

ชื่อวิทยานิพนธ์	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษา กรมควบคุมมลพิษ
ชื่อผู้เขียน	นายอนุวัต สติรศานต์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)
ปีการศึกษา	2549

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ของบุคลากรในกรมควบคุมมลพิษ 2) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในด้านการพัฒนารัพยากรบุคคล ของกรมควบคุมมลพิษ 3) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลด้านสิ่งแวดล้อมของกรมควบคุมมลพิษ และ 4) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้น เก็บข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประชุมระดมสมอง และ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชากรที่ทำการศึกษาคือบุคลากรในกรมควบคุมมลพิษซึ่งประกอบด้วย บุคลากรระดับบริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 280 คน

ผลการศึกษาพบว่า

1) สมรรถนะหลักของบุคลากรในทุกสำนัก/กอง/ฝ่ายที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงานที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การคิดวิเคราะห์ และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การตรวจสอบข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรพบว่า ปัจจัยภายในด้านคนเป็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนที่สำคัญที่สุด ประเด็นย่อยของจุดแข็งที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการและมีความสามารถเป็นอย่างดี ประเด็นย่อยของจุดอ่อนที่สำคัญที่สุดคือ การจัดระบบการทำงานไม่ชัดเจน ปัจจัยภายนอกด้านเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่สำคัญที่สุด และด้านการเมืองเป็นข้อจำกัดที่สำคัญที่สุด ประเด็นย่อยของโอกาสที่สำคัญที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร และประเด็นย่อยของข้อจำกัดที่สำคัญที่สุดคือ ปัญหาจากทางการเมืองและนโยบาย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมพบว่า

กรมควบคุมมลพิษมีสถานะที่ปัจจัยภายในเป็นจุดอ่อนในการพัฒนาบุคลากรแต่ในขณะเดียวกันก็มีโอกาสจากปัจจัยภายนอกในการพัฒนาบุคลากร

3) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมควบคุมมลพิษมีดังนี้ **วิสัยทัศน์** "บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะที่สังคมเชื่อมั่นในการบริหารจัดการมลพิษและร่วมกันปฏิบัติงานบนหลักคุณธรรม ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร" **พันธกิจ** "พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง"**เป้าประสงค์** 1) บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ สมรรถนะ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ 2) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และ 3) บุคลากรมีความสามัคคี สามารถทำงานเป็นทีม และรักองค์กร **ยุทธศาสตร์** 1) สร้างระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากร 2) การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านบริหาร วิชาการ และการบริการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 3) การพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

4) การวิเคราะห์และเปรียบเทียบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมควบคุมมลพิษพบข้อควรปรับปรุงดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ควรมีการคลอให้เกิดความมุ่งมั่นและการมุ่งสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาในเรื่องระบบ 2) พันธกิจควรมีความชัดเจน มีการระบุลักษณะงาน กิจกรรมหลักในการพัฒนาบุคลากร และมีการลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล 3) เป้าประสงค์ควรมีกรอบเวลาที่ชัดเจนและมีการจัดลำดับสำคัญของเป้าประสงค์ และ 4) ยุทธศาสตร์ควรมีการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก

The objectives of this study were: 1) to study competency of personnel in Pollution Control Department; 2) to analyze human resource development environment by SWOT Analysis technique; 3) to formulate strategic plan for environmental human resource development for the Pollution Control Department; and 4) to analysis and compare the strategic plan for human resource development. Data were collected by interviews, questionnaires, brain storming and workshop. The population were 280 personnel in the Pollution Control Department both at administrative and operative levels

The results of this study indicated:

1) The core competency of personnel from all divisions which should be developed most was professional expertise. The competency for particular work line which should be developed most was analytical thinking. The competency for position which should be developed most was data checking.

2) An analysis of human resource development environment indicated that internal factor which was the most important strength and weakness was personnel. The minor issue of the most important strength was "personnel had good knowledge and abilities" and the minor issue of the most important weakness was "the working system was not well established." Regarding the external factor, the most important opportunity was technology and the most important threat was political issue. The minor issue of the most important opportunity was "the needs for human resource development due to rapid technology change" and the minor issue of the most important threat was "problems from politics and policies". The overall situation of the human resource development of Pollution Control

Department was weak internal factor but there were opportunities to help for personnel development.

3) Strategic plan for human resource development for the Pollution Control Department included **Vision:** "Personnel have potential and competency acknowledged by the society in pollution management and work co-operatively on moral principle to achieve the organization's goals"; **Mission:** "Develop personnel systematically and continuously " **Goals:** 1) Personnel are developed in knowledge and competency and able to work as professional; 2) Personnel have morality, ethics and awareness to operate public duties in consistent with good governance; and 3) Personnel work harmoniously as a team with positive attitude towards the organization **Strategies:** 1) Establish system and mechanism for personnel development; 2) Develop administrative, technical and service competency and skill systematically and continuously; 3) Develop personnel's habits of continual learning; and 4) Develop personnel's morality, ethics and awareness in operating public duties in consistent with good governance.

4) The analysis and comparison of the strategic plan for human resource development indicated that it should be improved as follows: 1) Vision should inspire the professional to commit to the success of personnel development; 2) Mission should be clear, specify main activities of the personnel development and refer to division and personnel levels; 3) Goals should have time frame and be ranked; and 4) Strategies should be responsive to external factors.