

b150301

**การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม
กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ**

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม

กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ


อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ

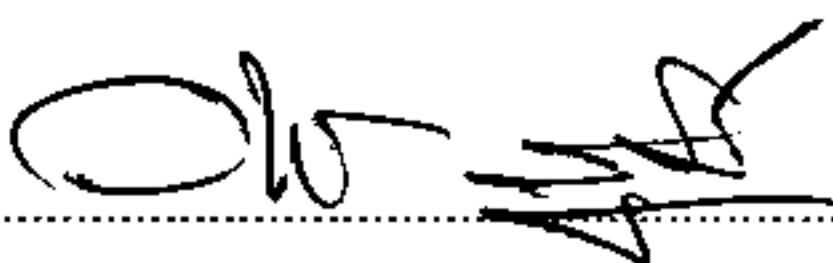
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิสาขา ภูจินดา ประธานกรรมการ
(ดร. วิสาขา ภูจินดา)

รองศาสตราจารย์  กรรมการ
(ดร. จำลอง โพธิ์บุญ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  กรรมการ
(ดร. สมพจน์ วรรณนุช)

อาจารย์  คณบดี
(วิชัย รูปจำดี)

วันที่..... ๕๕ กันยายน พ.ศ.2549

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวอรุณรัตน์ ทองนพคุณ
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)
ปีการศึกษา	2549

วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะ (Competency) ปัจจุบัน และที่ควรจะเป็นของผู้ปฏิบัติงานภายในกรมควบคุมมลพิษ 2) ออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของกรมควบคุมมลพิษ โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis) 3) วิเคราะห์หาวิธีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของกรมควบคุมมลพิษ ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละหลักสูตรที่ได้ออกแบบไว้

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติงานของกรมควบคุมมลพิษ จำนวน 270 ตัวอย่าง ประกอบกับการประชุมระดมสมอง การสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมควบคุมมลพิษ และใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม และด้านสิ่งแวดล้อม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ และเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของกรมควบคุมมลพิษ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ 2) สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน มี 5 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานกฎหมาย กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และกลุ่มงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ซึ่งแต่ละกลุ่มงานจะมีสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานอย่างละ 3 สมรรถนะ 3) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านเทคนิคเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม ด้านระบบการปฏิบัติงาน และทักษะพื้นฐาน โดย

(4)

สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งมีความจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก (ค่า Gap = 1) ตามด้วยสมรรถนะหลัก (ค่า Gap = 0.91) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน (ค่า Gap = 0.87)

ในส่วนของหลักสูตรที่เหมาะสมประกอบด้วยหลักสูตร 4 หมวดด้วยกัน ได้แก่ 1) หลักสูตรเพื่อตอบสนองทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน 2) หลักสูตรเพื่อตอบสนองสมรรถนะหลัก 3) หลักสูตรเพื่อตอบสนองสมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน 4) หลักสูตรเพื่อตอบสนองสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง สำหรับวิธีการพัฒนาที่มีความเหมาะสม ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในห้องเรียน 2) การฝึกอบรมด้วยวิธีทดลองปฏิบัติงาน 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เทคนิคการพัฒนาที่ใช้ ได้แก่ การบรรยาย กรณีศึกษา การสัมมนา กลุ่ม ฝึกปฏิบัติจริง การดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และระยะเวลาที่เหมาะสมควรจัดคราวละ 1-2 วัน

ABSTRACT

Title of Thesis	An Analysis of Human Resource Development Needs for An Environmental Organization: A Case Study of Officials in the Pollution Control Department
Author	Miss Apomrat Thongnoppakun
Degree	Master of Science (Environmental Management)
Year	2006

The purpose of this study was to 1) investigate current competencies and desirable competencies of the officials in PCD, 2) design suitable training courses for these officials using a need analysis technique and 3) to find out appropriate training methods.

This study was a combination of qualitative and quantitative research. A questionnaire was employed to collect the data from 270 officials in the Pollution Control Department. In addition, interviews of supervisors and professionals in environmental, human resource management and training were conducted. Also, brainstorming sessions took place. The statistical methods used for data analysis were frequency, means and percentage.

The research revealed that elements of officials' competencies of Pollution Control Department could be divided into 3 groups. 1) Core competencies were composed of 5 competencies such as achievement motivation, service mind, expertise, integrity and teamwork. 2) Job Competencies consisted of 5 groups such as general support, law enforcement, technical services, policy and planning, and public communication and promotion. 3) Specific job competencies involved 5 groups such as management, information technology, environmental technique, work system and basic skill. The sequence of the three competency development was as follows: specific job competency (Gap = 1) core competency (Gap = 0.91) job competency (Gap = 0.87), respectively.

(6)

The consistent courses of study designed included 4 groups such as the courses of study that support basic skill, the courses of study that support core competency, the courses of study that support job competency and the courses of study that support specific job competency. The applicable training methods were in class training, on the job training and action learning. Development techniques were lectures, case studies, group seminars, practice, making tours of inspection and workshops. The duration for each course should be 1 – 2 days.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำงานวิจัยครั้งนี้ จะไม่สำเร็จลงได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ สนับสนุน และการให้คำปรึกษาชี้แนะอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสาข่า ภู่อินคา และคณะ อาจารย์กรรมการทุกท่าน อันได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง โพธิ์บุญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพจน์ วรรณนุช ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุก ๆ ท่านในคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ได้อุทิศตน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และสนับสนุนให้การศึกษาตลอดมา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานระหว่างการศึกษา และการจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณบุคลากรของกรมควบคุมมลพิษ และผู้บริหารทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการ ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม แบบการประชุมระดมสมอง และแบบสัมภาษณ์ เป็นอย่างดี และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม และด้านสิ่งแวดล้อมทุกท่าน ในการให้ข้อมูล และข้อเสนอแนะทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อม รุ่น 9 ทุกท่านที่ให้คำแนะนำและ กำลังใจที่ดีในระหว่างการศึกษา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้โอกาสและสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ ข้าพเจ้าเสมอมา และขอขอบคุณน้อง ๆ ที่เป็นกำลังใจในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งผู้มี ส่วนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทุกท่านทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ

กันยายน 2549