

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาพื้นที่
สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี)

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF THE TECHNICAL TRAINING TO
PERSONNEL OF THE LOCAL GOVERNMENTS OF THE DEPARTMENT
OF RURAL ROADS : A CASE STUDY OF BUREAU
OF RURAL ROADS 1 (PATHUMTHANI)

กรณั ปลอดมณี¹ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์¹ และสุรพร เสียนสลาย²
Korn Plodmanee¹, Theppasak Boonyarataphan¹, and Suraporn Sian-salai²

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี
²อาจารย์ประจำสาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาความแตกต่างของความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) เสนอแนะกลยุทธ์การพัฒนาการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการฝึกอบรมด้านช่าง ที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท จำนวนทั้งสิ้น 392 คน จากพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุโดยวิธีขั้นตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ SWOT

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมทางหลวงชนบท มากกว่าร้อยละ 80
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างแตกต่างจากเทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
3. สมรรถนะ และตัวแปร 3 วงกลม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. กลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ควรปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ปรับปรุงเนื้อหาให้ตรงกับความต้องการ จัดทำสื่อออกเผยแพร่แบบออนไลน์ ส่งวิทยากรไปแนะนำในพื้นที่ ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย และช่องทางในการติดต่อกับช่างโดยตรง และจัดตั้งหน่วยบริการเคลื่อนที่

ABSTRACT

The purposes of this study are 1) study the level of success of training on mechanics for personnel from local administrative organization, 2) study the differences in success of training on mechanics for personnel in each type of local administrative organization, 3) study the factors influencing success of training on mechanics for personnel of local administrative organization and 4) to recommend the strategies for development of training on mechanics for personnel of local administrative organization.

The research design is non-experimental design and survey based research focusing on the quantitative research, as well as the qualitative research. The population for this study are 392 personnels of local administrative organization having passed training on mechanics organized by the Department of Rural Roads (DRR), in the area of Bureau of Rural Roads 1 (Pathumthani) covering 5 provinces; Pathumthani, Nonthaburi, Samut Prakan, Phranakhon Si Ayutthaya and Ang Thong, The Instruments used for this research are base on the questionnaire and the interview. Data are analyzed by applying frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis while qualitative data analysis applied SWOT analysis.

The findings were as follows

1. Level of success of training on mechanics for personnel of local administrative organization by the Department of Rural Roads was more than 80%
2. Tambon administrative organization's requirement for the development of mechanical personnel differs from that of municipality and Provincial Administration Organization.
3. Both variables competency and 3 circles had influenced the success of training on mechanics for personnel of local administrative organization
4. Strategies required for improving training on mechanics for personnel of local administrative organization are to update data and adapt the content to fit the need of the attendants, to publicize on online media, to send lecturer for orientation in the area, to modify training pattern, and to develop network and channel for direct contact with the mechanic and set up mobile unit.

คำสำคัญ

การจัดฝึกอบรมด้านช่าง ความสำเร็จ

ความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสาระสำคัญให้รัฐต้องกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และกำหนดให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสาระสำคัญกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจในการจัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการ ซึ่งสาระสำคัญของแผนดังกล่าวได้กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 ด้าน มีการถ่ายโอนภารกิจทั้งสิ้น 245 เรื่อง มีส่วนราชการที่จะต้องถ่ายโอนภารกิจจำนวน 50 หน่วยงาน รวม 11 กระทรวง และกำหนดให้หน่วยงานที่ถ่ายโอนต้องช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำและคำปรึกษาจนกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความพร้อม

กรมทางหลวงชนบท (Department of Rural Roads) เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการ โดยได้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารราชการ และมีการกิจในการถ่ายโอนถนนและสะพานในความรับผิดชอบให้แก่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอน โดยกรมทางหลวงชนบทได้ทำหน้าที่ในฐานะพี่เลี้ยงด้วยการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า การจัดฝึกอบรมดังกล่าวประสบความสำเร็จในระดับใด และอะไรเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตลอดจนเพื่อต้องการทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านช่างเพิ่มเติมในด้านใด โดยได้เลือกพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง เป็นพื้นที่ในการศึกษา

