



ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมจังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นายภูมิพัฒน์ พลราช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ 2146 ส่วนนิรภัยการบินและสารสนเทศการบิน

สำนักงานบินอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ 1618 ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปีงบประมาณ 2560

การพัฒนาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมจังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นายภูมิพัฒน์ พลราช

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ 2146 ส่วนนิรภัยการบินและสารสนเทศการบิน

สำนักงานการบินอู่รัษฎ์ทรัพยากรธรรมชาติ

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ 1618 ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปีงบประมาณ 2560

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	3
2.1 บทวิเคราะห์	3
2.2 แนวความคิด	9
2.3 ข้อเสนอ	12
3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	15
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	16
บรรณานุกรม	17

การพัฒนาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่กำหนดส่วนราชการและฐานะของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้น ในปี พ.ศ. 2547 สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้ถูกกำหนดภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน โดยอาศัยอำนาจการบริหารตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) จัดทำแผนจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัดและแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด รวมทั้งติดตามประเมินผลและตรวจสอบสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของจังหวัด

2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเชื้อเพลิงฟอสซิล กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

3) เฝ้าระวัง ตรวจสอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม เผยแพร่ และบำรุงรักษาระบบเตือนภัย เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานการจัดทำแผนปฏิบัติการและติดตามประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) กำกับดูแลการประกอบกิจการน้ำบาดาลตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล และกิจการประปา

5) ส่งเสริม เผยแพร่ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัด

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนอำนวยการ ส่วนสิ่งแวดล้อม ส่วนทรัพยากรธรรมชาติและส่วนทรัพยากรน้ำ

เมื่อพิจารณาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแล้วจะพบว่า สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่หลากหลายและครอบคลุมทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการที่จะให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงานจึงต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้านประกอบกัน เช่น หน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ เทคโนโลยีมีความทันสมัย การสื่อสารในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

ทรัพยากรมนุษย์หรือเจ้าหน้าที่ ถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดของหน่วยงาน ภารกิจของหน่วยงาน ไม่สามารถดำเนินไปได้หากขาดเจ้าหน้าที่ แต่จากสถานการณ์ในปัจจุบันจะพบว่า เจ้าหน้าที่จำนวนไม่น้อยในหน่วยงานที่ยังคงไม่พอใจในเรื่องบางเรื่องในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องส่วนรวมที่จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะคติที่เป็นไปในด้านลบนี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ แต่ถ้าหากเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกแล้ว ก็จะทำให้ทุกอย่างเป็นไปด้วยดี ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้น การดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาแนวคิด ทัศนคติ ให้กับเจ้าหน้าที่

การเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาตนเองให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในเป้าหมาย และกล้าตัดสินใจ หากหน่วยงานสามารถทำให้เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองด้วยตัวของเขาเองแล้ว เขาย่อมเห็นคุณค่าของตัวเอง และนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้งานให้มากที่สุด

ซึ่งย่อมส่งผลให้งานที่รับผิดชอบสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างนิสัยอันดีงามในการทำงานด้วย เช่น ความมีระเบียบวินัย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและเหตุผล การตรงต่อเวลา การมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน การประหยัดทรัพยากร การแบ่งงานกันทำ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เหมือนกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีงามในหน่วยงานขึ้น

การฝึกอบรม จึงเป็นกระบวนการที่ถูกจัดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้แสวงหาความรู้และความชำนาญตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ จะเป็นวิธีปรับปรุงคัดแปลงจากทฤษฎีสู่สถานการณ์ปฏิบัติจริง ซึ่งแต่ละคนจะได้เรียนรู้ เพิ่มความชำนาญตามความต้องการของงานดีขึ้น สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์แล้ว การฝึกอบรมเป็นเสมือนการปฐมนิเทศใหม่ เพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญตามความต้องการของงานที่มากขึ้น และเพื่อเตรียมตัวกับความรับผิดชอบและความท้าทายใหม่ๆ

2. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

2.1 บทวิเคราะห์

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4) ซึ่งก็คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถพอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้

พยอม วงศ์สารศรี (2541, หน้า 1) กล่าวว่า คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน โดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งความสามารถในด้านการบริหารของผู้บริหารตั้งแต่

