

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Factors Affecting Result Based Management, of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation

ศักดิ์กะ สิริวัฒนกาญจน์ (Sakka Siriwattanakarn)* ดร.เสน่ห์ จุ้ยโต (Dr.Saneh Juito)**

ดร.ชินรัตน์ สมสืบ (Dr.Chinnarat Somsueb)***

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) ศึกษาการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวนทั้งสิ้น 3,664 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 361 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน และด้านการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

คำสำคัญ: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Keywords: Result based management, Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation

* นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** รองศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** รองศาสตราจารย์ ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ABSTRACT

The study of factors affecting result based management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation which had the objectives to (1) study the result based management procedures of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation; (2) study key success factors toward the result based management procedure of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation; and (3) study the relation between key success factors and result based management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation.

This study was a survey research. The population was the government officers of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation for 3,664 people. The sample size was 361 people calculated by quota sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation.

The research results showed that; (1) a result based management procedure of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation for 4 aspects was measurement and monitoring of performance, the specific detailed of key performance indicators, the organization's strategic planning and the rewards that was at middle level when considering each aspect, it was found that all aspect were at middle level. (2) an overview of key success factors toward the result based management procedure of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation was at middle level when considering in each parts were all moderately. In the order from high to low, as follows: the organization's cultural, the executive leadership and the human resource development consecutively; and (3) the relation between key success factors and result based management of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation were as the executive leadership, the organization's cultural and the human resource development that were related the result based management procedures of Department of National Parks Wildlife and Plant Conservation.

บทนำ

แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้เข้ามาในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2515 โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรีให้ริเริ่มการปฏิรูประบบราชการไทย โดยมีหลากหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการปฏิรูประบบราชการไทย ในส่วนของสำนักงาน ก.พ. ได้มุ่งเน้นไปที่ความพยายามในการปฏิรูประบบราชการและการพัฒนาการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อราชการและประชาชน การนำแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาปรับใช้ในหน่วยงานภาครัฐก็เพื่อให้หน่วยงาน ของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานโดย

คำนึงถึงสัมฤทธิ์หรือผลสำเร็จของงานเป็นหลัก ซึ่งจะมีผลให้หน่วยงานภาครัฐมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน มีต้นทุนการปฏิบัติงานที่คุ้มค่าสามารถวัดได้ มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใสหรือตรวจสอบได้ สร้างความพึงพอใจให้ทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐตลอดจนประชาชนผู้รับบริการ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ รวมถึงกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงได้มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้มีการบริหารราชการและการบริการที่คล่องตัว ชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากที่สุด แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนว

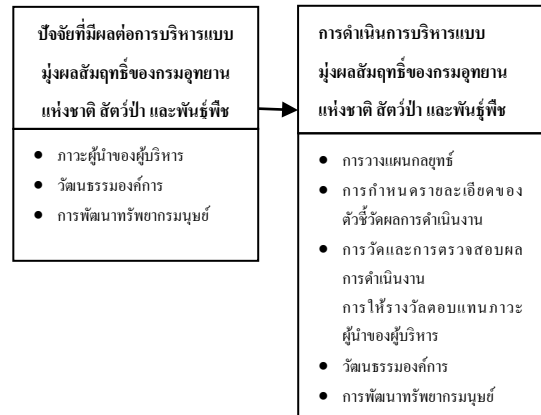
ใหม่ (New Public Management) ซึ่งผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM; Results Based Management) ที่ส่วนราชการต่างๆได้นำมาใช้อย่างมากในปัจจุบันเพื่อให้องค์กรมีการปรับปรุงผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ประหยัดความคุ้มค่า มีผลสัมฤทธิ์ โดยมีตัวชี้วัดถึงความสำเร็จที่ชัดเจน รวมถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้มารับบริการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อเป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาตามภาพดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 2,664 คน ตัวอย่างได้มาจากการคำนวณจากสูตรของ ทาโรยามาเน (Taro Yamane's, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน การสุ่มตัวอย่างตัวแทนระดับสำนักงาน โดยสุ่มแบบสัดส่วน เมื่อได้ตัวแทนตัวอย่างระดับสำนักงานแล้ว ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร โดยมีลักษณะคำถามให้เลือกตอบ **ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ โดยแยกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) ด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ด้านการให้รางวัลตอบแทน **ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบ

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 27 ข้อ โดยแยกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านระบบสารสนเทศผลการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนที่ 4 ให้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นข้อคำถามลักษณะแบบเปิด (Open-Ended Question) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ สำหรับการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มทดสอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด จากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม จากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ โจเซฟ ครอนบาค (Lee Joseph Cronbach, 1951: 297-334) ได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .980 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 เป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และช่วงอายุ 51 – 60 ปี มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็น

ร้อยละ 38.80 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.90 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 และอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ตามลำดับ ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทน อยู่ในช่วง 30,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมา ได้รับเงินเดือนอยู่ที่ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ได้รับเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ได้รับเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 และได้รับเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ ระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับการปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 56.80 รองลงมาคือมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ และระยะเวลาในการทำงาน 16 ปี มากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.50 และระยะเวลาในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ และบุคลากรส่วนมากเป็นข้าราชการ จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 99.40 และดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักฯ ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 00.60) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

