



**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF
CEMENT CONCRETES AND LIME RELATED INDUSTRIES
FOR THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM
ISO 14000**

SASITHON NUDEE
๒

**With compliments
of**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
(ADULT AND CONTINUING EDUCATION)
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY**

2001

ISBN 974-04-0827-3

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

Copyright by Mahidol University

TH
S252 hv
2001
c.2

4237068 SHAC/M : MAJOR : ADULT AND CONTINUING EDUCATION ; M.Ed.
(ADULT AND CONTINUING EDUCATION)

KEY WORDS : HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT / CEMENT
CONCRETES AND LIME RELATED INDUSTRIES / THE
ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM ISO 14000

SASITHON NUDEE : HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF
CEMENT CONCRETES AND LIME RELATED INDUSTRIES FOR THE
ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM ISO 14000. THEMATIC
PAPER ADVISORS : SOMKID ISARAWATANA, Ph.D. BOONLUE THONG-
YOO, Ed.D. NARONG RATTANA, MSCE. 139 p. ISBN 974-04-0827-3.

The purpose of this study was to investigate methods of human resource development of cement concretes and lime related industries for the environmental management system (ISO 14000). The sample were persons who were responsible for the human resource development of six companies which have been certified with the environmental management system ISO 14000 and which are located in Saraburi province. The research instrument was a structured interview. Data for the study were analysed by frequency distribution and content analysis.

Results.

The training development aspect consisted of one core course and two compulsory courses. The core courses were consisted of basic environmental knowledge, which all employees had to take this course. The two compulsory courses were the internal audit course and the work instruction course. The internal audit course participated for supervisors or managers who were appointed as attended auditors. The course presented methods of identifying non-conformance as well as steps and techniques of conducting an audit. The work instruction course, which was for employees of each department, was consisted of the regulations of the environmental management system (ISO 14000).

Supporting factors for human resource development for the environmental management systems ISO 14000 were activities, which had previously been implemented by the companies, supporting by the executives, employees' cooperation and the environmental working group. The conclusions of this study were policy and supporting from administatiors, cooperating and awareness of environmental management of all employees. Recommendations for human development for the environmental management system ISO 14000 were training environmental knowledge to the employees, the cooperation of employees, motivation and encouragement from administatiors, continual follow-up, and field trips.

4237068 SHAC/M : สาขาวิชา : การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง ; ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

ศศิธร หนูดี : การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ คอนกรีต และใยหิน เพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14000 (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF CEMENT CONCRETES AND LIME RELATED INDUSTRIES FOR THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM ISO 14000) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ : สมคิด อิศระวัฒน์, Ph.D., บุญลือ ทองอยู่, กศ.ค., ณรงค์ รัตนะ, MSCE. 139 หน้า. ISBN 974-04-0827-3.

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ คอนกรีต และใยหิน เพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14000 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของบริษัทผู้ผลิตปูนซีเมนต์ คอนกรีตและใยหิน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรของบริษัทผู้ผลิตปูนซีเมนต์ คอนกรีต และใยหินในจังหวัดสระบุรีจำนวน 6 บริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด

ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาบุคลากรของบริษัทกลุ่มตัวอย่างด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักสูตรหลักจำนวน 1 หลักสูตรเนื้อหาสาระประกอบด้วย ความรู้พื้นฐานเรื่องสิ่งแวดล้อม และหลักสูตรเฉพาะมี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตร Internal Audit ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการตรวจติดตามระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อมและหลักสูตร Work Instruction ซึ่งเป็นหลักสูตรการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนด ISO 14000

ปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ กิจกรรมระบบคุณภาพที่บริษัทเคยทำมาก่อน ระบบ ISO 14000 การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือของพนักงานและการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม สรุปผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ISO 14000 ให้สำเร็จ ได้แก่ นโยบายและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือและจิตสำนึกในเรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ISO 14000 ได้แก่ การฝึกอบรมให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นจากผู้บริหาร การติดตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และการดูงาน