ระดับต้นจนถึงระดับสูง ล้วนแต่จำเป็นที่จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์กร เพราะมนุษย์เป็นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า สร้างประโยชน์นานับการแก่สังคม สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร (2554, หน้า 1) ที่กล่าวว่า บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ คือองค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ นอกจากนั้น เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงาน อันได้แก่ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาด และการจัดการแล้ว ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของการแข่งขันทางธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรมีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน แม้แต่เดิมจะมีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถมากเพียงใด แต่เมื่ออยู่กับที่ กังงานนานๆ จะเกิดความจำเจ เหนื่อยหน่าย เมื่อยล้า ย่อท้อ ท้อถอย ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ที่ไม่มีการเพิ่มเติม เคลื่อนไหว ด้านความรู้ ขวัญ กำลังใจ จำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือเข้าประชุมในระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นครั้งคราว เพื่อเป็นการกระตุ้น บำรุง ขวัญในการทำงานที่กำลังท้อถอยลดลง ให้กลับมากระฉับกระเฉงขึ้น เป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีชีวิตชีวา บรรยากาศสดใส เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร

นั่นหมายความว่า เมื่อใดก็ตามที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาการหมดสภาพ (Obsolete) หลังจากทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง นั่นคือ ความรู้เริ่มตึบตัน ไม่ทันกับข้อมูลใหม่ๆ ก็จะเริ่มมองเห็นความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งถึงคราวจะต้องรื้อฟื้นหรือเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ที่มีพัฒนาการหรือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งในการฝึกอบรม นอกจากความรู้ที่จะได้จากเนื้อหาหลักสูตรแล้ว ยังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน อันเป็นการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย และระบบสนับสนุนที่ดี ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว บุคลากรจะยินดีเป็นอย่างยิ่งเมื่อได้มีโอกาสอบรมเพิ่มเติม

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อันเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงานของคน ทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความรับผิดชอบต่างๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่นๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน (จางลณี ชุติมาเทวินทร์, 2544, หน้า 1) สอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2541, หน้า 146) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ตลอดจนมีความรักในองค์กร ซึ่งใกล้เคียงกับ วิจิตร อวาทกุล (2540, หน้า 1) ที่ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าหมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล

ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาองค์กร และบุคลากร จึงยังมีความสำคัญมากขึ้นต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร

ปรัชญาของการฝึกอบรม

วิจิตร อวาทกุล (2540, หน้า 60) กล่าวว่า ปรัชญาของการฝึกอบรมเป็นแนวความคิดของปราชญ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้รู้ ที่ทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ มีดังนี้

- 1) การฝึกอบรมเป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาตลอดชีวิต วัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้ความรู้หมดไปหรือเสื่อมไปจากบุคคล
- 2) การฝึกอบรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับบุคลากร เราไม่สามารถปล่อยให้บุคลากรพัฒนาตนเองจนเป็นพนักงานชั้นดีด้วยตนเองหรือด้วยการให้ความดี ความชอบ ถ้าเราต้องการให้เขามีความรู้ มีทัศนคติ และมีทักษะ เราต้องฝึกอบรมเขา
- 3) การเรียนรู้ที่ดี มิใช่เกิดจากโอกาสการเรียนรู้ แต่เกิดจากการวางแผนและให้โอกาส เรารอโอกาสไม่ได้ เราต้องให้ความสำคัญของการฝึกอบรมวางแผน ดำเนินการ บนหลักการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติให้ทำได้จริงๆ

4) การฝึกอบรมเป็นความรับผิดชอบของสายการบังคับบัญชา หัวหน้างานไม่มีเวลาหรือความรู้ที่จะสอนพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญและถือว่าเป็นความรับผิดชอบการฝึกอบรม อาจเริ่มจากความจำเป็นในการฝึกอบรม หัวหน้าเองจะรู้ได้ว่า ลูกน้องคนไหนควรจะได้รับ การฝึกอบรมด้านใด และด้วยความร่วมมือจากหัวหน้า เราจึงหวังได้ว่า การฝึกอบรมจะมีประสิทธิผล