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในระดับใด
2. การฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทประสบความสำเร็จแตกต่างกันหรือไม่
3. อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการพัฒนาบุคลากรด้านช่างเพิ่มเติมในเรื่องใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อเสนอแนะกลยุทธ์การพัฒนาการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการฝึกอบรมด้านช่างที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบทในเขตพื้นที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) จำนวน 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง รวมทั้งสิ้น 383 แห่ง โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวน 196 แห่ง กลุ่มตัวอย่างแต่ละ 2 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 392 คน

เครื่องมือการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 คำถามเพื่อวัดระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาได้หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ One Sample t-test ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ส่วนที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนารวมทั้งการจัดกลุ่มข้อเสนอแนะที่จะทำให้การจัดฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ SWOT

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท: กรณีศึกษาสำนักงานหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 89.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.1 สถานภาพสมรส ร้อยละ 65.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี

ร้อยละ 53.8 ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 27.0 ส่วนใหญ่สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 71.9 ตำแหน่งประเภทบริหารส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้า
ส่วน ร้อยละ 12.8 ตำแหน่งประเภทบุคลากรด้านช่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา
ร้อยละ 24.5 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 37.8 และทั้งหมดเคย
เข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมทางหลวงชนบท ร้อยละ 100.0

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมี
ค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตัวแปรที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก
เรียงตามลำดับ ดังนี้ ตัวแปร 3 วงกลม มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาคือ สมรรถนะ มีค่าเฉลี่ย 3.89
ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.84 และตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรตามในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมี
ค่าเฉลี่ย 3.88

ผลการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบทมากกว่าร้อยละ 80
2. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ค่าเฉลี่ย 3.93) มีความต้องการในการพัฒนา
บุคลากรด้านช่างแตกต่างจากเทศบาล (ค่าเฉลี่ย 3.76) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)
(ค่าเฉลี่ย 3.78)
3. สมรรถนะ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และตัวแปร 3 วงกลม (ค่าเฉลี่ย 3.90) ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของการจัด การฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. กลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ควรปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ปรับปรุงเนื้อหาให้ตรงกับ
ความต้องการ จัดทำสื่อออกเผยแพร่แบบออนไลน์ ส่งวิทยากรไปแนะนำในพื้นที่ ปรับเปลี่ยน
รูปแบบวิธีการฝึกอบรม สร้างเครือข่ายและช่องทางในการติดต่อกับช่างโดยตรง และจัดตั้ง
หน่วยบริการเคลื่อนที่

ข้อสรุปจากการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย จุดแข็ง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า กรมทาง
หลวงชนบทมีบุคลากรที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์ หลักสูตรฝึกอบรมตรงกับ
ความต้องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนำความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสมัยใหม่และ
เทคโนโลยีสมัยใหม่มาถ่ายทอดให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) วิทยากรมีความรู้
ความสามารถ จุดอ่อน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า หลักสูตรขาดความหลากหลาย ควรมีการ
สรุปเนื้อหาที่ชัดเจน ระยะเวลาการฝึกอบรมน้อย การฝึกปฏิบัติไม่ทั่วถึง เนื้อหาของหลักสูตร

ฝึกอบรมบางประเด็นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา งาน อปท. สถานที่จัดฝึกอบรมไกล ไม่สะดวกต่อการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดการฝึกอบรมในพื้นที่จริงมากกว่าการจัดในห้องประชุม โอกาส กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ควรเพิ่มเติมเนื้อหาให้ครอบคลุมกับภารกิจของ อปท. ในทุกด้าน ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม ควรมีการปรับปรุงโปรแกรมต่างๆ ให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน ควรขยายพื้นที่ในการจัดฝึกอบรมลงไปในระดับพื้นที่ ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและเพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ ควรกำหนดรูปแบบวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย และมีการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีพื้นฐานในระดับเดียวกันและ ข้อจำกัดหรืออุปสรรค กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า อปท. ไม่มีงบประมาณในการเดินทางเข้ารับการฝึกอบรม สถานที่จัดฝึกอบรมไกลไม่สะดวกต่อการเดินทาง และวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) แตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรมทางหลวงชนบท ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมทางหลวงชนบทไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

