



แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

และ

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑



กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง

ส่วนการเจ้าหน้าที่

ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

# คำนำ

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เป็นแผน  
ที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร  
กรมป่าไม้ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีทัศนคติที่ดีในการ  
ปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตาม  
เป้าหมายขององค์กร โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ฉบับนี้ จะเป็น  
เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกรมป่าไม้มีความมุ่งมั่น  
และตั้งใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมป่าไม้จนเกิดผลสูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

(นายจเรศักดิ์ นันตะวงษ์)

รองอธิบดีกรมป่าไม้

ประธานคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพัน

ของบุคลากรกรมป่าไม้

มิถุนายน ๒๕๖๑

# สารบัญ

หน้า

## คำนำ

## สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๒
บทที่ ๓ กระบวนการดำเนินงาน	๖
บทที่ ๔ ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล	๘
บทที่ ๕ แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	๒๖
บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล	๔๓

## ภาคผนวก

- ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ของสำนักงาน ก.พ.ร.
- ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
- คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการ โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการและเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความรู้ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน มีจิตสาธารณะและปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ซึ่งที่ผ่านมามีการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในหลายด้าน ตั้งแต่การปรับปรุงสภาพแวดล้อม การจัดสวัสดิการ และการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสุขภาพ และเพื่อเป็นการต่อเนื่องในการดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ และนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เสริมขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น กรมป่าไม้จึงจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบแนวทางยกระดับความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อไป

## บทที่ ๒

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### ๑. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 2 : ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

##### ความหมาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น เช่น ด้านสุขภาพอนามัย มีการจัดบริการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จัดกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ด้านความปลอดภัย มีบันไดหนีไฟในอาคารสูง มีการแลกเปลี่ยนเข้าออกสำหรับบุคคลภายนอก ด้านการป้องกัน มีระบบป้องกันอัคคีภัย มีแผนการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ภูมิทัศน์ที่สวยงาม ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นต้น

ส่วนราชการควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยาการที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินเพื่อปรับปรุงปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความผูกพัน ความพึงพอใจและการจูงใจของบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความต้องที่หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์การในการรับมือภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

HR 3 : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

##### ความหมาย

“ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและสติปัญญาเพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุ ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และความสำเร็จของราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดีการแลกเปลี่ยนข้อมูล

มีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ระบบการยกย่องชมเชยและระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ โอกาสและการดูแลเท่าเทียมกันและการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการและสร้างผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

- การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกันภัย
- ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
- การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานที่เป็นทีมและมีประสิทธิภาพ
- ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- ความมั่นคงของงาน
- การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย
- การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

## ๒. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

### ๓. ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา ของ Herzberg

Herzberg ศึกษาถึงเรื่องรางวัลการจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัย ๒ อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ

๑. Hygiene Factors หรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน ถ้าขาดส่วนนี้ไป จะมีปัญหากับพนักงาน แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

๑.๑ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)

๑.๒ การบังคับบัญชา (Supervision)

๑.๓ สภาพการทำงาน (Work Condition)

๑.๔ สถานภาพในการทำงาน (Status)

๑.๕ ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

๑.๖ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)

๑.๗ นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

๒. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัย เหล่านี้ ประกอบไปด้วย

๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

๒.๒ การได้รับการยอมรับ (Recognition)

๒.๓ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

๒.๔ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)

๒.๕ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

#### ๔. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

แนวทางการดำเนินการสร้างบรรยากาศการทำงานความผูกพัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร สามารถแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๑. ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนา/ ฝึกอบรมบุคลากร การบริการและสวัสดิการ ความมั่นคงในงานและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

๒. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ส่งผลให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงานและการยกย่องชมเชย ลักษณะของงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๑๒ ด้าน

ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน	ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ
<p>จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร</li> <li>๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>๓. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</li> <li>๔. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>๕. เงินเดือนและสวัสดิการ</li> <li>๖. ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>๗. ชีวิตส่วนตัว</li> </ol>	<p>จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>๒. การได้รับการยอมรับ</li> <li>๓. ลักษณะงานที่ทำ</li> <li>๔. ความรับผิดชอบในงาน</li> <li>๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> </ol>



## บทที่ ๓

### กระบวนการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย กรมป่าไม้จึงจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

กรมป่าไม้ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๑๑๔๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วยรองอธิบดีกรมป่าไม้ (ผู้กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง) เป็นประธานคณะทำงาน โดยมีผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก (ส่วนกลาง) ร่วมเป็นคณะทำงาน มีผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางเป็นเลขานุการ กำหนดอำนาจหน้าที่ พร้อมแจ้งเวียนให้คณะทำงานฯ และทุกหน่วยงานทราบ

#### ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินสถานการณ์ความผูกพันของบุคลากร

ประเมินสถานการณ์การดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันที่ผ่านมา เช่น ผลการดำเนินงาน ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

#### ขั้นตอนที่ ๓ ประมวลและวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ เพื่อจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ

#### **ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำร่างแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้**

๔.๑ ดำเนินการแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานร่วมพิจารณา (ร่าง) แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ

๔.๒ ประชุมคณะทำงานฯ ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดและจัดทำแผนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

**ขั้นตอนที่ ๕** นำเสนอแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ให้ผู้บริหารพิจารณาลงนามให้ความเห็นชอบ และสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทราบและใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามแผนต่อไป

