

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ บทบาทและทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดลำพูน

ผู้เขียน นายรัชเกียรติ ศิริจันทร์านนท์

ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การเมือง)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์เศกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุเมภ์ สายจันทร์ กรรมการ

รองศาสตราจารย์กาญจนา โชคถาวร กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง บทบาทและทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ถึงบทบาทและทิศทางการดำเนินงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดลำพูน 2) เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ โครงสร้าง
การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และศักยภาพของชุมชน
และ 3) เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
ลำพูน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก นายอำเภอ
บุคลากรของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดลำพูน บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน
ผู้ใหญ่บ้าน และนักวิชาการในจังหวัดลำพูน

ผลการศึกษาพบว่า ภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนมาจากส่วนกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลยัง
ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เพราะขาดงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ
การเฉพาะด้าน การกำหนดกฎหมาย นโยบาย แผนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วน
ตำบลยังถูกกำหนดโดยส่วนกลาง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมใน
การกำหนดกฎหมาย นโยบาย แผนงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีผลให้เมื่อนำกฎหมาย นโยบาย แผนงาน
ต่าง ๆ มาปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เช่น พ.ร.บ. กระจายอำนาจ เมื่อนำมาปฏิบัติจริง ๆ
องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีความพร้อมที่จะสามารถตามภารกิจที่ พ.ร.บ. กระจายอำนาจกำหนด
สำหรับแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต ควรมีกลไกการ
บริหารงาน และการจัดการชุมชนโดยวิธีการ มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ
ความรู้ มาปฏิบัติงานในองค์กร เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้าน
ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าว สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และ
สามารถแก้ไขปัญหาที่ประชาชนประสบได้อย่างแท้จริง

แนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ โครงสร้างการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนกลางควรกระจายอำนาจด้านการบริหาร การเงิน การบริหารงานบุคคลให้ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ควรกำกับเท่าที่จำเป็น หน่วยงานส่วนกลางควรมีฐานะกำกับทางวิชาการ สร้างมาตรฐานการทำงานและมุ่งเน้นส่งเสริมบริการจัดการของท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล มีการบริหารจัดการที่ดีในด้านองค์กร บุคลากร เจ้าหน้าที่ และงบประมาณ เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีการคัดสรรตัวแทนจากภาคประชาชนมาทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นรูปธรรม และรูปแบบการให้บริการสาธารณะที่รวดเร็ว ถูกต้อง เข้าถึงประชาชนและตรงตามความต้องการที่แท้จริง

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อภาระงาน ขาดความเชี่ยวชาญ รายได้จากการจัดเก็บเอง และเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ การบริหารงานบุคคล ยังเน้นระบบอุปถัมภ์ ผูกขาดโดยผู้บริหาร ทิศทางความก้าวหน้าของบุคลากรท้องถิ่นยังไม่มีชัดเจน และองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และยังคงพึ่งพาเครื่องมือเครื่องใช้ด้านช่างจากหน่วยงานภาครัฐอื่น

Independent Study Title Roles and Direction of Tambon Administrative Organizations in Lamphun Province

Author Mr. Rukkiat Sirijantranont

Degree Master of Arts (Political Economy)

Independent Study Advisory Committee

Associate Professor Seksin Srivatananukulkit Chairperson

Associate Professor Dr. Kosum Saichan Member

Associate Professor Kanchana Chokethaworn Member

ABSTRACT

The study entitled “Roles and Direction of Tambon Administrative Organizations in Lamphun Province” had three main objectives which were 1) to analyze roles and direction of Tambon Administrative Organizations in Lamphun Province; 2) to examine approaches in reforming functional structure of Tambon Administrative Organizations to be appropriate with the community’s responsibility and capacity; and 3) to explore problems and obstacles of Tambon Administrative Organizations in Lamphun Province. Data were collected through interview schedule from District Chief Officers, officers in Lamphun Provincial Local Administration Office, officers in Tambon Administrative Organizations, Subdistrict Headmen, Village Headmen and academics in Lamphun Province.

The study found that functions transferred from the Central Administration were not well operated by Tambon Administrative Organizations due to the lack of budget and specialized and skilled personnel. Law, policy and plans involving Tambon Administrative Organizations were formulated by the Central Administration. Tambon Administrative Organizations in every level had not participated in prescribing law, policy and plans resulting to the relatively unsuccessful performance according to the abovementioned law, policy and plans. For example, Tambon Administrative Organizations were not well prepared to perform a lot of functions as stated by the act on Determining Plan and Process of Decentralization B.E. 2542 (1999). The performance direction of Tambon Administrative Organizations in the future should consist of the administrative mechanism and community management by using selection process to screen competent personnel to work in the organization and providing opportunities for people to

participate in carrying out Tambon Administrative Organizations' plans and projects constantly. These approaches enhanced Tambon Administrative Organizations to perform their functions in conformity with people's demand.

Additionally, in reforming functional structure of Tambon Administrative Organizations, the Central Administration should decentralize the authority in administration, finance and personnel management to Tambon Administrative Organizations. The Central Administration should supervise only in academic matter, create working standards and promote the good governance in the light of organization, personnel, officers and budget. People's participation in local development should be strengthened. The selection of representatives from the civil sector should be done practically. Public service should also be provided promptly, properly and accessibly and complied with people's demand.

Finally, in terms of problems and obstacles, it was founded that there was inadequate and unspecialized personnel in Tambon Administrative Organizations. Revenue collected by Tambon Administrative Organizations and supported budget from the Government were not sufficient for their functions. Personnel management depended on Patronage System and was monopolized by the executives. Career path of the staff in Local Administrative Organizations was uncertain. Lastly, Tambon Administrative Organizations were not well prepared in modern equipment and tools but they depended on other governmental organizations.