

**คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มี
ผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช**

กันยธัญญ์ สุชิน¹
ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร²
มานพ ชูนิล³

ได้รับบทความ: 10 กรกฎาคม 2561 **ตอบรับตีพิมพ์:** 14 กันยายน 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น: กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อีเมล: nootjarin69@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

รูปแบบการศึกษารายกรณี (Case Study) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นจำนวน 15 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมี 10 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้เฉพาะทาง, การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น, ความมุ่งมั่นตั้งใจ, ความใฝ่รู้, ความเสียสละ, ความห่วงหาพันพยากธรรมชาติ, มีใจรักในงานและอาชีพ, ความขยัน, ความซื่อสัตย์ และความอดทน

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน/ ข้าราชการป่าไม้/
ผลการปฏิบัติงาน

**SIGNIFICANT CHARACTERISTICS ON OUTSTANDING
PERFORMANCE OF THE GOVERNMENT OFFICERS: A CASE
STUDY OF THE NATIONAL PARK, WILDLIFE AND PLANT
CONSERVATION DEPARTMENT**

Kanthanan Suchin¹

Pinkanok Wongpinetch²

Manop Chunin³

Received: July 10, 2018 **Accepted:** September 14, 2018

ABSTRACT

The objective of the research entitled significant characteristics on the outstanding performance of the government

¹ Ph.D. student, Doctor of Philosophy Program in Industrial and Organizational Psychology Department, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
E-mail: nootjarin69@gmail.com

² Assistant Professor, Dr., Industrial and Organizational Psychology Department, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

³ Associate Professor, Dr., of Industrial and Organizational Psychology Department, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

officers: a case study of the National Park, Wildlife and Plant Conservation Department was to seek for the significant characteristics of the forestry officials. The research was a qualitative research with a case study. The data collection was completed by an in-depth Interview. The key informants were 15 outstanding forestry officials. The data were analyzed by content analysis. The results found that there were 10 characteristics of outstanding performances, specialized knowledge, adaptation and coexistence with others, passion, curiosity, devotion, cherished natural resources, love in career, diligence, honesty, and patience.

KEYWORDS: Significant Characteristics on Performance/
Forestry Officials/ Performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์การทุก ๆ องค์การ ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน และภาวะการกดดันจากธรรมชาติ ทั้งองค์กรเอกชน และรัฐบาล กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ก็เป็นอีกองค์การ ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินภารกิจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในเขตพื้นที่ป่าเพื่อการอนุรักษ์ โดยการควบคุม ป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์เดิมที่มีอยู่ และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้น และปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความหวงแหนและการมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำ ลำธาร แหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ดังวิสัยทัศน์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ว่า “ผืนป่าหลากหลาย สัตว์ป่ามากมาย ป่าไม้ยั่งยืน” (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2558)

ในพ.ศ. 2558 พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยเหลือเพียง 102,120,417.98 ไร่ หรือร้อยละ 31.57 ของพื้นที่ประเทศไทยเท่านั้น ขณะที่พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยจากการสำรวจเดิมในปี พ.ศ. 2551 ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมี 108 ล้านไร่ หรือร้อยละ 33.8 ของพื้นที่ประเทศไทย หมายความว่าพื้นที่ป่าไม้ลดลงกว่า 6 ล้านไร่ หรือหายไปร้อยละ 2.37 ของพื้นที่ประเทศไทย หรือเฉลี่ยลดลงปีละกว่า 1 ล้านไร่ ถือว่าอยู่ในขั้นวิกฤติ สาเหตุจากการบุกรุกทำลายป่าอย่างต่อเนื่อง และส่งผลทำให้สภาพป่าในแทบทุกพื้นที่เข้าสู่สภาวะ

เสื่อมโทรม ระบบนิเวศป่าขาดสมดุล (มีนป่าไม้ไทยทั่วประเทศเหลือแค่ 102 ล้านไร่ “กรมป่าไม้-คณะวนศาสตร์” ระดมสมองถก, 2558, หน้า 15)

ดังนั้นกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการรักษาผืนป่าไว้ และทำให้ผืนป่าอยู่คงอยู่ในสถานการณ์เช่นนี้ได้จำเป็นต้องเริ่มพัฒนาในระดับบุคคลที่มีหน้าที่ในการอนุรักษ์ก่อนแล้วจึงขยายไปสู่ระดับองค์กร ซึ่งการพัฒนาในระดับบุคคลจะช่วยให้ข้าราชการป่าไม้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และยังส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาวเป็นอย่างมาก แต่ทั้งนี้การที่ข้าราชการป่าไม้จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ยังคงเป็นข้อสงสัยที่ผู้บริหารในหลายองค์การพยายามหาคำตอบ และเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ ให้ข้าราชการในองค์การทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งการที่จะทำให้ข้าราชการป่าไม้ทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้นเป็นการยากและจะยากมากยิ่งขึ้นหากต้องให้ข้าราชการป่าไม้ในองค์การมีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาและยกระดับความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา (จริยา บุญยะประภัศร, 2552)

ในการพัฒนาและยกระดับความสามารถของตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ข้าราชการป่าไม้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ เกี่ยวกับความสามารถหรือคุณลักษณะแบบใดบ้างที่มีความสำคัญส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และตัวข้าราชการป่าไม้เอง ซึ่งการทราบเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานนั้น ยังทำให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชสามารถนำมาประกอบการ

พิจารณาในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อีกด้วย โดยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เชื่อว่าการสรรหาคัดเลือกเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพให้กับองค์การในระยะยาว เพราะหากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช คัดเลือกข้าราชการป่าไม้ที่มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติและคุณสมบัติต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาได้นั้น ข้าราชการป่าไม้เหล่านั้นจะเป็นกำลังในการพัฒนากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ยั่งยืน อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนในชาติต่อไป (สุนันทา เลาहनันท์, 2542)

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เนื่องจากว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลรักษาทรัพยากร ทางด้านป่าไม้ ต้นน้ำ และสัตว์ป่า อีกทั้งข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ยังมีบทบาทสำคัญอย่างมากในระบบงานบริหาร จัดการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติของชาติไว้ เพื่อประโยชน์แก่คนไทยทุกคน อีกทั้งผลการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชยังส่งผลต่อความอยู่รอดของป่าไม้ในเมืองไทย โดยเฉพาะในสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการบุกรุกเช่นนี้ ดังนั้นผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อทั้ง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเอง และต่อตัวข้าราชการเอง อันจะเป็นแนวทางให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวเข้ามาทำงาน และเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่องาน ตัวบุคคล และ
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มี
การปฏิบัติงานดีเด่น

แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดการวิจัย

คำว่า ข้าราชการป่าไม้ เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า (RANGER) ในการวิจัยนี้
ได้รวมเอาเจ้าหน้าที่พิทักษ์อุทยานแห่งชาติ (Park Ranger) เจ้าหน้าที่พิทักษ์
ป่า (Forest Ranger) และเจ้าหน้าที่พิทักษ์เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า (Wildlife
Ranger) เข้าด้วยกัน ความหมายอย่างกระชับ คือ ผู้ทำหน้าที่คุ้มครองและ
รักษาอุทยานแห่งชาติ อุทยานประจำรัฐหรือจังหวัด เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า
และพื้นที่คุ้มครอง ทางธรรมชาติต่าง ๆ มีขอบเขตการปฏิบัติงานที่กว้างและ
หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวกับการป่าไม้ การควบคุมไฟป่า ปกป้อง
ทรัพยากร รวบรวมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านธรรมชาติ ประวัติศาสตร์
หรือข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ การสื่อความหมายทางธรรมชาติ บังคับใช้
กฎหมาย ภาวะเบียด การกักขัง ค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัย การจัดการ
ด้านสัตว์ป่า ป่าไม้ ทรัพยากรชายฝั่งและใต้ท้องทะเล สถานที่ทาง
ประวัติศาสตร์และพื้นที่นันทนาการ (ภาวนรินทร์ ประภาวิชา, 2558) ซึ่งการ
ทำหน้าที่พิทักษ์ป่าจะต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลากหลายสาขา ไม่ว่าจะเป็น
เป็นธรรมชาติวิทยา ชีววิทยา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม กฎหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่

กำหนดคุณลักษณะของข้าราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานด้านนี้

คุณลักษณะของบุคคล (Characteristics) หมายถึง บุคลิกภาพ
ทัศนคติ แรงจูงใจ ค่านิยม และความสนใจที่บุคคลแต่ละคนมีได้แตกต่างกันไป
ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ส่วนคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม
จะเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้
บุคคลสร้าง ผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงาน
กลาง, 2554, หน้า 6)

ทฤษฎีบุคลิกภาพแบบคุณลักษณะ (Trait Personality Theory)
นั้น Allport (1937) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สามารถทำความเข้าใจ
และระบุคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ทำให้เกิดพฤติกรรมมนุษย์ และนับรวมไปถึง
องค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็น ถึงความอดทน พื้นฐานจิตใจ และ
รวมถึงพฤติกรรมในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ อธิบายว่า คุณลักษณะเป็น
รากฐานของระบบประสาทของบุคคล เป็น โครงสร้างของระบบ จิตประสาท
ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมบังคับหรือเป็น แกนนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ช่วยสร้าง
ความเชื่อมั่น และทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกยินดีและทำให้ครอบครัวอบอุ่น
ถ้าบุคคลใดที่ขาดคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการเข้าสังคมจะมี
พฤติกรรมที่ผิด มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้น ซึ่ง คุณลักษณะ คือบทบาทที่ชักจูงใจให้เกิดพฤติกรรมโดยตรง
มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ จะทำหน้าที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของบุคคล
ทุกรูปแบบ ทั้งนี้ได้แบ่งคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็น 3 ส่วน คือ

1. พวกมีลักษณะเด่น พวกนี้มักมีรูปร่างสูงใหญ่ หรือหน้าตาดี มีลักษณะเด่นเฉพาะตัว อาจจะเป็นน้ำเสียง การพูด ท่าทาง หรือท่าทีที่ปฏิบัติต่อผู้อื่น

2. พวกมีลักษณะด้อย พวกนี้มักมีรูปร่างเตี้ยหรือตัวเล็ก หน้าตาไม่ดี หรือมีลักษณะบางประการที่เป็นปมด้อยของตน

3. พวกที่มีลักษณะกลาง พวกนี้มักมีรูปร่างธรรมดาแบบคนทั่วไป ลักษณะเป็นกลาง ๆ ไม่เด่น ไม่ด้อย แต่ก็ไม่มีลักษณะพิเศษที่น่าสนใจ มักผสมผสานกลมกลืนไปกับคนส่วนใหญ่ ลักษณะต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ

Eysenck (1952) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีที่จะอธิบายว่าทำไมแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกัน ในทางบุคลิกภาพและพฤติกรรม คุณลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญ มี 4 คุณลักษณะ คือ พฤติกรรมปกปิด (Introversion) พฤติกรรมเปิดเผย (Extroversion) พฤติกรรมที่มั่นคง (Stability) และแนวโน้มโรคประสาท (Neuroticism) ต่างก็มีจุดเริ่มต้นมาจากทางด้านชีววิทยา ขึ้นอยู่กับจำนวน กิจกรรมในระบบประสาทของแต่ละบุคคล กิจกรรมนี้จะจูงใจให้แต่ละบุคคลมีการพัฒนาไปในแนวทางที่แน่นอน

สำหรับ คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2550) กล่าวว่า คุณลักษณะพื้นฐานเป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่น ๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็น

ระยะเวลาานานพอสมควร คุณลักษณะ พื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่คุณคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้คุณคิดกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำ พฤติกรรมเพื่อตอบสนอง ต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่คุณไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อคุณที่ตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เรามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของคุณ ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อย่าง สม่าเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของคุณ สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่คุณต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่า ตัวเรามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น การเป็นผู้นำ ทีมงาน ความมีจริยธรรม เป็นต้น

5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่คุณจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือ กล่าวอย่างสั้น ก็คือ “คุณต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล

ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย แรงงาน เป็นต้น

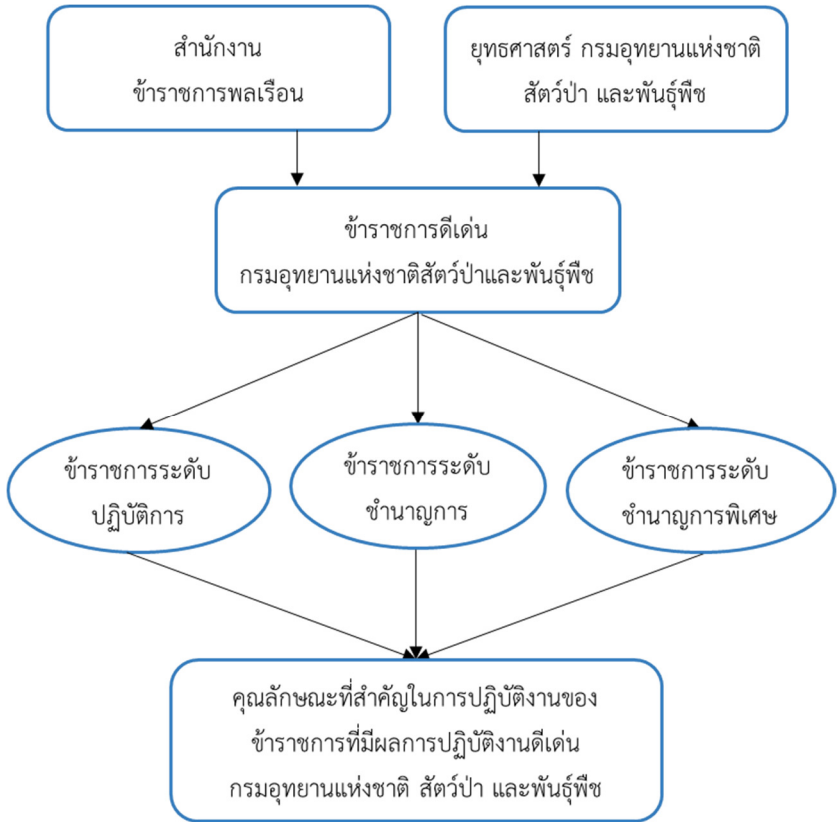
6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านข้อวัวยะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่าง ๆ หรือกล่าว อย่างสั้น ๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น จิตแพทย์ต้องมีความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด เป็นต้น

Yukl (2006) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำที่ประสบความสำเร็จสูงสุด ซึ่งต่อมามีการศึกษาทั้งคุณลักษณะของบุคคลที่มีใช้ผู้นำด้วย พบว่า ต้องมีคุณลักษณะดังนี้ (1) มีความอดทนต่อความเครียด (2) มีความมั่นใจในตนเอง (3) มีความเชื่อมั่น ต่อความสามารถของตนเอง (4) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (5) มีความซื่อสัตย์ (6) มีอำนาจทางสังคม (7) มีความต้องการในความสำเร็จ (8) มีความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่น

สำหรับ พ.ร.บ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 78 ได้ระบุจรรยาข้าราชการคุณลักษณะของข้าราชการไว้ว่า (1) ยึดมั่น ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ (3) โปร่งใส และตรวจสอบได้ (4) ไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม และ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) และ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้นำเสนอพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ที่ได้ทรงตรัสไว้ในปี พ.ศ.2536 เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน 2536 ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของข้าราชการไว้ดังนี้

