

ลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้า

Local governmental Nature to receive the KPI's Awards

สุเชาว์ ชยมชัย¹

Suchao Chayomchai

¹ นักวิจัยผู้ช่วย (ลูกจ้าง) วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งที่ยังไม่รู้ถึงความสามารถของตนเองในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน และการสร้างบริการสาธารณะเพื่อประชาชนในพื้นที่ และยังมิ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกจำนวนมากที่มีความสามารถในการบริหารงานที่เป็นเลิศแต่ยังไม่เคยเข้าประกวดรางวัลพระปกเกล้า บทความนี้มีวัตถุประสงค์ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้เห็นความสามารถของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ หรืองบประมาณเท่านั้น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จคือวัฒนธรรมของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พร้อมจะบริหารงานเพื่อประชาชน

คำสำคัญ: รางวัลพระปกเกล้า, ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ้องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

There are many local government organizations lacking awareness in their potentiality to administrate for public interest and provide public service for their people. At the same time, there are also the organizations that administrate perfectly but they have never been to the KPI's Awards. This article aims to show that the administration of the local government does not mainly depend only on the number of local people, the size of the area, or the budget, but also the organizational culture that they work for their people.

Keywords: The KPI's Awards, Local Government Organization, Sub-district Administrative Organization

บทนำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชุมชนท้องถิ่นทุรกันดาร ถูกมองว่าเป็นปัญหาและความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ปัจจุบันการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีอุปสรรคอยู่มากทั้งการถ่ายโอนและศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับการถ่ายโอนภารกิจมาดำเนินการ (วุฒิสาร ตันไชย และ เอกวิ มีสุข. 2557) ซึ่งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพบกับความท้าทายกับการที่จะต้องเตรียมรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในอนาคต

ดังนั้น สิ่งที่จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในช่วงที่ทิศทางการกระจายอำนาจยังไม่ชัดเจน ราชการบริหารส่วนกลางยังไม่ไว้วางใจให้มีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเกิดจากการตั้งข้อสงสัยถึงความสามารถในการบริหารงานและความเป็นตัวแทนของประชาชน (วุฒิสาร ตันไชย และ เอกวิ มีสุข. 2557) รางวัลพระปกเกล้าจึงเป็นหนึ่งในรางวัลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของการปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงจัดให้มีการมอบรางวัลพระปกเกล้า และประกาศเกียรติคุณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกำลังใจในการดำเนินงานต่อไป โดยรางวัลพระปกเกล้าจัดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี 2544 และได้มอบรางวัลและใบประกาศเกียรติคุณของสถาบันพระปกเกล้าให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ต่อมาเพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นจึงได้ขยายประเภทรางวัลเพิ่มขึ้นอีก 2 ประเภท ได้แก่ 1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการท้องถิ่น 2) การเสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์ในท้องถิ่น และ 3) การเสริมสร้างเครือข่ายจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่น โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ปี 2552 เป็นต้นมา (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น, 2560)

รางวัลพระปกเกล้าถูกแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ 1) **รางวัลพระปกเกล้า** และ 2) **รางวัลพระปกเกล้าทองคำ** โดยสถาบันพระปกเกล้าจะจัดให้มีการมอบรางวัลพระปกเกล้าขึ้นเป็นประจำทุกปี ส่วนการมอบรางวัลพระปกเกล้าทองคำนั้นจะถูกจัดขึ้นทุก ๆ สองปีโดยคัดเลือกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าในประเภทเดียวกัน 2 ครั้งในรอบ 5 ปี โดยในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2550 – 2560) มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าและได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำ เพียง 74 แห่งทั่วประเทศ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยว่ายังน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในประเทศไทยที่มีถึง 7,852 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2561)

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่ออธิบายถึงจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าแต่ละประเภท ลักษณะทั่วไปและหลักการหรือแนวทางในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังจะกล่าวถึงรูปแบบนวัตกรรมที่โดดเด่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำ ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2555 – 2559) โดยจะเจาะลึกลงไปถึงองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด แต่กลับมีศักยภาพในการบริหารงาน และสามารถสร้างนวัตกรรมขึ้นมาจนกระทั่งประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลพระปกเกล้าขึ้นทองคำ ซึ่งเป็นรางวัลเดียวกับที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่หลาย ๆ แห่งได้รับ นับว่ามีความน่าสนใจไม่น้อยที่จะเจาะลึกในประเด็นดังกล่าว เนื่องจากรางวัลพระปกเกล้าทองคำถือเป็นสุดยอดรางวัลที่เชิดชูเกียรติและเป็นการกำลังใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินงานด้านการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนต่อไป เนื่องจากเป็นรางวัลที่ไม่มีเงินรางวัลหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ อีกทั้งการพิจารณารางวัลของคณะกรรมการพิจารณารางวัลพระปกเกล้านั้นก็ถือว่ามีความเข้มข้นอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าไปครอบครองจึงมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมาก

