

แนวหน้าสร้างฐานรากที่มั่นคงแข็งแรงของ ระบบ **๕๐** ประชาธิปไตยของไทย **อบต. ทริก** ของประชาชน

- ★ยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎร
- ★สรรหาว่าจ้าง นายก อบต. มืออาชีพ
- ★มีกรรมการตรวจสอบอิสระป้องกันทุจริต
- ★ราษฎรมีส่วนร่วมกำหนดขับเคลื่อนนโยบาย



ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล

มีนาคม ๒๕๖๘



อบต.ที่รักของประชาชน

แนวหน้าสร้างฐานรากที่มั่นคงแข็งแรง
ของระบอบประชาธิปไตยของไทย

- ★ยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎร
- ★สรรหาว่าจ้าง นายก อบต. มีอาชีพ
- ★มีกรรมการตรวจสอบอิสระป้องกันทุจริต
- ★ราษฎรมีส่วนร่วมกำหนดขับเคลื่อนนโยบาย



ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล

มีนาคม ๒๕๖๘

อบต.ที่รักของประชาชน

แนวหน้าสร้างฐานรากที่มั่นคงแข็งแรง
ของระบอบประชาธิปไตยของไทย

ผู้แต่ง : ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล

ฉบับเรียงพิมพ์ครั้งที่ 1 : 31 มีนาคม พ.ศ.2568

ออกแบบปก : น.ส.พิรญาณ์ ลือประสิทธิ์สกุล

จัดหน้า : ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล

จำนวนหน้า 99 หน้า

ราคา 180 บาท

สำนักพิมพ์

ห้างหุ้นส่วนจำกัดพัฒนาคุณภาพการบริหาร

36 ซอยสุขุมวิท 34 แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กทม.10110

อีเมล : tqmbest.veerapot@gmail.com

โทรศัพท์ : 02-005-3212

URL : <https://www.youtube.com/TotalQualityManagement>

[คำนิยม]

หนังสือ “อบต.ที่รักของประชาชน” เขียนโดย ดร.วีรพจน์ ลือประสิทธิ์สกุล นำเสนอแนวทางการพัฒนาประชาธิปไตยจากฐานรากผ่านการปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดของไทย เป้าหมายหลักคือทำให้ อบต. มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้อยู่ในท้องถิ่น และ สร้างระบอบประชาธิปไตยที่มั่นคงจากล่างขึ้นบน

หนังสือเล่มนี้ได้สรุปสาระสำคัญผ่านภาพปก โดยชูแนวทางหลัก 4 ประการ ได้แก่ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น, การสรรหาว่าจ้างนายก อบต.ที่เป็นมืออาชีพ, การจัดตั้งกรรมการตรวจสอบอิสระเพื่อป้องกันการทุจริตใน อบต., และ การสร้างกระบวนการให้ประชาชนทุกพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ทั้งหมดนี้สะท้อนหัวใจของการปฏิรูป อบต. จากฐานราก เพื่อให้ อบต. กลายเป็นองค์กรที่ประชาชนไว้วางใจและ “รัก” อย่างแท้จริง

โดยเนื้อหาในเล่มแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ดังนี้

1. การออกแบบโครงสร้างองค์กรและกฎหมายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพ อบต.

ส่วนแรกของหนังสือกล่าวถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการให้บริการประชาชนขององค์กรเหล่านี้ โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายหลายประการ ได้แก่:

- แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อบต.: ผู้เขียนเสนอให้ปรับปรุงพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ข้อเสนอรวมถึงการกำหนดโครงสร้างและบทบาทใหม่ที่ชัดเจนระหว่าง สภาอบต. (ฝ่ายนิติบัญญัติท้องถิ่น) กับ นายก อบต.(ฝ่ายบริหารท้องถิ่น) ตลอดจนเพิ่มอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการ

สาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นโดยไม่ต้องพึ่งพาหน่วยงานส่วนกลางมากเกินไป นอกจากนี้ยังเสนอให้มีการปรับจำนวนและคุณสมบัติของ สมาชิก สภาอบต. เพื่อให้มีผู้แทนที่มีความรู้ความสามารถและเป็นตัวแทนเสียงของประชาชนอย่างแท้จริง