5) การฝึกอบรมต้องเริ่มจากความจำเป็นในการฝึกอบรม การอบรมเพื่อให้พ้นๆ ไป เป็นการสูญเปล่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่แท้จริงเท่านั้น ที่จะทำให้การพัฒนาบังเกิดผลและคุ้มค่า

6) การฝึกอบรมต้องทำอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพราะมีการเปลี่ยนแปลงของงาน กิจการ วิชาการ ปัญหาการดำเนินการ การพัฒนาเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้ทำให้ต้องจัดฝึกอบรมอย่างเหมาะสม ที่มีใช้จะเกี่ยวข้องกับปัจจุบันเท่านั้น แต่หมายถึงงานในอนาคตด้วย เรามักพบเสมอว่า เราสามารถขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ อันเนื่องมาจากการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมองเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นในวันหน้า

7) ต้องปรับปรุงโครงการ ขบวนการ วิธีการต่างๆ ในการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เฉพาะเรื่อง เฉพาะกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เฉพาะกิจการที่แท้จริงของกลุ่มบุคคล

8) ฝึกอบรมให้ทั่วถึงทุกระดับทั้งแนวตั้งและแนวนอน เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการของชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มิใช่ฝึกอบรมแต่ระดับสูง ละเลยระดับต่ำระดับกลาง ต้องให้ทั่วถึงทุกคน

9) นำเอาเทคนิควิธีการฝึกอบรมมาใช้อย่างกว้างขวางตลอดเวลา เพื่อให้เกิดผลในการฝึกอบรมสูงสุดที่คิดว่าดีกว่าการฝึกอบรมในรูปแบบเก่า แบบเดิม ที่ทำอยู่จากการประเมินผล ผลการค้นคว้าวิจัย และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ถูกคิดค้นขึ้นมา

10) ฝึกอบรมให้เกิดความสัมพันธ์ต่อองค์ประกอบที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง เช่น ด้านเทคนิค เศรษฐกิจ สังคม การเมือง อุตสาหกรรม หรือการตลาด รวมทั้ง ต้องให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอีกด้วย

หลักสูตรการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรม นับเป็นหัวใจสำคัญ เพราะหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นเรื่องซึ่งให้เห็นประเด็นหลายอย่าง ได้แก่

- 1) ซึ่งให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคคลไปในทิศทางใด เน้นหนักสาขาใด
- 2) เป็นเสมือนแผนปฏิบัติงานของผู้สอนหรือวิทยากรในการบรรยาย ที่จะกำหนด ความมุ่งหมาย หัวข้อวิชา เนื้อหา วิธีการที่จะใช้ในการฝึกอบรม ตลอดจนแนวทางการวัดผล ประเมินผล
- 3) หลักสูตรการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสภาพการณ์ ตลอดจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- 4) หลักสูตรที่จัดได้อย่างดีและมีความเหมาะสม จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ประโยชน์ เกิดความสนใจ เรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 5) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีต้องสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ การหาความจำเป็น ในการฝึกอบรมของเฉพาะกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือแต่ละหลักสูตร ซึ่งจะได้อผล ดีกว่าหลักสูตรกลางที่ใช้จัดการฝึกอบรมทั่วไป
- 6) หลักสูตรการฝึกอบรมที่จะให้เกิดผลในทางปฏิบัติงานควรมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อขยายผลทางวิชาการและการปฏิบัติ
- 7) วิธีการฝึกอบรมในหลักสูตร ควรจะให้มีความรู้เทคนิคในการฝึกอบรมหรือเทคนิค การถ่ายทอดความรู้หลายๆ รูปแบบ รวมทั้งมีการใช้อุปกรณ์ โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยี การศึกษาเข้าประกอบการฝึกอบรมไว้ด้วย
- 8) หลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี ควรมีการประเมินผล เพื่อรับฟังความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาหลักสูตร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการศึกษาอบรมครั้งต่อไป

ประโยชน์ของการฝึกอบรม

วิจิตร อวະกุล (2540, หน้า 45) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมที่จะเกิดขึ้น โดยตรงต่อบุคลากร มีหลายประการ ดังนี้

- 1) เป็นการปรับปรุงฝีมือของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น