**ขั้นตอนที่ ๖** ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

**ขั้นตอนที่ ๗** สรุป ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ และรายงานกรมต่อไป และนำผลมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง/จัดทำแผนในปีต่อไป

## บทที่ ๔

### ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล

#### เพื่อจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.พ.ร. มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐกรมป่าไม้ สำนักบริหารกลางในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ จึงได้นำผลการสำรวจของสำนักงาน ก.พ.ร. และผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ มาวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนี้

#### ๑. ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ กรมป่าไม้ โดยสำนักงาน ก.พ.ร.

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๘-๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เพื่อประเมินความผูกพันและค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส่วนราชการระดับกรม โดยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งหน่วยงานสามารถนำผลจากการสำรวจไปใช้เป็นแนวทางการยกระดับความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งนำไปสู่การวางระบบเพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อระบบราชการในภาพรวมต่อไป

สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐของกรมป่าไม้ โดยมีข้อคำถาม จำนวน ๓๑ ข้อ และกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ เป็นข้าราชการ จำนวน ๓๓/๓๓ คน (ประเภทบริหารและอำนวยการ ๑๔ คน ประเภทวิชาการ ๒๓/๐ คน ประเภททั่วไป ๒๙๙ คน) และพนักงานราชการ จำนวน ๓๓/๓๓ คน รวมทั้งสิ้น ๙๖๐ คน โดยมีบุคลากรของกรมป่าไม้ที่ตอบแบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑๕.๖๒

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐในส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. ใช้วิธีการทางสถิติ และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจของกรมป่าไม้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง สายงาน อายุ อายุงาน วุฒิ การศึกษาสูงสุด พื้นที่ปฏิบัติงาน ผลการประเมินระดับ “ดีเด่น” ในช่วง ๒ ปี โอกาสที่ได้รับการพัฒนา และการส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้า จำนวน ๘ ข้อ

ลำดับ	ข้อมูลบุคคล	ร้อยละ
๑.ประเภท	-ข้าราชการ ประเภททั่วไป	๒๔.๕๐
	ประเภทวิชาการ	๒๕.๔๑
	ประเภทบริหารและอำนวยการ	๑.๕๓
	-พนักงานราชการ	๔๘.๕๖
๒.สายงาน	-สายงานหลัก	๖๔.๘๖
	-สายงานสนับสนุน	๓๕.๑๔

ลำดับ	ข้อมูลบุคคล	ร้อยละ
๓.อายุ	-ไม่เกิน ๓๐ ปี -๓๑ - ๔๐ ปี -๔๑ - ๕๐ ปี -๕๑ ปีขึ้นไป	๑๔.๓๒ ๓๐.๙๐ ๒๗.๓๙ ๒๗.๓๙
๔.อายุราชการ	-น้อยกว่า ๕ ปี -๕ - ๙ ปี -๑๐ - ๑๔ ปี -๑๕ - ๑๙ ปี -๒๐ ปีขึ้นไป	๒๐.๘๑ ๙.๙๑ ๒๙.๗๓ ๔.๗๗ ๓๔.๗๗
๕.วุฒิการศึกษาสูงสุด	-ต่ำกว่าปริญญาตรี -ปริญญาตรี -ปริญญาโทขึ้นไป	๒๑.๘๐ ๖๑.๘๙ ๑๖.๓๑
๖.พื้นที่ปฏิบัติงาน	-ส่วนกลาง -ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	๔๑.๒๖ ๕๒.๗๔
๗.ผลการประเมิน ระดับ “ดีเด่น” ในช่วง ๒ ปี	- จำนวน ๔ ครั้ง - จำนวน ๓ ครั้ง - จำนวน ๒ ครั้ง - จำนวน ๑ ครั้ง - จำนวน ๐ ครั้ง	๓๖.๒๕ ๑๑.๓๘ ๒๑.๗๒ ๑๕.๗๖ ๑๔.๘๙
๘.โอกาสที่ได้รับใน การพัฒนาและการ ส่งเสริมเพื่อความ ก้าวหน้า	-เลื่อนระดับ -โอกาสงานที่สนใจ/หลากหลาย -ลาศึกษา/ดูงาน/ฝึกอบรม -อบรมโดยหน่วยงานภายนอก -อบรมโดยต้นสังกัด -ได้รับงานที่สำคัญ -เสนอชื่อรับรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ -เป็นผู้แทนหน่วยงาน	๑๐.๐๙ ๒๑.๐๘ ๑๗.๖๖ ๑๘.๓๘ ๕๓.๕๑ ๔๒.๔๓ ๑.๖๒ ๘.๗๔

## ส่วนที่ ๒ รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร

### ๒.๑ ผลสำรวจองค์ประกอบต่อความผูกพัน

องค์ประกอบ	ไม่จริงเลย	จริงบ้างแต่น้อย	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	ค่อนข้างจริง	จริงอย่างที่สุด
Trust	๓.๓๕	๘.๐๙	๒๗.๔๐	๓๘.๐๓	๒๓.๑๒
Alertness	๐.๔๘	๑.๕๐	๑๑.๑๐	๔๓.๔๗	๔๓.๔๗
Participation	๑.๙๗	๕.๐๙	๑๖.๘๘	๔๐.๒๓	๓๕.๘๕

