

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากเจตนารมณ์การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 3 แผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 และหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281 - 290 มีสาระสำคัญให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และกำหนดให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสาระสำคัญกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ ซึ่งสาระสำคัญของแผนดังกล่าวได้กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 ด้าน มีการถ่ายโอนภารกิจทั้งสิ้น 245 เรื่อง มีส่วนราชการที่จะต้องถ่ายโอนภารกิจจำนวน 50 หน่วยงาน รวม 11 กระทรวง ภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2.) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3.) ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย 4.) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 5.) ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 6.) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และกำหนดให้ส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจถ่ายโอน ต้องช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาทางเทคนิค วิชาการ จัดทำแผนการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรม และดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภารกิจที่ถ่ายโอนตามความเหมาะสมจนกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความพร้อม

ปีพุทธศักราช 2545 ประเทศไทยได้ปฏิรูประบบราชการ เพื่อปฏิรูปการบริหารภาครัฐ และการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) และการบริหารกิจการบริหารบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดคุ่มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก

ความสะดวกและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งจากการปฏิรูประบบราชการทำให้หน่วยงานภาครัฐมีโครงสร้างองค์กรที่เล็กและคล่องตัว ลดบทบาทภารกิจของรัฐที่ไม่จำเป็นให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินงาน ปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน โดยหน่วยงานภาครัฐได้มีการนำระบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น มีการนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ มีการนำระบบ KPI (Key Performance Indicator) มาใช้ในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ การนำแนวคิดการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว หรือ One Stop Service แนวคิดการจัดทำต้นทุนผลิตต่อหน่วย เข้ามาใช้ในการบริหารราชการเป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน โปร่งใส ตรวจสอบได้

กรมทางหลวงชนบท (Department of Rural Roads) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ก่อตั้งขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยโอนภารกิจ อำนาจหน้าที่ บุคลากร เครื่องจักรกลและอุปกรณ์ในส่วนของการก่อสร้างและบำรุงรักษาถนนและสะพาน จากกรมโยธาธิการ และกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทย มาสังกัดกระทรวงคมนาคม และได้ให้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารราชการ ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงคมนาคมว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวงชนบท พ.ศ. 2552 กำหนดให้กรมทางหลวงชนบท มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการจัดทำมาตรฐานและข้อกำหนดทางหลวงชนบท และทางหลวงท้องถิ่น ตลอดจนการกำกับ ตรวจสอบและควบคุมทางวิชาการ เพื่อให้มีการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐาน และข้อกำหนด

(2) ดำเนินการฝึกอบรม และจัดทำคู่มือ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิศวกรรมงานทาง

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการงานทางแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวง เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทางหลวงชนบท รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) วิจัยและพัฒนางานก่อสร้าง บำรุงและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท

(6) ร่วมมือและประสานงานด้านงานทางกับองค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

นอกจากนี้กรมทางหลวงชนบท ยังมีการศึกษาในการถ่ายโอนถนนสายย่อยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ควบคุมทางวิชาการ และติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐานและเทคนิควิชาการ ประกอบกับพระราชบัญญัติทางหลวง พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 มาตรา 26 บัญญัติให้อธิบดีกรมทางหลวงชนบท มีอำนาจ กำหนดมาตรฐานและลักษณะของทางหลวงและงานทาง รวมทั้งกำหนดเขตทางหลวง ที่จอดรถ ระยะแนวต้นไม้และเสาพาดสาย ตลอดจนควบคุมในทางวิชาการและอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายช่าง เกี่ยวกับทางหลวงและงานทาง กรมทางหลวงชนบท จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการ/หลักสูตร ฝึกอบรมและดำเนินการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการก่อสร้างทางและสะพาน การบำรุงรักษาทางและ สะพาน ตลอดจนการควบคุมกำกับทางหลวงให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้แก่บุคลากรด้าน ช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งด้านงานทาง สามารถดูแลบำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานด้านทางและสะพานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา เพื่อให้ประชาชนมีความ สะดวก ปลอดภัยในการสัญจร รวมทั้งการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับการดำเนินการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมี ความสนใจที่จะศึกษาว่าการจัดฝึกอบรมดังกล่าวประสบความสำเร็จอยู่ในระดับใด และอะไรเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตลอดจนเพื่อต้องการทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมี ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านช่างเพิ่มเติมในด้านใด โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง เป็นพื้นที่ในการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อนำผลที่ ได้มาใช้ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

