

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช *
Human Resource Development
Information and Communication Technology Center
Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation

บัสตี สารี **

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 5 รูปแบบ คือ Management Information System, Geographic Information System, Communication System, Hardware/software และ ระบบหน้าบ้านและหลังบ้านในการจัดการข้อมูลที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 3 รูปแบบ คือ Self learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง, Training การเข้ารับการฝึกอบรม และการจัดการอบรมโดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย แนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล จะต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองในทุกๆระดับ จัดทำ Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้บริหารจะต้องมีการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจ

คำสำคัญ : เทคโนโลยีสารสนเทศ, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร, ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เดิมเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักแผนงานและสารสนเทศ โดยมีชื่อเรียกว่า “ศูนย์สารสนเทศ” โดยมีหน้าที่รับผิดชอบจัดระบบการสำรวจ รวบรวม ประมวลผล วิเคราะห์และพัฒนาข้อมูล จัดทำฐานข้อมูลกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สร้างระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และบริการ ปรับปรุง ข้อมูลข่าวสาร ให้สอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่อมาถูกจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ 329/2562 ลงวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2562 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ภารกิจด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศและถ่ายทอดเทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล การตัดสินใจ การสั่งการ การประสาน การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ และเป็นการลดการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอันเนื่องมาจากความซ้ำซ้อนของกิจกรรมในพื้นที่ สอดคล้องกับแนวนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ดังนั้น จึงนำภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์สารสนเทศ สำนักแผนงานและสารสนเทศ งานภูมิสารสนเทศของสำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ งานสื่อสารโทรคมนาคม ของสำนักบริหารงานกลางมาบูรณาการ เพื่อจัดตั้งเป็นศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและรายงานผลการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จะเห็นได้ว่า ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จัดตั้งขึ้นเมื่อไม่นาน อีกทั้งยังนำภารกิจของสำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์มาบริหารทำให้เกิดปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในศูนย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากร การนำระบบสารสนเทศให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติฯ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศูนย์ฯ ให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดย

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงานระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2. การวิจัยสนาม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2562) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้ ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, เจ้าหน้าที่ส่วนอำนวยการ จำนวน 2 คน, เจ้าหน้าที่ส่วนพัฒนาระบบสารสนเทศ จำนวน 3 คน, เจ้าหน้าที่ส่วนปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และเครือข่าย จำนวน 2 คน, เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิสารสนเทศ จำนวน 1 คน, เจ้าหน้าที่ส่วนฐานข้อมูลและสถิติ จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่ส่วนการสื่อสาร จำนวน 1 คน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า เทคโนโลยีที่ศูนย์สารสนเทศและการสื่อสารนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1. MIS ย่อมาจาก Management Information System เป็นระบบการจัดการที่รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันจากแหล่งต่าง ๆ อย่างมีระบบ มาประมวลผลและจัดรูปแบบให้ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้สนับสนุนในการทำงานและการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร 2. GIS (Geographic Information System) คือ กระบวนการทำงานเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงพื้นที่ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ที่ใช้กำหนดข้อมูลและสารสนเทศ ที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งในเชิงพื้นที่ สามารถแปลความหมายเชื่อมโยงกับสภาพภูมิศาสตร์อื่นๆ สภาพท้องที่ สภาพการทำงานของระบบสัมพันธ์กับสัดส่วนระยะทางและพื้นที่จริงบนแผนที่ ข้อแตกต่างระหว่าง GIS กับ MIS นั้นสามารถพิจารณาได้จากลักษณะของข้อมูล คือ ข้อมูลที่จัดเก็บใน GIS มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) ที่แสดงในรูปของภาพ (graphic) แผนที่ (map) ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลเชิงบรรยาย (Attribute Data) หรือฐานข้อมูล (Database) การเชื่อมโยงข้อมูลทั้งสองประเภทเข้าด้วยกัน จะทำให้ผู้ใช้สามารถที่จะแสดงข้อมูลทั้งสองประเภทได้พร้อมๆ กัน 3. Communication System คือระบบการสื่อสาร ก็จะเป็นภารกิจของส่วนสื่อสาร เช่น โทรศัพท์พื้นฐาน วิทยุสื่อสาร และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความถี่ต่างๆ 4. Hardware คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลระบบเครือข่ายและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โดยมีส่วนปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเป็นผู้รับผิดชอบ ในการจัดหาครุภัณฑ์ โดยผ่านการเห็นชอบของ CIO 5. ระบบหน้าบ้านและหลังบ้านในการจัดการข้อมูลที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3 รูปแบบ คือ 1. Self

learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดจากการไม่เข้าใจในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้เพื่อที่จะให้การปฏิบัติครั้งนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผล 2.Training การเข้ารับการฝึกอบรม โดยจะมีหนังสือจากหน่วยงานภายนอกที่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยี แต่ก็จะมีนานๆ ครั้ง เพราะหลักสูตรเหล่านี้จะมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง และ 3. การจัดการฝึกอบรมโดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดขึ้นเอง

