

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

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

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของกรมควบคุมมลพิษ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ 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 โดยสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งมีความจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก (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 การสัมมนากลุ่ม ฝึกปฏิบัติงานจริง การดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และระยะเวลาที่เหมาะสมควรจัดคราวละ 1-2 วัน

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.

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.