จากการศึกษาพบว่า ระดับความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจากผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนหนึ่ง อาจเนื่องมาจากการจัดฝึกอบรมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ของกรมทางหลวงชนบทเป็นการจัดอบรมแบบให้เปล่า เป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจถ่ายโอนต้องช่วยเหลือสนับสนุนให้คำแนะนำ และคำปรึกษาทางเทคนิค วิชาการ จนกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความพร้อม โดยได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแนวทางการฝึกอบรมของสำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ., 2532) ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร การกำหนดโครงการ การบริหารโครงการ และการประเมินผล/ติดตามผล และได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิด 3 วงกลม ของจีระ หงส์ลดารมภ์ (2533) มาใช้ นอกจากนี้จากผลการศึกษาพบว่าหลักสูตรที่กรมทางหลวงชนบทจัดฝึกอบรมตรงกับความต้องการในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างยังเสนอให้มีการปรับปรุง

โปรแกรมต่างๆ ให้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนงนุช การสุข (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรองรับการถ่ายโอนงานของกรมทางหลวงชนบท : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพต่ำด้านการก่อสร้าง และบำรุงรักษาทาง

2. การวิเคราะห์ความแตกต่างกันของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีความความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน คือ เทศบาล (ค่าเฉลี่ย 3.76) กับองค์การบริหารส่วนตำบล (ค่าเฉลี่ย 3.93) (อบต.) ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจากโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ อายุการจัดตั้ง โดยเทศบาลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ในการพัฒนาและบำรุงรักษา และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และมีอำนาจในการทำกิจกรรมต่างๆ ในเขตพื้นที่ตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก มีพื้นที่ครอบคลุมเขตตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีหน้าที่ในการจัดให้มีและบำรุงทางน้ำ และทางบก การรักษาความสะอาดของถนน เป็นต้น และมีอำนาจในการทำกิจกรรมต่างๆ ในเขตพื้นที่ โดยมีอำนาจตามที่รัฐบาลกลางให้อำนาจและอิสระ มีงบประมาณเป็นของตนเอง ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ (โกวิท พวงงาม, 2452) ซึ่งจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะเทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ งบประมาณ และโครงสร้างที่แตกต่างกัน ตลอดจนระยะเวลาการจัดตั้งที่ต่างกัน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านช่างแตกต่างกัน กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีขนาดเล็ก และมีอัตรากำลังบุคลากรน้อยกว่าเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ยังเป็นหน่วยงานหลักที่รับโอนภารกิจจากส่วนราชการที่ถ่ายโอน รวมถึงภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านทางและสะพาน แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีขนาดเล็ก ขาดประสบการณ์ และมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการก่อสร้างและบำรุงรักษาทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลศักดิ์ โสดาศรี (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระแก้วกับการถ่ายโอนภารกิจด้านการบำรุงรักษาทาง พบว่า ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระแก้ว กับการถ่ายโอนภารกิจด้านการบำรุงรักษาทาง ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านศักยภาพ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านเครื่องมือ

และอุปกรณ์ 4) ด้านการบำรุงรักษาทาง ในภาพรวมพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระแก้วมีศักยภาพเกณฑ์เฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

3. ปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมทางหลวงชนบท ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความชัดเจนของกระบวนการฝึกอบรม ตัวแปรการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตัวแปร 3 วงกลม และสมรรถนะ อย่างน้อย 1 ตัวแปร ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 2 ตัวแปร คือ สมรรถนะ และตัวแปร 3 วงกลม ดังนี้

3.1 การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมรรถนะ (Competency) กับความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยตัวแรกที่เข้า สู่สมการถดถอย โดยสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ถึงร้อยละ 52.0 กล่าวได้ว่าสมรรถนะ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยทั้ง 5 คือ 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) ทศนคติ 4) บุคลิกลักษณะ และ 5) แรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับ Spencer & Spencer (1993 อ้างถึงใน ประวิทย์ วิจิตรไตรธรรม, 2551) ที่ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer และ Spencer ยังได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของบุคคลเปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ ที่เรารู้มา และส่วนของทักษะ ได้แก่ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตเห็นและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ ซึ่งนอกจากบุคคลทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน บุคคลยังควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของกมลศักดิ์ โสดาศรี (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระแก้วกับการถ่ายโอนภารกิจด้านการบำรุงรักษาทาง โดยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระแก้วมีความเห็นว่าการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรมากที่สุด และข้อเสนอแนะของ