- 2) เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ทำให้มีโอกาสได้รับเงินเดือน ตำแหน่งสูงขึ้น
- 3) ช่วยลดความเหนื่อยหน่าย เหนื่อยชาในการทำงาน ความผิดพลาดน้อยลง กระฉับกระเฉง ความตั้งใจในการทำงานดีขึ้น
- 4) เพิ่มความมั่นใจ มีการปรับปรุงการทำงาน สักคี่ศรี และการเคารพตัวเอง ทำให้เป็นพนักงานที่มีคุณภาพ และบุคลิกดีขึ้น
- 5) สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการงาน หรือด้านการดูแลปกครอง บริหารงานดีขึ้น
- 6) เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญดีขึ้น
- 7) สร้างนิสัยการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คู่กันเคยกับการมีระเบียบ มีระบบ มีวินัยที่ดี
- 8) ลดความตึงเครียดในการทำงาน อันเนื่องมาจากความรู้ความสามารถไม่พอ ความขัดแย้งระหว่างหัวหน้ากับผู้ทำงานให้น้อยลง

การฝึกอบรม นอกจากจะได้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิค วิชาการ และความชำนาญการ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมยังสามารถใช้แก้ปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร อาทิเช่น ปัญหาของความขัดแย้ง ไม่ไว้วางใจกัน ปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาของทัศนคติ และปัญหาอื่นๆ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการอบรม โดยเทคนิคการอบรมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดี จะสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ได้ ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยตรง

ในการจัดการฝึกอบรม โดยเฉพาะการฝึกอบรมอย่างมีส่วนร่วม การมีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการในหัวข้อที่จะอบรมอย่างเดียวกจะไม่เพียงพอ นอกจากจะต้องมีทักษะทางวิชาการแล้ว ยังจะต้องมีทักษะทางด้านอื่นๆ ด้วย อาทิเช่น ทักษะของความเป็นผู้นำ ทักษะทางการพูด ทักษะทางการจูงใจคน ทักษะของการนำเสนอ และทักษะทางการจินตนาการหรือการแสดงเพื่อให้เห็นจริง เป็นต้น

นอกจากนี้ ทักษะและวิสัยทัศน์ของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อความสำเร็จ จะต้องเอื้ออำนวยสนับสนุนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสในการนำทักษะหรือพฤติกรรมใหม่ไปใช้ประโยชน์หลังจากการฝึกอบรม ชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้มา พร้อมทั้งสมัครใจเป็นผู้แนะนำให้กับผู้บังคับบัญชาในแนวทางที่จะสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ๆ นั้น ซึ่งหากผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจที่จะสนับสนุนช่วยเหลืออย่างจริงจัง ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรม

2.2 แนวความคิด

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ทัศนคติ (Attitudes) เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Aputus” ซึ่งในความหมายของภาษาละติน หมายถึง เหมาะเจาะหรือการปรับให้เหมาะสม ในทางจิตวิทยาถือกันว่า ทัศนคติเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่จะต้องศึกษาค้นคว้าด้วยกรรมวิธีที่สลับซับซ้อน จึงจะทราบความจริงแท้ที่อยู่ภายในได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 521) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” ว่าหมายถึง แนวความคิดเห็น

ลักษณะของทัศนคติ

1) ทัศนคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจแสดงออกมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางก็ได้

2) ทัศนคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะซับซ้อนมาก

3) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นในทางดีหรือไม่ดีก็ตาม อาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปหรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนจากทัศนคติที่ยอมรับไปสู่ทัศนคติที่ไม่ยอมรับ หรือจากทัศนคติที่ไม่ยอมรับไปสู่ทัศนคติที่ยอมรับก็ได้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2541, หน้า 237)

ภูมิพัฒน์ พลราช (2560, หน้า 69) ได้ดำเนินการศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และสังกัดในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ความสัมพันธ์	
		สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
เพศ	ทัศนคติ		/
อายุ	ทัศนคติ	/	
สถานภาพสมรส	ทัศนคติ		/
ระดับการศึกษา	ทัศนคติ	/	
รายได้	ทัศนคติ	/	
ตำแหน่งงาน	ทัศนคติ	/	
สังกัดในการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ		/
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ	/	
การฝึกอบรม	ทัศนคติ	/	
ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ทัศนคติ	/	

จากผลการศึกษา เฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1) อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย

2) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาน้อย

3) รายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้น้อย

4) ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมา

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

6) การฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่มีการฝึกอบรมต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เคยฝึกอบรมมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยฝึกอบรม

7) ความรู้ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้มากกว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในระดับดี มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้น้อย

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติในระดับดี ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก มีระดับการศึกษาสูง มีรายได้สูง มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน เคยเข้ารับการฝึกอบรม และมีความรู้ในการปฏิบัติงานสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติในระดับไม่ดี ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อย มีระดับการศึกษาน้อย มีรายได้น้อย มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม และมีความรู้ในการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น การปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับทัศนคติในระดับไม่ดี จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ สามารถดำเนินการได้โดยการฝึกอบรม

วิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 79) ได้เสนอตัวอย่างเรื่องที่ควรฝึกอบรมด้านการพัฒนาทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ความพอใจ ความเห็นด้วยในนโยบายและการดำเนินการของหน่วยงาน
- 2) ความเป็นทุกขรื้อน เห็นใจในปัญหาของหน่วยงาน และจะต้องช่วยกันแก้ไข
- 3) ความเต็มใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อหน่วยงาน
- 4) เข้าใจและให้ความร่วมมือกับหัวหน้างาน
- 5) เข้าใจและพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่และเข้าใจปัญหาต่างๆ
- 6) มีน้ำใจต่อหมู่คณะ เพื่อนร่วมงาน
- 7) ความรู้สึกรับผิดชอบในการสูญเสีย วัสดุ ค่าใช้จ่าย สวัสดิการ และช่วยดูแลช่วยเหลือป้องกันให้หน่วยงาน
- 8) ความพอใจในความปลอดภัย การมีส่วนร่วมและการร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ
- 9) การให้ความร่วมมือในการบริหาร ช่วยในการปรับปรุงกิจการ
- 10) ความรู้สึกพอใจในความราบรื่นระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน
- 11) มีความปรารถนาที่จะเห็นความก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน ของหน่วยงาน
- 12) ความเข้าใจ พอใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับ ยินดีร่วมมือและปฏิบัติตาม
- 13) ความรู้สึกเป็นมิตร ปฏิบัติงานด้วยความสะดวกสบายใจ
- 14) มีน้ำใจช่วยเหลือ ภูมิใจในงาน ผลผลิต เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน
- 15) ความรู้สึกพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งตำแหน่งหน้าที่การงานและงานที่กระทำ
- 16) ความสนใจในเรื่องสวัสดิการ ความสะดวกสบายในการทำงานร่วมกัน

2.3 ข้อเสนอ

ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรที่กระตือรือร้น ที่จะพัฒนาศักยภาพแห่งตน ต้องการคนทำงานดี มีคุณภาพ ซึ่งแต่ละคนที่จะมีคุณสมบัติเช่นนี้ได้ จะต้องผ่านการสะสมประสบการณ์มากมาย บางคนอาจจะต้องผ่านการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ มาแล้วหลายครั้งหลายหน ทั้งการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตั้งแต่จากผู้ทำงานได้น้อย ให้มาเป็นผู้ที่ทำงานได้มากขึ้น จากผู้ทำงานมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว ให้เพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้น ไปอีก เพื่อที่จะรองรับกับงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลง

ในอนาคต ซึ่งจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรม มีความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในทุกตำแหน่งและทุกระดับ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปรับเปลี่ยนพัฒนาทัศนคติพฤติกรรม เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม โดยมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน นั่นคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม ขอยกตัวอย่างหลักสูตรการฝึกอบรมของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ที่ดำเนินการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2558 ได้แก่ หลักสูตร “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม” (Change Agent) ที่สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ได้ เพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติ ดังนี้

หลักสูตร “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม” (Change Agent)

