

ในการศึกษาเรื่อง บทบาทสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาระบวนการ ดำเนินงานของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นที่ผ่านมา และ 3) เพื่อสำรวจผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่น โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กลุ่มประชากรเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 20 คน และพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 360 คน

ผลของการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) ความต้องการของบุคลากรท้องถิ่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรท้องถิ่นมีความต้องการ ได้รับการพัฒนาด้านการฝึกอบรมมากที่สุด กล่าวคือ ต้องการ ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และฝึกอบรมในหลักสูตร ที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ด้านการสัมมนา ต้องการ การสนับสนุน ช่วยเหลือ ด้านงบประมาณในการสัมมนาจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และการสัมมนา ในหัวข้อที่น่าสนใจ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร และสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้ ด้านการศึกษาดูงาน ต้องการให้มีการศึกษาดูงานนอกสำนักงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาดูงาน การปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน และต้องการจัดให้มีการศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่อง ด้านอื่น ๆ ต้องการให้มีการสอนงานเพื่อให้รู้และเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ และการให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดความกระจังในการทำงาน และด้านการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อ ในระดับหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐบาล และศึกษาต่อ ในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้

สำหรับผู้บริหารห้องถินที่ให้สัมภาษณ์ มีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันห้องถินมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้น บุคลากรห้องถินจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้านระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ และด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถินประสบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรห้องถิน อาทิ บุคลากรห้องถินบางส่วนไม่มีแรงจูงใจและขาดความกระตือรือร้นในการรับการพัฒนา งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรห้องถินมีจำกัด และผู้บริหารบางท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรน้อย

2) กระบวนการดำเนินงานของสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านมา ในฐานะเป็นตัวแทนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถินในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการทั้งในด้านการศึกษา การประชุม การสัมมนา และการอบรม เป็นประจำต่อเนื่องทุกปี ซึ่งด้านการศึกษาต่อกำหนดให้ถือปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถินกำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถินสามารถตั้งงบประมาณเป็นทุนการศึกษาได้ โดยหลักสูตรปริญญาตรีกับสถาบันการศึกษาที่มีข้อตกลงกับกระทรวงมหาดไทยหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิน และหลักสูตรปริญญาโทกับสถาบันการศึกษาของรัฐตามหลักเกณฑ์

3) การสำรวจผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของห้องถิน พบว่า ระดับคุณสมบัติของตำแหน่งที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของห้องถินมีเป้าหมายหลัก คือ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรห้องถินในการรองรับภารกิจที่ส่วนราชการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิน ซึ่งหลังจากที่บุคลากรห้องถินได้รับการพัฒนาทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พบว่า บุคลากรห้องถินมีความรู้ในตำแหน่งที่ตนปฏิบัติรับผิดชอบมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และประชาชน

The study entitled “Role of Chiang Mai Provincial Office for Local Administration in the Development of Local Government Personnel” was the quantitative and qualitative research that aimed to 1) examine the Local Government personnel’s demand in human resource development; 2) explore the process of Chiang Mai Provincial Office for Local Administration in the development of Local Government Personnel in the past; and 3) investigate the result of human resource development in the Local Government. Data were collected through questionnaire and schedule interview from 20 Local Government executives and 360 Local Government Organization employees.

The study could be summarized as follows:

1) The demand of the Local Administrative Organization employees in human resource development was in the high level. The most wanted aspect for personnel development was training, particularly the training courses related to their current work line and in modern knowledge to be applied in their work. In seminar aspect, the informants wanted promotion and support in budget from their organization adequately and they desired for seminars on interesting topics to apply in their job. In study visit aspect, they would like to visit the actual practice in the public and private organizations continuously. In other aspect, coaching was required so as to learn and understand the new system of work as well as consult was needed for smooth practice. In further study aspect, the informants wished to pursue their study in the curriculum relative

to their current job that could be able to be applied with their organization and study in the government institutes.

According to the interview of the Local Administrative Organization executives, they believed that nowadays that the local administration grew rapidly, it was necessary that the Local Administrative Organization personnel to be developed in terms of vision, morality and ethics, rules and law about position and responsibility, and office automation. However, the Local Administrative Organization confronted problems and obstacles in developing their personnel for example, some employees in the Local Administrative Organizations lacked motives and eagerness to be developed, the budget for personnel development was limited, and some executives gave priority to personnel development slightly.

2) Chiang Mai Provincial Office for Local Administration acting as the representative of the Department of Local Administration in Chiang Mai Province had carried out human resource development in education, meeting, seminar and training incessantly every year. In further education aspect, the Office relied on the notice of the Ministry of Interior on the budget setting for the Local Administrative Organization scholarship. The Department of Local Administration had provided the guideline for the Local Administrative Organizations to set the budget for educational scholarship, as the Bachelor degree with the institutions that had an agreement with the Ministry of Interior or the Department of Local Administration and the Master degree with the government institutions.

3) According to the Local Administrative Organization human resource development survey, it was found that the level of qualification in the performing position and the level of performance competency were in the high level. The ultimate goal for human resource development of the Local Administrative Organization was the preparation to support for the transferred task from the government service. After the Local Administrative Organization personnel was developed both formally and informally, it showed that they had more knowledge in their responsible position, good point of view to their work, colleagues, and executives, responsibility for the assigned job, and motives to work for benefit of the organization and people in general.