การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

Personnel Competency Development, Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, Prachin Buri Province

กุณฑลา ฉวีวรรณ[1], แสงจิตต์ ไต่แสง[2]
Kuntala Chaweewon[1], Sangjitt Trisang[2]
[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
[1-2]Ayutthaya Rajabhat University
[1]kultalachaw@gmail.com, [2]poosangjitt@hotmail.com

Received : January 27, 2025; **Revised :** March 5, 2026; **Accepted :** March 6, 2026

บทคัดย่อ

แม้ว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีความหลากหลายและซับซ้อน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงเกิดประเด็นปัญหาว่าบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีระดับการพัฒนาสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะอย่างไรให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากร 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำนวน 1,602 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำนวน 320 คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

2) บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน

3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ทำให้บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, สมรรถนะบุคลากร, กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Abstract

Although human resources are a crucial factor in the success of an organization, in practice it is found that the competency development of personnel in some public sector agencies does not always align with their diverse and complex missions. This is particularly evident in agencies responsible for natural resource conservation, which require specialized knowledge, skills, and abilities. As a result, work performance may not fully achieve the organization's objectives. Therefore, an important research issue arises as to whether the personnel of the Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) possess an adequate level of competency development for their duties, and what appropriate approaches should be implemented to enhance their competencies in alignment with the agency's missions.

This Article aimed to study 1) Study of personnel competency 2) Compare personnel competency by demographic factors 3) Study approaches to developing personnel competency. This research is a mixed methods research. The research population consisted of 1,602 personnel from Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri), sample group consisted of 320 personnel from Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri). The sample size was determined by calculating the sample size of Taro Yamane at a 95 percent confidence level using stratified random sampling. Key informants were 9 executives of Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin

Buri). This research consisting of both quantitative research and qualitative research, the instrument for collecting data was questionnaire and Interview form. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and One-Way Anova. The research results were found as follows;

1) personnel competency Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) overall, it is at a high level. In order of the average value from highest to lowest, it was found that the aspect with the highest average value is: ethics, achievement orientation, good service expertise and teamwork.

2) Personnel Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) with different genders, education levels and job positions different competency.

3) Approaches to developing personnel competency Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri) were organizing training and seminars on topics related to conservation, building research expertise and application of technology.

The research findings indicate that the competency development of personnel at the Office of Natural Resources Conservation Area 1 (Prachin Buri), Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, Prachin Buri Province, has enhanced the working potential of its personnel.

Keywords: Competency Development, Personnel Competency, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation

บทนำ

การบริหารองค์กร ทั้งหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน ทรัพยากรมีความจำเป็นหลายประการ แต่ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดคือทรัพยากรบุคคล องค์กรหรือธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญ การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นหัวใจของการบริหาร เนื่องจากงานทุกชนิดในองค์กรจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร ระบบราชการในประเทศไทยเป็นระบบการทำงานหลักควบคู่ไปกับระบบเอกชนและรัฐวิสาหกิจ ซึ่งระบบข้าราชการมีหลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการการเมือง ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกับข้าราชการ

สมรรถนะ เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมา

เป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์การอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรโดยเป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทนเป็นต้น (จิระประภา อัครบวร, 2564)

สมรรถนะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่มีผลงานโดดเด่นในองค์การ กับผู้ที่มีผลงานปานกลางว่าทั้งสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในเรื่องใด โดยทั่วไปการคัด เลือกบุคลากรจะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่กำหนดสำหรับตำแหน่งคล้าย ๆ กัน สิ่งเหล่านี้โดยทั่วไปจึงไม่ใช่สมรรถนะที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่นกับผู้ที่มีผลงานปานกลาง แต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่มีผลงานปานกลางมีเหมือนๆ กัน การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ผลงานโดดเด่นจะทำให้องค์การใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมมาช่วยทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ กล่าวคือ ถ้าพบว่าการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่น กับผู้ที่มีผลงานปานกลาง องค์การก็ทำให้พนักงานทุกคนรู้ว่าองค์การคาดหวังการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การก็ควรทำให้เห็นชัดเจนว่าผู้ที่มีการ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้รับค่าตอบแทน หรือรางวัลที่มากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (รัชนีย์ คงคาลัย, 2563)

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลุกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความหวงแหนและการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ดังวิสัยทัศน์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ว่าผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม้ยั่งยืน จากภารกิจที่มีความหลากหลาย ทำให้สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี), 2567)

แม้ว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีความหลากหลาย

และซับซ้อน โดยเฉพาะหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงเกิดประเด็นปัญหาว่าบุคลากรของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) มีระดับการพัฒนาสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ และควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะอย่างไรให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