2. ปัญหาการวิจัย

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นปัญหาในการวิจัยออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

2.1 การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในระดับใด

2.2 การฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทประสบความสำเร็จแตกต่างกันหรือไม่

2.3 อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ

2.4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการพัฒนาบุคลากรด้านช่างเพิ่มเติมในเรื่องใด

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ดังนี้

3.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์การพัฒนาการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) มีเนื้อหาการวิจัยครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ซึ่งประกอบด้วยองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นใน 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และ
อ่างทอง รวมทั้งสิ้น 383 แห่ง

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่าง
และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ของกรมทางหลวงชนบท และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ประกอบด้วย

4.3.1 ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การหา
ความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม การบริหาร
โครงการฝึกอบรม และการประเมินผล/ติดตามผลการฝึกอบรม

4.3.2 ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย
กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กฎแห่งการฝึกหัด (Law of
Exercise) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกฎแห่งความพอใจ (Law of Effect) ของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม

4.3.3 ตัวแปร 3 วงกลม วงกลมที่ 1. บริบท (Context) ของ อปท. วงกลมที่ 2.
ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากร (Skills, Competencies) วงกลมที่ 3. แรงจูงใจ
(Motivation)

4.3.4 สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย 1.ทักษะ (Skill) 2.ความรู้
(Knowledge) 3.ทัศนคติ (Self-concept) 4.บุคลิกลักษณะ (Traits) 5.แรงจูงใจ (Motives)

และตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.4.1 ประชากร เป็นการศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล., และ อบต.) ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านช่าง ที่จัดโดยกรมทางหลวง
ชนบท ซึ่งจะสุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 1
(ปทุมธานี) ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา
และอ่างทอง รวมทั้งสิ้น 383 แห่ง ประกอบไปด้วย (อบจ. 5 แห่ง, เทศบาล 103 แห่ง, อบต. 275
แห่ง) โดยจะสอบถามบุคลากรด้านช่างและผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2
กลุ่ม กลุ่มละ 1 คน/แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 766 คน

4.4.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านช่าง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) จำนวน 196 แห่ง (อบจ. 2 แห่ง, เทศบาล 53 แห่ง, อบต. 141 แห่ง) โดยจะสอบถามบุคลากรด้านช่างและผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มละ 1 คน/แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 392 คน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

5.1.1 ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม การบริหารโครงการฝึกอบรม และการประเมินผล/ติดตามผลการฝึกอบรม

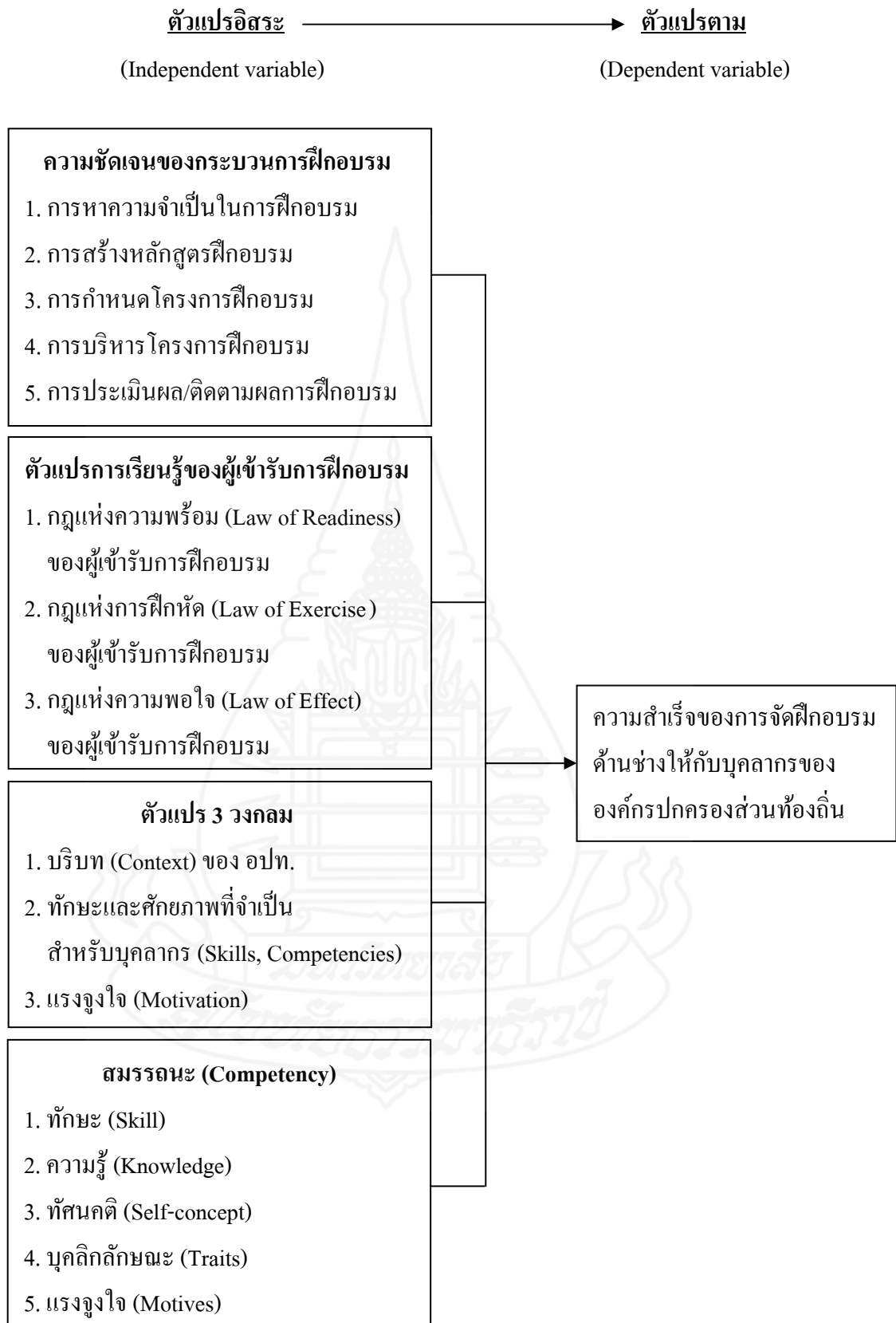
5.1.2 ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกฎแห่งความพอใจ (Law of Effect) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