แนวคิด ทฤษฎี

จุดประสงค์ของรางวัลพระปกเกล้าตั้งที่กล่าวไปแล้วในเบื้องต้นว่าเป็นรางวัลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อประชาชนนั้นเป็นแนวคิดที่ตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจ ที่มีนักวิชาการหลายท่านได้นำมาอธิบายปรากฏการณ์ความสำเร็จของหน่วยงาน หรือแม้กระทั่งการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ในบทความนี้ได้นำเอาส่วนหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจในบทความ “แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์” มาใช้อธิบายการมอบรางวัลพระปกเกล้าของสถาบันพระปกเกล้า โดยในบทความดังกล่าวมีเนื้อหาที่จะนำมาอธิบายการมอบรางวัลพระปกเกล้าและผลลัพธ์จากการมอบรางวัลพระปกเกล้าอยู่ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน และส่วนที่ 2 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

อรพินทร์ ชูชม (2555) กล่าวไว้ในข้อ 2 ของประเด็นนี้ว่า แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ที่มีอยู่หลายประเภท โดยอาจใช้วิธีจูงใจแบบผสมผสาน หรือใช้วิธีการจูงใจในส่วนของปัจเจกบุคคล หรือใช้แรงจูงใจตามสถานการณ์และโอกาส เช่น การจูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย หรือให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่นการที่หน่วยงานหรือหัวหน้างานใช้แรงจูงใจโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้บุคลากรหรือพนักงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะร่วมกัน โดยเป้าหมายที่วางไว้นั้นต้องเป็นเป้าหมายที่ไม่ง่ายและไม่ยากจนเกินไป และเมื่อบุคลากรหรือพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ ก็จะรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะดำเนินการตามเป้าหมายได้ โดยสิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้บุคลากรหรือพนักงานมีความเพียรพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไป

ส่วนที่ 2 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

อรพินทร์ ชูชม (2555) กล่าวเพิ่มเติมว่า ประเภทของแรงจูงใจในการทำงานนั้นเมื่อแบ่งตามทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งในบทความนี้ให้ความสำคัญกับเนื้อหาในกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา ในประเด็นเรื่องแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) โดยมองว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมใดออกมาโดยต้องอาศัยสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Incentives) เช่น รางวัล แรงเสริมหรือกฎข้อบังคับ มาเป็นเงื่อนไขหรือตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา โดยสิ่งจูงใจภายนอกที่ใช้จูงใจจูงใจภายนอกทางบวกเพื่อให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ดำรงอยู่และมีความเข้มข้นในการแสดงพฤติกรรมนั้น ได้แก่ การให้รางวัลหรือให้ได้รับผลลัพธ์ในทางบวกหลังจากได้กระทำพฤติกรรมนั้น เช่น การแสดงความชื่นชมยกย่อง การให้รางวัล ของขวัญหรือเงินเป็นต้น แต่ก็ยังมีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่าผลที่สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจภายในว่าสิ่งจูงใจจากภายนอกบางประเภทเป็นตัวบั่นทอนแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่สิ่งจูงใจภายนอกบางอย่างส่งผลทางบวกต่อผลการทำงานเช่นทำงานให้เสร็จทันเวลา สมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ นอกจากนี้การศึกษายังต้องการองค์ความรู้ถึงวิธีการผสมผสานกันของแรงจูงใจภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดพลังร่วมแรงจูงใจ

อีกทั้งได้มีนักวิชาการได้เสนอกรอบการวิจัยว่าด้วยเรื่องการจัดบริการสาธารณะท้องถิ่น โดยได้นำแบบจำลองทางเศรษฐศาสตร์ในเรื่องของอุปสงค์และอุปทาน และการพัฒนาคุณภาพสินค้ามาใช้ในการอธิบายหลักการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้สร้างนวัตกรรมบริการสาธารณะใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับพื้นที่ขึ้น โดย แบบจำลองดังกล่าวได้สื่อมาเป็นความคิดหลัก 3 ประการในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (จรัส สุวรรณมาลา และวีระศักดิ์ เครือเทพ, 2554)

1. ความคิดริเริ่มการจัดบริการสาธารณะรูปแบบใหม่หรือการสร้าง “นวัตกรรม” เป็นวิธีการทำงานตามปกติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผลดีต่อประชาชน โดยได้รับความพึงพอใจจากบริการสาธารณะท้องถิ่นที่ตรงกับความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตาม “นวัตกรรม” อาจจะไม่เกิดขึ้นกับทุกพื้นที่เนื่องจากมีเงื่อนไขการระดมทรัพยากร งบประมาณและความร่วมมือจากสภาท้องถิ่นและประชาชน