Trust = ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด

Alertness = ความกระตือรือร้นในการทำงาน

Participation = การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ

### ๒.๒ ผลสำรวจความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Change Readiness)

องค์ประกอบ	ไม่จริงเลย	จริงบ้างแต่น้อย	จริงและไม่จริงพอๆ กัน	ค่อนข้างจริง	จริงอย่างที่สุด
ความพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๐.๐๙	๑.๕๓	๖.๙๔	๔๗.๐๓	๔๔.๔๑
ความพร้อมในการสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม	๐.๑๘	๑.๒๖	๙.๐๑	๔๔.๕๙	๔๔.๙๖

๒.๓ ความเห็นรายข้อแสดงในรูปร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ ๓๑ ข้อคำถาม โดยจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้

ลำดับ	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
๑	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	๖๐.๓๘
๒	ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	๖๐.๕๖
๓	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๖๓.๕๑
๔	ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	๖๔.๔๖
๕	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	๖๕.๕๒
๖	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	๖๖.๓๓
๗	ท่านไม่มีหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	๖๖.๔๒

ลำดับ	ข้อความถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
๘	ท่านไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ	๖๖.๖๒
๙	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๖๖.๓๘
๑๐	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๖๓.๙๓
๑๑	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๖๙.๓๑
๑๒	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	๖๙.๓๑
๑๓	ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	๓๐.๖๘
๑๔	เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	๓๐.๘๓
๑๕	หัวหน้างานมีส่วนรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	๓๐.๘๖
๑๖	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง	๓๑.๖๐
๑๗	หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	๓๒.๓๖
๑๘	หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	๓๒.๕๒
๑๙	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีคุณธรรม	๓๓.๓๘
๒๐	หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	๓๓.๕๒
๒๑	งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	๓๓.๖๓
๒๒	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	๓๕.๒๓
๒๓	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๓๕.๓๒
๒๔	หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๓๕.๘๖
๒๕	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์	๓๕.๙๕
๒๖	เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	๓๓.๔๘
๒๗	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	๓๘.๙๙
๒๘	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดความเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๔๐.๐๐
๒๙	ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๔๓.๐๒
๓๐	ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	๔๕.๑๖
๓๑	งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	๔๕.๓๒

**หมายเหตุ :** ค่าเฉลี่ยข้างต้นเป็นระดับความคิดเห็นที่บุคลากรมีต่อองค์การ ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสะท้อนว่าส่วนราชการมีการดำเนินการในเรื่องนั้นๆ ได้ดี ซึ่งอาจส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้งนี้ ให้พิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันในส่วนที่ ๓

ส่วนที่ ๓ รายงานผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม

๓.๑ ระดับความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรกรมป่าไม้

<b>Engagement : ความผูกพัน</b>	<b>75.51 %</b>		T	A	P
		HIGH			
Trust	69.84 %	MED			
Alertness	81.13 %	LOW			
Participation	75.556 %				

HIGH = ๘๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ %		Trust : ความเชื่อมั่นในทิศทางและนโยบายขององค์กร
MED = ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ %		Alertness : ความกระตือรือร้น
LOW = ๐ - ๕๙.๙๙ %		Participation : การมีส่วนร่วมในภารกิจและกิจกรรมขององค์กร

๓.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (เรียงจากมากไปหาน้อย) เป็นการวิเคราะห์มาจากความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความเห็นข้อคำถามแต่ละด้าน เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสถานการณ์ด้านความผูกพันขององค์กร และลำดับความสำคัญของปัจจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่เหมาะสม โดยมีลำดับความสำคัญ ดังนี้

- ๑) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง
- ๒) ปัจจัยเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม
- ๓) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ
- ๔) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน
- ๕) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร
- ๖) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- ๗) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร

๓.๓. การวิเคราะห์จุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

๑) การวิเคราะห์จุดแข็ง

การวิเคราะห์จุดแข็ง พิจารณาจากข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูง และมีระดับความสัมพันธ์ (Correlation) กับความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง (สิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งส่วนราชการดำเนินการได้มีอยู่แล้ว หากพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น ดังนี้

ลำดับ	ข้อความถาม	คะแนนเฉลี่ย	Correlation
๑	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีวิสัยทัศน์	๓/๕.๙๕	๐.๕๘
๒	หน่วยงานที่สังกัดมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	๓/๕.๘๖	๐.๕๖
๓	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๘๐.๐๐	๐.๕๔
๔	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	๓/๕.๓๒	๐.๕๒
๕	ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดี	๘๓.๐๒	๐.๕๒

### ๒) การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ พิจารณาจากข้อความถามที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำ แต่มีระดับความสัมพันธ์ (Correlation) กับความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง ซึ่งเป็นประเด็นที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา หากต้องการยกระดับความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้น (สิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี **จึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน**) ดังนี้

ลำดับ	ข้อความถาม	คะแนนเฉลี่ย	Correlation
๑	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	๖๖.๓๓	๐.๖๓
๒	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	๖๖.๕๑	๐.๕๘
๓	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	๖๖.๓/๘	๐.๕๓/
๔	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	๖๓.๙๓/	๐.๕๓/
๕	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงาน	๖๐.๓๘	๐.๕๔

### ส่วนที่ ๔ รายงานผลการสำรวจความผูกพันและการวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มบุคลากร

#### ๔.๑ การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มบุคลากร

ลำดับ	ข้อมูลบุคคล	ร้อยละ
๑.ประเภท	- ข้าราชการ ประเภททั่วไป	๓๖.๓/๒
	ประเภทวิชาการ	๓/๑.๐๑
	ประเภทบริหารและอำนวยการ	๘๓.๘๒
	- พนักงานราชการ	๓๖.๙/๙
๒.สายงาน	-สายงานหลัก	๖๔.๘๖
	-สายงานสนับสนุน	๓๖.๕๔