- สรรหา นายก อบต. มืออาชีพ: จุดเน้นที่โดดเด่นคือแนวคิดการนำ นายก อบต. (ผู้นำฝ่ายบริหารของอบต.) ที่มีความเป็นมืออาชีพมาบริหารงานโดย “การสรรหาและว่าจ้าง” แทนระบบการเลือกตั้งโดยตรงแบบเดิม ผู้เขียนเห็นว่า การเปิดให้มีการคัดเลือกผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความรู้ความสามารถสูง จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของ อบต. และลดปัญหาผู้บริหารที่ขาดทักษะหรือมุ่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว แนวทางนี้คล้ายกับระบบ “ผู้จัดการเมือง (City Manager)” ที่สภาท้องถิ่นทำหน้าที่สรรหาและกำกับดูแลผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งสามารถถูกถอดถอนได้หากบริหารไม่ได้ตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงาน อบต. มีความต่อเนื่องและมีธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น

- ปรับโครงสร้างภายในให้คล่องตัวและโปร่งใส: มีการเน้นย้ำการออกแบบโครงสร้างองค์กร อบต. ให้กระชับและลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เพื่อให้การตัดสินใจและดำเนินงานรวดเร็วทันต่อความต้องการประชาชน นอกจากนี้ ยังเสนอให้จัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในหรือระบบ “กรรมการตรวจสอบอิสระ” ที่มีความเป็นกลางทำหน้าที่ตรวจสอบการใช้งบประมาณและการดำเนินงานของ อบต. เพื่อป้องกันการทุจริตและเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารงาน อีกทั้งเสริมสร้างกลไกการตรวจสอบจากภาคประชาชน เช่น การเปิดเผยข้อมูลงบประมาณและโครงการต่างๆ ให้ประชาชนรับรู้และร่วมตรวจสอบได้ง่าย

- เพิ่มทรัพยากรและงบประมาณแก่ อบต.: หนังสือชี้ว่า ต่อให้โครงสร้างองค์กรดีเพียงใด หาก อบต. ขาดงบประมาณหรือทรัพยากรในการดำเนินงาน ก็ไม่อาจให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนได้ ผู้เขียนเสนอให้มีการปรับปรุงระบบ

งบประมาณท้องถิ่น โดยเพิ่มสัดส่วนงบประมาณที่ อบต.ได้รับการจัดสรรจากรัฐ รวมถึงให้ อบต.สามารถหารายได้เองมากขึ้น (เช่น ภาษีท้องถิ่นหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ) อย่างเพียงพอต่อภารกิจ นอกจากนี้ควรกระจายบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมายังท้องถิ่น และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ อบต. เพื่อให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการโครงการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สร้างสมดุลอำนาจและกลไกตรวจสอบ: ผู้เขียนเน้นว่าการกระจายอำนาจไปสู่ อบต. ต้องควบคู่กับการมีกลไกตรวจสอบและถ่วงดุลที่เข้มแข็ง ทั้งจาก สภา อบต. ฝ่ายข้าราชการประจำ และภาคประชาชน ในข้อเสนอกฎหมายใหม่ มีการพูดถึงการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ นายก อบต. ให้ชัดเจนและจำกัดขอบเขตไม่ให้รวมศูนย์เกินไป โดย สภา อบต. มีอำนาจตรวจสอบและอภิปรายไม่ไว้วางใจฝ่ายบริหารได้ นอกจากนี้ ระดับจังหวัดหรือหน่วยงานกลาง (เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) ควรเข้ามาสุ่มตรวจสอบการใช้งบประมาณของ อบต.เป็นระยะ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิด

2. ลักษณะของ “อบต.ที่ดี” ที่ควรเป็นและแนวทางเปลี่ยนผ่าน

บทที่สองกล่าวถึงภาพของ “อบต.ที่ดี” หรือ อบต.ในอุดมคติที่ประชาชนต้องการ และวิธีการปรับเปลี่ยนจากสภาพปัจจุบันไปสู่เป้าหมายนั้น แนวคิดหลักคือการนำหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นแกนในการพัฒนา อบต. โดยผู้เขียนได้ระบุ คุณลักษณะสำคัญของ อบต.ที่ดี ไว้หลายด้าน ดังนี้:

- ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance): อบต.ที่ดี ต้องมีการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ลดการใช้อำนาจโดยมิชอบและคอร์รัปชัน อาทิ มีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ, มีกฎระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส, และมีจรรยาบรรณของผู้บริหาร