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า

1. บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย
2. กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับระบบระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปัจจุบันเรามี ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพียง 3 ตำแหน่ง คือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ เทียบกับจำนวนบุคลากรในกรมฯ แล้ว คิดเป็นร้อยละ 0.01 เท่านั้น โดยภารกิจแล้ว ศูนย์ฯจะต้องเป็นพี่เลี้ยงให้กับสำนักทุกสำนัก หรือหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
3. ผู้บริหารไม่เข้าใจภารกิจมากเท่าที่ควร อาจจะต้องพูดคุยกันในระดับนโยบายและแผนแม่บท ทำให้หน่วยงานที่อยู่หน่วยงานภาคสนามไม่มีกรอบในการพัฒนาตนเอง
4. อุปกรณ์เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ หรือแทบไม่มีเลย
- 5.ด้านค่าใช้จ่าย เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ เพราะหลักสูตรด้านเทคโนโลยีค่อนข้างสูง ผู้บริหารจึงไม่ค่อยได้ส่งเจ้าหน้าที่ไป
6. สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย ไม่มีพื้นที่ในการผ่อนคลายให้กับบุคลากรที่เหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านเทคนิค ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

แนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบ วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า

1. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล เนื่องจาก เทคโนโลยี เป็นงานด้านการบริการ บุคลากรที่จะมาทำงานด้านนี้จะต้องเป็นคนมีจิตอาสา มีความสามารถที่จะเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
2. จะต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองในทุกระดับ เพราะศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีหน้าที่หลักในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ
3. การจัดทำแผนด้านบุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. การจัดเตรียมค่าของงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศครอบคลุมถึงข้าราชการ และพนักงานราชการ
5. จัดทำ Career Path คือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพ
6. กรอบอัตรากำลัง และขยายฐานการเติบโตสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น

ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ เป็นต้น 7. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารควรรหาหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มากกว่านี้ หรือด้านอื่นๆ ที่บุคลากรสนใจ และต้องมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง 8. บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อตบโจทยนโยบายปี 2565 และ 9. ระบุหลักสูตรที่สามารถเอาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่น อบรมหลักสูตร BI และถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรง กำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจนว่าแต่ละปีจะมีหลักสูตรอะไรบ้าง ใช้ระยะเวลาเท่าไร เพื่อที่จะประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่สนใจเข้ามาร่วมอบรม และการอบรมแต่ละครั้งก็จะต้องมีการบันทึก และเผยแพร่ให้บุคลากรสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา วิธีนี้เป็นการป้องกันบุคลากรลาออกในระหว่างการปฏิบัติงาน แต่องค์ความรู้ยังคงอยู่ และสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

อภิปรายผล

ลักษณะของเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนใหญ่ลักษณะที่ใช้จะเกี่ยวข้องกับ Management Information System ,Geographic Information System ,Communication System และ Hardware ที่ใช้การปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ โอภาส เอี้ยวสิริวงศ์ (อ้างถึงในดรรชนีวรรณ ญาณนนท์ และคณะ,2554) ที่เขียนไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีเพื่อใช้กับการจัดการสารสนเทศ ซึ่งหมายรวมถึงทั้งเทคโนโลยีการผลิตการจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ และเผยแพร่ การสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศอื่นๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำทันต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสารสนเทศ อันได้แก่ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การบันทึกข้อมูล รวมถึงระบบการสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศอื่นๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีกล่าวได้ว่าประกอบขึ้นจากเทคโนโลยีสองสาขาหลัก คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม

รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า รูปแบบและวิธีการในการพัฒนานาบุคลากรส่วนใหญ่จะใช้วิธีการ 1. Self learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดจากการไม่เข้าใจในการปฏิบัติงาน และเรียนรู้เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานครั้งนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผล 2.Training การเข้ารับการ