5.1.3 ตัวแปร 3 วงกลม ประกอบด้วย วงกลมที่ 1. บริบท (Context) ของ อปท. วงกลมที่ 2. ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากร (Skills, Competencies) วงกลมที่ 3. แรงจูงใจ (Motivation)

5.1.4 สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย 1.ทักษะ (Skill) 2.ความรู้ (Knowledge) 3.ทัศนคติ (Self-concept) 4.บุคลิกลักษณะ (Traits) 5.แรงจูงใจ (Motives)

5.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากตัวแปรดังกล่าวผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงเป็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพ



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

6. สมมติฐานการวิจัย

6.1 ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

6.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างที่แตกต่างกัน

6.3 ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. นิยามปฏิบัติการ

7.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง

7.2 บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท

7.3 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกเทศมนตรี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดเทศบาล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วน/หัวหน้าฝ่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท

7.4 บุคลากรสายช่าง หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น วิศวกร สถาปนิก นายช่างโยธา ช่างโยธา นายช่างเครื่องกล ช่างเครื่องกล ผู้ช่วยช่าง เป็นต้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท

7.5 การฝึกอบรมด้านช่าง หมายถึง การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบำรุงรักษาทาง องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านงานทางและสะพานให้แก่บุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท

7.6 สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) หมายถึง หน่วยงานระดับเขตในสังกัดกรมทางหลวงชนบทที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาครับผิดชอบการดำเนินงานของหน่วยงานระดับจังหวัด คือ สำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัดปทุมธานี สำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัดนนทบุรี สำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัดอ่างทอง

7.7 ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่กรมทางหลวงชนบทนำมาใช้ในการจัดทำโครงการ/หลักสูตร ขั้นตอน วิธีการฝึกอบรม และการติดตามประเมินผล ประกอบด้วย

7.7.1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การที่กรมทางหลวงชนบทดำเนินการค้นหาความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีความต้องการพัฒนาในด้านใด และต้องการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องใด

7.7.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การที่กรมทางหลวงชนบทนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ได้มาจัดทำเป็น โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาวิชา รูปแบบวิธีการฝึกอบรม ระยะเวลา และรูปแบบการติดตามประเมินผล

7.7.3 การกำหนดโครงการฝึกอบรม หมายถึง การที่กรมทางหลวงชนบทนำโครงการ หลักสูตรฝึกอบรมที่ได้จัดทำขึ้น มาสู่การปฏิบัติโดยการกำหนดวัน เวลา สถานที่จัดฝึกอบรม คัดเลือกผู้เข้าอบรม วิทยากร ผู้รับผิดชอบ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

