



ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
การพัฒนาศักยภาพนักวิชาการสิ่งแวดล้อม

นายไพโรจน์ ไพบูลย์โรจน์รุ่ง
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ 499 ส่วนสิ่งแวดล้อม
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ 499 ส่วนสิ่งแวดล้อม
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
การพัฒนาศักยภาพนักวิชาการสิ่งแวดล้อม

นายไพโรจน์ ไพบูลย์โรจน์รุ่ง
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ 499 ส่วนสิ่งแวดล้อม
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี

เสนอขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ 499 ส่วนสิ่งแวดล้อม
สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	5
2.1 บทวิเคราะห์	5
2.2 แนวความคิด	7
2.3 ข้อเสนอ	8
3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	10
4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	10

1. หลักการและเหตุผล

การที่องค์กรต่างๆ จะกระทำภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและบริหารทรัพยากรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ การจัดการทรัพยากรด้านอื่นๆ จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ การใช้ทรัพยากรขององค์กรจะเกิดการสิ้นเปลือง ในกรณีที่ร้ายแรงอาจทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ และชีวิตหลังเกษียณราชการ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการสิ่งแวดล้อมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อผลการดำเนินงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของพัฒนาศกยภาพนักวิชาการสิ่งแวดล้อม

- (1) เจ้าหน้าที่ที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและภูมิใจในงานที่ทำ
- (2) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) ทำให้เกิดการป้องกันพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการผิดวินัยข้าราชการ
- (4) ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรที่ทำงานด้วยกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

(1) การออกแบบการวิเคราะห์และการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน(task specialization process) เป็นงานลำดับแรกที่จะต้องจัดทำเพื่อการปฏิบัติการกิจในการบริหารบุคคล ตำแหน่งงานในทุกตำแหน่งที่จัดขึ้นมาในองค์กรย่อมต้องประกอบด้วยรากฐานของเหตุผลและความสำคัญที่เป็นแง่คิดพิจารณาในทุกครั้งที่มีการจัดขึ้นมา กล่าว คือ งานทุกชิ้นที่จัดขึ้น จะต้องมีการจัดแบ่งให้มีลักษณะและขนาดเหมาะสม เหมาะสำหรับแต่ละบุคคลที่จะมาปฏิบัติ

การออกแบบการวิเคราะห์และการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (task specialization process) มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ต้องทำการทบทวนทำความเข้าใจกับข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเท่าที่มีอยู่

ขั้นที่ 2 การพิจารณาเลือกตำแหน่งตัวอย่างที่จะใช้วิเคราะห์ วิธีการที่ง่ายก็คือการเลือกวิเคราะห์ เฉพาะตำแหน่งงานที่เป็น "ตัวแทน" ของแต่ละกลุ่มตำแหน่ง ซึ่งจะได้ผลที่รวดเร็ว โดยที่ไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์จนทั่วทุกตำแหน่ง

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน ในขั้นนี้การใช้เทคนิคในการวิเคราะห์อาจเป็นวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีการต่างๆ ต่อไปนี้ เช่น โดยวิธีการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การจัดทำเป็น "คำบรรยายลักษณะงาน" (Job Description) หลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว จะต้องนำมาจัดระเบียบเรียงเรียงขึ้นมาเป็นคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

ขั้นที่ 5 การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) เป็นข้อสำคัญที่บอกถึงคุณสมบัติของบุคคล ลักษณะท่าทาง ความชำนาญ ตลอดจนคุณสมบัติพื้นฐานอื่นที่จำเป็น เพื่อที่จะทำให้งานนั้นๆ เสร็จสิ้นลง

(2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) คือกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนที่บุคลากรจะเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร

เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร

(3) การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการขององค์กร

(4) การปฐมนิเทศบรรจุนักงาน (induction or orientation process) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อช่วยให้พนักงานใหม่มีการเริ่มต้นที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างความคุ้นเคยกับองค์กร งาน เพื่อนร่วมงาน ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและวัฒนธรรมขององค์กรได้ และเป็นสมาชิกที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงและประสบผลสำเร็จในที่สุด