2. หน่วยงานท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม เป็นผลดีต่อผู้บริหารท้องถิ่น กล่าวคือผู้บริหารท้องถิ่นจะได้รับความเชื่อถือ ชื่อเสียงหรือรางวัล ทำให้มีโอกาสดำเนินการเลือกตั้งในครั้งต่อไป

3. มีความเหลื่อมล้ำของการจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่นแต่ละแห่ง สาเหตุหนึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสถาบันและมาตรการทางการคลังที่ไม่เสมอภาค

ดังนั้นหากนำทฤษฎีดังกล่าวมาอธิบายการมอบรางวัลประภักดิ์ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสถาบันพระปกเกล้าอาจเป็นความพยายามที่จะส่งเสริมและจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้สึกภาคภูมิใจและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะเพื่อประชาชนอย่างมีคุณภาพต่อไป ด้วยการมอบรางวัลอันมีเกียรติของสถาบันพระปกเกล้าให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นในด้านต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไป เพื่อสุดท้ายแล้วผู้ที่ได้ประโยชน์สูงสุด ก็คือประชาชนในพื้นที่ที่จะได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมากขึ้น และเป็นนวัตกรรมที่ใหม่ขึ้นนั่นเอง

วิธีการศึกษา

บทความวิชาการนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้การทบทวนเอกสารจากสื่อบริการรางวัลพระปกเกล้า ของสถาบันพระปกเกล้าเป็นหลัก ซึ่งมุ่งความสนใจไปที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำ ในปี พ.ศ. 2555 พ.ศ. 2557 และ พ.ศ. 2559

รางวัลพระปกเกล้าและรางวัลพระปกเกล้าทองคำ

รางวัลพระปกเกล้า จัดขึ้นเพื่อมอบโล่รางวัลและใบประกาศเกียรติคุณของสถาบันพระปกเกล้าให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารงานที่เป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมหรือการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนจะสามารถส่งโครงการหรือกิจกรรมเข้าประกวดชิงรางวัลพระปกเกล้าได้ใน 3 ประเภทรางวัลดังนี้

รางวัลประเภทที่ 1 รางวัลพระปกเกล้าสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรางวัลประเภทนี้จะมอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะหลักความโปร่งใสในการบริหารงานและหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน การดำเนินโครงการ หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รางวัลประเภทที่ 2 ด้านการเสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์ โดยรางวัลประเภทนี้จะมอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลรักษาความสงบ และปลูกจิตสำนึกแห่งพลังความสามัคคีของคนในพื้นที่ โดยหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นหน่วยงานในการเสริมสร้างสันติสุขและความสมานฉันท์ ในเกิดขึ้นในท้องถิ่น อันเป็นรากฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสันติสุขสมานฉันท์ในระดับชาติ

รางวัลประเภทที่ 3 ด้านการเสริมสร้างเครือข่าย รัฐ เอกชน และประชาสังคม โดยรางวัลประเภทนี้จะมอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่บริหารจัดการท้องถิ่น ให้สามารถร่วมมือกับเครือข่ายจากภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ได้แก่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สุจิตร์รางวัลพระปกเกล้า, 2560)

รางวัลพระปกเกล้าทองคำ สถาบันพระปกเกล้าได้แบ่งประเภทรางวัลออกเป็น 3 ประเภทเช่นเดียวกับรางวัลพระปกเกล้า แต่ได้เพิ่มคุณสมบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเพื่อเชิญเข้าร่วมประกวดรางวัลพระปกเกล้าทองคำ โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1) ต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เคยได้รับรางวัลพระปกเกล้าในระดับเป็นเลิศในประเภทเดียวกันมาแล้ว 2 ครั้ง ในระยะเวลา 5 ปี นับย้อนหลังไป ซึ่งสถาบันพระปกเกล้าจะเป็นผู้เชิญให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเข้าร่วมประกวดเพื่อรับรางวัลฯ

2) ผู้บริหารปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการฯด้วยความสมัครใจ ซึ่งหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสงค์จะเข้าร่วมประกวดก็สามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมได้ (สุจิตร์รางวัลพระปกเกล้า, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้า

ดังที่กล่าวไปแล้วเบื้องต้นว่าในระยะเวลา 5 ปี (2555 – 2559) ที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรางวัลพระปกเกล้าและรางวัลพระปกเกล้าทองคำจำนวน 74 แห่ง เมื่อเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 7,852 แห่ง จะพบว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงร้อยละ 0.94 เท่านั้นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าและรางวัลพระปกเกล้าทองคำ ระหว่างปี 2555 - 2559