7.7.4 การบริหารโครงการฝึกอบรม หมายถึง การที่กรมทางหลวงชนบทมีการวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.7.5 การประเมินผล/ติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การที่กรมทางหลวงชนบทติดตามประเมินผลการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในโครงการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือที่ได้จัดทำขึ้น ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

7.8 ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง องค์ประกอบของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ประกอบด้วย

7.8.1 กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ความพร้อมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท

7.8.2 กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการฝึกอบรมโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท และได้มีโอกาสลงมือฝึกปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้และการรับเอาองค์ความรู้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.8.3 กฎแห่งความพอใจ (Law of Effect) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรมโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจที่จะเรียนรู้ และรับเอาองค์ความรู้ใหม่ๆ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

7.9 ตัวแปร 3 วงกลม หมายถึง เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งที่เป็นส่วนขององค์กร และตัวบุคคล ประกอบด้วย

7.9.1 บริบท (Context) ของ อปท. หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมทางหลวงชนบทนำมาประกอบการพิจารณาจัดทำโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมด้านช่าง

7.9.2 ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากร (Skills, Competencies) หมายถึง คุณลักษณะ หรือความรู้ ความสามารถตามสายงานที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในงานสายงานด้านช่างต้องมี และคุณลักษณะ หรือองค์ความรู้ในสายงานที่รอง ๆ ลงไปที่บุคลากรด้านช่างจะต้องเรียนรู้เพื่อใช้ในการติดต่อประสานงาน

7.10 สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลที่สามารถผลักดันให้บุคคลนั้น ๆ ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ

7.10.1 ทักษะ (Skill) หมายถึง คุณลักษณะหรือความสามารถเฉพาะตัวของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งสามารถฝึกฝนให้เกิดความชำนาญได้ โดยทักษะอาจจะเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำโดยการให้บุคลากรในองค์กร

ได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ เช่น ทักษะด้านการควบคุมงานก่อสร้าง ทักษะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น

7.10.2 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ทั้งที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล และความรู้ที่แสวงหาเพิ่มเติมที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนอาจเกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในอดีต ส่วนความรู้ที่แสวงหาเพิ่มเติมเป็นความรู้ที่ต้องการในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ เช่น กฎหมายทางหลวง หลักวิศวกรรมการก่อสร้าง การสำรวจออกแบบและประมาณราคา เป็นต้น

7.10.3 ทักษะ (Self – concept) หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับตนเองหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์และสิ่งที่เป็นตัวเองของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเป็แรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

7.10.4 บุคลิกลักษณะ (Traits) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนของบุคคลนั้น ๆ รวมถึงการตอบสนองต่อบุคคล ข้อมูล และสถานการณ์ที่เผชิญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ

7.10.5 แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งทีกระตุ้น หรือแรงขับให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงพฤติกรรมในการประกอบกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยบุคลากรจะต้องมีกำลังใจ มีความพึงพอใจ มีความตั้งใจ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งสิ่งกระตุ้นอาจอยู่ในรูปแบบของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น

7.11 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการบำรุงรักษาทาง หมายถึง องค์ความรู้เกี่ยวกับการซ่อมบำรุงทางที่รักษาถนนให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ตามปกติ ป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อร่างกายและทรัพย์สินของประชาชนผู้ใช้เส้นทางในการสัญจร ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่กรมทางหลวงชนบทนำมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.12 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางและสะพาน ประกอบด้วย การจัดทำแผนงาน โครงการก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้าง การควบคุมทดสอบวัสดุ เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่กรมทางหลวงชนบทนำมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.13 องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย หมายถึง องค์ความรู้ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติทางหลวงที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการทางหลวง และเจ้าพนักงานทางหลวง ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่กรมทางหลวงชนบทนำมาถ่ายทอดให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.14 ความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ความสำเร็จของการจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท สอดคล้องกับลักษณะงาน ตรงกับความต้องการ ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

8. ข้อจำกัดในการวิจัย

8.1 การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) เป็นการสอบถามความคิดเห็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทเท่านั้น

8.2 ผลการวิจัยเป็นเพียงความคิดเห็นซึ่งอาจมีข้อเท็จจริง

9. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

9.2 นำผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบายการกระจายอำนาจสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการประเมินความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมด้านช่างหรือด้านอื่น ๆ ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

9.5 เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยสำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น