

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) จำนวน 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของธอร์นไคค์ (Thorndike) ตัวแปร 3 วงกลมของจิระ หงส์คารมภ์ และสมรรถนะ (Competency) ของ David C. McClelland

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

4.2 การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างที่แตกต่างกัน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 5 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประเด็นของการสัมภาษณ์ผู้บริหารสายช่างขององค์กร

บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) จำนวน 5 จังหวัด ในประเด็นต่อไปนี้

5.1 ข้อเสนอแนะที่จะทำให้การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.2 ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์การสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะในการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลทั่วไปโดยจำแนกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 9 ส่วน คือ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) เงินเดือน (6) หน่วยงานที่สังกัด (7) ประเภทตำแหน่ง (8) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (9) การเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตาม เพศ

(n = 392)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	350	89.3
หญิง	42	10.7
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.3 รองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ 10.7

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตาม
อายุ

(n = 392)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
21 - 30 ปี	44	11.2
31 - 40 ปี	161	41.1
41 - 50 ปี	153	39.0
51 - 60 ปี	34	8.7
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 41.1 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 39.0 อายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 11.2 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส

(n = 392)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	122	28.6
สมรส	258	65.8
ม่าย/หย่าร้าง	20	5.1
อื่น ๆ	2	0.5
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ร้อยละ 65.8 รองลงมาสถานภาพโสด ร้อยละ 28.6 สถานภาพม่าย/หย่าร้าง ร้อยละ 5.1 และสถานภาพอื่น ๆ ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(n = 392)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	-	-
มัธยมศึกษา	17	4.3
ปวช./ปวส./ปวท./อนุปริญญา	58	14.8
ปริญญาตรี	211	53.8
ปริญญาโท	104	26.6
อื่น ๆ	2	0.5
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.8 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ร้อยละ 26.6 ระดับปวช./ปวส.ปวท.อนุปริญญา ร้อยละ 14.8 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 4.3 และอื่น ๆ ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 392)

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	77	19.6
10,001-15,000 บาท	106	27.0
15,001-20,000 บาท	90	23.0
20,001-25,000 บาท	45	11.5
25,001-30,000 บาท	28	7.2
30,001-35,000 บาท	31	7.9
35,001 -40,000 บาท	6	1.5
40,001 ขึ้นไป	9	2.3
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท ร้อยละ 27.0 รองลงมาได้รับ 15,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 23.0 ได้รับน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 19.6 ได้รับ 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 11.5 ได้รับ 30,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 7.9 ได้รับ 25,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 7.2 ได้รับ 40,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 2.3 และได้รับ 35,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n = 392)

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	4	1.0
เทศบาล	106	27.0
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	282	72.0
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ส่วนใหญ่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 72.0 รองลงมาสังกัดเทศบาล ร้อยละ 27.0 และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(n = 392)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่งประเภทบริหาร		
นายกฯ	31	7.9
รองนายกฯ	11	2.8
ปลัดฯ	26	6.6
รองปลัดฯ	6	1.5
ผู้อำนวยการสำนัก	22	5.6
ผู้อำนวยการกอง	18	4.6
หัวหน้าส่วน	50	12.8
หัวหน้าฝ่าย	26	6.6
อื่น ๆ	6	1.5
2. บุคลากรด้านช่าง		
วิศวกรโยธา	31	7.9
วิศวกรเครื่องกล	2	0.5
สถาปนิก	8	2.0
นายช่างโยธา	96	24.6
นายช่างเครื่องกล	3	0.8
ช่างโยธา	22	5.6
ผู้ช่วยช่างโยธา	32	8.2
อื่น ๆ	2	0.5
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ตำแหน่งประเภทบริหารส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน ร้อยละ 12.8 รองลงมาดำรงตำแหน่งนายกฯ ร้อยละ 7.9 ดำรงตำแหน่งปลัดฯ และ หัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 6.6 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ร้อยละ 5.6 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง

ร้อยละ 4.6 ดำรงตำแหน่งรองนายกฯ ร้อยละ 2.8 และดำรงตำแหน่งรองปลัดฯ และอื่น ๆ ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตำแหน่งประเภทบุคลากรด้านช่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา ร้อยละ 24.6 รองลงมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยช่างโยธา ร้อยละ 8.2 ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ร้อยละ 7.9 ดำรงตำแหน่งช่างโยธา ร้อยละ 5.6 ดำรงตำแหน่งสถาปนิก ร้อยละ 2.0 ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ร้อยละ 0.8 และดำรงตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล และอื่น ๆ ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 392)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	69	17.6
3 - 5 ปี	73	18.6
5 - 8 ปี	59	15.0
8 -10 ปี	43	11.0
10 ปีขึ้นไป	148	37.8
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 37.8 รองลงมาระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ร้อยละ 18.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 17.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 8 ปี ร้อยละ 15.0 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 – 10 ปี ร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำแนกตาม การเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท

(n = 392)

การเข้ารับการฝึกอบรมที่จัด โดยกรมทางหลวงชนบท	จำนวน	ร้อยละ
เคย	392	100.0
ไม่เคย	-	-
รวม	392	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในเขตพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ทั้งหมดเคยเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท ร้อยละ 100.0

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมเป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท 4 บัณฑิต คือ ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ
ตัวแปรอิสระในภาพรวม

(n = 392)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม	3.84	0.35	มาก
2	ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.82	0.36	มาก
3	ตัวแปร 3 วงกลม	3.90	0.39	มาก
4	สมรรถนะ	3.89	0.43	มาก
รวม		3.87	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ตัวแปร 3 วงกลม มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ สมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.84 และตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระจำแนกรายตัว

2.2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม
สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ
ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม

(n = 392)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบทสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.)	3.87	0.84	มาก
2	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบทตรงกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.82	0.49	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบทตรงกับความต้องการของหน่วยงานต่อการ พัฒนาบุคลากร	3.86	0.45	มาก
4	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวง ชนบทมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการดำเนินงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน	3.85	0.46	มาก
5	การกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ/ หลักสูตรตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	3.80	0.44	มาก
6	เนื้อหาของแต่ละโครงการ/หลักสูตรสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์	3.85	0.43	มาก
7	คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของแต่ละ โครงการ/หลักสูตรที่กรมทางหลวงชนบทจัดมีความ เหมาะสม	3.88	0.87	มาก
8	รูปแบบวิธีการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตร มีความเหมาะสม	3.87	0.43	มาก
9	ระยะเวลาการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตร มีความเหมาะสม	3.83	0.49	มาก
10	การกำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผลเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.55	มาก
11	การกำหนดช่วงเวลาในการจัดโครงการ/หลักสูตร เป็นไปอย่างเหมาะสม	3.76	0.50	มาก
12	การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/ หลักสูตรเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.88	0.83	มาก
13	วิทยากรของแต่ละโครงการ/หลักสูตรมีความ เหมาะสม	3.78	0.46	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14	การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตรมีความเหมาะสม	3.77	0.49	มาก
15	เอกสาร อุปกรณ์ สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.86	0.46	มาก
16	ความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.90	0.45	มาก
17	การติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นมีประสิทธิภาพ	3.84	0.62	มาก
18	ช่วงระยะเวลาของการติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น 6 เดือน หรือ 1 ปี มีความเหมาะสม	3.76	0.56	มาก
19	เครื่องมือที่นำมาใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเที่ยงตรงได้มาตรฐาน	3.87	0.48	มาก
รวม		3.84	0.35	มาก

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตรที่กรมทางหลวงชนบทจัดมีความเหมาะสม และการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตรเป็นไปอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.88 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รูปแบบวิธีการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตรมีความเหมาะสม และเครื่องมือที่นำมาใช้ในการติดตามประเมินผลมีความเที่ยงตรงได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทตรงกับความต้องการของหน่วยงานต่อการพัฒนาบุคลากร และเอกสาร อุปกรณ์ สื่อประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.86 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน และเนื้อหาของแต่ละโครงการ/

หลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย 3.85 การติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ระยะเวลาการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.83 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทตรงกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.82 การกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ/หลักสูตรตรงกับความต้องการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 การกำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และวิทยากรของแต่ละโครงการ/หลักสูตรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.78 การจัดลำดับขั้นตอนของเนื้อหาการฝึกอบรมของแต่ละโครงการ/หลักสูตรมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.77 และช่วงระยะเวลาของการติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้น 6 เดือน หรือ 1 ปี มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(n = 392)				
ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทสามารถดึงดูดความสนใจให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการฝึกอบรม	3.80	0.47	มาก
2	เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความรู้เดิมหรือประสบการณ์ที่มีอยู่	3.87	0.63	มาก
3	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสนใจติดตามเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม	3.83	0.46	มาก
4	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดให้มีการเรียนรู้จากกรณีศึกษา/การฝึกปฏิบัติช่วยทำให้มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น	3.76	0.49	มาก
5	กรณีศึกษา/การฝึกปฏิบัติที่กรมทางหลวงชนบทจัดไว้ให้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.84	0.46	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6	เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรม ทางหลวงชนบทเป็นที่พึงพอใจ	3.81	0.48	มาก
7	กระบวนการ วิธีการ และรูปแบบการฝึกอบรมของกรม ทางหลวงชนบทเป็นที่พึงพอใจ	3.82	0.43	มาก
8	การให้ข้อมูล และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรม	3.94	0.47	มาก
9	ความเชื่อมั่นในตัววิทยากรของกรมทางหลวงชนบท	3.84	0.47	มาก
	รวม	3.82	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมี
ความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ การให้ข้อมูลและการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่
ที่รับผิดชอบการจัดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือ เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมมี
ความสอดคล้องกับความรู้เดิมหรือประสบการณ์ที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.87 กรณีศึกษา/การฝึกปฏิบัติที่กรม
ทางหลวงชนบทจัดไว้ให้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
และความเชื่อมั่นในตัววิทยากรของกรมทางหลวงชนบท มีค่าเฉลี่ย 3.84 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม
ที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบททำให้นุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสนใจติดตามเพื่อ
เข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.83 กระบวนการ วิธีการ และรูปแบบการฝึกอบรมของกรมทางหลวง
ชนบทเป็นที่พึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.82 เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวง
ชนบทเป็นที่พึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย 3.81 เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวง
ชนบทสามารถดึงดูดความสนใจให้นุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการฝึกอบรม มี
ค่าเฉลี่ย 3.80 และโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดให้มีการเรียนรู้จากกรณีศึกษา/การฝึกปฏิบัติ
ช่วยทำให้มีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

2.2.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปร 3 วงกลม สามารถอธิบายได้โดยมี
รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ
ตัวแปร 3 วงกลม

(n = 392)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	โครงการ/หลักสูตรที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีความเหมาะสมกับการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.96	0.63	มาก
2	การกำหนดเนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.95	0.79	มาก
3	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีการสอดแทรกเนื้อหาอื่น ๆ ที่มีใช้งานด้านช่างเป็นประโยชน์ และสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานหน้าที่หลัก	3.95	0.79	มาก
4	โครงการ/หลักสูตรที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้	3.83	0.44	มาก
5	กรมทางหลวงชนบทมีช่องทางสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ/หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม	3.93	0.54	มาก
6	ชื่อโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทมีความน่าสนใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรม	3.89	0.37	มาก
รวม		3.90	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปร 3 วงกลม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ โครงการ/หลักสูตรที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีความเหมาะสมกับการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ การกำหนดเนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีการสอดแทรกเนื้อหาอื่น ๆ ที่มีใช้งานด้านช่างเป็น

ประโยชน์ และสนับสนุนต่อการปฏิบัติหน้าที่หลัก มีค่าเฉลี่ย 3.95 กรมทางหลวงชนบทมีช่องทางสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ/หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย 3.93 ชื่อโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทมีความน่าสนใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.89 และโครงการ/หลักสูตรที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

2.2.4 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะ สามารถอธิบายได้โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสมรรถนะ

(n = 392)				
ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	กรมทางหลวงชนบทมีช่องทางสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ/หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม	3.93	0.54	มาก
2	ชื่อโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทมีความน่าสนใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรม	3.89	0.37	มาก
3	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมทำให้นุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น	3.90	0.51	มาก
4	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบททำให้นุคลากรได้มีโอกาสฝึกฝนให้เกิดความชำนาญตรงตามความต้องการขององค์กร	3.88	0.54	มาก
5	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมช่วยกระตุ้นให้นุคลากรนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.62	มาก
6	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมเป็นแรงกระตุ้นให้นุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	3.84	0.64	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบททำให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางหลวง เพิ่มขึ้น	3.88	0.59	มาก
8	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบททำให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหลักวิศวกรรมเพิ่มขึ้น	3.76	0.64	มาก
9	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบททำให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ช่วยในงานด้านช่างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.88	0.59	มาก
10	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบทเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับบุคลากร	3.96	0.60	มาก
11	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบททำให้บุคลากรกล้าตัดสินใจเพิ่มขึ้น	3.87	0.58	มาก
12	การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง ชนบททำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่	3.92	0.56	มาก
รวม		3.89	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.96 กรมทางหลวงชนบทมีช่องทางสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ/หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย 3.93 การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 3.92 การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.90 ข้อโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบทมีความน่าสนใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.89 การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรได้มีโอกาสฝึกฝนให้เกิดความชำนาญตามความต้องการขององค์กร การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม

ของกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางหลวงเพิ่มขึ้น และการจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในงานด้านช่างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.88 การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรกล้าตัดสินใจเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.87 การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ย 3.84 การจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมช่วยกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 และการจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหลักวิศวกรรมเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n = 392)				
ข้อ	รายการ	ระดับความสำเร็จ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	กรมทางหลวงชนบทกำหนดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับลักษณะงานและตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	3.90	0.58	มาก
2	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.79	0.58	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับความสำเร็จ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3	วิธีการฝึกอบรมที่กรมทางหลวงชนบทนำมาใช้ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้	3.95	0.55	มาก
4	เอกสาร อุปกรณ์ สื่อประกอบการฝึกอบรมทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	3.82	0.63	มาก
5	วิทยากรที่กรมทางหลวงชนบทจัดให้สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี	3.90	0.53	มาก
6	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น	3.90	0.53	มาก
7	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบททำให้บุคลากรมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น	3.86	0.53	มาก
8	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้กับบุคลากร	3.84	0.57	มาก
9	โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.89	0.57	มาก
10	เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทสามารถนำไปใช้ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงาน	3.96	0.55	มาก
รวม		3.88	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรตามในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ เนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทสามารถ

นำไปใช้ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ วิธีการฝึกอบรมที่กรมทางหลวงชนบทนำมาใช้ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.95 กรมทางหลวงชนบทกำหนดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมสอดคล้องกับลักษณะงานและตรงกับความต้องการของหน่วยงาน วิทยาการที่กรมทางหลวงชนบทจัดให้สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้เป็นอย่างดี และโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบททำให้นุคลากรมีความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.90 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทส่งผลให้นุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.89 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบททำให้นุคลากรมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.86 โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.84 เอกสาร อุปกรณ์ สื่อประกอบการฝึกอบรมทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.82 และโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ย 3.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ออกเป็น 3 ส่วนคือ (1) การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (2) การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างที่แตกต่างกัน (3) การทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานกำหนดไว้ว่า ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามลำดับ ดังนี้

4.1 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80” ใช้การวิเคราะห์ One Sample t - test โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ($\mu \leq 80$)

H_1 : ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท มากกว่าร้อยละ 80 ($\mu > 80$)

ซึ่งการที่จะปฏิเสธ H_0 จะต้องเข้าเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1) Sig.(2-tailed) < .05 และ

2

2) $t > 0$

โดยผลการวิเคราะห์ One Sample t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ t - test เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	Std. Error Mean	t	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)
ความสำเร็จของการจัด ฝึกอบรมด้านช่างให้กับ บุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	392	3.89	.40	0.020	53.085	0.000*	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.16 ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t - test ได้ค่า Sig. (1-tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (Sig.(1-tailed) < .05) และค่าของ $t = 53.085$ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายืนยันสมมติฐาน H_1 ที่กำหนดไว้ว่าระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการสำเร็จ

ของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท มากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4.1

4.2 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างที่แตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ F - test (One Way ANOVA) โดยได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$)

H_1 : ค่าเฉลี่ยระดับระดับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$)

μ_1 หมายถึง ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

μ_2 หมายถึง ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างของเทศบาล

μ_3 หมายถึง ค่าเฉลี่ยความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

โดยผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท แสดงได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

หน่วยงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	4	3.78	.21	7.004	.001
เทศบาล	106	3.76	.35		
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	282	3.93	.41		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.17 ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) พบว่าได้ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig.<.05) จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ายืนยันสมมติฐาน H_1 ที่กำหนดไว้ว่าค่าเฉลี่ยระดับระดับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างแตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่าง ว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท ของหน่วยงานใดแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Different) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ค่าเฉลี่ย 3.93) มากกว่า เทศบาล (ค่าเฉลี่ย 3.76) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD ของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หน่วยงาน	หน่วยงาน					
	n	$\bar{X}$	S.D.	องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	เทศบาล	องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	4	3.78	.206		.957	.434
เทศบาล	106	3.76	.352			.000*
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	282	3.93	.416			

สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4.2

4.3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จของการจัดการ

ฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท โดยการวิเคราะห์ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยว่า “ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายถึงความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ ซึ่งได้นำมากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการวิจัยไว้ดังนี้

H_0 : ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

H_1 : ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ (Competency) มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Regression) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงได้ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)	
	1	2
สมรรถนะ (Competency)	.598	.531
ตัวแปร 3 วงกลม		.268
Constant	1.591	.799
R	.721	.771
R ²	.520	.595
R ² Change	.520	.075
Std. Error of the Estimate	.26361	.24299
F	180.024	121.115
Sig (2 tailed)	0.000*	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 52.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = .520$, Sig < .05) และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ตัวแปร 3 วงกลม มีความสามารถอธิบายเพิ่มได้ร้อยละ 7.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (R^2 Change = .075, Sig < .05) และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 2 ตัวเข้าด้วยกันแล้วปรากฏว่า สามารถอธิบายความผันแปรของความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 59.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = .595$, Sig < .05)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่ส่งผลและอธิบายความผันแปรเรื่อง ความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้าน

ช่วงให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบทได้จามากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ 1) สมรรถนะ (Beta = .531) และ 2) ตัวแปร 3 วงกลม (Beta = .268) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรคือ สมรรถนะ และตัวแปร 3 วงกลม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง และมีองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ คือ บริบท หรือสภาพแวดล้อมของ อปท. ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากร และ แรงจูงใจ ที่ครบถ้วน สมบูรณ์ ก็จะทำให้การจัดการฝึกอบรมด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำเร็จตามมาด้วย

ทั้งนี้ สามารถแสดงเป็นสมการถดถอยความผันแปรของตัวแปรตามได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอย } \hat{Y} = 0.799 + .531 X_4 + .268 X_3$$

โดยที่ $\hat{Y}$ คือ ความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

X_4 คือ สมรรถนะ

X_3 คือ ตัวแปร 3 วงกลม

สรุปได้ว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะ และตัวแปร 3 วงกลม ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4.3

ตอนที่ 5 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติม

การนำเสนอข้อมูลในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการแยกแยะคำตอบที่ได้มาทำการจัดกลุ่มและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้กรอบ SWOT ซึ่งข้อสรุปที่ได้มีดังนี้

5.1 ข้อสรุปจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 จุดแข็งที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมให้การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 120 ความเห็น ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าความถี่และร้อยละของจุดแข็งที่เป็นตัวเสริมให้การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

ข้อ	จุดแข็ง	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทตรงกับความต้องการต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	26	21.67
2	กรมทางหลวงชนบทมีบุคลากรที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้ อปท. ซึ่งเป็นองค์กรใหม่ และมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว	30	25.00
3	วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์จริง	16	13.33
4	มีการนำความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสมัยใหม่ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาถ่ายทอดให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	22	18.33
5	มีหลักสูตรฝึกอบรมที่ช่วยให้งานก่อสร้างเป็นไปตามมาตรฐาน ถูกต้องตามข้อระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	26	21.67
รวม		120	100