นงนุช การสุข (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรองรับการถ่ายโอนงานของกรมทางหลวงชนบท โดยได้ให้ข้อเสนอแนะด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรม และคู่มือหลักเกณฑ์ในแผนพัฒนาตำบลว่าควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไปพร้อมๆ กัน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า สมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นพื้นฐานของความรู้ในด้านงานช่าง และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพื้นฐานของตนเองให้มีความสามารถที่นอกเหนือและพิเศษไปจากความสามารถที่มีอยู่ ตลอดจนความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกันและกัน สมรรถนะจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 การพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปร 3 วงกลม กับระดับความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นลำดับรองลงมาจากสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย บริบท (Context) ของ อปท. ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากร (Skills, Competencies) และแรงจูงใจ (Motivation) โดยสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.5 ซึ่งกล่าวได้ว่าตัวแปร 3 วงกลม เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จ ซึ่งจිරะ หงส์สดารมภ์ ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎี 3 วงกลม เป็นแนวคิดเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นทฤษฎีที่ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง และสามารถระบุภารกิจที่ชัดเจนได้ก่อนจึงจะนำทฤษฎี 3 วงกลม มาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากผลการวิจัยของสำเนียง สิมมาวัน (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี และได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การทำความเข้าใจให้ชัดเจนในเรื่องภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบ การกำหนดนโยบายและแผนในการรองรับภารกิจถ่ายโอนอย่างชัดเจน รวมทั้งถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินการภารกิจถ่ายโอน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปร 3 วงกลม ซึ่งเป็นปัจจัยที่กรมทางหลวงชนบทนำมาใช้ในการกำหนดและจัดทำโครงการ/หลักสูตร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ความต้องการ ทักษะและศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมที่เป็นที่ดึงดูดความสนใจ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

และการพัฒนาบุคลากรในแต่ละพื้นที่ ตัวแปร 3 วงกลม จึงเป็นตัวแปรหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ในการวิเคราะห์ ซึ่งมีข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1.1 กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ควรปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ควรจัดทำหลักสูตรโดยสอดแทรกเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ อปท. ขยายเวลาการฝึกอบรมให้เพียงพอ รวมทั้งควรจัดทำ สื่อถ่ายทอดประสบการณ์ตรงและองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับข้อระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐานงานออกเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ อีกทั้งควรจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมโดยเน้น กรณีศึกษาออกเผยแพร่ผ่านระบบออนไลน์ และออฟไลน์

1.2 กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ควรจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมเผยแพร่ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และควรจัดส่งทีมวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์เข้าไปให้คำแนะนำในพื้นที่ ควรจัดทำโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ควรปรับปรุงและสรุปเนื้อหาการฝึกอบรม โดยแยกเป็นประเด็นอย่างชัดเจน และมีความหลากหลาย ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการ ฝึกอบรมด้วยการส่งวิทยากรที่มีความรู้ และประสบการณ์ ไปให้ความรู้ในพื้นที่ตามช่วง ระยะเวลาที่ อปท.สะดวก

1.4 กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) หน่วยงานควรสร้างเครือข่าย และช่องทางในการติดต่อประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และองค์ความรู้กับช่างโดยตรง ควรจัดตั้งหน่วย บริการเคลื่อนที่ เพื่อให้คำปรึกษาแนะเกี่ยวกับวิชาการด้านช่าง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในภาคปฏิบัติ

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดฝึกอบรม ด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของกรมทางหลวงชนบท มีจำนวน 2 ตัว แปร คือ สมรรถนะ และตัวแปร 3 วงกลม ดังนั้น เพื่อให้การจัดฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 สมรรถนะ เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถ ผลักดันให้ปัจเจกบุคคลสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ นักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทบ้าง 3 ประเภทบ้าง โดยในส่วนของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แบ่งสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญออกเป็น 2 ประเภท คือสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่ง David C. McClelland ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้ 1) ทักษะ 2) ความรู้ 3) ทศนคติ 4) บุคลิกลักษณะ และ 5) แรงจูงใจ (1993 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548) ดังนั้น เพื่อให้การจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมควรพิจารณา ดังนี้

1) ทักษะ การจัดทำโครงการฝึกอบรมควรกำหนดเนื้อหาของโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมโดยการนำกรณีศึกษามาใช้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสฝึกฝนในเกิดความชำนาญ เกิดทักษะการแก้ไขปัญหาและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เช่น การฝึกปฏิบัติ การประมาณราคางาน การฝึกปฏิบัติการซ่อมบำรุงถนนแต่ละประเภท เป็นต้น