ลำดับ	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนอปท.	จำนวนที่ได้รับรางวัล	ร้อยละของแต่ละประเภท
1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	76	10	13.1579
2	เทศบาล	2,441	43	1.7616
3	เทศบาลนคร	30	8	26.6667
4	เทศบาลเมือง	178	14	7.8652
5	เทศบาลตำบล	2,233	21	0.9404
6	องค์การบริหารส่วนตำบล	5,333	21	0.3938
7	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2	0	
	รูปแบบพิเศษ			0.0000
	รวม	7,852	74	0.94

ที่มา : สنجิบัตรรางวัลพระปกเกล้า ปี 2555 - 2559

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลนครมีส่วนการได้รับรางวัลพระปกเกล้ามากที่สุดโดยมีส่วนอยู่ที่ร้อยละ 26.66 เมื่อเทียบกับจำนวนเทศบาลนครทั้งหมด 30 แห่ง มีเทศบาลนครที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าจำนวน 8 แห่ง แต่หากพิจารณาจากจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้ามากที่สุด คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีจำนวน 21 แห่งทั้งสองประเภทแสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล แม้จะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็ก แต่ก็ยังสามารถบริหารงานให้มีความเลิศจนได้รับรางวัลพระปกเกล้าได้เช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่

เปรียบเทียบสัดส่วนการได้รับรางวัลพระปกเกล้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแล้วพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกลับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าอย่างน้อยที่สุดโดยคิดเป็น ร้อยละ 0.39 เมื่อเทียบกับจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า แม้นำสัดส่วนการได้รับรางวัลมาเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยกันแล้วจะมีสัดส่วนที่น้อย แต่หากเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทั้งหมด องค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้ามากที่สุดในลำดับต้น ๆ

ในแต่ละปี (พ.ศ. 2555 - 2559) มีองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรางวัลพระปกเกล้าและรางวัลพระปกเกล้าทองคำจำนวน 36 ครั้ง จาก 21 แห่ง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำ
พ.ศ. 2555-2559

ประเภทรางวัล	พ.ศ. 2555	พ.ศ. 2556	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558	พ.ศ. 2559	รวม
รางวัลพระปกเกล้าทองคำ						
ด้านความโปร่งใสและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน	3		1		1	5
ด้านการส่งเสริมสันติสุข และความสมานฉันท์	-		-		-	
ด้านการส่งเสริมเครือข่าย รัฐ เอกชน และประชา สังคม	-		-		-	-
รางวัลพระปกเกล้า						
ด้านความโปร่งใสและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน	5	2	4	3	2	16
ด้านการส่งเสริมสันติสุข และความสมานฉันท์	-	1	1	-	-	2
ด้านการส่งเสริมเครือข่าย รัฐ เอกชน และประชา สังคม	1	1	4	4	3	13
รวม	9	4	10	7	6	36

ที่มา : สื่อบัณฑิตรางวัลพระปกเกล้า ปี 2555 - 2559

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าและพระปกเกล้าทองคำส่วนใหญ่จะได้รับรางวัลด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำถึง 5 รางวัล จากการมอบรางวัลพระปกเกล้าทั้งหมด 3 ปี ได้แก่ พ.ศ. 2555 จำนวน 3 รางวัล พ.ศ. 2557 จำนวน 1 รางวัล และ พ.ศ. 2559 จำนวน 1 รางวัล และได้รับรางวัลพระปกเกล้าถึง 16 รางวัล โดยปี พ.ศ. 2555 มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมากที่สุด คือ 5 รางวัล

และเนื่องจากรางวัลในด้านดังกล่าวถือเป็นหัวใจสำคัญของหลักการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการที่หน่วยราชการทุกส่วนต้องปฏิบัติ² เพื่อให้เข้าใจการบริหารงาน และแนวคิดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงลักษณะทั่วไป หลักการและแนวคิดในการบริหารงาน และนวัตกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่านี้ส่งเข้าประกวดรางวัลพระปกเกล้าทองคำว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศสามารถนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นแนวทางในการบริหารงาน สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความกล้าที่จะสร้างบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ของตนได้ จนกระทั่งเป็นแรงกระตุ้นให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพทั้งหลายสนใจและเข้าร่วมประกวดเพื่อคว้ารางวัลพระปกเกล้าอันมีเกียรติของสถาบันพระปกเกล้ามาเป็นของตนได้

² หลักการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ตามมาตรา 3/1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534

องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

เมื่อทบทวนสุจิบัตรรางวัลพระปกเกล้าตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559 พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าและรางวัลพระปกเกล้าทองคำด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งหมดจำนวน 18 แห่ง โดยแบ่งเป็นอบต. ที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าจำนวน 13 แห่ง จำนวน 16 ครั้ง และอบต. รางวัลพระปกเกล้าทองคำจำนวน 5 แห่ง

ตารางที่ 3 แสดงรายชื่อ จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำ ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปี พ.ศ. 2555 - 2559