จากตารางที่ 4.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดแข็ง ที่เป็นตัวเสริมให้การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น คือ กรมทางหลวงชนบทมีบุคลากรที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งเป็นองค์กรใหม่ และมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว (ร้อยละ 25.00) รองลงมาคือ หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทตรงกับความต้องการต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และมีหลักสูตรฝึกอบรมที่ช่วยให้งานก่อสร้างเป็นไปตามมาตรฐาน ถูกต้องตามข้อระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 21.67) มีการนำความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสมัยใหม่ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาถ่ายทอดให้กับองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) (ร้อยละ 18.33) และวิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์จริง (ร้อยละ 13.33)

5.1.2 จุดอ่อนของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดอ่อนที่ส่งผลต่อการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 142 ความเห็น ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าความถี่และร้อยละของจุดอ่อนที่ส่งผลต่อการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

ข้อ	จุดอ่อน	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	ขาดการสรุปเนื้อหาการฝึกอบรม และจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้มีความครอบคลุมและชัดเจน	24	16.90
2	ขาดหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย	30	21.12
3	การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่	10	7.04
4	เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมบางประเด็นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา อปท. เนื่องจากเป็นโครงการขนาดใหญ่ แต่ อปท. มีแต่โครงการขนาดเล็ก	20	14.08
5	สถานที่จัดฝึกอบรมไกล ไม่สะดวกต่อการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม	12	8.46
6	ช่วงระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมไม่เหมาะสม	10	7.04
7	ระยะเวลาการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรน้อยทำให้ไม่สามารถลงรายละเอียดได้ การฝึกปฏิบัติไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง	24	16.90
8	การฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดในห้องประชุมมากกว่าการจัดในพื้นที่จริง	12	8.46
รวม		142	100

จากตารางที่ 4.21 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จุดอ่อนที่ส่งผลต่อการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ขาดหลักสูตรฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย (ร้อยละ 21.12) รองลงมาคือ ขาดการสรุปเนื้อหาการฝึกอบรม และจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้มีความครอบคลุมและชัดเจน และระยะเวลาการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรน้อยทำให้ไม่สามารถลงรายละเอียดได้ การฝึกปฏิบัติไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ 16.90) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมบางประเด็นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา งาน อปท. เนื่องจากเป็นโครงการขนาดใหญ่ แต่ อปท. มีแต่โครงการขนาดเล็ก (ร้อยละ 14.08) สถานที่จัดฝึกอบรมไกล ไม่สะดวกต่อการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม และควรมีการจัดการฝึกอบรมในพื้นที่จริงมากกว่าการจัดในห้องประชุม (ร้อยละ 8.46) และการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ และช่วงระยะเวลาที่จัดฝึกอบรมไม่เหมาะสม (ร้อยละ 7.04)

5.1.3 โอกาสที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงในการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 108 ความเห็น ดังตารางที่ 4.22



ตารางที่ 4.22 แสดงค่าความถี่และร้อยละของโอกาสที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงในการจัดฝึกอบรม
ด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

ข้อ	โอกาส	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	14	12.97
2	เพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรให้สามารถลง รายละเอียดได้อย่างครบถ้วน	16	14.81
3	การปรับปรุงโปรแกรมต่าง ๆ ให้สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	16	14.81
4	เพิ่มเติมเนื้อหาให้ครอบคลุมกับภารกิจของ อปท. ในทุก ๆ ด้าน	32	29.63
5	กำหนดรูปแบบวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย	6	5.56
6	ขยายพื้นที่ในการจัดฝึกอบรมลงไปในระดับพื้นที่ เนื่องจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีความต้องการและ ข้อจำกัดที่แตกต่างกัน	12	11.11
7	การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการฝึกอบรมผ่านช่องทางต่าง ๆ	8	7.41
8	คัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และมีพื้นฐานใน ระดับเดียวกัน	4	3.70
รวม		108	100