“ข้าราชการ มีหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่ง ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติต่อบุคคลทั้งปวงด้วยความสุจริต จริ่งใจ วางตัวให้พอเหมาะ พอสมกับฐานะตำแหน่ง พร้อมก็รักษาความสุภาพอ่อนโยนไว้ให้เห็นยวแน่นสม่ำเสมอ นอกนั้นยังต้องมีความเสียสละ อดทน รู้จักเกรงใจ ให้อภัย ทั้งโอนอ่อนผ่อนตามกันและกัน ด้วยเหตุผล และสำคัญที่สุดจะต้องหัดทำใจให้กว้างขวางหนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็นแม้กระทั่งคำวิพากษ์วิจารณ์ จากผู้อื่นอย่างชาญฉลาด เพราะการรู้จักรับฟังอย่างชาญฉลาดนั้น แท้จริงคือการระดมสติปัญญา และประสบการณ์อันหลากหลาย มาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสมบูรณ์ นั่นเอง”

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและคุณลักษณะของข้าราชการตามมุมมองที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการศึกษาในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากบัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ.2558 จาก 8 หน่วยงานภายในได้แก่ 1) สำนักอุทยานแห่งชาติ 2) สำนักสัตว์ป่า 3) สำนักอนุรักษ์ และจัดการต้นน้ำ 4) สำนักป้องกันปราบปรามและควบคุมไฟป่า 5) สำนักแผนงานและสารสนเทศ 6) สำนักบริหารงานกลาง 7) สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ 8) สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช หน่วยงานละ 2 ท่าน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ระดับละ 5 คน รวมจำนวน 15 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้คณะผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำหนังสือขออนุญาตอธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นขอรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ.2558 หลังจากนั้นก็ติดต่อขอสัมภาษณ์ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ และเข้าทำการสัมภาษณ์ที่ละท่าน จนครบ ทั้ง 15 ท่าน มีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อบันทึกการสนทนา และนำมาถอดถอดคำสัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังจดบันทึกภาคสนาม (Field Note) เก็บรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในแต่ละวันที่ลงพื้นที่เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นทำการ

ถอดถ้อยคำสัมภาษณ์ ทำการรวบรวม จัดหมวดหมู่ข้อมูล และเรียบเรียง ถ้อยคำสัมภาษณ์ สรุปและเขียนรายงานการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) โดยใช้ประเด็นการซักถามแบบกว้าง ๆ 5 ประเด็น โดยยึดตามวัตถุประสงค์การวิจัย ในการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ ข้าราชการป่าไม้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นแนวทางในการ สร้างแบบสัมภาษณ์ พร้อมทั้งได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น

การตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็น

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิจัย ผู้วิจัยใช้เทคนิค ตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการเทคนิคสามเส้า (Triangulation) ซึ่ง เดนซิน (Denzin, 1978 อ้างถึงใน ฐาศุภร์ จันประเสริฐ, 2550; จุฬารัตน์ ถาวร, 2550) ได้อธิบายวิธีการตรวจสอบสามเส้าไว้ 4 แบบด้วยกัน ได้แก่ จากข้อมูล หลายแหล่ง (Data Triangulation) จากวิธีการวิจัย (Methodological Triangulation) จากผู้เชี่ยวชาญ (Investigation Triangulation) และจาก ทฤษฎี (Theoretical Triangulation) ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การ ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากแหล่งผู้ให้ข้อมูลหลายแหล่ง คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยเวลาที่ต่างกัน สถานที่ที่ต่างกัน และบุคคลผู้ให้ข้อมูลแตกต่างกัน เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้รับความตรงหรือ ขัดแย้งจากข้อมูลเดิมหรือไม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการวางระบบข้อมูลโดยการจัดประเภทของคำ (Categories) และข้อความที่จะวิเคราะห์ตรงตามปัญหาการวิจัยในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยได้ทำการตีความ และให้ความหมายแก่ข้อมูล (Making Interpretation) ที่ได้จากการถอดถ้อยคำสัมภาษณ์จากไฟล์บันทึกเสียงหรือจากข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก และนำมาอ่านทบทวนทั้งหมดอีกครั้ง เพื่อวิเคราะห์ตีความในแต่ละบรรทัดก่อนนำมาเรียบเรียงเขียนบรรยายสรุปผลในลำดับต่อไป

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นจะต้องมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล โดยก่อนทำการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะขอความยินยอมอย่างสมัครใจในการให้ข้อมูล ในงานวิจัยจะให้ข้อมูลทุกท่าน และทุกครั้งที่เก็บข้อมูลจะต้องขออนุญาตบันทึกเสียงก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง และแจ้งให้ทราบว่าผู้วิจัยจะรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะเปิดโอกาสให้กับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับข้อสงสัยทุกข้อ เพื่อความกระจ่าง และผู้วิจัยจะป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูลอันเนื่องมาจากการให้ความร่วมมือในการวิจัย

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอุทยานฯ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ในครั้งนี้ สามารถสรุปคุณลักษณะที่สำคัญได้ 10 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้เฉพาะทางในงาน

ความรู้เฉพาะทางในงาน สำหรับข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และเชี่ยวชาญในงานส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบ ซึ่งความรู้ในส่วนนั้นเป็นความรู้ในเรื่องของกฏอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็น ต้นไม้ สัตว์ป่า กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การจัดการทรัพยากร กระบวนการในการจัดการ เทคนิคในการลาดตระเวน การป้องกัน และการศึกษาวิจัย โดยจะต้องมีความช่างสังเกต มีความเข้าใจในงานที่ทำอย่างถ่องแท้ และมีความสามารถในการถ่ายทอด สามารถอธิบายให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ง่าย ซึ่งหากมีความรู้ก็จะส่งผลให้เกิดความสามารถในการใช้คนในการทำงานได้เช่นกัน มีการเผยแพร่สู่สาธารณชน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีการพัฒนาปรับปรุงงานของตนเองอยู่เสมอ มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ และสามารถเชื่อมโยงกับงานที่ตัวเองทำได้

2. การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น สำหรับ ข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปรับตัวให้เข้ากับทั้งงาน พื้นที่หรือสภาพแวดล้อม และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งรวมถึง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำนั้น แม้บางครั้ง

งานนั้นอาจไม่เคยทำมา หรือไม่ถนัด ก็ต้องปรับตัวเพื่อที่จะทำงานนั้น
ให้ออกมาสำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในงานบ้างบางครั้ง
ไม่ตึงและหย่อนเกินไป

มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน สามารถวางตัวเหมาะสม
มีความสามารถในการพูด และสนทนา มีน้ำใจในการทำงาน ห่วงใยดูแล ใส่ใจ
แม้เรื่องเล็กน้อย ดูแลความรู้สึก เปิดกว้างและยอมรับฟังความรู้สึก ความคิด
อ่อนน้อมถ่อมตน ให้เกียรติ เคารพ สามารถบริหารจัดการคนและอารมณ์
ทั้งของตนเอง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และปรับตัวให้อยู่ในพื้นที่ที่
ไกลความเจริญ และสิ่งอำนวยความสะดวกเข้าไม่ถึง ก็ต้องมีความสามารถ
ในการอยู่ในพื้นที่นั้น ๆ ตามทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เช่น รถ ไฟฟ้า อุปกรณ์
อื่น ๆ ที่มีความจำเป็นในการทำงาน และการดำรงชีพ

3. ความมุ่งมั่นตั้งใจ

การมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ตั้งใจในการ
อนุรักษ์ทรัพยากร มีการวางแผนการทำงานตามขั้นตอน และต้องทำให้สำเร็จ
ทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ใส่ใจทุกรายละเอียดของงานทุก ๆ ขั้นตอน
ตรงต่อเวลา มีความอยากทำงาน เมื่อเจอปัญหาและอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อ
มีความสนใจในงานที่ตนเองทำ กล้าถามแม้ไม่รู้ ทำงานอย่างทุ่มเท
เต็มความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนในการอนุรักษ์ทรัพยากร พัฒนางานของ
ตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร

4. ความใฝ่รู้

ความใฝ่รู้ นั้นข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
แสดงออกโดยการ ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
กระตือรือร้นในการทำงานและการหาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา มีความเพียรพยายามในการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ สรุปลงเป็นองค์ความรู้ได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้ สนใจใคร่รู้ มีการกล้าแสดงออกในการหาความรู้ที่เหมาะสม

5. ความเสียสละ

การที่ข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในการลงพื้นที่ สามารถทำงานในที่ที่ห่างไกลความเจริญได้ พร้อมทั้งจะทำงานในพื้นที่นั้น ๆ และทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดัน และทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เสียสละอุทิศตนให้กับงานทั้งชีวิตส่วนตัว และครอบครัว เพราะต้องทำงานตลอดในพื้นที่ ที่บางครั้งมีอันตรายถึงชีวิตเพื่อปกป้องทรัพยากร มีจิตอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แม้บางครั้งไม่มีผู้ออกคำสั่ง ทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำเพราะอยากที่จะทำด้วยตนเอง ด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรงานมาเป็นอันดับแรก และอาสาช่วยเหลืองานที่แม้บางครั้งไม่ใช่งานที่ตนรับผิดชอบ และไม่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่หากก่อให้เกิดประโยชน์กับส่วนรวมกับคนหมู่มากก็ยินดี และอาสาช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ

6. ความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ

ความหวงแหนนั้นเป็นพฤติกรรมภายในจิตใจของข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีใจรักในธรรมชาติ และทรัพยากร เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ และมีอุดมการณ์ในการทำงานด้านการดูแลรักษาป่า ทุ่งมณฑุทุกอย่างกับงาน รักและห่วงใยทรัพยากรเป็นความต้องการอย่างแรงกล้าเพื่อให้ทรัพยากรดำรงอยู่ไว้เพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน เป็นหน้าที่ เกียรติ และศักดิ์ศรี ที่จะต้องอนุรักษ์ป่าไว้ อย่างมี

จิตสำนึกภายในตน มีอารมณ์ร่วมอย่างแรงกล้าในการอนุรักษ์ทรัพยากร ทุก ๆ
ขั้นตอน ซึ่งเกิดจากความรู้สึกภายในตน

7. มีใจรักในอาชีพ

มีใจรักในอาชีพที่ทำ ต้องเห็นคุณค่าภายในตนเอง และเห็นคุณค่า
ในงานที่ทำ เห็นคุณค่าภายในตนเอง โดยเห็นว่าตนเองสามารถทำทุกสิ่ง
ทุกอย่างได้หากมีความพยายาม และเราสามารถทำประโยชน์ในการอนุรักษ์
ทรัพยากร เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้