รางวัลพระปกเกล้าทองคำ			
พ.ศ.	ชื่ออบต.	อำเภอ	จังหวัด
2555	อบต.หัวงิ้ว	อำเภอยางชุมน้อย	จังหวัดศรีสะเกษ
	อบต.ดอนแก้ว	อำเภอแม่ริม	จังหวัดเชียงใหม่
	อบต.บ้านกลาง	อำเภอสันป่าตอง	จังหวัดเชียงใหม่
2557	อบต.สำน	อำเภอเวียงสา	จังหวัดน่าน
2559	อบต.แม่ฟ้าหลวง	อำเภอแม่ฟ้าหลวง	จังหวัดเชียงราย

ที่มา : สุจิบัตรรางวัลพระปกเกล้า ปี 2555 - 2559

ตารางแสดงที่ 4 รายชื่อ จำนวน องค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้า
ด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ปี พ.ศ. 2555 - 2559

รางวัลพระปกเกล้า			
พ.ศ.	ชื่ออบต.	อำเภอ	จังหวัด
2555	อบต.หนองควาย	อำเภอหางดง	จังหวัดเชียงใหม่
	อบต.สำน	อำเภอเวียงสา	จังหวัดน่าน
	อบต.ตำผามอก	อำเภอลอง	จังหวัดแพร่
	อบต.ป่าสัก	อำเภอเมือง	จังหวัดลำพูน
	อบต.ป่าไผ่	อำเภอลี้	จังหวัดลำพูน
2556	อบต.แม่ฟ้าหลวง	อำเภอแม่ฟ้าหลวง	จังหวัดเชียงราย
	อบต.สำน	อำเภอเวียงสา	จังหวัดน่าน
2557	อบต.อ่าวนาง	อำเภอเมือง	จังหวัดกระบี่
	อบต.หนองแปน	อำเภอมัญจาคีรี	จังหวัดขอนแก่น
	อบต.พญาทาลอง	อำเภอสัตหีบ	จังหวัดชลบุรี
	อบต.แม่ฟ้าหลวง	อำเภอแม่ฟ้าหลวง	จังหวัดเชียงราย
2558	อบต.คลองกิ่ว	อำเภอบ้านบึง	จังหวัดชลบุรี
	อบต.ช่วงเปา	อำเภอจอมทอง	จังหวัดเชียงใหม่
	อบต.หนองปลาไหล	อำเภอเขาย้อย	จังหวัดเพชรบุรี
2559	อบต.ตำผามอก	อำเภอลอง	จังหวัดแพร่
	อบต.ครองกิ่ว	อำเภอบ้านบึง	จังหวัดชลบุรี

ที่มา : สุกิจิ์ตรรางวัลพระปกเกล้า ปี 2555 - 2559

จากตารางที่ 4 พบว่าในรอบการประกวดรางวัลพระปกเกล้าในระยะเวลา 5 ปีมีองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำถึง 5 แห่ง โดยเฉลี่ยถือว่าจะมีองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำปีละครั้ง ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดีของการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยเป็นอย่างมาก

แนวทางหรือปัจจัยในการสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากตารางข้างต้นดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่าในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมานั้นมีองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเข้าชิงรางวัลพระปกเกล้าทองคำได้เฉลี่ยปีละ 1 แห่ง แสดงว่าก่อนหน้านี้้องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว แต่ละแห่งก็เคยได้รับรางวัลพระปกเกล้ามาคนละ 2 ครั้งเป็นแน่ เนื่องจากหลักการของการเข้าประกวดรางวัลพระปกเกล้าทองคำ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับรางวัลพระปกเกล้าในด้านเดียวกันมาแล้ว 2 ครั้งในรอบ 5 ปีให้หลัง ดังนั้นการที่้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 แห่งได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำนี้ เป็นเรื่องที่ไม่ธรรมดาเลยทีเดียว

ดังนั้นจึงอยากจะเปรียบเทียบลักษณะ ปัจจัยเด่นของ้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 แห่งที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าทองคำของแต่ละแห่งว่ามีลักษณะเด่นอย่างไรบ้างจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ได้รับรางวัลพระปกเกล้า ดังนี้

อบต.ห้วยม้อ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย อบต.ห้วยม้อมีประชากรทั้งหมด 6,534 คน พื้นที่ 61.20 ตารางกิโลเมตร(ครอบคลุมตำบล 13 หมู่บ้าน มีรายได้ 13,405,553.67 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ เงินจ่ายขาดจากเงินสะสม) และมีเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จำนวน 6,831,631.00 บาท ประกอบไปด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจากทั้ง 13 หมู่บ้านรวมเป็น 26 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน และเพศหญิง จำนวน 4 คน