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า โอกาสที่ควรนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขในการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เพิ่มเติมเนื้อหาให้ครอบคลุมกับภารกิจของ อปท. ในทุก ๆ ด้าน (ร้อยละ 29.63) รองลงมาคือ เพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรให้สามารถลงรายละเอียดได้อย่างครบถ้วน และมีการปรับปรุงโปรแกรมต่าง ๆ ให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 14.81) การปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 12.97) ขยายพื้นที่ในการจัดฝึกอบรมลงไปในระดับพื้นที่ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีความต้องการและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน (ร้อยละ 11.11) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการฝึกอบรมผ่านช่องทางต่าง ๆ

(ร้อยละ 7.41) การกำหนดรูปแบบวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย (ร้อยละ 5.56) และคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม และควรมีพื้นฐานในระดับเดียวกัน (ร้อยละ 3.70)

5.1.4 ข้อจำกัดหรืออุปสรรคของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อจำกัดหรืออุปสรรคของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 62 ความเห็น ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าความถี่และร้อยละของข้อจำกัดหรืออุปสรรคของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท

ข้อ	ข้อจำกัด/อุปสรรค	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1	เอกสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลการฝึกอบรมไม่ถึงมือบุคลากรในระดับปฏิบัติ	8	12.90
2	สถานที่จัดฝึกอบรมไกลไม่สะดวกต่อการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม ประกอบกับช่วงระยะเวลาการจัดฝึกอบรมตรงกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ	20	32.26
3	บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ไม่มีงบประมาณในการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม	28	45.16
4	วัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ	6	9.68
รวม		62	100

จากตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ข้อจำกัดหรืออุปสรรคของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ไม่มีงบประมาณในการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 45.16) รองลงมาคือ สถานที่จัดฝึกอบรมไกลไม่สะดวกต่อการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม ประกอบกับช่วงระยะเวลาการจัดฝึกอบรมตรงกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ (ร้อยละ 32.26) เอกสาร

ประชาสัมพันธข้อมูลการฝึกอบรมไม่ถึงมือบุคลากรในระดับปฏิบัติ (ร้อยละ 12.90) และวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ (ร้อยละ 9.68)

5.2 ข้อเสนอจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

เป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ/หลักสูตรที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1. ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับโอนถนนจากกรมทางหลวงชนบท ตั้งแต่ปี 2546 – 2553 รวม 458.655 กิโลเมตร และมีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง 2. หัวหน้าฝ่ายผังเมืองและทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับทางหลวงชนบทโดยตรง และมีการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง 3. ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นเทศบาลที่มีพื้นที่เพียง 3 ตารางกิโลเมตร มีถนนในความรับผิดชอบ 23 สาย มีสะพาน 8 แห่ง และมีการส่งบุคลากรด้านช่างเข้ารับการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง 4. หัวหน้ากองช่าง เทศบาลตำบลอรัญญิก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเทศบาลที่มีพื้นที่รับผิดชอบ 35 ตารางกิโลเมตร มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 5. หัวหน้าส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญกับการพัฒนาระบบจราจรขนส่งมวลชนวิศวกรรมจราจรควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากร และ 6. หัวหน้าส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีสายทางในความรับผิดชอบเป็นถนนเลียบรินคลองชลประทาน 26 สายทาง มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารที่โดดเด่นและได้รับรางวัลธรรมาภิบาลในปี พ.ศ. 2552 รวมทั้งสิ้น 6 ราย โดยสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค ในการดำเนินการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรด้านช่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

5.2.1 จุดแข็ง หรือข้อดี ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานงานทางและสะพานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1) ด้านการฝึกอบรมวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทมีจุดแข็งที่มีบุคลากรที่หลากหลาย และเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านวิชาการงานช่าง ตลอดจนเป็นองค์กรใหญ่ที่มีความเพียบพร้อมไปด้วยปัจจัยด้านงบประมาณ เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย บุคลากร และองค์ความรู้ที่หลากหลาย ประกอบกับพระราชบัญญัติทางหลวง

ให้อำนาจกรมทางหลวงชนบทในการกำหนดมาตรฐาน ควบคุมทางวิชาการ และอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายช่างเกี่ยวกับทางหลวงและงานทาง