2) ความรู้ การจัดทำโครงการฝึกอบรมควรจัดทำโครงการ/หลักสูตรที่สามารถช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับข้อระเบียบกฎหมาย และหลักวิชาที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรจัดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยแบ่งตามระดับความรู้ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น กลุ่มหัวหน้าส่วนโยธา กลุ่มวิศวกร กลุ่มนายช่างโยธา กลุ่มผู้ช่วยช่าง เป็นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มมีระดับพื้นความรู้ที่ใกล้เคียงกัน

3) ทศนคติ การจัดทำโครงการฝึกอบรมควรจัดทำโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน โดยอาจกำหนด ให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) บุคลิกลักษณะ การจัดทำโครงการฝึกอบรมควรจัดทำโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล้าคิด กล้าตัดสินใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือนักจิตวิทยา มาให้ความรู้แก่วิทยากรเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสังเกตบุคลิกลักษณะ ทั้งนี้ เพื่อให้วิทยากรสามารถเลือกวิธีการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะสมกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม

5) แรงจูงใจ การจัดทำโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม ควรมีวิธีการและช่องทางที่หลากหลายและสะดวกเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการ/หลักสูตร วิธีการ และรูปแบบการฝึกอบรม ตลอดจนควรกำหนดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมให้สามารถดึงดูดความสนใจให้อยากเข้าอบรม รวมถึงการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ

เมื่อผ่านการฝึกอบรม โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบอาจทำข้อตกลงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำหลักสูตรร่วมกันและกำหนดให้บุคลากรต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นๆ จึงจะสามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ได้

2.2 ตัวแปร 3 วงกลม เป็นแนวคิดเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบด้วย บริบท ของ อปท. ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากร และแรงจูงใจ ดังนั้น เพื่อให้การจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้จัดการฝึกอบรมควรพิจารณา ดังนี้

1) บริบท ของ อปท. การจัดทำโครงการฝึกอบรมควรนำสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาวิเคราะห์ในการจัดทำโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ตลอดจนเพื่อให้ตรงกับความต้องการในการพัฒนาของแต่ละหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่ตั้งอยู่บริเวณพื้นที่ดินอ่อนอาจต้องการเพิ่มพูนความรู้และเทคนิคการเกี่ยวกับการก่อสร้างในพื้นที่ดินอ่อน ส่วนหน่วยงานที่ติดทะเลอาจต้องการองค์ความรู้และเทคนิคเกี่ยวกับการป้องกันการกัดเซาะตลิ่ง เป็นต้น

2) ทักษะและศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากร การจัดโครงการฝึกอบรมควรพิจารณาคูสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และลักษณะงานที่ต้องการพัฒนา ตลอดจนควรสอดแทรกเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้รองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มนั้นๆ เช่น ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง กฎหมายความรับผิดทางละเมิด เป็นต้น

3) แรงจูงใจ การจัดทำโครงการฝึกอบรมควรมีการประชุมหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ หรือกำหนดให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นๆ เช่น กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือทำข้อตกลงกับสภาวิศวกรเพื่อให้การรับรองแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรมด้านช่างให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท รับโอนว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ยังต้องการให้หน่วยงานที่ถ่ายโอนภารกิจเป็นพี่เลี้ยงต่อไป หรือสามารถดำเนินการเองได้แล้ว

3.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่สำนักทางหลวงชนบทที่ 1 (ปทุมธานี) ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง ดังนั้น ควรมีการศึกษาในพื้นที่อื่นด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนด้านอื่นๆ ต่อไป

3.4 การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงด้านเดียว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการการกระจายอำนาจ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

3.5 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลที่ได้ไปใช้ในจัดทำแผนต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลศักดิ์ โสดาศรี. (2550). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สระแก้วกับการถ่ายโอนภารกิจด้านการบำรุงรักษาทาง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- โกวิทย์ พวงงาม. (2542). **การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย).**
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2533). **แนวคิดและหลักการขบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 31. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- นงนุช การสุข. (2548). **ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรองรับการถ่ายโอนงานของกรมทางหลวงชนบท: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด นนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ประวิทย์ วิจิตรไตรธรรม. (2551). **ตัวแบบพัฒนาสมรรถนะ: กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัด ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.**
- สำนักงาน ก.พ. (2532). **กระบวนการฝึกอบรม. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.**

สำเนียง สิมมาวัน. (2549). การถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.