

ชื่อเรื่อง การค้นคว้าแบบอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์กับงบประมาณรายจ่ายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอป่าซางจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้เขียน นายเสรี แพร่ทอง

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับงบประมาณรายจ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอป่าซาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอป่าซาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 2) เพื่อศึกษาการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอป่าซาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสัดส่วนการใช้จ่ายงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอป่าซาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาจากเอกสารและเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าซาง ทั้งหมด ประกอบด้วย อบต.เวียงใต้ อบต.แม่สี อบต.แม่नाเตง อบต.เวียงเหนือ อบต.ทุ่งยาว อบต.เมืองแปง อบต.โป่งสา จำนวนทั้งหมด 70 ราย ผลการศึกษาดังนี้

พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีความต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น โดยใช้ทุนของหน่วยงานในการศึกษาต่อ ในขณะเดียวกันพบว่า หน่วยงานมีงบประมาณในการส่งเสริมด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการศึกษา แต่ในกระบวนการคัดเลือกพิจารณาบุคลากรเพื่อการศึกษาต่อนั้นขาดความยุติธรรม บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการระดับสูงที่ใกล้ชิดกับผู้บริหาร และเกิดความซ้ำซ้อนในการรับทุน การฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการมากที่สุดที่จะฝึกอบรมในหลักสูตรที่

เกี่ยวข้องในสายงานปฏิบัติ มีความต้องการมากที่จะฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบข้อปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันพบว่า หน่วยงานและผู้บริหารการส่งเสริมในด้านนี้ในระดับปานกลางและมีการจัดสรรงบประมาณปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ด้านการศึกษาคุณงานพบว่า บุคลากรมีความต้องการมากที่สุดที่จะศึกษาคุณงานที่เกี่ยวข้องกับสายงานเพื่อเสริมทักษะในการปฏิบัติงานและต้องการคุณงานในประเทศมากกว่าต่างประเทศ ในขณะที่เดียวกันพบว่า หน่วยงานมีงบประมาณในการส่งเสริมการศึกษาคุณงานในระดับปานกลางและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการดำเนินนี้ปานกลาง และในการศึกษาคุณงานพบว่า มีการใช้จ่ายงบประมาณสิ้นเปลืองไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการไปศึกษาคุณงาน ด้านการสัมมนาพบว่า บุคลากรต้องการมากที่สุดที่จะสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับสายงานปฏิบัติงานและหัวข้ออื่นๆ เพื่อเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันพบว่า หน่วยงานมีงบประมาณในการส่งเสริมการศึกษาคุณงานในระดับปานกลางและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในด้านนี้ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

1. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านต่างๆ โดยกำหนดกรอบและแนวทางให้ชัดเจน
2. หน่วยงานควรมีการประชุม วางแผน และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรร่วมกัน เพื่อจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับความต้องการและงบประมาณรายรับรายจ่าย
3. หน่วยงานต้องส่งเสริมให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

Independent Study Title	The Relationship Between the Needs for Human Resource Development and Expenditure of Tambon Administrative Organizations in Pai District, Mae Hong Son Province
Author	Mr. Seree Pharethong
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Assoc. Prof. Seksin Sriwattananukuljij

ABSTRACT

This independent study on “The Relationship Between the Needs for Human Resource Development and Expenditure of Tambon Administrative Organizations in Pai District, Mae Hong Son Province” had the following objectives: 1) to study the need of the personnel in the human resource development in the Tambon Administrative Organizations in Pai District, Mae Hong Son Province, 2) to study the ratio of the expenditure in the Tambon Administrative Organizations in the District and 3) to determine the relationship between the needs for human resource development and the ratio of expenditure in those Tambon Administration Organizations.

The study was conducted from documents and data collected from the 70 local administrators and officials of the Tambon Administrative Organizations in Pai District : Wiang Tai, Mae Hi, Mae Na Toeng, Wiang Nuea, Thong Yao, Mueang Paeng and Pong Sa. The results of the study could be concluded as follows:

The sample group of the personnel wanted to improve their work potential and to further their education for upgrading their qualifications by the funds from their respective organizations. However, the budget for educational support in their organizations was available

at only a moderate level, which was not sufficient for all the personnel. Although the administrators had a clear policy to support the education of their personnel, the process of selecting the personnel to further their study was considered unfair. Most of those who were selected were high ranking officials who were close to the administrators. In addition, it was found that sometimes the granting of the funds was repetitive. The sample group wanted some training directly related to their operation line the most. The training on regulations and laws related to their duties was at a high level. But their organization administrators tended to provide support for these aspects only at a moderate level. So, the budget allocated for the training did not match with the needs of the personnel. Regarding study tours, the personnel wanted the most to go on a study tour that was related to their operation line to enhance their skills in doing the work and they preferred to go within the country rather than abroad. The budget for this was only at a moderate level and so was the support for the potential development. The expenditure for the study tours was not cost effective and did not match with the objectives of the study tour. As for seminars, it was found that the personnel wanted the most to attend those whose topics related to their operation line and those that would increase their skills in doing the work. At the same time, the organizations had only a moderate amount of budget to support the study tours and the potential development.

Recommendations:

1. It is advisable for the organizations to promote potential development of the personnel in various aspects with a clear framework and guidelines for it.
2. The organizations should work together to have meetings, planning and goals for the development of their personnel's potential and for appropriate budget allocation to correspond to the needs and the budget/expenditures.
3. The organizations should encourage their personnel who underwent some kind of development to transfer the knowledge to their colleagues.