2) ด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทมีหน่วยงานกระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัด และมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในวิชาการงานด้านช่างประจำอยู่ทั่วทุกจังหวัด จึงทำให้การให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว

3) ด้านการจัดทำเอกสาร สื่อ คำรา เกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทมีความพร้อมด้านบุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านงานทางเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ จัดทำเป็นเอกสาร สื่อ คำรา เพื่อใช้ประกอบการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติทางหลวงได้ให้อำนาจกรมทางหลวงชนบทในการกำหนดมาตรฐาน ควบคุมทางวิชาการ และอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายช่างเกี่ยวกับทางหลวงและงานทาง

5.2.2 จุดอ่อน หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานงานทางและสะพานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1) ด้านการฝึกอบรมวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทจัดโครงการหลักสูตรฝึกอบรมในภาพรวมโดยไม่ได้มีการแยกโครงการ/หลักสูตรเป็นการเฉพาะสำหรับองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล หรือองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งมีลักษณะงาน ปริมาณงาน และลักษณะโครงการที่แตกต่างกัน จึงทำให้การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่ละประเภทอย่างแท้จริง

2) ด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่าถึงแม้ว่ากรมทางหลวงชนบทจะมีหน่วยงานกระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ แต่การให้บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิชาการด้านช่างให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลทำให้ไม่สะดวกในการเดินทางมาขอคำปรึกษาหรือในบางกรณีเป็นเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่ต้องการคำปรึกษาในทันทีแต่ไม่สามารถทำได้

3) ด้านการจัดทำเอกสาร สื่อ คำรา เกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่าเอกสาร สื่อ คำรา ที่กรมทางหลวงชนบทจัดทำขึ้นค่อนข้างน้อย และไม่ทั่วถึงแก่เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติ การแจกจ่ายเอกสาร คำรา และสื่อต่าง ๆ เป็นการมอบให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรมกับกรมทางหลวงชนบทในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งบางหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนั้น ๆ ก็จะไม่ได้รับเอกสาร คำรา หรือสื่อเรื่องนั้น ๆ

5.2.3 โอกาสที่จะปรับปรุงแก้ไข ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้านการพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานงานทางและสะพานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 1) ด้านการฝึกอบรมวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทควรจัดทำโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมโดยคำนึงถึงภารกิจและลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แต่ละประเภท รวมทั้งควรคำนึงถึงความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ซึ่งอาจมีความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกันตามลักษณะของพื้นที่นั้น ๆ
- 2) ด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทควรจัดให้มีหน่วยบริการเคลื่อนที่เข้าไปให้คำปรึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ตั้งอยู่ห่างไกล หรือจัดตั้งจุดบริการในพื้นที่ใกล้เคียง
- 3) ด้านการจัดทำเอกสาร สื่อ ตำรา เกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทควรกระจายเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อย่างทั่วถึงและเพียงพอ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีโอกาสในการเรียนรู้และนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

5.2.4 ข้อจำกัด หรืออุปสรรค ในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้านการพัฒนาโครงสร้าง

พื้นฐานงานทางและสะพานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 1) ด้านการฝึกอบรมวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน กล่าวคือ กรมทางหลวงชนบทเป็นส่วนราชการ สังกัดกระทรวงคมนาคม และมีการจัดการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามกฎหมาย ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท จึงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง
- 2) ด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่ากรมทางหลวงชนบทมีภารกิจในการคำปรึกษาในด้าน โครงสร้างพื้นฐานงานทางและสะพานเพียงด้านเดียว แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการดูแลพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน
- 3) ด้านการจัดทำเอกสาร สื่อ ตำรา เกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง เห็นว่าเอกสาร ตำรา และสื่อที่กรมทางหลวงชนบทดำเนินการจัดทำส่วนใหญ่จะเป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ที่ใช้วัสดุ และมาตรฐานที่แตกต่างจากโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) รับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งส่วนใหญ่มีแต่โครงการเล็ก ๆ เช่น ถนนภายในหมู่บ้าน เป็นต้น