เห็นคุณค่าในงานที่ทำ คือ มีใจรักในงานที่ทำ มีความสุขที่ได้ทำงาน
และเห็นว่างานมีความหมายต่อตนเอง มีความหมายต่อผู้อื่น เห็นความสำคัญ
ของงาน เอาใจใส่ดูแลงานที่ตนเองทำไม่ให้เกิดบกพร่อง มีการตรวจตรา สำรวจ
เอาใจใส่ ต่องาน และอุปสรรคที่เกิดจากงาน

8. ความขยัน

ความอยากทำงาน แสดงออกมาโดยการมาทำงานตรงเวลา
รับผิดชอบในงานที่ทำ กระตือรือร้นในการทำงานเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้าได้เสมอ
โดยใช้ความพยายาม ในการทำงาน ไม่เหน็ดเหนื่อย ไม่กลัวความยากลำบากในการ
ทำงาน มีความยินดีพอใจในการทำงานทำงานด้วยความรวดเร็ว ว่องไว
ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ทันเวลา ตรงต่อเวลา เสร็จทันเวลาที่
กำหนด อย่างสม่ำเสมอ

9. ความซื่อสัตย์

ข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช
มีพฤติกรรมทั้งต่อหน้าและลับหลังเหมือนกัน มีความโปร่งใสในการทำงาน
สามารถตรวจสอบได้ ไม่เบียดบังเวลางานเพื่อทำกิจกรรมอย่างอื่นในเวลางาน

หรือไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรือนำวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัด หรือปฏิบัติงาน ทำตามขั้นตอนและระเบียบในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ไม่พยายามหาช่องว่างของกฎหมายในการทำผิด หรือหาประโยชน์ใส่ตน ไม่โอนอ่อนตามผลประโยชน์ มีการเบิกจ่ายงบประมาณถูกต้อง ตรงไปตรงมาตามระเบียบราชการ ตามที่แท้จริง และตรงตามที่จ่ายจริง

10. ความอดทน

ความสามารถของข้าราชการที่ทำงานกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในการรับแรงกดดันจากภายนอก ทั้งบุคคล และสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

อดทนต่อแรงกดดันจากบุคคล คือมีความอดทนต่อพฤติกรรมบางอย่างทั้งของเพื่อนร่วมงานบางคน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างส่วนบุคคลกันมาก รวมถึงบุคคลภายนอกที่อาจจะหาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็น นายทุน ผู้บุกรุกป่า ทำเป็นรีสอร์ท หรือพื้นที่เกษตรกรรม ผู้ล่าสัตว์ เป็นต้น

อดทนจากแรงกดดันของสภาพแวดล้อม ต่อความยากลำบากในการใช้ชีวิตในป่า หรืออุทยานที่ขาดความสะดวกสบาย หรือพื้นที่กันดาร ไม่มีไฟฟ้า ซึ่งต้องอาศัยความอดทนทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ในการเผชิญปัญหาอุปสรรคที่เกิดในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย คุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น: ทัศนศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช นั้นพบว่า การเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ต่อไปนั้น ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ คือ ความรู้เฉพาะทางงาน, การปรับตัวและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น, ความมุ่งมั่นตั้งใจ, ความใฝ่รู้, ความเสียสละ, ความห่วงแทน, มีใจรักในงานและอาชีพ, ความขยัน, ความซื่อสัตย์ และความอดทน ซึ่งหากจัดกลุ่ม ก็จะแบ่งได้ 3 คุณลักษณะคือ คุณลักษณะที่เป็นมืออาชีพ เช่น การมีความรู้เฉพาะทางในงาน การปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความใฝ่รู้ และมีใจรักในงาน คุณลักษณะที่เป็นจิตสาธารณะเช่น ความเสียสละ ความห่วงแทน ทรัพยากรเพื่อรักษาไว้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และคุณลักษณะที่เป็นจริยธรรม เช่น ความขยัน ความซื่อสัตย์ และความอดทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรพงษ์ วงษ์สุขุ (2553) ที่พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญดังนี้ คือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) ประกอบไปด้วย เรื่อง การมีความรู้ในงานที่ทำ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ (Public Ethos) ประกอบไปด้วยเรื่อง ของความเสียสละ การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในการปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และคุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรม (Ethics) ประกอบไปด้วยเรื่องของความโปร่งใส ซื่อสัตย์ มีความเพียรและอดทน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถที่แข็งแกร่งทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ด้วยบริบทของสถานที่ทำงาน คุณลักษณะเหล่านี้จึงสำคัญต่อผู้ที่ปฏิบัติงานในการดูแล ทรัพยากรของชาติ อีกทั้งคุณลักษณะเหล่านี้ยังเป็นคุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าตามคํากล่าวของ สมบัติ กุสุมาวลี (2552) ที่ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า ควรประกอบด้วย 3 คุณลักษณะหลัก