(5) การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development process) ปัจจุบันการที่จะให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม องค์กรจะต้องฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่บุคลากรได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าร่วมงานกับองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาจะเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรอาจล้าสมัย และไม่สามารถใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานจะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดโครงการฝึกอบรม และวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ตลอดจนช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระหว่างที่เข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(6) การบริหารค่าตอบแทน (compensation management) หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานให้กับพนักงานระดับต่างๆ ในรูปแบบเป็นเงินโดยตรง (Direct financial payments) เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสประจำปี

ทำงานล่วงเวลา เงินบำเหน็จ และการจ่ายที่มีใช้เป็นเงินโดยตรง (indirect financial payments) การประกันอุบัติเหตุ การประกันชีวิต การกำหนดวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี การให้โอกาสศึกษาต่อ ดูงาน และการให้ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

(7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (evaluation process) นับเป็นเครื่องมือ หรือ องค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์ประกอบต่างๆ มีความเชื่อมโยงและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งยังมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนงานขององค์กร ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นมีส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ นับตั้งแต่ กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรใน ด้านต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่น ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีขีด ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้กว้างขวางมากขึ้น อันจะนำสู่กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานยังช่วยให้ทราบว่า องค์กรควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับผลงานของพนักงานในแต่ละช่วง ที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ก็จะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่จะให้พนักงานมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขตนเอง หรือควรให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด

สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานส่วน ภูมิภาค สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ดูแลการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและติดตามตรวจสอบ สถานการณ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงการส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และในฐานะตัวแทนของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม จึงได้รับการประสานให้ปฏิบัติภารกิจแทนหน่วยงานในส่วนกลาง แต่ บุคลากรของสำนักงานมีอย่างจำกัด ในขณะที่ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น จึงควร พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย

2. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

2.1 บทวิเคราะห์

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของนักวิชาการสิ่งแวดล้อม

(1) ปริมาณงานไม่สมดุลกับบุคลากร

ในปัจจุบันสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด มีการแบ่งการบริหารงานเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนอำนวยการ ตามโครงสร้างมีข้าราชการ 5 คน

ส่วนที่ 2 ส่วนทรัพยากรธรรมชาติ ตามโครงสร้างมีข้าราชการ 5 คน

ส่วนที่ 3 ส่วนสิ่งแวดล้อม ตามโครงสร้างมีข้าราชการ 5 คน

ส่วนที่ 4 ส่วนทรัพยากรน้ำ ตามโครงสร้างมีข้าราชการ 5 คน

โดยสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดแต่ละแห่งจะมีข้าราชการไม่เท่ากัน และไม่มีสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดใดที่มีข้าราชการครบ 25 คน และคงใช้เวลาอีกหลายปีที่สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะสามารถจัดสรรอัตรากำลังให้สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดมีจำนวนข้าราชการเป็นไปตามโครงสร้าง ในขณะที่สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ซึ่งเป็นตัวแทนของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องดำเนินงานแทนหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แม้ว่าหน่วยงานภายในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะโอนงบประมาณในการดำเนินงานให้สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เพื่อเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่ไม่เพียงพอในการจ้างบุคลากรเพื่อทำงานนั้นๆ นอกจากนั้นสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจะต้องทำงานสนองนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในฐานะตัวแทนของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในจังหวัดตามที่หน่วยงานนั้นๆ ขอความร่วมมือ อีกทั้งในปัจจุบันเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากทุกภาคส่วน จึงทำให้สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดมีงานด้านสิ่งแวดล้อมมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี เช่น เรื่องร้องเรียน , การเป็นวิทยากรด้านสิ่งแวดล้อม , การให้ความ

อนุเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม และการให้ข้อคิดเห็น โครงการที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งในขณะที่เจ้าหน้าที่ในส่วนสิ่งแวดล้อมมีจำนวนจำกัด โดยส่วนใหญ่สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจะมีข้าราชการที่จบด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นข้าราชการ 3 คน และพนักงานราชการ 1 คน ในขณะทำงานราชการเป็นงานที่เร่งด่วนส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดจึงต้องดำเนินงานด้วยจำนวนบุคลากรที่จำกัด ทำให้บางครั้งต้องมอบหมายให้ข้าราชการส่วนอื่นดำเนินงานแทนส่วนสิ่งแวดล้อม ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน

(2) ลักษณะงานด้านสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีความซับซ้อน และมีความหลากหลาย เช่น ปัญหาเรื่องร้องเรียน แม้ผู้ถูกร้องเรียนเป็นบุคคลหรือ โรงงานเดียว แต่อาจมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ การดำเนินงานจึงจำเป็นต้องครอบคลุมกฎหมายทุกฉบับ และกฎหมายแต่ละฉบับจะมีหน่วยงานที่มีอำนาจบังคับใช้ต่างกัน การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนจึงจำเป็นต้องประสานหน่วยงานหลายหน่วยงานเข้าร่วมตรวจสอบ ในขณะที่นักวิชาการสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จบสาขาสิ่งแวดล้อม จึงมีความรู้เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เท่านั้น ส่วนกฎหมายสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น พระราชบัญญัติ โรงงาน พ.ศ. 2535 , พระราชบัญญัติ สาธารณสุข พ.ศ. 2535 , พระราชบัญญัติ วัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 , พระราชบัญญัติ การจัดสรรที่ดิน พ.ศ. 2543 และ พระราชบัญญัติ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 จึงไม่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในกฎหมายของหน่วยงานอื่นทำให้ในบางครั้งมีปัญหาการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนั้นในปัจจุบันความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และวิชาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีและวิชาการบางอย่างเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม แต่นักวิชาการสิ่งแวดล้อมไม่ทราบด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ไม่มีความสนใจด้านเทคโนโลยี , ไม่ทราบจะหาข้อมูลจากแหล่งใด , ไม่รู้ว่ามีวิธีการนั้นๆ หรือแม้กระทั่งตัวนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเอง ขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง จึงทำให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

(3) การขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน เช่น เรื่องร้องเรียนกรณีน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดไม่มีอุปกรณ์ใน

การเก็บตัวอย่างน้ำ จึงต้องประสานสำนักงานสิ่งแวดล้อมภาคในการเก็บตัวอย่างน้ำ ซึ่งใช้เวลาดำเนินงานทำให้ในบางครั้งสร้างความไม่พอใจให้กับผู้ร้องเรียน และทำให้การแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนไม่ประสบผลสำเร็จ

(4) สถานที่ทำงาน สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดส่วนใหญ่ จะใช้อาคารเดิมของสำนักงานป่าไม้จังหวัดเป็นสถานที่ทำงาน ซึ่งพื้นที่ใช้สอยของอาคารมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้สถานที่ทำงานมีความคับแคบ ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด

2.2 แนวความคิด

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด ตัวอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่นหลังแพ้สงครามโลก ครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2488 ในฐานะประเทศผู้แพ้สงคราม ประเทศญี่ปุ่นต้องชดใช้ค่าเสียหายให้ประเทศผู้ชนะสงครามเป็นจำนวนเงินมหาศาล และต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการบูรณะประเทศ อีกทั้งต้องอยู่ภายใต้การปกครองของสหรัฐอเมริกา ซึ่งในขณะนั้นระบบเศรษฐกิจของประเทศได้รับความเสียหายอย่างรุนแรง ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ยอมทำงานทุกอย่างเพียงเพื่อให้มีชีวิตรอด แต่ประเทศญี่ปุ่นใช้เวลาเพียงไม่กี่สิบปีพัฒนาจากประเทศยากจนเป็นประเทศผู้นำเศรษฐกิจของโลก ทั้งที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศขนาดเล็ก มีทรัพยากรธรรมชาติจำกัด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ญี่ปุ่นเปลี่ยนจากประเทศยากจนเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลกคือทรัพยากรมนุษย์ ประชาชนญี่ปุ่นมีความขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และมีความเป็นชาตินิยมสูง

ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด ควรเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพนักวิชาการสิ่งแวดล้อม เมื่อบุคลากรของสำนักงานฯ มีคุณภาพ จะทำให้การบริหารทรัพยากรอื่นๆ ของสำนักงานฯ มีประสิทธิภาพ รวมทั้งระบบการบริหารงานของสำนักงานฯ จะได้รับการพัฒนาซึ่งจะช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานฯ ในขณะเดียวกันต้องทำให้นักวิชาการสิ่งแวดล้อมมีความรักและภูมิใจในงานที่ทำ มีคนกล่าวไว้ว่า “ปลูกต้นไม้ใช้เวลา ๑๐๐ ปี สร้างคนใช้เวลา ๑๐ ปี” การที่นักวิชาการสิ่งแวดล้อมคนหนึ่งจะมีความรู้ เชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ และมีเครือข่ายร่วมกันทำงานภายในจังหวัด จะต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์ ต้องผ่านการทำงานในหลายๆ ด้าน ซึ่งงานที่ทำมีทั้งประสบผลสำเร็จ และ

ไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ในงานทุกงานจะให้บทเรียนและประสบการณ์ที่มีค่าเสมอ หากสำนักงานฯ ไม่ทำให้นักวิชาการสิ่งแวดล้อมมีความรักในงานที่ทำ สำนักงานฯ ก็จะมีปัญหานักวิชาการสิ่งแวดล้อมขอย้ายไปจังหวัดอื่น หรือทำงานไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานฯ ในภาพรวม

2.3 ข้อเสนอ

(1) สิ่งสำคัญอันดับแรกในการพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการสิ่งแวดล้อม คือ การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เนื่องจากในปัจจุบันจะพบว่า มีข่าวผู้มีอิทธิพลและคนร่ำรวย คดโกงประเทศ , คนมีการศึกษาสูงๆ กู้ยืมเงินจากรัฐบาลเพื่อการศึกษาแล้วไม่ใช้คืน และคนยากจนบุกรุกทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนร่ำรวย , คนยากจน , คนมีอำนาจ , คนธรรมดา , คนมีการศึกษา และคนได้รับการศึกษาน้อย สามารถสร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติได้ทั้งสิ้น หากคนเหล่านั้นมีความคิดเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนไม่คำนึงถึงประเทศชาติ นักวิชาการสิ่งแวดล้อมก็เช่นกัน เมื่อเริ่มรับราชการส่วนมากจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเห็น แต่เมื่อรับราชการเป็นเวลานานนักวิชาการสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จะให้ความสนใจในงานที่รับผิดชอบน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากความคุ้นเคยในงานที่กระทำ , งานมีปริมาณมากจนทำให้รู้สึกล้า , รู้สึกได้รับความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ หรือแม้แต่เพราะนิสัยเกียจคร้านของตัวนักวิชาการสิ่งแวดล้อมเอง ดังนั้นจึงควรปรับทัศนคติให้นักวิชาการสิ่งแวดล้อมมีความรัก ความภูมิใจในงานที่ทำ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยการให้นักวิชาการสิ่งแวดล้อมศึกษาพระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ ๙ ที่ทรงกระทำเพื่อประเทศชาติ โดยไม่คำนึงถึงพระวรกายหยาดพระเสโทไหลเต็มพระพักตร์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม และให้นำทฤษฎีของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักวิชาการสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งกับภาคประชาชน

(2) ด้วยในปัจจุบันนักวิชาการสิ่งแวดล้อมได้รับมอบหมายงานจากหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงทำให้บางครั้งเมื่อหน่วยงานส่วนกลางจัดอบรมให้ความรู้แก่นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ทำให้นักวิชาการสิ่งแวดล้อม

ผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับเรื่องที่อบรมไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ เช่น นักวิชาการ สิ่งแวดล้อมที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนติดภารกิจอื่น ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรม หลักสูตรเจ้าพนักงานควบคุมมลพิษของกรมควบคุมมลพิษได้ หากเป็นไปได้หน่วยงานราชการส่วนกลางจึงควรที่จะแจ้งแผนการฝึกอบรมต่างๆ ให้สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดทราบอย่างน้อย 1 เดือน เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ ช่วงเวลาฝึกอบรม และในการฝึกอบรมควรกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ เนื้อหาในการฝึกอบรม เช่น การอบรมเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อมควรมีการกำหนด ระยะเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลาย ฉบับ และแต่ละฉบับมีเนื้อหาที่ซับซ้อน จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการถ่ายทอด รวมทั้ง ควรมีการยกตัวอย่างเรื่องร้องเรียน โดยให้นักวิชาการสิ่งแวดล้อมผู้รับการอบรมร่วมกัน วิเคราะห์แนวทางดำเนินการก่อน แล้ววิทยากรค่อยเฉลยแนวทางที่ถูกต้องให้ทราบใน ภายหลัง

(3) ควรมีเว็บไซต์เผยแพร่การแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนที่ได้ดำเนินงานแล้วเสร็จ โดยละเอียด เพื่อที่เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะได้ใช้เป็น แบบอย่างในการดำเนินงาน , ข้อเสนอแนะการเข้าตรวจสอบแหล่งกำเนิดมลพิษ , ตัวอย่างการ ออกคำสั่งการปกครอง และคำพิพากษาเกี่ยวกับคดีสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

(4) หน่วยงานส่วนกลางควรมีการจัดทำเว็บไซต์ที่รวบรวมความรู้สมัยใหม่อย่าง เป็นระบบ และแจ้งให้สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดทราบ เนื่องจาก ในปัจจุบันมีวิทยากรใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์เกิดขึ้นตลอดเวลา แต่นักวิชาการสิ่งแวดล้อมไม่ ทราบว่าจะค้นหาข้อมูลจากที่ไหน และถ้าหาเจอก็ต้องใช้เวลาในการสืบค้นเป็นเวลานาน เนื่องจากข้อมูลในอินเทอร์เน็ตมีเป็นจำนวนมาก ทั้งข้อมูลที่ใกล้เคียงและที่มีความเกี่ยวข้อง เพียงเล็กน้อย ซึ่งทำให้เสียเวลาสังเคราะห์ข้อมูล

(5) ในปัจจุบันมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของนักวิชาการสิ่งแวดล้อมทุกปี และทำการประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน ซึ่งเป็นการประเมินโดยคนในองค์กรเดียวกัน ควรนำผลสำรวจ ความพึงพอใจที่ประชาชนมีต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(6) ควรมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ และอุปกรณ์เก็บและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

(7) สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดหลายจังหวัดมีพื้นที่ใช้สอยอย่างจำกัดในขณะที่เอกสารทางราชการเพิ่มขึ้นทุกปี เกิดปัญหาในการจัดเก็บเอกสารและพื้นที่ทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร และเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรธรรมชาติและเกิดมลพิษในการผลิตกระดาษ จึงควรปรับปรุงระบบราชการให้ใช้กระดาษน้อยที่สุด โดยใช้ระบบหนังสือทางอิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) นักวิชาการสิ่งแวดล้อมมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- 2) นักวิชาการสิ่งแวดล้อมสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) การแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสบผลสำเร็จและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) ผู้ร้องเรียนมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยร้อยละ 80
- 2) งานด้านสิ่งแวดล้อมสามารถดำเนินงานได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- 3) ประชาชนและผู้มาติดต่อราชการมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ลงชื่อ.....

(นายไพโรจน์...ไพบุลย์โรจน์รุ่ง)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....