ลำดับ	ข้อมูลบุคคล	ร้อยละ
๓.อายุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่เกิน ๓๐ ปี</li> <li>- ๓๑ - ๔๐ ปี</li> <li>- ๔๑ - ๕๐ ปี</li> <li>- ๕๑ ปีขึ้นไป</li> </ul>	๓/๑.๕๙ ๓/๓.๒๕ ๓/๓.๐๖ ๓/๘.๕๖
๔.อายุราชการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- น้อยกว่า ๕ ปี</li> <li>- ๕ - ๙ ปี</li> <li>- ๑๐ - ๑๔ ปี</li> <li>- ๑๕ - ๑๙ ปี</li> <li>- ๒๐ ปีขึ้นไป</li> </ul>	๓/๑.๘๖ ๓/๒.๒๓ ๓/๓.๘๓ ๓/๒.๑๓ ๓/๓.๐๙
๕.วุฒิการศึกษาสูงสุด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ต่ำกว่าปริญญาตรี</li> <li>- ปริญญาตรี</li> <li>- ปริญญาโทขึ้นไป</li> </ul>	๓/๘.๒๓ ๓/๕.๓๙ ๓/๒.๒๘
๖.พื้นที่ปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนกลาง</li> <li>- ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค</li> </ul>	๓/๐.๓๕ ๓/๘.๘๖
๗.ผลการประเมินระดับ “ดีเด่น” ในช่วง ๒ ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวน ๔ ครั้ง</li> <li>- จำนวน ๓ ครั้ง</li> <li>- จำนวน ๒ ครั้ง</li> <li>- จำนวน ๑ ครั้ง</li> <li>- จำนวน ๐ ครั้ง</li> </ul>	๓/๓.๘๖ ๓/๒.๖๙ ๓/๒.๑๘ ๓/๑.๙๕ ๓/๑.๑๘
๘.โอกาสที่ได้รับในการพัฒนาและการส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เลื่อนระดับ</li> <li>- โอกาสงานที่สนใจ/หลากหลาย</li> <li>- ลาศึกษา/ดูงาน/ฝึกอบรม</li> <li>- อบรมโดยหน่วยงานภายนอก</li> <li>- อบรมโดยต้นสังกัด</li> <li>- ได้รับงานที่สำคัญ</li> <li>- เสนอชื่อรับรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ</li> <li>- เป็นผู้แทนหน่วยงาน</li> </ul>	๓/๖.๕๑ ๓/๘.๙๕ ๓/๖.๘๓ ๓/๖.๕๓ ๓/๖.๒๘ ๓/๙.๑๘ ๘๔.๓/๒ ๓/๘.๓๕

## ๒. ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยกรมป่าไม้

กรมป่าไม้โดยสำนักบริหารกลาง ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๘-๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๓๓ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๓๓๖ คน ลูกจ้างประจำ ๒๑๐ คน และพนักงานราชการ ๔๘๗ คน และได้ดำเนินการประมวลผลการสำรวจ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (statistical software)

เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งช่วงชั้นความพึงพอใจ คือ

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง มากที่สุด
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง มาก
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง น้อย
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายของช่วงคะแนนกับระดับการพัฒนา

ช่วงคะแนน ๑.๐๐ - ๒.๖๐	หมายถึง พึงพอใจน้อย ต้องการให้ปรับปรุง
ช่วงคะแนน ๒.๖๑ - ๔.๒๐	หมายถึง พึงพอใจปานกลางถึงมาก แต่ยังสามารถปรับปรุง/พัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น
ช่วงคะแนน ๔.๒๑-๕.๐๐	หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง เนื่องจากมีการดำเนินการ/พัฒนาในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังไม่ส่งผลกระทบ

๒.๑ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ แสดงค่าเฉลี่ย ร้อยละ และระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๑๒ ด้าน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	๓.๗๒	๗๔.๔๐	มาก
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๗๒	๗๔.๔๐	มาก
๑. กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๓.๙๒	๗๘.๔๐	มาก
๒. กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน	๓.๗๖	๗๕.๒๐	มาก

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๓. หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและมีการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๓.๓๒	๗๔.๕๐	มาก
๔. กรมมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๖๖	๗๓.๒๐	มาก
๕. ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	๓.๕๕	๗๑.๐๐	มาก
<b>๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>๓.๓๔</b>	<b>๖๖.๘๐</b>	<b>ปานกลาง</b>
๖. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก	๓.๔๙	๖๙.๘๐	มาก
๗. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	๓.๓๙	๖๗.๘๐	ปานกลาง
๘. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๓.๖๑	๗๒.๒๐	มาก
๙. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๓.๑๗	๖๓.๔๐	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น	๓.๐๑	๖๐.๒๐	ปานกลาง
<b>๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</b>	<b>๓.๖๙</b>	<b>๗๓.๘๐</b>	<b>มาก</b>
๑๑. ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	๓.๓๑	๗๔.๒๐	มาก
๑๒. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับบุคลากรและสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๓๗	๗๕.๔๐	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๗	๗๓.๔๐	มาก
๑๔. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๖๐	๗๒.๐๐	มาก
๑๕. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๓.๓๖	๗๕.๒๐	มาก
๑๖. หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๓.๓๗	๗๕.๔๐	มาก
๑๗. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๓.๘๖	๗๗.๒๐	มาก
๑๘. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	๔.๑๒	๘๒.๔๐	มาก