Peter and Olson (2005) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และตำแหน่ง ลักษณะเหล่านี้เป็นกฎเกณฑ์ที่ นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด

Kotler and Armstrong (2018) กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ซื้อประกอบไปด้วย อายุ เพศ รายได้ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน วัฏจักรชีวิต เชื้อชาติ และศาสนา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2564) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล

อลิศรา เปี่ยมถาวร (2560) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความสามารถของบุคคล อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้หากได้รับการพัฒนาจะทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

อัคครัตน์ พูลกระจาย และอุจิตชญา จิตรวิมล (2561) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่ สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

วรรณกร มณีจักร (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบไปด้วยทักษะ และความรู้ ที่อยู่ในส่วนบนนั้นหมายความว่าทั้งทักษะและความรู้พัฒนาขึ้นได้ไม่ยากจะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรง และเกิดการฝึกฝนจนชำนาญ ในส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจนั้นควรรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ที่เรียกว่า คุณลักษณะ ดังนั้นบางครั้งเมื่อกล่าวถึงองค์ประกอบของ สมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนนั่นก็คือความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ระบุว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครู สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ระบุว่า สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน 4) การยึดมั่นในการถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2566) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของข้าราชการพลเรือน สามัญที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนจะต้องมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

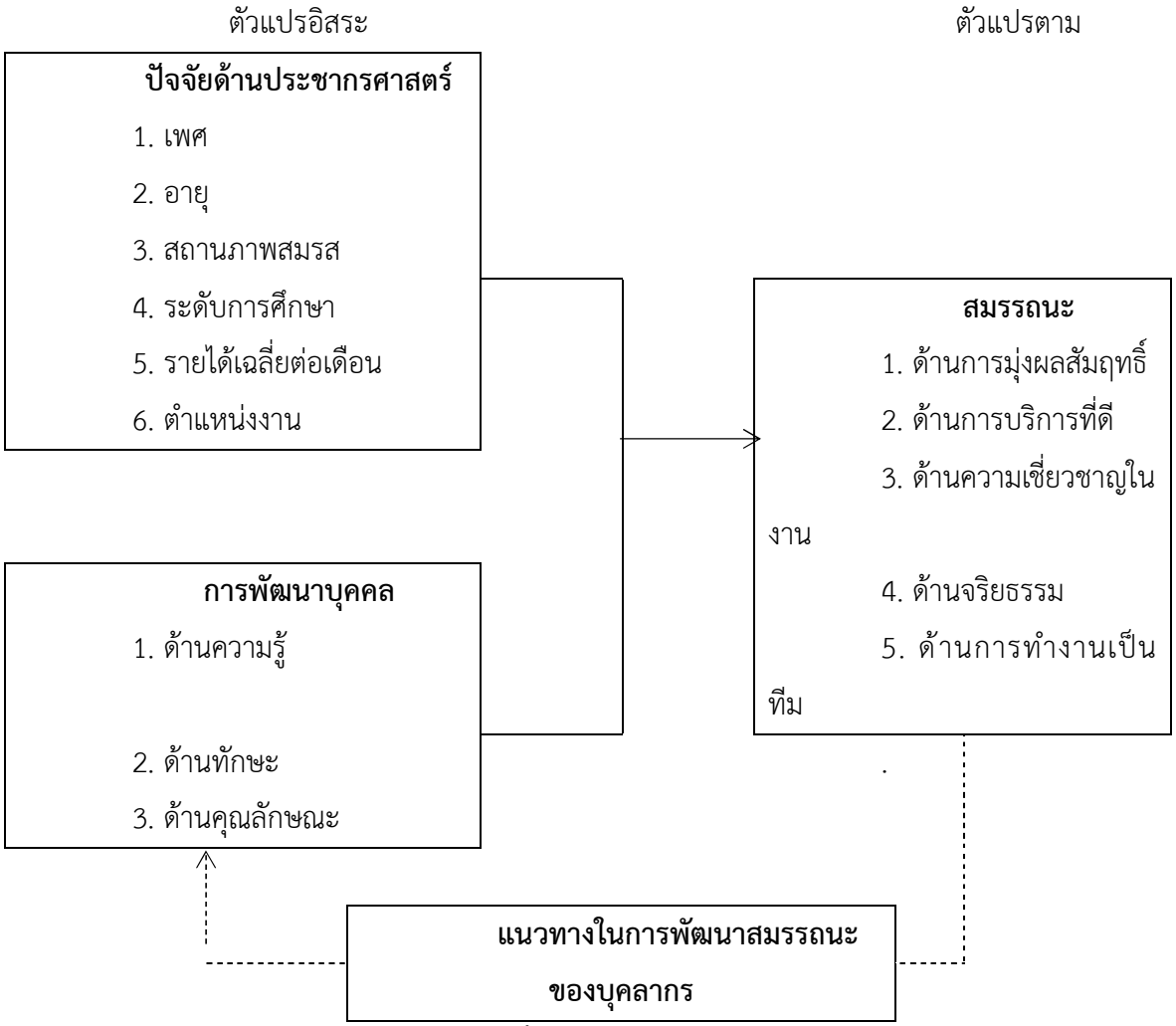
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ตำแหน่งงาน และการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านความเชี่ยวชาญในงาน 4) ด้านจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยการสังเคราะห์ตัวแปรจากนักวิชาการ จึงกำหนดปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ตำแหน่งงาน กำหนดการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านคุณลักษณะ และกำหนดสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านความเชี่ยวชาญในงาน 4) ด้านจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) พื้นที่วิจัย คือ สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากร คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 1,602 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรีจำนวน 320 คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 การพัฒนาบุคคล สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท(Best & Scal) ส่วนที่ 3 สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท(Best & Scal) ส่วนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี เป็นคำถามปลายเปิด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) และการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท ดังนี้

2. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย 1) ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ตำแหน่งหน้าที่ 3) สถานที่สัมภาษณ์ 4) วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคคล สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ นอกจากนั้น สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาบุคคล สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม

การพัฒนาบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.86	0.57	มาก
2. ด้านทักษะ	3.88	0.45	มาก
3. ด้านคุณลักษณะ	3.74	0.69	มาก
รวม	**3.82**	**0.29**	**มาก**

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.79	0.53	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	3.77	0.58	มาก
3. ด้านความเชี่ยวชาญในงาน	3.76	0.30	มาก
4. ด้านจริยธรรม	4.00	0.63	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.65	0.70	มาก
รวม	**3.79**	**0.20**	**มาก**

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน นอกจากนั้น การพัฒนาบุคคล ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 3 ของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	F	Sig.
1. เพศ	3.60	0.03*
2. อายุ	1.48	0.22
3. สถานภาพสมรส	1.10	0.33
4. ระดับการศึกษา	0.89	0.04*
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.32	0.27
6. ตำแหน่งงาน	2.19	0.04*

ตารางที่ 4 การพัฒนาบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

การพัฒนาบุคคล	สมรรถนะ		t	p-value
	(b)	(β)		
ค่าคงที่ (a)	4.06		24.93	0.00
1. ด้านความรู้	0.03	0.08	1.40	0.16
2. ด้านทักษะ	0.10	0.22	3.85	0.00*
3. ด้านคุณลักษณะ	0.06	0.22	3.83	0.00*
$R = 0.68$, $R^2 = 0.48$, Adjusted $R^2 = 0.07$, $F = 9.25$, Sig. $= 0.00$				

*ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$, **ระดับนัยสำคัญ $p < 0.01$

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า

จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี มีดังนี้

1. การจัดอบรมและสัมมนา ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ เช่น การจัดการพื้นที่อนุรักษ์ การฟื้นฟูระบบนิเวศ และการป้องกันการลักลอบล่าสัตว์ป่า

2. การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย โดยส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการวิจัยเกี่ยวกับสัตว์ป่าและพันธุ์พืช

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น การใช้อุปกรณ์ GPS การสำรวจพื้นที่ด้วยโดรน และการใช้ระบบ GIS เพื่อการบริหารจัดการพื้นที่

4. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ

5. การสร้างเครือข่ายการทำงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ชุมชนในพื้นที่ องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี มีดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การฟื้นฟูป่า และการดูแลสัตว์ป่า ใช้หลักการ SMART Goals (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) เพื่อให้บุคลากรสามารถวัดผลได้

2. ด้านการบริการที่ดี โดยการเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการบริการ อบรมทักษะการบริการ โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบ โดยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ เพื่อให้คำแนะนำและบริการได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านความเชี่ยวชาญในงาน โดยการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน อบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะทาง โดยจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานอนุรักษ์ เช่น การสำรวจและฟื้นฟูป่า การดูแลสัตว์ป่า การบริหารจัดการอุทยานแห่งชาติ และการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี โดยพัฒนาทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคนิค เช่น การวิเคราะห์คุณภาพสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังสุขภาพสัตว์ป่า หรือการใช้โดรนเพื่อสำรวจพื้นที่