และเจ้าหน้าที่ที่เข้มงวด

- มุ่งบริการประชาชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต: อบต.ที่พึงประสงค์ จะให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เป็นเป้าหมายสูงสุด การดำเนินโครงการและการจัดบริการสาธารณะต่างๆ จะต้องตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชน (เช่น ระบบสาธารณสุขปโภค, การสาธารณสุขเบื้องต้น, การศึกษา และการส่งเสริมอาชีพ) และดำเนินการอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โดยวัดผลความสำเร็จจากความพึงพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน

- การมีส่วนร่วมของประชาชน: คุณลักษณะสำคัญอีกประการของ “อบต.ที่รักของประชาชน” คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็นผ่านการจัดประชาคมหมู่บ้าน เวทีรับฟังความคิดเห็น การตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนชาวบ้านเข้าร่วม หรือกระบวนการงบประมาณแบบมีส่วนร่วม (Participatory Budgeting) แนวทางนี้จะทำให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อความเป็นไปของชุมชนตนเอง ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ผู้นำท้องถิ่นที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม: อบต.ที่ดี ควรมีผู้นำ (ทั้งฝ่ายสภาและฝ่ายบริหาร) ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจศักยภาพและปัญหาของพื้นที่ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำที่ดีจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนและจูงใจให้ทุกภาคส่วนร่วมมือกันพัฒนา นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ผู้นำหญิงหรือผู้นำจากกลุ่มต่างๆ ในชุมชนมีบทบาท เพื่อความหลากหลายและครอบคลุม ของการพัฒนา

- บุคลากรมืออาชีพและวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นประสิทธิภาพ: อบต.ที่ดี ต้องมีข้าราชการและพนักงานที่มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตน

และมีจิตใจบริการต่อประชาชน ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม ฝึกงาน และระบบคุณธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและผลลัพธ์ เน้นการทำงานเป็นทีมและการประสานงานที่ดีระหว่างฝ่ายต่างๆ ภายใน อบต.

- การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหาร: อบต.ที่ดีจะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในการให้บริการและบริหารจัดการ เช่น ใช้ระบบดิจิทัลในการติดต่อราชการ (e-Government) มีแอปพลิเคชันหรือช่องทางออนไลน์ให้ประชาชนร้องเรียนและติดตามเรื่องต่างๆ ลดขั้นตอนงานเอกสารที่ล่าช้า ตลอดจนใช้ข้อมูลสารสนเทศ (data) มาช่วยวางแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างแม่นยำและตรงจุด

ในส่วนของ “แนวทางเปลี่ยนผ่าน” ไปสู่อบต.ในอุดมคติ ดังกล่าว ผู้เขียนได้เสนอขั้นตอนและกลยุทธ์หลายประการเพื่อยกระดับ อบต.ปัจจุบัน ให้ค่อยๆ เข้าใกล้มาตรฐานที่ต้องการ:

- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอบต.: เริ่มต้นด้วยการที่ อบต. แต่ละแห่งจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือโรดแมปการเปลี่ยนผ่านสู่ “อบต.ที่ดี” กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน ในการพัฒนาองค์กรภายในระยะเวลาที่กำหนด แผนนี้ควรรวมถึงการปรับปรุงระบบงาน การพัฒนาบุคลากร และโครงการริเริ่มต่างๆ ที่จะยกระดับประสิทธิภาพและความโปร่งใส

- พัฒนาศักยภาพและเปลี่ยนทัศนคติบุคลากร: ดำเนินการฝึกอบรมและเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่เจ้าหน้าที่ อบต. และ สมาชิกสภาท้องถิ่น ในเรื่องการบริหารจัดการสมัยใหม่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน และจิตสำนึกด้านธรรมาภิบาล ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เน้นการบริการประชาชนและการทำงานเชิงรุก ลดทัศนคติแบบราชการรวมศูนย์ที่ล้าสมัย

- ระบบพี่เลี้ยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้: ผู้เขียนเสนอให้จัดให้มีระบบ “พี่เลี้ยง”