สำคัญดังนี้ คือ คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพที่จะทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในทศวรรษหน้า คุณลักษณะเช่นนี้ประกอบด้วย การมีความรู้ ความคล่องตัว ความรู้ทางด้านกฎหมาย การพัฒนาตนเอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สอง คือ คุณลักษณะของข้าราชการที่เห็นแก่ประโยชน์สาธารณะเป็นคุณลักษณะของการทำงานที่มุ่งตอบสนองผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความแตกต่างจากบุคลากรในภาคส่วนอื่น ประกอบไปด้วยเรื่องของ ความเสียสละ ความโปร่งใส การมีจิตบริการ และคุณลักษณะสุดท้ายคือ คุณลักษณะของข้าราชการที่มีคุณธรรม เป็นคุณลักษณะในเชิงจริยธรรมที่ข้าราชการพึงต้องมี ในฐานะของแบบอย่างของการพิทักษ์ความดีงามของสังคมไทยในอนาคต คุณลักษณะเชิงจริยธรรมนี้ประกอบด้วย ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความสุจริต เป็นต้น ซึ่งการเป็นข้าราชการที่ดี ควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ด้วยหัวใจที่รักประชาชนเพื่อประชาชน โดยยึดมั่นในพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก และแนวทางประพฤติปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สังคม ประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554)

คุณลักษณะที่เป็นมืออาชีพในงานด้านการอนุรักษ์และปกป้องทรัพยากรธรรมชาตินั้นจะต้องมี ความรู้เฉพาะทางในงาน ซึ่งจำเป็นและสำคัญอย่างมาก เช่นความรู้ในเรื่องประเภทของป่าแต่ละชนิด ธรรมชาติของต้นไม้เฉพาะถิ่นแต่ละชนิด นิสัย และถิ่นที่อยู่ของสัตว์ป่า ซึ่งมีผลต่อการอนุรักษ์ เนื่องจากป่าไม้เป็นระบบนิเวศซึ่งเป็นหน่วยที่สำคัญที่สุด โดยเป็น

ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม จนเกิดเป็นวัฏจักร และหากขาดความรู้ในเรื่องบางเรื่องไปและขาดการดูแลที่ไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้ว ก็จะทำให้ระบบนิเวศทั้งหมดได้รับผลกระทบส่งต่อกันเป็นวงกว้าง (เพิ่มศักดิ์ มกราภิรมย์, 2540) นอกจากนี้ผู้ที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรจะต้องมีความรู้เฉพาะทางในงานแล้ว การปรับตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ความใฝ่รู้ ความมุ่งมั่นตั้งใจ และมีใจรักในงาน ก็นับว่าเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ โดยในงานทางด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ส่วนมากเป็นงานที่ต้องอยู่ในพื้นที่ตลอดเวลา ซึ่งพื้นที่เหล่านั้น มักจะห่างไกลความเจริญทุกอย่าง บางครั้งก็ขาดแคลนแม้กระทั่งปัจจัยพื้นฐานในเรื่องของสิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภค และก่อให้เกิดความยากลำบากในการทำงานและการใช้ชีวิต ฉะนั้นความตั้งใจและรักในงานด้านการดูแลทรัพยากรที่แท้จริง จึงจะทำให้ผู้ที่ทำงานด้านนี้อยู่ได้เป็นเวลานาน ภายใต้ความขาดแคลนดังกล่าว และยังทำงานอยู่ในปัจจุบัน

คุณลักษณะที่เป็นจิตสาธารณะเช่น ความเสียสละ ซึ่งจากสถิติการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการป่าไม้พิทักษ์ป่าตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปัจจุบัน มีข้าราชการป่าไม้ได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพและเสียชีวิตรวม 223 ราย จะเห็นได้ว่า งานในการปกป้องป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาตินั้น จะต้องใช้ความเสียสละ ทุ่มเทของผู้พิทักษ์ป่า พร้อมทั้งต้องอุทิศตนปฏิบัติงานด้วยใจที่มีความหวงแหนทรัพยากรเพื่อรักษาไว้ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การเสียสละนี้ จะต้องเสียสละเวลาส่วนตัว และเวลาที่ต้องมีให้ครอบครัว เพราะนอกเหนือเวลางาน ก็ยังต้องอยู่ในพื้นที่ หรือหากมีเหตุการณ์ที่ไม่ปกติ ข้าราชการป่าไม้ทุกท่านต้องพร้อมในการออกปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา อีกอย่างการปกป้องป่าไม้นั้น จะต้องมีความขัดแย้งกับกลุ่มผู้เห็นแก่ประโยชน์

ส่วนตนโดย เข้ามาบุกกรุก และกอบโกยเอาทรัพยากรที่ไม่ใช่ของตนไปเพื่อประโยชน์ของตัวเอง ไม่ว่าจะป็นสัตว์ป่า ต้นไม้ หรือพื้นที่ ซึ่งความขัดแย้งนี้บ่อยครั้งก็ก่อให้เกิดการปะทะ การใช้ความรุนแรง ดังนั้นบางครั้งผู้ที่ทำงานด้านนี้จึงอาจต้องเสียสละ แม้กระทั่งชีวิตของตนเอง ในการปกป้องทรัพยากรของชาติไว้ (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2558)