พบว่า การดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้ อันดับแรกได้แก่

ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.46$) ด้านการวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.43$) และด้านการให้รางวัลตอบแทน ($\bar{x} = 3.10$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ดังนี้อันดับแรกได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.40$) รองลงมาได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{x} = 3.33$) และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.32$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 3 สมมติฐาน และทั้ง 3 สมมติฐานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ดังต่อ สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ 0.77 และสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากสมมติฐาน ทั้ง 3 สมมติฐาน ได้แก่ สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และ สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยวัฒนธรรมองค์กร ($r=0.77$) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($r=0.77$) มีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมาได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($r=0.76$) ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการดำเนินการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัฒนธรรมองค์กรในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน และมีวัฒนธรรมองค์กรในการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว และสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์สามารถจัดขนาดองค์การให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวาง สะดวกและทันสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Daniel R. Denison (1990) ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยมี

ความเห็นว่าเป็นเนื่องจากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการอบรมให้ความรู้ผู้บริหารและข้าราชการเรื่องการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ทราบถึงขั้นตอนและวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการอบรมให้ความรู้ผู้บริหารและข้าราชการในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และการอบรมและพัฒนาทักษะเฉพาะที่เกี่ยวกับงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบและปฏิบัติบังเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม ตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่การพัฒนาบุคลากรและองค์การผู้บริหารทุกระดับถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน โครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้ระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องให้การพัฒนาผู้บริหารไว้ล่วงหน้าให้สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานภายใต้สถานะที่มีความคล่องตัวและมีอำนาจในการบริหารเพิ่มขึ้นผู้บริหารทุกคนจะต้องมีความรู้ในการวางแผนกลยุทธ์ การวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานเพื่อตัดสินใจในการทำงานประจำวัน ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีระบบการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญหลากหลายมากขึ้น เพื่อให้มีศักยภาพที่จะสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเข้าใจเรื่องการวัด และการใช้ข้อมูลสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานประจำวันด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ นันทไพฑูรย์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายแก้ไขปัญหายาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด พบว่าด้านบุคลากรเจ้าหน้าที่ต้อง มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการติดตามประเมินผลของการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนา

ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในส่วนของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายทิศทางในการทำงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารขององค์กรว่าจะให้องค์กรดำเนินการไปในทิศทางใด ไม่ว่าจะเป็นในระดับสูงสุด คือระดับอธิบดี และในระดับรองลงมาคือ รองอธิบดี และระดับผู้อำนวยการสำนักฯ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารนอกจากจะต้องกำหนดเป้าหมายทิศทางในการทำงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแล้ว ยังต้องให้การสนับสนุนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเต็มกำลัง ไม่ว่าจะเป็นด้านร่วมกันด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์การปฏิบัติงาน การได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมของผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ชัดเจน และการสร้างสิ่งจูงใจให้แก่บุคลากรที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2543) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ คือ สนับสนุนในการจัดทำระบบวัดผลการปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูลผลการวัดผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์รวมถึงการมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแลกเปลี่ยนกับความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2552) จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำทำให้ทราบถึงความหมาย และความสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นการปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์ทุกกลุ่ม ตั้งแต่สังคมดึกดำบรรพ์ เช่น ชนเผ่าโบราณดั้งเดิม จนถึงสังคมเมืองสมัยใหม่ ในสังคมดังกล่าวเราจะพบบุคคลจำนวนหนึ่ง ซึ่งใช้ภาวะผู้นำของตนเพื่อประสาน

ประโยชน์และจัดข้อขัดแย้งให้กับสมาชิกในกลุ่มของ
คน อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับ
องค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะองค์การของรัฐหรือเอกชน
เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่
เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้บริหารใน
องค์การนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวชักจูง ให้
บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้
หรือไม่นั่นเอง ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
จึงเป็นเรื่องสำคัญและนำไปใช้ในการบริหารองค์การ
สู่ความเป็นเลิศ (excellence)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า
และพันธุ์พืช มีความสำคัญต่อการบริหารแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้บริหาร ควรมีการกำหนด
เป้าหมายทิศทางการทำงานที่ชัดเจน เช่น การดำเนิน
กิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ต้องมีการกำหนด
รายละเอียด เป้าหมาย และระยะเวลาการดำเนินการที่
ชัดเจน เป็นต้น
2. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช ควรมีวัฒนธรรมองค์การ ที่สนับสนุนให้ใช้
เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล และการประเมินผล เป็นต้น
3. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช ควรมีการอบรมให้ความรู้ผู้บริหารและ
ข้าราชการ ในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบต่อ
ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม
และพัฒนาให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์
พืช ดำเนิน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้า
สำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณา
สละเวลาให้คำปรึกษา ตลอดการทำวิจัยในครั้งนี้ และ
คณาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ได้
ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาและขอขอบ
พระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของแบบสอบถามที่
ใช้ในการศึกษา และสุดท้ายนี้ขอขอบ พระคุณ
ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
เป็นอย่างสูงที่ช่วยให้ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้
รวมถึงบิดามารดา และครอบครัวที่ทำให้กำลังใจด้วยดี
เสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. การบริหารผลการดำเนินงาน
(Performance Management) รวมบทความ
วิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย;
2551.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. ระบบบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
นนทบุรี; 2543.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่
โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งข้าราชการ.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2552.
- สุรินทร์ นันทไพฑูรย์. การบริหารงานแบบมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายแก้ไขปัญหายาเสพติด
ของกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยา
เสพติด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
ศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์].
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์;
2547.



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร:

อาทิตย์โปรดักส์ กรุ๊ป; 2545.

Daniel RD. Corporate Culture and

Organization Effectiveness. New York:

Wiley; 1990.