อบต.ห้วยม้อเป็นชุมชนที่มีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับวัฒนธรรม ความเชื่อเรื่องจารีตประเพณีที่ฝังานแต่เก่าแก่ของพื้นที่ซึ่งทำให้ อบต.ห้วยม้อสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยใช้หลักจารีตประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของอบต. โดยใช้แนวคิด *คุณธรรมนำการพัฒนาเพื่อสร้างสังคมคุณธรรม และมุ่งมั่นในการพัฒนา “คน” ให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามัคคีและเอื้ออาทร ตั้งมั่นอยู่ในฐานเศรษฐกิจพอเพียง* อีกทั้งอบต. ยังมีเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการ

ขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ ผ่านเครื่องมือที่ชื่อว่า “ธนาคารความดี” ซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้ความดีของประชาชนในพื้นที่นั้นก้าวไปพร้อม ๆ กับโครงการที่ถูกบูรณาการแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในตำบลห้วยม้ง โดยธนาคารความดีที่วันนี้จะคอยปลูกจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่ อบต. จัดขึ้น โดยประชาชนจะได้คำตอบในการทำกิจกรรมสาธารณะทุกครั้งว่า การทำสิ่งต่าง ๆ นั้น เราทำเพื่อตนเอง เพื่อครอบครัว และเพื่อสังคมที่หน้าอยู่ของคนในชุมชนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้ง มองให้ความสำคัญกับ ธนาคารความดีถึงขั้นยกให้เป็นร่มใหญ่ความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมทั้งหมดที่อบต. ได้จัดขึ้น

ส่วนนวัตกรรมที่อบต.ห้วยม้งได้สะท้อนภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนและแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส โดยถ่ายทอดออกมาเป็นโครงการต่าง ๆ เช่น 1) โครงการนวัตกรรมสานสัมพันธ์คน 3 วัย และ 2) มาตรการป้องกันปราบปรามการทุจริต อบต.ห้วยม้ง เป็นต้น (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. 2555)

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ อบต.
ดอนแก้ว มีประชากรทั้งหมด 14,775 คน พื้นที่ 48.53 ตารางกิโลเมตร (ครอบคลุมจำนวน 10 หมู่บ้าน) รายได้ 30,196,570.54 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้ เงินยืม ชาติจากเงินสะสม) และเงินอุดหนุน 12,321,830.00 บาท ประกอบไปด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว จำนวน 20 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 13 คน และเพศหญิงจำนวน 7 คน

ค่านิยมในการบริหารงานของอบต. ดอนแก้วคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ทุจริตคอร์รัปชันในการปฏิบัติราชการ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน ทั้งนี้ อบต. ดอนแก้ว มีแนวทางในการบริหารจัดการที่สำคัญ 2 ส่วน คือ

1) การบริหารการพัฒนา เป็นการบริหารงานภายนอกองค์กร เน้นที่ชุมชนและประชาชนเป็นหลักโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข สุขภาพจิตดี สุขภาพร่างกายดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และสังคมที่ดี ทั้งนี้มีกลไกหลักที่คอยขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์อยู่ 6 กระบวนการ ได้แก่ 1) สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน 2) การพัฒนาคน 3) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอและหลากหลายช่องทาง 4) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม 5) การสร้างเครือข่าย และ 6) การทำงานแบบบูรณาการ

2) การบริหารจัดการองค์กร มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านบุคลากรและและระบบการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกและบริการประชาชนอย่างรวมเร็วและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยบริหารงานให้เกิดความโปร่งใส สร้างการมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานแทนกันได้ และได้เน้นระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ สร้างนวัตกรรมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นใหม่เพื่อสนับสนุนการทำงานเพื่อประชาชน

ส่วนนวัตกรรมที่ขอบต.ดอนแก้วได้สะท้อนภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนและแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส โดยถ่ายทอดออกมาเป็นโครงการต่าง ๆ เช่น 1) โครงการองค์กรระบบเปิด (Open System Organization) 2) โครงการ ต้นกล้า.. วัฒนธรรมจิตอาสา และโครงการ ปับฮู้ ปับเฮือน กำกั๊ดดอนแก้ว เป็นต้น (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. 2555)

อบต. บ้านกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ อบต.บ้านกลาง มีประชากรทั้งหมดเพียง 3,990 คน มีพื้นที่ 8.5 ตารางกิโลเมตร (ครอบคลุมจำนวน 5 หมู่บ้าน) รายได้จำนวน 10,142,698.84 บาท(ไม่รวมเงินอุดหนุน, เงินกู้, เงินยืมจากเงินสะสม) เงินอุดหนุน 4,606,610.00 บาทประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจำนวน 10 คน โดยเป็นเพศชายทั้งหมด