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
<b>๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>	๓.๕๖	๖๙.๒๐	มาก
๒๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถ และปริมาณงาน	๓.๖๒	๗๒.๔๐	มาก
๒๑. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๓.๖๘	๗๓.๖๐	มาก
๒๒. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	๓.๖๖	๗๓.๒๐	มาก
๒๓. ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	๓.๑๐	๖๒.๐๐	ปานกลาง
๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	๓.๒๒	๖๔.๔๐	ปานกลาง
<b>๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>	๓.๘๙	๗๓.๘๐	มาก
๒๕. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๓.๙๓	๗๘.๖๐	มาก
๒๖. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	๔.๐๓	๘๐.๖๐	มาก
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๓.๘๕	๗๓.๐๐	มาก
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๓.๘๕	๗๓.๐๐	มาก
๒๘. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสนับสนุนในความก้าวหน้า	๓.๗๖	๗๕.๒๐	มาก
<b>๗. ด้านชีวิตส่วนตัว</b>	๓.๙๙	๗๙.๘๐	มาก
๒๙. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	๔.๐๐	๘๐.๐๐	มาก
๓๐. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	๔.๐๑	๘๐.๒๐	มาก
๓๑. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๓.๙๔	๗๘.๘๐	มาก
<b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b>	๓.๗๗	๗๕.๔๐	มาก
<b>๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>	๓.๙๗	๗๙.๔๐	มาก
๓๒. ท่านเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	๓.๙๙	๗๙.๘๐	มาก
๓๓. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๐๗	๘๑.๔๐	มาก
๓๔. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของงาน	๓.๗๘	๗๕.๖๐	มาก

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๓๕. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๔.๐๔	๘๐.๘๐	มาก
๓๖. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๕	๗๙.๐๐	มาก
๓๗. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	๓.๘๓	๗๖.๖๐	มาก
๓๘. กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	๓.๔๙	๖๙.๘๐	มาก
๓๙. กรมสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๕๒	๗๐.๔๐	มาก
<b>๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ</b>	<b>๓.๘๖</b>	<b>๗๗.๒๐</b>	<b>มาก</b>
๔๐. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	๓.๘๓	๗๖.๖๐	มาก
๔๑. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมและท้าทาย	๓.๘๓	๗๖.๖๐	มาก
๔๒. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	๓.๙๒	๗๘.๔๐	มาก
<b>๑๑. ความรับผิดชอบในงาน</b>	<b>๓.๗๓</b>	<b>๗๔.๖๐</b>	<b>มาก</b>
๔๓. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๓.๗๓	๗๔.๖๐	มาก
๔๔. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ	๔.๐๑	๘๐.๒๐	มาก
๔๕. ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๗๘	๗๕.๖๐	มาก
๔๖. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๔๐	๖๘.๐๐	มาก
<b>๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	<b>๓.๖๐</b>	<b>๗๒.๐๐</b>	<b>มาก</b>
๔๗. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๕๕	๗๑.๐๐	มาก
๔๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓.๖๙	๗๓.๘๐	มาก
๔๙. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง	๓.๕๕	๗๑.๐๐	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๗๔</b>	<b>๗๔.๘๐</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง ๒.๑ เป็นการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ พบว่า ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๔.๘๐ (๓.๗๔) สรุปได้ดังนี้

- ด้านบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๔.๔๐ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๒) โดยปัจจัยที่มีความพึงพอใจสูงสุด ๒ ด้าน คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๙.๘๐ (๓.๙๙) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๘.๖๐ (๓.๙๓) ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๖.๘๐ (๓.๓๔)

- ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๔๐(๓.๗๗) โดยปัจจัยที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๙.๔๐ (๓.๙๗) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๗.๒๐ (๓.๘๖) ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๐๐(๓.๖๐)

## ๒.๒ ประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
<b>๑. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>	๓.๙๖	๗๙.๒๐	มาก
๑. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่กรมกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ	๓.๘๒	๗๖.๔๐	มาก
๒. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย	๔.๐๑	๘๐.๒๐	มาก
๓. ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๔.๐๕	๘๑.๐๐	มาก
๔. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของหน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในการทำงาน	๓.๙๖	๗๙.๒๐	มาก
<b>๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>	๔.๑๙	๘๓.๘๐	มาก
๕. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	๔.๒๕	๘๕.๐๐	มากที่สุด
๖. ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าตอบแทน	๔.๑๔	๘๒.๘๐	มาก

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๓๗. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	๔.๑๖	๘๓.๒๐	มาก
<b>๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>	<b>๔.๒๒</b>	<b>๘๔.๕๐</b>	<b>มากที่สุด</b>
๔. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของกรมป่าไม้	๔.๓๒	๘๖.๕๐	มากที่สุด
๕. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	๔.๒๓	๘๕.๕๐	มากที่สุด
๑๐. ท่านมักบอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	๔.๑๐	๘๒.๐๐	มาก
๑๑. ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน	๔.๑๓	๘๓.๕๐	มาก
๑๒. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าอยู่กับกรมป่าไม้ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	๔.๒๔	๘๔.๘๐	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๔.๑๒</b>	<b>๘๒.๕๐</b>	<b>มาก</b>