คุณลักษณะที่เป็นจริยธรรม ในบริบทงานทางด้านการดูแลและปกป้องทรัพยากรนั้นต้องอาศัย ความอดทน เป็นอย่างสูง เพราะโดยปกติแล้วงานทางด้านนี้จะต้องอยู่ในพื้นที่ตลอดเวลา และการเข้าไปตรวจตรา ดูแล หรือแม้กระทั่งหาความรู้เพิ่มเติมในงานนั้น จะต้องเดินทางซึ่งโดยมากที่มีความยากลำบาก เนื่องจากยานพาหนะไม่สามารถเข้าไปได้ รวมทั้งต้องเผชิญต่ออันตรายทางธรรมชาติ เช่น แมลง สัตว์ป่า น้ำป่าในหน้าฝน หรืออันตรายจากผู้ที่ยกยอหาประโยชน์จากป่า รวมทั้งต้องมีความซื่อสัตย์ และความขยัน เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้งานทุกอย่างประสบผลสำเร็จ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงตรัสว่า “เมื่อมีโอกาสและมีงานทำ ควรเต็มใจทำโดยไม่จำเป็นต้องตั้งข้อแม้ หรือเงื่อนไขอันใด ไว้ให้เป็นเครื่องกีดขวาง คนที่ทำงานได้จริง ๆ นั้น ไม่ว่าจะจับงานสิ่งใด ย่อมทำได้เสมอ ถ้ายังมีความเอาใจใส่ มีความขยัน และความซื่อสัตย์สุจริต ก็ยิ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในงานที่ทำสูงขึ้น” (กรมป่าไม้, 2554) ซึ่งธรรมชาติแวดล้อมของเรา ไม่ว่าจะเป็นแผ่นดิน ป่าไม้ แม่น้ำ ทะเล และอากาศ มิได้เป็นเพียงสิ่งสวย ๆ งาม ๆ เท่านั้น หากแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของเรา และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมของเราไว้ให้ดีนี้ ก็เท่ากับเป็นการปกป้องรักษาอนาคตไว้ให้ลูกหลานของเราด้วย

พระราชดำรัส สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 พ.ศ.2521 (กรมป่าไม้, 2554)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. หน่วยงาน และสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือก บุคคลากรที่มีลักษณะที่สำคัญดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
2. สามารถเป็นแนวทางในการ พัฒนาคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติที่จำเป็นในการทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง
3. สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อประโยชน์ของบุคคลและองค์กรเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระบวนการ การถ่ายทอดทางสังคม หรือการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. เพิ่มวิธีการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและตรงประเด็นมากขึ้น
3. ควรศึกษาว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นเหตุให้ข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่น

โดยอาจมีการศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันองค์ประกอบของผลการศึกษา
เชิงคุณภาพที่ได้ถูกรวบ

เอกสารอ้างอิง

- กรมป่าไม้. (2554). พระราชดำริ เกี่ยวกับป่าไม้. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 8, 2558, จาก http://www.forest.go.th/orip/index.php?option=com_content&view=article&id=557&Itemid=500&lang=th.
- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2558). *ข้อมูลทั่วไป*. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560, จาก <http://portal.dnp.go.th/Content?contentId=5>.
- จริยา บุญยะประภัสร์. (2552, มิถุนายน 25). การขับเคลื่อนองค์การสู่เป้าหมาย. *ประชาชาติธุรกิจ*, หน้า 38.
- จุฬารัตน์ ถาวร. (2550). *การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำเกษตรกรรมยั่งยืนของแกนนำเกษตรกรจังหวัดสุพรรณบุรี (ปริญญาานิพนธ์)*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข. (2553). *ระบบข้าราชการในอนาคต: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2548). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฐาศุภร์ จันประเสริฐ. (2550). *การขับเคลื่อนของกลุ่มลัทธิจะสะสมทรัพย์
ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน: กรณีศึกษาหมู่บ้าน
แห่งหนึ่งในเขตภาคกลาง* (ปริญญาานิพนธ์). วิทยาศาสตร์ดุสิต
สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ:
ประชุมการช่าง.
- เพิ่มศักดิ์ มกรภิรมย์. (2540). ความรู้เกี่ยวกับป่าและสิ่งแวดล้อม.
ข่าวสารป่ากับชุมชน, 4 (8). สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560, จาก
[http://www.sc.chula.ac.th/courseware/2305103/
add_topics/add2.htm](http://www.sc.chula.ac.th/courseware/2305103/add_topics/add2.htm)
- ภวานารินทร์ ประภาวิชา. (2558). *บุคคลที่ควรรู้จัก “เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า”
ข้าฯ แยกทั้งพนา ด้วยหัวใจ*. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560,
จาก <https://phawanarin.wordpress.com>.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2550). *คุณลักษณะพื้นฐาน
ทฤษฎีเขาน้ำแข็ง*. สืบค้นเมื่อ พฤษภาคม 21, 2560, จาก
[http://competency.rmutp.ac.th/underlying-characteristic-
or-attribute/](http://competency.rmutp.ac.th/underlying-characteristic-or-attribute/).
- มีนป่าไม้ไทยทั่วประเทศเหลือแค่ 102 ล้านไร่ "กรมป่าไม้-คณะวนศาสตร์"
ระดมสมองถก. (2558, เมษายน 17). *ไทยรัฐ*, หน้า 15.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552).

การเป็นข้าราชการที่ดี. ใน *เอกสารประกอบการนำเสนอ
การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.

สมบัติ กุสุมาลี. (2552). *คุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า*.

กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง. (2554). *มาตรฐานการกำหนด
ความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ประจำปีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช*. กรุงเทพฯ: กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). *เอกสารเผยแพร่
ข้าราชการที่ดีควรปฏิบัติอย่างไร*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุนันทา เลาहनันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ:
สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*.
New York: Holt.

Eysenck, H. J. (1952). The effects of psychotherapy: an
evaluation. *Journal of Consulting Psychology*, 16(5),
319-324.

Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizationa* (6th ed.).
New Jersey: Prentic Hall. Inc.