

## บทที่ 1

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

ในช่วงระยะเวลาสองทศวรรษที่ผ่านมา ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสื่อสารโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญ ทำให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างรวดเร็วเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดน การเคลื่อนย้ายของแรงงาน เงินทุน และสินค้าเป็นไปอย่างเสรีมากขึ้น ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตและนำโลกเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบใหม่ทั้งในมิติความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548) ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งเกิดจากการแบ่งส่วนราชการตามนโยบายของการปฏิรูประบบราชการ โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐานและเหมืองแร่ โดยการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบกิจการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการใช้อย่างยั่งยืน และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) ซึ่งจะเห็นได้ว่ากรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ถือเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรแร่โดยเฉพาะการทำเหมืองแร่ ซึ่งใช้เป็นการจัดหาวัตถุดิบหลักให้กับอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะเป็น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมแก้วและเซรามิก และอุตสาหกรรมอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่มีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว อาจส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในภาพรวมได้ ด้วยเหตุนี้ทำให้จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพต่างๆในการที่จะบริหารจัดการเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิศวกรเหมืองแร่ก็เป็นสายงานหนึ่งในจำนวนข้าราชการทั้งหมดจำนวน 460 คน

สายงานวิศวกรเหมืองแร่ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณการควบคุมการสร้าง การค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบ หาข้อมูล และสถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัย การวางโครงการ การวางแผนผังหรือแผนงาน การดำเนินงาน

การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานในสาขาวิศวกรรมเหมืองแร่ ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นนี้ต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2518)

ในเรื่องของการจัดการองค์กรนั้น ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร เนื่องจากถ้าหากองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสม ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา (สุภชัย ยาวะประภาส, 2546) สำหรับการฝึกอบรมถือเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในการจัดฝึกอบรมนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรเสียก่อน เพื่อให้การฝึกอบรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการขององค์กรและบุคลากรอย่างแท้จริง ที่ผ่านมามีการฝึกอบรมของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เป็นหลักสูตรทั่วไปและเปิดกว้างไว้ โดยที่ยังไม่ได้มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ (สมจิตน์ สงสะเสน, 2548)

ในส่วนของสายงานวิศวกรเหมืองแร่ นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านเทคนิคในงานสาขาวิศวกรรมเหมืองแร่ ทักษะในด้านการจัดการ และทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์

ดังนั้นภายใต้ข้อจำกัดในด้านงบประมาณการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ในแต่ละปี และเพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ เพื่อสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่เป็นองค์กรหลักของประเทศในการบริหารจัดการและพัฒนาอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และอุตสาหกรรมพื้นฐานให้ไปอย่างมีคุณภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความต้องการที่แท้จริงในการฝึกอบรมของวิศวกรเหมืองแร่ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เพื่อเตรียมความพร้อม และเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้สามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงและเป็นส่วนหนึ่ง ของกลไกในการพัฒนาประเทศต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของวิศวกรเหมืองแร่ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ได้ทราบถึงความต้องการในการฝึกอบรมของ วิศวกรเหมืองแร่ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม
2. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการฝึกอบรมของวิศวกรเหมืองแร่กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม ให้ตรงกับความต้องการ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**ความต้องการในการฝึกอบรม** หมายถึง ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งการวิเคราะห์จาก 3 ส่วนคือ 1) การวิเคราะห์องค์กร โดยใช้วิธีการศึกษา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ขององค์กรและหน่วยงานภายในของกรม บรรยายภาพการทำงานภายในองค์กร และปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กร 2) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติโดยพิจารณาจากเอกสารชี้แจงลักษณะงานของตำแหน่งงาน และจากการสังเกตจากปฏิบัติงาน และ 3) การวิเคราะห์บุคคลใช้การสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ความต้องการในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ และปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การขจัดปัญหาหรือข้อขัดข้องในการดำเนินการขององค์กร

**วิศวกรเหมืองแร่** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งวิศวกรเหมืองแร่ ในสังกัดกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม

**สรส.** หมายถึง สำนักเหมืองแร่และสัมปทาน

**สอพ.** หมายถึง สำนักอุตสาหกรรมพื้นฐาน

**สพส.** หมายถึง สำนักพัฒนาและส่งเสริม

**สสท.** หมายถึง กลุ่มสารสนเทศ

**สรข. 1** หมายถึง สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 1 (สงขลา)

**สรข. 2** หมายถึง สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 2 (ภูเก็ต)

**สรข. 3** หมายถึง สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 (เชียงใหม่)

**สรข. 4** หมายถึง สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 4 (อุดรธานี)