### ๒.๓ สรุปผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยรวม

ปัจจัยรายด้าน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
<b>ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</b>	<b>๓.๓/๔</b>	<b>๗๕.๘๐</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</b>			
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๓๒	๗๕.๕๐	มาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๔	๖๖.๘๐	ปานกลาง
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๖๙	๗๓.๘๐	มาก
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๓	๗๘.๖๐	มาก
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๕๖	๖๙.๒๐	มาก
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๘๙	๗๗.๘๐	มาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๙	๗๙.๘๐	มาก
<b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b>			
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๓	๗๙.๕๐	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๓/๐	๗๕.๐๐	มาก

ปัจจัยรายด้าน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๘๖	๗๗.๒๐	มาก
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๗๓	๗๔.๖๐	มาก
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๐	๗๒.๐๐	มาก
<b>ประเมินความผูกพันของบุคลากร</b>	<b>๔.๑๒</b>	<b>๘๒.๔๐</b>	<b>มาก</b>
๑.ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๓.๙๖	๗๙.๒๐	มาก
๒.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๑๙	๘๓.๘๐	มาก
๓.ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๔.๒๒	๘๔.๔๐	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๙๓</b>	<b>๗๘.๖๐</b>	<b>มาก</b>

๒.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นรายข้อ ๖๑ คำถาม ในรูปแบบร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ โดยจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้

ลำดับ	ข้อคำถาม	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
๑	หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น	๖๐.๒๐	๓.๐๑
๒	ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	๖๒.๐๐	๓.๑๐
๓	อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๖๓.๔๐	๓.๑๗
๔	หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	๖๔.๔๐	๓.๒๒
๕	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	๖๗.๘๐	๓.๓๙
๖	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๖๘.๐๐	๓.๔๐



ลำดับ	ข้อความถาม	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
๓	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่นเสียง รบกวน แสงเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก	๖๙.๘๐	๓.๕๙
๔	กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	๖๙.๘๐	๓.๕๙
๕	กรมสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓๐.๔๐	๓.๕๒
๑๐	ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	๓/๑.๐๐	๓.๕๕
๑๑	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓/๑.๐๐	๓.๕๕
๑๒	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	๓/๑.๐๐	๓.๕๕
๑๓	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓๒.๐๐	๓.๖๐
๑๔	ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๓๒.๒๐	๓.๖๑
๑๕	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงาน	๓๒.๔๐	๓.๖๒
๑๖	กรมมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓/๓.๒๐	๓.๖๖
๑๗	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	๓/๓.๒๐	๓.๖๖
๑๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	๓/๓.๔๐	๓.๖๗
๑๙	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๓/๓.๖๐	๓.๖๘
๒๐	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓/๓.๘๐	๓.๖๙
๒๑	ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	๓/๔.๒๐	๓.๗/๑

ลำดับ	ข้อความถาม	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
๒๒	หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและมีการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๗๕.๕๐	๓.๗๒
๒๓	หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๗๕.๖๐	๓.๗๓
๒๔	กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน	๗๕.๒๐	๓.๗๖
๒๕	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๗๕.๒๐	๓.๗๖
๒๖	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้รับมอบหมายมีส่วนสนับสนุนในความก้าวหน้า	๗๕.๒๐	๓.๗๖
๒๗	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับบุคลากรและสามารถปรึกษาหารือได้	๗๕.๕๐	๓.๗๗
๒๘	หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๗๕.๕๐	๓.๗๗
๒๙	ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของงาน	๗๕.๖๐	๓.๗๘
๓๐	ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	๗๕.๖๐	๓.๗๘
๓๑	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่กรมกำหนด จะนำไปสู่ความสำเร็จ	๗๖.๕๐	๓.๘๒
๓๒	ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	๗๖.๖๐	๓.๘๓
๓๓	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	๗๖.๖๐	๓.๘๓
๓๔	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมและท้าทาย	๗๖.๖๐	๓.๘๓
๓๕	ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๗๗.๐๐	๓.๘๕
๓๖	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๗๗.๒๐	๓.๘๖
๓๗	กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๗๘.๕๐	๓.๙๒
๓๘	ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	๗๘.๕๐	๓.๙๒
๓๙	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๗๘.๖๐	๓.๙๓
๔๐	ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๗๘.๘๐	๓.๙๔
๔๑	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๗๙.๐๐	๓.๙๕

ลำดับ	ข้อความถาม	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
๔๒	ท่านมีความรู้สึกกว่าหน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดใน การทำงาน	๓๙.๒๐	๓.๙๖
๔๓	ท่านเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	๓๙.๘๐	๓.๙๙
๔๔	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่าง เหมาะสม	๔๐.๐๐	๔.๐๐
๔๕	ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	๔๐.๒๐	๔.๐๑
๔๖	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ	๔๐.๒๐	๔.๐๑
๔๗	ท่านมีความรู้สึกกว่าความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของท่าน ด้วย	๔๐.๒๐	๔.๐๑
๔๘	ท่านรู้สึกกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	๔๐.๖๐	๔.๐๓
๔๙	ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๔๐.๘๐	๔.๐๔
๕๐	ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๔๑.๐๐	๔.๐๕
๕๑	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔๑.๔๐	๔.๐๗
๕๒	ท่านมักบอกคนอื่นเสมอว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่น่า ทำงานด้วย	๔๒.๐๐	๔.๑๐
๕๓	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	๔๒.๔๐	๔.๑๒
๕๔	ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔๒.๘๐	๔.๑๔
๕๕	ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	๔๒.๘๐	๔.๑๔
๕๖	ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	๔๓.๒๐	๔.๑๖
๕๗	ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับ หน่วยงาน	๔๓.๔๐	๔.๑๗
๕๘	ท่านรู้สึกกว่า อยากอยู่กับกรมป่าไม้ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้	๔๔.๘๐	๔.๒๔
๕๙	ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุ เป้าหมาย	๔๕.๐๐	๔.๒๕
๖๐	ท่านรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	๔๕.๔๐	๔.๒๗
๖๑	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของกรมป่าไม้	๔๖.๔๐	๔.๓๒

จากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. และกรมป่าไม้ ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ แต่ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี สามารถปรับปรุง/พัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ๕ อันดับ ดังนี้

ลำดับ	สำนักงาน ก.พ.ร.	กรมป่าไม้	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
๑	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๒	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการ นอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน/ ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๓	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๔	หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน/ ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๕	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงาน	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ดังนั้น กรมป่าไม้จึงนำปัจจัยที่มีผลกระทบดังกล่าว มากำหนดจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อไป

## บทที่ ๕

### แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เป็นการดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมป่าไม้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งกำหนดไว้ในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนั้น การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จึงพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสำคัญ ทั้ง ๒ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

๒. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ส่งผลให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดังนั้น ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

##### เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน อย่างครอบคลุมทั่วถึง
- ๒) กรมป่าไม้มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้
- ๓) บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๔) บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๕) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
- ๖) การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้**

- เป้าประสงค์**
- ๑) บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ
  - ๒) บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
  - ๓) บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้**

- เป้าประสงค์** บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกำหนดตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ จำนวน ๑๓ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

แผนสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้  
ส่วนการเจ้าหน้าที่

## แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

- เป้าประสงค์
- ๑) บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง
  - ๒) บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๓) บุคลากรกรมป่าไม้มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
  - ๔) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
  - ๕) การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

- เป้าประสงค์
- ๑) บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
  - ๒) บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพ
  - ๓) บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

- เป้าประสงค์
- ๑) บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.๑ บุคลากรได้รับ ข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิด การเปลี่ยนแปลงใน หน่วยงานอย่าง ครอบคลุมและทั่วถึง	การสื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และ แผนการปฏิบัติงาน	จำนวนช่องทางในการ สื่อสารและถ่ายทอด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	๑.การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการ ปฏิบัติงาน	สำนักแผนงานและ สารสนเทศ และ ทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรภายใน องค์กร	จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สัมพันธ์ภายในองค์กร	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมกีฬาประจำปี -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีตัดบาตรวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ -กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุม ภายในหน่วยงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>- กิจกรรม Big cleaning Day</li> <li>- กิจกรรม ๕ ส</li> <li>- กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office)</li> <li>- การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า</li> <li>- กำหนดมาตรการประหยัดและลดใช้พลังงาน</li> <li>- กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน</li> </ul>	ทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งในการฝึกซ้อมหนีภัย</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกซ้อมหนีภัยเบื้องต้น</li> </ul>	๔. การฝึกซ้อมหนีภัยจากเหตุพิบัติภัย/อัคคีภัยเบื้องต้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนพัสดุ)	๒๕๖๒-๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ระดับความสำเร็จของการ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์	๕. โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของกรมป่าไม้ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	สำนักแผนงานและ สารสนเทศ (ศูนย์สารสนเทศ)	๒๕๖๒ และ ๒๕๖๔
๑.๔ บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่าง มีความสุข	การเสริมสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับงาน ตัวอย่างเช่น - การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกาย ผ่านทางช่องทางต่างๆ - กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผล - โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๑.๕ การบริหารผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	การประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับความสามารถ	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำคู่มือระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการกรมป่าไม้	๗. การจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรม ป่าไม้	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)	๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ -ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	๘. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ตัวอย่างเช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่ -กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อร่วมงาน/กิจกรรมพี่สอนน้อง -การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน -การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔
		ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้	๙.การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
	ส่งเสริมกระบวนการจัดการ ความรู้ เสริมสร้างขีด สมรรถนะของบุคลากร และ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมี คุณภาพชีวิตที่ดีและเกิด แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการด้านการจัดการ ความรู้	๑๐. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๒.๒ บุคลากรมีขวัญ กำลังใจและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	สร้างขวัญกำลังใจและ ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งที่มีการ ปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้น	๑๑. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)	๒๕๖๑-๒๕๖๔
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงาน โดดเด่นได้รับการยกย่อง ชมเชย	สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจให้ บุคลากรเป็นคน คนเก่งและ มีการยอมรับ	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรกรม ป่าไม้เป็น คนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	๑๒. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ ตัวอย่างเช่น -การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น -จัดทำช่องทางเผยแพร่ผลงาน -โครงการรางวัลผลงานด้านจัดการความรู้ดีเด่น -การสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมการคัดเลือกในโครงการต่างๆ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน	๒๕๖๑-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
<p>๓.๑ บุคลากรกรมป่าไม้ ได้รับสวัสดิการที่ เพียงพอและเหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>	<p>การเพิ่มสวัสดิการใหม่</p>	<p>จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการ สำเร็จในแต่ละ ปีงบประมาณ</p>	<p>๑๓. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ ตัวอย่างเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การเผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการผ่านทางโซเชียลมีเดีย</li> <li>-การจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่สมาชิก</li> <li>-การพัฒนาสถานที่เพื่อเป็นมุมสุขภาพ/พักผ่อน</li> <li>-กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ</li> <li>-กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน (ควรมีการสอบถามบุคลากรถึงความต้องการ)</li> </ul>	<p>สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)</p>	<p>๒๕๖๑-๒๕๖๔</p>