หรือที่ปรึกษาจากภายนอก (เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารภาครัฐ หรือ นายก อบต. ที่ประสบความสำเร็จ) มาช่วยแนะแนวทางการพัฒนาแก่ อบต. ที่ยังมี จุดอ่อน รวมถึงสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง อบต.ทั่วประเทศ เพื่อ ถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ระหว่างกัน อบต.ที่ก้าวหน้า สามารถเป็น ต้นแบบให้แก่ อบต.อื่นๆ และ ช่วยเหลือกันในการปรับปรุงการทำงาน

- การนำร่องและขยายผล: ในระยะแรกอาจเลือก อบต. บางแห่งที่มีความ พร้อมหรือมีผู้นำเข้มแข็งมาทดลองดำเนินการปฏิรูปต่างๆ เป็นกรณีนำร่อง เมื่อประสบผลสำเร็จแล้วจึงค่อยๆ ขยายผลแนวทางเหล่านั้นไปสู่ อบต.อื่นในพื้นที่ ใกล้เคียงหรือทั่วประเทศต่อไป วิธีนี้จะช่วยให้การเปลี่ยนผ่านเป็นไปอย่างรอบคอบ ไม่รีบร้อน และสามารถปรับแก้ปัญหาอุปสรรคได้ก่อนขยายวงกว้าง

- ส่งเสริมบทบาทภาคีเครือข่ายในพื้นที่: ดึงภาคประชาสังคม องค์กรชุมชน และภาคธุรกิจท้องถิ่นเข้ามาร่วมเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น สร้างเวทีที่กลุ่ม ต่างๆ สามารถเสนอความคิดและร่วมตัดสินใจ เช่น สภาเมือง (Town Hall) หรือ คณะกรรมการพัฒนาตำบลที่มีตัวแทนหลายภาคส่วน มาตรการนี้จะช่วยให้การ ดำเนินนโยบายของ อบต. ได้รับการสนับสนุนและติดตามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างใกล้ชิด เกิดความต่อเนื่องแม้เปลี่ยนตัวบุคลากร เนื่องจากชุมชนมีความรู้สึก ร่วมรับผิดชอบ

3. กลไกส่งเสริม การประเมิน และสร้างแรงจูงใจสำหรับ อบต.

บทสรุปท้ายของหนังสือกล่าวถึงเครื่องมือและกลไกที่จะช่วยกระตุ้นให้ อบต. พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการสนับสนุนภายนอกและแรงจูงใจภายใน โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้:

- ระบบการประเมินผลและติดตามความก้าวหน้า: ผู้เขียนเสนอให้หน่วยงานที่ กำกับดูแล (เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) จัดทำกรอบการประเมิน ประสิทธิภาพของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ เช่น การกำหนดดัชนีชี้วัด (KPIs) ด้านการ

บริหารงาน การเงิน การให้บริการประชาชน และระดับความโปร่งใสของแต่ละ อบต. แล้วดำเนินการตรวจประเมินทุกปีหรือทุกสองปี ผลการประเมินจะถูกใช้ในการวางแผนปรับปรุงจุดอ่อนของ อบต.แต่ละแห่ง รวมถึงแจ้งให้ประชาชนรับทราบ เพื่อสร้างความรับผิดชอบ (accountability) ของผู้บริหาร อบต.

- **รางวัลคุณภาพและการยกย่องชมเชย:** เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวก หนังสือแนะนำให้มีระบบรางวัลเชิดชู อบต.ที่มีผลการดำเนินงานยอดเยี่ยม เช่น “รางวัลคุณภาพแห่งชาติ” สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ รางวัล อบต.ดีเด่นประจำปี ในลักษณะเดียวกับที่ภาคธุรกิจมีรางวัลคุณภาพในการบริหารจัดการ รางวัลเหล่านี้จะอิงจากเกณฑ์มาตรฐานด้านความเป็นเลิศในการบริหารงาน (เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผนยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การจัดการทรัพยากรบุคคล กระบวนการปฏิบัติงาน และ ผลลัพธ์การดำเนินงาน) อบต.ที่มุ่งมั่นพัฒนา และผ่านเกณฑ์จะได้รับรางวัลเป็นเกียรติประวัติ ซึ่งไม่เพียงสร้างความภาคภูมิใจแก่หน่วยงาน แต่ยังส่งสัญญาณให้ประชาชนรับรู้

นาย ต่อศักดิ์ โชติมงคล
ประธานที่ปรึกษา
ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