อบต. บ้านกลาง มีปรัชญาในการบริหารงานท้องถิ่นโดยยึดหลัก “ชุมชนริเริ่มสร้างสรรค์ สาขานพื้นโดย อบต.บ้านกลาง” ซึ่งเป็นวิถีทางในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการของอบต.บ้านกลางที่จะให้ความสำคัญต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่กระบวนการคิด การร่วมจัดทำโครงการ รวมลงทุน (การร่วมแรงหรือลงเงิน/ทรัพย์สิน) ร่วมกิจกรรม/โครงการ ร่วมในการตัดสินใจ และร่วมในการบริหาร รวมถึงการร่วมตรวจสอบกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างของอบต. เป็นไปเพื่อประชาชนในท้องถิ่น และมุ่งให้โครงการหรือกิจกรรมตอบสนองประชาชนในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เช่น พนักงาน ข้าราชการ ควบคู่กับการคำนึงถึงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ในการทำงาน และสุจริต ทำงานนอกกรอบความคิดเดิม ๆ อยู่ในกรอบของหลักกฎหมายและเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน

ส่วนนวัตกรรมที่ อบต. บ้านกลางสะท้อนภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส โดยถ่ายทอดออกมาเป็นโครงการต่าง ๆ เช่น 1) โครงการกู้ชีพเวียงกาน 2) ตันตันคนบ้านเฮา 3) อบต. บ้านกลางใสสะอาด สู้มือสีขาว เป็นต้น (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. 2555)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน อบต.บ้าน มีประชากรทั้งหมด 7,066 คน ขนาดพื้นที่จำนวน 130 ตารางกิโลเมตร (ครอบคลุมจำนวน 10 หมู่บ้าน) มีรายได้ 16,729,672 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน, เงินกู้, เงินจ่ายขาดจากเงินสะสม) เงินอุดหนุนจำนวน 22,248,990 บาท ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำนวน 20 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน และเพศหญิงจำนวน 1 คน

อบต. ส้าน ใช้หลักการบวนการมีส่วนร่วมแบบหุ้นส่วนของคนในตำบล เป็นหัวใจหลักในการบริหารงาน จัดทำโครงการหรือกิจกรรม ดังนั้นกิจกรรมหรือโครงการที่เกิดขึ้นจะมาจากกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ประชาชนในชุมชนร่วมกันจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พื้นที่ในชุมชนมีความน่าอยู่ มีการสร้างกฎเกณฑ์และระเบียบร่วมกันเพื่อควบคุมสมาชิกในชุมชนให้มีใจรักในการสร้างชุมชนน่าอยู่ระหว่างประชาชนด้วยกันเอง ซึ่งเป็นการใช้มาตรการทางสังคมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชนในชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังมุ่งเน้นที่จะให้ประชาชนสะท้อนปัญหาความต้องการ และลงพื้นที่สำรวจความต้องการของประชาชนเพื่อดำเนินโครงการหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นอกจากนี้อบต. ส้าน ยังยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจังในการบริหารงาน เน้นให้ประชาชนเข้ามาทำกิจกรรมร่วมกับอบต. ให้มากที่สุด เช่น การร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น การร่วมเป็นคณะกรรมการจัดการโครงการต่าง ๆ การมีส่วนร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามประเมินผล เป็นต้น

นวัตกรรมที่อบต. ส้านสะท้อนภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนและแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส โดยถ่ายทอดออกมาเป็นโครงการต่าง ๆ เช่น 1) โครงการตำบลส้านน่าอยู่และสังคมอยู่ดีมีสุข 2) โครงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 3) โครงการอบต. สีขาว เป็นต้น (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. 2557)

อบต. แม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อบต. แม่ฟ้าหลวง มีประชาชนทั้งหมด 12,425 คน ขนาดพื้นที่ 109 ตารางกิโลเมตร (ครอบคลุม 19 ชุมชน/หมู่บ้าน) มีรายได้ 22,154,700 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน, เงินกู้, เงินจำขาด

จากเงินสะสม) และเงินอุดหนุน 22,154,709.90 มีสัดส่วนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเพศชายจำนวน 33 คน และเพศหญิงจำนวน 5 คน

อบต. แม่ฟ้าหลวงยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้เป็นองค์กรที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และเหมาะสม ขึ้นขึ้นกำหนดนโยบายการบริหารของ อบต. ว่า

“จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดทิศทางการบริหารงานของ อบต. ในการพัฒนาท้องถิ่นทุกขั้นตอน และบริหารงานกตด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส จริงใจ สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

แม้ดูเหมือนว่า อบต. แม่ฟ้าหลวงจะประกอบไปด้วยชุมชนที่มีความแตกต่างหลายหลายทั้งชาติพันธุ์และภาษาของชนเผ่าถึง 7 ชนเผ่า แต่ก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน โดยอบต. มีรูปแบบการทำงานที่สะท้อนถึงความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในหลายวิธี เช่น การจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามปัญหาและความต้องการของประชาชนทุกหมู่บ้าน เพื่อจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องทุกปี และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในกระบวนการต่าง ๆ ร่วมกับ อบต. เช่น การจัดทำและการติดตามประเมินผลพัฒนาท้องถิ่น แผนการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ เป็นต้น อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในลักษณะเครือข่าย กล่าวคือให้ประชาชนมาร่วมเป็นเจ้าภาพในการจัดโครงการหรือกิจกรรมของอบต. มิใช่เป็นเพียงผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