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้  
ส่วนการเจ้าหน้าที่

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง	การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	จำนวนช่องทางในการสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๓ ช่องทาง	๑.การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนการปฏิบัติงาน	สำนักแผนงานและสารสนเทศ
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตัวอย่าง เช่น -การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม -กิจกรรมกีฬาประจำปี -กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีตัดบาตรวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ -กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	การปรับปรุง/พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๓. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างเช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>- กิจกรรม Big cleaning Day/กิจกรรม ๕ ส</li> <li>- กิจกรรมการซ้อมดับเพลิงหนีไฟ</li> <li>- กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office)</li> <li>- การสำรวจเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>- ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า</li> <li>- กำหนดมาตรการประหยัดและลดใช้พลังงาน</li> <li>- กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน</li> </ul>	ทุกหน่วยงาน
๑.๔ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๕ กิจกรรม	๔. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ตัวอย่างเช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพกาย ผ่านทางช่องทางต่างๆ</li> <li>- กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เช่น การจัดให้มีห้องออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ (Fitness) ภายในหน่วยงานกรมป่าไม้</li> <li>- โครงการปฏิบัติธรรม/บรรยายธรรม</li> <li>- โครงการตรวจสุขภาพประจำปี และติดตามผล</li> <li>- โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล</li> <li>- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน</li> </ul>	ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๕ การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับความสามารถ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้	จำนวน ๑ เล่ม	<p>๕. การจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>ระดับ ๑ กำหนดชื่อเรื่อง/กรอบการดำเนินการในการจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้</p> <p>ระดับที่ ๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้</p> <p>ระดับที่ ๓ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) คู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้</p> <p>ระดับ ๔ เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบคู่มือฯ</p> <p>ระดับ ๕ เผยแพร่คู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้</p>	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>	<p>ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ระดับกรม)</p>	<p>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</p>	<p>๖. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน</li> <li>-การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง)</li> <li>-การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และวินัยแก่ข้าราชการ/พนักงานราชการบรรจุใหม่</li> <li>-กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานระหว่างเพื่อร่วมงาน/กิจกรรมพี่สอนน้อง</li> <li>-การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>-การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ</li> <li>-กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน</li> </ul> <p><u>วิธีคำนวณ</u></p> $\frac{\text{จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการ} \times 100}{\text{จำนวนหน่วยงานทั้งหมด}}$	<p>ทุกหน่วยงาน</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
		ระดับความสำเร็จของการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) ของบุคลากรกรมป่าไม้	ระดับ ๕	๗. การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs Survey) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๒ - ระดับ ๓ วิเคราะห์ผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม ระดับ ๔ - ระดับ ๕ สรุปผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมฯ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
	ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้	ระดับ ๕	๘. กิจกรรมแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้ <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ระดับ ๑ จำนวน ๑ ครั้ง ระดับ ๒ จำนวน ๒ ครั้ง ระดับ ๓ จำนวน ๓ ครั้ง ระดับ ๔ จำนวน ๔ ครั้ง ระดับ ๕ จำนวน ๕ ครั้ง	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) และทุกหน่วยงาน
๒.๒ บุคลากรมีขวัญกำลังใจและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	๙. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคน คนเก่งและมีการยอมรับ	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกรมป่าไม้เป็น คนดี คนเก่ง และมีการยอมรับ (ระดับกรม)	อย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม	๑๐. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ -การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น -จัดทำช่องทางเผยแพร่ผลงาน -โครงการรางวัลผลงานด้านจัดการความรู้ดีเด่น -การสนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมการคัดเลือกในโครงการต่างๆ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสวัสดิการกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๓.๑ บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	การเพิ่มสวัสดิการใหม่	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสำเร็จในแต่ละปีงบประมาณ	อย่างน้อย ๒ โครงการ/กิจกรรม	๑๑. การเพิ่มสวัสดิการใหม่ ตัวอย่างเช่น -การเผยแพร่ข่าวสารด้านสวัสดิการผ่านทางโซเชียลมีเดีย -การจัดอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ แก่สมาชิก -การพัฒนาสถานที่เพื่อเป็นมุมสุขภาพ/พักผ่อน -กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน (ควรมีการสอบถามบุคลากรถึงความต้องการ)	สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)

## บทที่ ๖

### การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และรายงานผล

การนำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้หน่วยงานในกรมป่าไม้มีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. กรมป่าไม้ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น หนังสือเวียน เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นต้น

๒. หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ที่รับผิดชอบปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๓. ผู้บริหาร ติดตามการปฏิบัติตามแผน ผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ หากการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันไม่เป็นไปตามแผน ควรหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้ารอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินการประจำปี และมีการประเมินผลความผูกพันประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในเดือนพฤศจิกายนของปีงบประมาณถัดไป

หากหน่วยงานใดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความหมาย แนวทางปฏิบัติ หรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ สามารถติดต่อหรือสอบถามได้ที่ ฝ่ายอัตรากำลัง และระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง โทร ๐๒๕๖๑๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

**ภาคผนวก**