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ปีงบประมาณ 2558

หลักการและเหตุผล

สถาบันพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เห็นถึงความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร โภค การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และแนวคิดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งหวังให้เกิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ที่ถูกต้องต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จึงกำหนดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม” (Change Agent) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักการคิดบวกเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนและวิธีการ ปฏิบัติตนตามศักยภาพและความถนัด สามารถใช้การตั้งคำถามส่งเสริมการคิดตามหลักการพลิกคำถามเปลี่ยนชีวิต สามารถใช้หลักการอุปนิสัยผู้มีประสิทธิภาพสูง เป็นเครื่องมือในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจตัวตนและศักยภาพของตนเองที่แท้จริง
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักการคิดบวกเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนและวิธีการปฏิบัติตนตามศักยภาพและความถนัดได้
- 3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักการอุปนิสัยสู่ผู้มีประสิทธิภาพสูงเป็นเครื่องมือในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

ระยะเวลาในการฝึกอบรม

จำนวน 4 วัน

หัวข้อวิชาการฝึกอบรม

หลักสูตร “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม” (Change Agent) มีหัวข้อวิชาที่สำคัญ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 1) การประเมินตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของตนเอง | 2 ชั่วโมง |
| 2) เทคนิคการประเมินตนเองเพื่อให้เข้าใจตนเอง | 3 ชั่วโมง |
| 3) การชนะใจตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของตนเอง | 3 ชั่วโมง |
| 4) การชนะใจผู้อื่นต่อการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของตนเอง | 3 ชั่วโมง |
| 5) คุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 3 ชั่วโมง |
| 6) อุปนิสัยสู่ผู้มีประสิทธิผลสูง | 3 ชั่วโมง |
| 7) หลักการคิดบวก | 3 ชั่วโมง |
| 8) การตั้งคำถามส่งเสริมการคิด | 3 ชั่วโมง |
| 9) การวางแผนพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ | 3 ชั่วโมง |
| 10) การปรับปรุงตนเองและวิธีปฏิบัติสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 2 ชั่วโมง |

รวมระยะเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร 28 ชั่วโมง

เทคนิค/วิธีการฝึกอบรม

เน้นการปฏิบัติโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วม

เป็นการฝึกปฏิบัติโดยการนำองค์ความรู้ทั้งในเชิงหลักการและแนวทางการปฏิบัติ มาประยุกต์ให้สอดคล้องตามหลักสูตร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเข้าใจตัวตนและศักยภาพของตนเองที่แท้จริง
- 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำหลักการคิดบวกเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนและวิธีการปฏิบัติตนตามศักยภาพและความถนัดได้
- 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้หลักการอุปนิสัยผู้ที่มีประสิทธิผลสูงเป็นเครื่องมือในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

ที่มา: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2560)

แต่ถ้าหากสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดไม่สามารถจัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ตามหลักสูตร “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม” ดังกล่าว เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาการฝึกอบรม งบประมาณ รวมถึง วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ ก็สามารถประยุกต์การฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การฝึกอบรมจะต้องประกอบไปด้วยหัวข้อหลักที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ทิศทางและเป้าหมายขององค์กร
- 2) ทักษะคิดเชิงบวกต่อการทำงาน
- 3) การทำงานเป็นทีม
- 4) ทักษะความเป็นผู้นำ
- 5) อื่นๆ ตามความเหมาะสมและความต้องการของหน่วยงาน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 3.1 เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อการปฏิบัติงาน
- 3.2 เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 3.3 การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งงานตามอำนาจหน้าที่ปกติและงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินการ พิจารณาได้จาก

4.1 ด้านปริมาณ

- จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
- ระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรม รวมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

4.2 ด้านคุณภาพ

- ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
- ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจในการเข้ารับ การฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80
- พิจารณาจากตัวชี้วัดพฤติกรรมที่สะท้อนความทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความมั่นใจและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปรับปรุงการทำงาน การให้ความร่วมมือในการทำงาน การมีพฤติกรรม ซึ่งเป็นที่พึงพาไว้วางใจได้ การทำงานเป็นทีม การเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2560). *แจ้งผลการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม*
หลักสูตร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2560,
จาก <http://www.deqp.go.th/service-portal/news-system/news-detail/?id=30406>
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
บริษัท พี.เอ.อีฟวิง จำกัด.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร:
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ภูมิพัฒน์ พลราช. (2560). *ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*
ของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด
ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.
รายงานการศึกษา, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
กรุงเทพมหานคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*.
กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- วิจิตร อวาทกุล. (2540). *การฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญ*
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). สืบค้น
เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2560, จาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420