นวัตกรรมที่อบต. แม่ฟ้าหลวงได้สะท้อนภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสจนได้รับรางวัลพระปกเกล้า ซึ่งแสดงออกมาเป็น โครงการต่าง ๆ ดังนี้ 1) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า 2) โครงการ อบต. พบประชาชน การจัดทำเวทีประชาคมการจัดทำแผนพัฒนา อบต. อย่างมีส่วนร่วม 3) โครงการ ให้..วันละบาทเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม และ 4) โครงการ พัฒนาท่ออ่างเก็บน้ำปึงอตบน (ป่าชางนาเงิน) และอ่างเก็บน้ำปึง (จะลอ) เพื่อนำน้ำ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบัน พระปกเกล้า. 2559)

สรุป

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 5 แห่งที่ กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าแต่ละแห่งมีปัจจัยพื้นฐานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น ประเด็นเรื่องจำนวนประชากร ที่แตกต่างของ อบต. บ้านกลาง มีประชากรในพื้นที่ เพียง 3,990 คน ในขณะที่ อบต. ดอนแก้วกลับมีจำนวนประชากรที่มากกว่า เกือบ 4 เท่าของอบต.บ้านกลาง หรือจำนวน 14,775 คน หรือจะเป็นประเด็นเรื่อง รายได้ของอบต. แต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกัน โดยอบต. บ้านกลาง มีรายได้ไม่รวม เงินอุดหนุน จำนวน 10.14 ล้านบาท ส่วนอบต. ดอนแก้ว มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน มากกว่า อบต. บ้านกลาง ถึง 3 เท่า หรือ 30.19 ล้านบาท เป็นต้น แต่สิ่งเหล่านี้กลับ ไม่เป็นอุปสรรคหรือปัญหาสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ ที่มุ่งเน้นการ บริหารองค์กรโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและสร้างความโปร่งใสให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน และจัดกิจกรรมหรือโครงการ หรือบริการ สาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าคนจะน้อย งบจะ น้อย และอาจมีพื้นที่ไม่กี่ตารางกิโลเมตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ก็มีความ กล้าที่จะบริหารงานและทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน

อีกหนึ่งประเด็นที่น่าสนใจคือหลักการในการบริหารหรือว่าแนวทางในการบริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แห่งที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าท้องถิ่นต้องมีแนวทางและหลักการในการบริหารงานอย่างชัดเจนว่าบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และจะสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

ดังนั้นหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่กำลังคิดว่าตนเองมีศักยภาพไม่พอที่จะบริหารงานหรือวางแนวทางการบริหารงานเพื่อมุ่งประชาชนเป็นศูนย์กลางแล้วละก็ จำเป็นต้องพิจารณาถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 5 แห่งที่ได้นำเสนอไปแล้วในบทความ สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยเจริญก้าวหน้า พร้อมให้บริการและเป็นที่พักของประชาชนได้เป็นอย่างดีในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2561). ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2561. จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>.
- จรัส สุวรรณมาลา และวีระศักดิ์ เครือเทพ. (2554). ประเด็นท้าทายการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมนวัตกรรมและธรรมาภิบาลท้องถิ่น.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) . (2545, 2 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก. หน้า 1 – 13.
- วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. 2555. เกียรติภูมิท้องถิ่น รางวัลพระปกเกล้า 2555. (สุจิตร์). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด.
- _____. 2556. เกียรติภูมิท้องถิ่น รางวัลพระปกเกล้า 2556. (สุจิตร์). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด.
- _____. 2557. เกียรติภูมิท้องถิ่น รางวัลพระปกเกล้า 2556. (สุจิตร์). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัน แพคเกจจิ้ง จำกัด.
- _____. 2557. ระบบการปกครองท้องถิ่นประเทศประชาคมอาเซียน: ราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัน แพคเกจจิ้ง จำกัด.
- _____. 2558. เกียรติภูมิท้องถิ่น รางวัลพระปกเกล้า 2558. (สุจิตร์). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัน แพคเกจจิ้ง จำกัด.
- _____. 2559. เกียรติภูมิท้องถิ่น รางวัลพระปกเกล้า 2559. (สุจิตร์). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ.พี. กราฟฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- _____. 2560. เกียรติภูมิท้องถิ่น รางวัลพระปกเกล้า 2560. (สุจิตร์). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ.พี. กราฟฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด.
- อรพินท์ ชูชม, (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา, 2(2), 52-61.