4. ด้านจริยธรรม โดยส่งเสริมความรู้ด้านจริยธรรม การอบรมจริยธรรมและคุณธรรม โดยจัดอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เช่น การรักษาความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การศึกษาด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โดยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและโปร่งใส

5. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม โดยปลูกฝังค่านิยมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ เช่น การทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และการให้ความสำคัญกับความสำเร็จของทีมมากกว่าผลสำเร็จส่วนบุคคล โดยส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรรมที่แสดง ออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและลักษณะอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานเป็นหมายที่กำหนดไว้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพหรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า (รัชนีย์ คงคาลัย, 2563) ดังนั้น สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม จึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภฤกษ์ เทียรฤกษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในธุรกิจขนส่งสินค้าพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในธุรกิจขนส่งสินค้าพื้นที่จังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาก เพศที่แตกต่างกันมักจะมีการรับรู้ และการตัดสินใจต่างๆ กัน นอกจากนั้น ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญมีแนวโน้มความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันในเชิงเหตุและผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2564) ดังนั้น บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน จึงมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ โปรเทียรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติ ของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรและสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น (ญานกร ธรรมวิเศษ, 2565) ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จึงควรจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ สร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และนำเทคโนโลยีมาใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมและสัมมนา ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ และควรวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ดังแผนภาพ



การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ การมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงาน

การบริการที่ดี : การแสดงออกถึงความเป็นมิตรและความสุภาพในการให้บริการ ความสามารถตอบคำถามและแก้ไขปัญหาของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีความพร้อมและรวดเร็วในการให้บริการ

ความเชี่ยวชาญในงาน : ความสามารถใช้อุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย การมีทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการวางแผนและจัดการงานได้อย่างเป็นระบบ

จริยธรรม : การมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด การมีการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและลูกค้าด้วยความเคารพและให้เกียรติ

การทำงานเป็นทีม : การมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันในทีม การแบ่งงานและรับผิดชอบงานร่วมกันในทีมอย่างเหมาะสม การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน

สรุป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากร 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม 2) บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ต่างกันมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ดังนั้นสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

จังหวัดปราจีนบุรี ควรส่งเริมให้บุคลากรมีความร่วมมือและช่วยเหลือกันในทีม แบ่งงานและรับผิดชอบงานร่วมกันในทีมอย่างเหมาะสม กำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า บุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ดังนั้นสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ควรดำเนินการพัฒนาบุคคลในทุกตำแหน่งงาน เช่น การส่งเสริมให้มีความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมให้มีทักษะการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การส่งเสริมให้มีความขยันและอดทนต่อการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ การจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ การสร้างความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้นสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี ควรจัดอบรมและสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ให้กับบุคลากร และนำเทคโนโลยีมาใช้.ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ สมรรถนะของบุคลากร สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากร โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับประสิธิภาพในการปฏิบัติงานหลังจากได้รับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จังหวัดปราจีนบุรี

เอกสารอ้างอิง

จิระประภา อัครบวร. (2564). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

ญานกร ธรรมวิเศษ. (2565). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด.* กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.

พรพรรณ โปรเทียรณ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัชนีย์ คงคาลัย. (2563). *ระบบการประเมินสมรรถนะ.* กรุงเทพมหานคร. พี เอ ลีฟวิ่ง.

วรรณกร มณีจักร. (2562). *ปัญหาและอุปสรรคของระบบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กร.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ฉบับมาตรฐาน.* กรุงเทพมหานคร: วิสุทธิ์วัฒนา.

ศุภฤกษ์ เทียรฤกษ์. (2565). *การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในธุรกิจขนส่งสินค้าพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุภาภรณ์ ทะวะละ . (2565). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลีฟวิ่ง.

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ.* สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี). (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี.* ปราจีนบุรี: สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 (ปราจีนบุรี).

อลิศรา เปี่ยมถาวร. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน กรณีศึกษา บริษัทเทคโนโลยี สารสนเทศ.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัคครัตน์ พูลกระจาย และอุจิตชญา จิตรวิมล. (2561). การพัฒนา สมรรถนะในสายงานคลังสินค้าทั่วไป กลุ่มวิชาชีพโลจิสติกส์. *วารสารวิชาการ ศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ,* 11(1): 18-29.

Kotler, P. and Armstrong, G. (2018). *Principles of marketing (17th ed.).* England : Pearson.

Peter, J. P. and Olson, J.C. (2005). *Consumer Behavior and Marketing Strategy*. Homewood, IL: Irwin.