ฝึกอบรม โดยจะมีหนังสือจากหน่วยงานภายนอกที่ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี แต่ก็จะมึนนานๆ ครั้ง เพราะหลักสูตรเหล่านี้จะมีค่าใช้จ่ายที่สูง 3. การจัดการฝึกอบรมโดยศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัด จำนวน 3 หลักสูตร เนื่องจาก ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ถูกจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ 329/2562 ลงวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2562 เรื่อง การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2562) เพื่อให้ภารกิจด้านการบริการข้อมูลสารสนเทศและถ่ายทอดเทคโนโลยี และการสื่อสาร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล การตัดสินใจ การสั่งการ การประสาน การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ และเป็นการลดการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอันเนื่องมาจากความซ้ำซ้อนของกิจกรรมในพื้นที่ สอดคล้องกับแนวนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580) ดังนั้น จึงนำภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์สารสนเทศ สำนักแผนงานและสารสนเทศ งานภูมิสารสนเทศของสำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ งานสื่อสารโทรคมนาคม ของสำนักบริหารงานกลางมาบูรณาการ เพื่อจัดตั้งเป็นศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช สอดคล้องกับ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ได้กล่าวถึง ความท้าทายจากพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการใช้ชีวิตของประชาชนทุกคน การดำเนินงานของภาครัฐกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคมทุกๆ องค์กร แต่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และยากต่อการคาดเดาในระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงต้องตระหนักและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและนัยจากการเปลี่ยนแปลงนั้น

พลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต รูปแบบ กิจกรรมของปัจเจกชนและองค์กร รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศดังที่หลากหลายประเทศได้ตระหนักและมีการลงทุน พัฒนา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่หมายถึงระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจซึ่งรวมถึงการผลิต การค้า การบริการ และการบริหารราชการแผ่นดิน อันนำมาสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม โดยแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลนั้นจะตั้งอยู่บนคุณลักษณะสำคัญที่เกิดจากความสามารถและพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ปัญหา /อุปสรรคในการ

ดำเนินงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดจาก 1. บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย 2. กรอบอัตรากำลังของตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับระบบระบบงานคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปัจจุบันมีเพียงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพียง 3 ตำแหน่ง คือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ เทียบกับจำนวนบุคลากรในกรมฯแล้ว คิดเป็นร้อยละ 0.01 เท่านั้น โดยภารกิจแล้ว ศูนย์ฯจะต้องเป็นที่ปรึกษาให้กับสำนักทุกสำนัก หรือหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 3. ผู้บริหารไม่เข้าใจภารกิจมากเท่าที่ควร อาจจะต้องพูดคุยกันในระดับนโยบายและแผนแม่บท ทำให้หน่วยงานที่อยู่ภาคสนามไม่มีกรอบในการพัฒนาตนเอง 4. อุปกรณ์เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ 5. ด้านงบประมาณ ยังข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่าย เพราะหลักสูตรด้านเทคโนโลยีมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ผู้บริหารจึงไม่ค่อยได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปร่วมฝึกอบรม 6. สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย ไม่มีพื้นที่ในการผ่อนคลายเป็นให้กับบุคลากรที่เหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานด้านเทคนิค ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับการศึกษาของจนิสา ช่วยสมบูรณ์ (2554) พบว่าบุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนา จึงทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง จึงไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรบางคนไม่ให้ความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมเท่าที่ควร แต่ในขณะที่เดียวกันบุคลากรบางคนเข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่าที่กำหนดไว้ จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของการพัฒนาบุคลากรและปัญหาด้านวิทยากร ควรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบรรยายหัวข้อนั้นๆ ได้อย่างดียิ่งมาเป็นวิทยากร ไม่ใช่ชาววิทยากรแบบใดก็ได้มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรม อาจจะทำให้การฝึกอบรมดังกล่าวประสบความล้มเหลวได้ และที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะพูดถึงเรื่องของงบประมาณการพัฒนาบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณน้อยเกินไป เท่าที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารไม่อนุมัติ ไม่เข้ารับการฝึกอบรม ตั้งงบประมาณกับแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับการพัฒนา จึงทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ คำเมือง และคณะ (2549) ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์” พบว่า ปัญหาบุคลากรทางการกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ เรียงตามลำดับ ได้แก่ บุคลากรทางการกีฬามีไม่เพียงพอ การบริหารจัดการด้านการออกกำลังกาย และกีฬาใช้บุคลากรไม่ตรงกับสายงาน และขาดความรู้และประสบการณ์เฉพาะด้านตามลำดับ

แนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบ วิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า 1. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล เนื่องจาก เทคโนโลยี เป็นงานด้านการบริการ บุคลากรที่จะมาทำงานด้านนี้จะต้องเป็นคนมีจิตอาสา มีความสามารถที่จะเชื่อมโยงกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก 2. จะต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองในทุกระดับ เพราะศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีหน้าที่หลักใน

การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมอุทยานแห่งชาติฯ บุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ

3. การจัดทำแผนด้านบุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4. การจัดเตรียมคำของบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศฯ ครอบคลุมถึงข้าราชการและพนักงานราชการ 5. จัดทำ Career Path คือ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาศักยภาพ 6. กรอบอัตรากำลัง และขยายฐานการเติบโตสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ เป็นต้น 7. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารควรรหาหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้มากกว่านี้ หรือด้านอื่นๆ ที่บุคลากรสนใจ และต้องมีการสำรวจความต้องการของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง 8. บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อตอบโจทย์นโยบาย ปี 2565 และ 9. ระบุหลักสูตรที่สามารถเอาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่น อบรมหลักสูตร BI และถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรง กำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจนว่าแต่ละปีจะมีหลักสูตรอะไรบ้าง ใช้ระยะเวลาเท่าไร เพื่อที่จะประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่สนใจเข้ามาร่วมอบรม และการอบรมแต่ละครั้งก็จะต้องมีการบันทึก และเผยแพร่ให้บุคลากรสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา วิธีนี้เป็นการป้องกันบุคลากรลาออกในระหว่างการปฏิบัติงาน แต่องค์ความรู้ยังคงอยู่ และสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ตลอด สอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ โชติกา ระโส (2555, หน้า 23) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้ 1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องพิจารณาถึง ความถนัด ทักษะ และการศึกษา เป็นต้น 2. ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับความไว้วางใจ ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถ และยอมมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลงานหรือความคิดเรื่องส่วนตัว ฯลฯ การยอมรับในส่วนต่างๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังที่ โชติกา ระโส (2555) (อ้างใน วิจิตร อวະกุล, 2540) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรว่า บุคคลจะสามารถพัฒนาได้ต้องเกิดมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้รับการกระตุ้นที่ถูกวิธีอย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงออกตามศักยภาพของตนเองรวมถึงโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมและการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของคนได้อย่างเต็มที่ 3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้

ความสามารถ เป็นงานที่ท้าทายให้อยากปฏิบัติงาน ตรงกับความสนใจและความถนัด เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและงานที่ต้องปฏิบัติ พัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน งานที่ท้าทายมีความท้าทาย ให้อิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ความสะดวกของสถานที่ 4. ด้านความ รับผิดชอบ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งในแต่ละองค์การต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ รับผิดชอบมากขึ้น และให้มีอำนาจมากขึ้นไม่ว่าคนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจจะมีเพิ่ม มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับ สิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรให้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคคลทุกคนมี ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโต มนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่างๆ ที่มีการ ให้การฝึกอบรม และมีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้าง ประสบการณ์จากการทำงาน และความต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์การ ต่างๆ เหล่านี้

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาเห็นว่า การที่จะพัฒนาบุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมอุทยาน แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดทำ กรอบอัตรากำลังบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครอบคลุมภารกิจในการป้องกันรักษา อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ครอบคลุมบุคลากรส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และภาคสนามทุกหน่วยงาน ตลอดจนบุคลากรจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อความสุขในการทำงาน และเพื่อ ผลงานที่ดีจากการปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีความรู้ ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. (2562). คำสั่งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เรื่อง การจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(คำสั่งที่ 329/2562). กรุงเทพมหานคร.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ปรินญาณพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารารวรรณ ญาณะนันท์, วิไลพร ไชยสิทธิ์, และเมตตา คงคากุล. (2554). การพัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยวในอำเภอสวนผึ้งและอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี.มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง:ราชบุรี.
- พรพรรณ คำเมือง,เชิดศักดิ์ แก้วแกมดา และกริชเพชร นนทโคตร. (2549). ปัญหาและความต้องการบุคลากรทางการกีฬางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์. โครงการทุนสนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์: บุรีรัมย์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2562).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.