และภารกิจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยด้านการเงินการคลัง ที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดรายละเอียด ขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างมาก ถือว่าเป็นการเข้าไปควบคุมดูแลเกินขอบเขตอำนาจของกระทรวงมหาดไทย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
29.	ยังไม่มี การแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้รายได้ต่าง ๆ ที่จัดเก็บตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ควรมีการแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับขนาดของ อปท. อันจะทำให้ อปท. มีความคล่องตัวในการบริหารงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ฉ  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	100.67	163.678	.325	.894
ข้อ 2	100.83	166.282	.147	.897
ข้อ 3	100.73	162.271	.330	.894
ข้อ 4	100.83	162.489	.342	.893
ข้อ 5	100.97	159.620	.360	.894
ข้อ 6	100.90	161.403	.379	.893
ข้อ 7	100.67	158.782	.472	.891
ข้อ 8	100.33	162.437	.330	.894
ข้อ 9	100.87	157.913	.492	.890
ข้อ 10	100.97	155.757	.577	.889
ข้อ 11	100.60	157.972	.490	.891
ข้อ 12	100.70	158.148	.437	.892
ข้อ 13	100.97	156.447	.485	.891
ข้อ 14	100.27	161.306	.404	.892
ข้อ 15	100.30	154.148	.622	.888
ข้อ 16	100.87	159.706	.515	.890
ข้อ 17	101.17	154.351	.590	.888
ข้อ 18	100.97	161.068	.383	.893
ข้อ 19	100.80	163.614	.328	.893
ข้อ 20	100.97	160.792	.395	.892
ข้อ 21	101.00	164.000	.203	.897
ข้อ 22	101.03	161.757	.439	.892
ข้อ 23	100.80	161.200	.498	.891
ข้อ 24	100.77	161.771	.399	.892
ข้อ 25	100.77	164.254	.292	.894
ข้อ 26	100.47	153.913	.591	.888
ข้อ 27	100.77	158.806	.522	.890
ข้อ 28	100.73	156.202	.618	.888
ข้อ 29	100.57	154.530	.715	.886
ข้อ 30	100.50	155.500	.682	.887

## Reliability Coefficient

N Of Cases = 30      N Of Item = 30      Alpha = 0.895

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : นายจีระศักดิ์ สุภีคำ  
 วัน เดือน ปี เกิด : 15 พฤษภาคม 2516  
 สถานที่เกิด : อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี  
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 283 หมู่ 1 ตำบลหนองหญ้าปล้อง  
 อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130

## การศึกษา

พ.ศ. 2553 : ศาสตราจารย์บัณฑิต รัฐศาสตร์การปกครอง  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
 พ.ศ. 2557 : นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
 พ.ศ. 2557 - ปัจจุบัน : กำลังศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์การปกครอง  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

## ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2533 - 2537 : เจ้าหน้าที่เทคนิคฝ่ายการตลาด  
 บริษัท สยามซานิทารีแวร์ จำกัด  
 พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน : พนักงานประจำห้องยา โรงพยาบาลจิตเวชเลยราชนครินทร์