



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐๒๕๖๑๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๖๒๗๒ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมป่าไม้ ขอส่งแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ เรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้บรรลุผลในทางปฏิบัติ จึงขอให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้กรมป่าไม้ทราบในรอบ ๑๒ เดือน (ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๙) หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ส่วนการเจ้าหน้าที่ (นางเมธิ วงศ์ศรีเพ็ง) หมายเลขโทรศัพท์ ๐๒ ๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖ และสามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่เว็บไซต์ <http://www.forest.go.th/person/index.php?lang=th>


(นายชลธิศ ชุฬาวดี)
อธิบดีกรมป่าไม้



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

เรื่อง อธิบดีกรมป่าไม้
วันที่ ๒๖๒๓
วันที่ ๙ ส.ค. ๒๕๕๙
เวลา

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ ๔๑๖๐

วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

ตามหนังสือกรมป่าไม้ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๐.๙/๓๕๑๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แผนพัฒนาองค์การกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐ และแผนพัฒนาองค์การกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (PMQA : หมวดที่ ๑-๖) กำหนดให้ทุกหน่วยงานพิจารณาดำเนินการ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมป่าไม้ รวมทั้งดำเนินการให้ครบทุกขั้นตอน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการตรวจประเมินจากสำนักงาน ก.พร. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกิจกรรมที่ ๙ การจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งกำหนดให้สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบหลัก นั้น (เอกสาร ๑)

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักบริหารกลาง จัดให้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๙๔๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อพิจารณาแผนกลยุทธ์สร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ อาคารเทียมนคมกฤต กรมป่าไม้ (เอกสาร ๒)

๒. สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว๓๙๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ส่งรายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ ทั้งนี้ ไม่มีหน่วยงานใดแก้ไขแต่อย่างใด (เอกสาร ๓)

๓. สำนักบริหารกลางในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามมติที่ประชุมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ขอพิจารณา...

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เพื่อให้การจัดแผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กิจกรรมที่ ๙ การจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยครบทุกขั้นตอน จึงขอได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายสุชุม มิตตัสสา)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

เรียน ก.ค.ค.ค.

ไม่ตรงตามแผนกลยุทธ์ กรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ
และสวนรุกขชาติ กรมป่าไม้. /ร. ไม่ตรงตาม
พ.ร. ๑๕๖/๒๕๖๑ ๑๖/๒๕๖๑.

๒๖/๒๕๕๙

- ๙ ส.ค. ๒๕๕๙

(นายประลอง ดำรงค์ไทย)

รองอธิบดีกรมป่าไม้

- อธิบดีกรมป่าไม้
- อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ
- อธิบดีกรมสวนรุกขชาติ

๑๐.๕๐๐

(นายชวลิต สุวัจน์)

อธิบดีกรมป่าไม้



แผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพัน
ของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพัน
ของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

ส่วนการเจ้าหน้าที่

สำนักบริหารกลาง

คำนำ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของกรมป่าไม้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความสุขในชีวิตโดยรวมของตนเอง อันเกิดขึ้นในองค์กรการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น หากบุคลากรกรมป่าไม้มีความสุขในชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรมป่าไม้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๙๔๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับ ติดตามความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานต่อไป



(นายประลอง ดำรงค์ไทย)

รองอธิบดีกรมป่าไม้

ประธานคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุข

และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

สิงหาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

สารบัญตาราง

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๒
เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ	๕
แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	๖
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๘
สรุปผล และข้อเสนอแนะ	๓๓
แผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๔๓
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔	
และแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	๕๐
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙	
ภาคผนวก	

คำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๙๔๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม	๘
ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	
ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ โดยรวม	๑๐
ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านลักษณะงาน	๑๑
ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๑๒
ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านเพื่อนร่วมงาน	๑๓
ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านผู้บังคับบัญชา	๑๕
ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๑๖
ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๑๘
ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรวม	๒๐
ตารางที่ ๑๐ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๒๑
ตารางที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๒๒
ตารางที่ ๑๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๒๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม และรายชื่อ

ตารางที่ ๑๓	การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามเพศ โดยรวม	๒๕
ตารางที่ ๑๔	การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามตำแหน่งประเภท โดยรวม	๒๖
ตารางที่ ๑๕	การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวม	๒๘
ตารางที่ ๑๖	การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยรวม	๒๙
ตารางที่ ๑๗	การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวม	๓๑

การเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้

หลักการและเหตุผล

สำนักงาน กพร. กำหนดให้ส่วนราชการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการ การดำเนินการของส่วนราชการ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของส่วนราชการเพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้น ทั้งผลผลิตและบริการ ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งนับเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ด้วย อีกทั้งส่วนราชการจะได้รับประโยชน์ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การตรวจประเมิน องค์การด้วยตนเอง (Self-Assessment) ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารของส่วนราชการนั้น ๆ ได้รับทราบว่าส่วนราชการ ของตนยังมีความบกพร่องในเรื่องใด จึงสามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงองค์การให้สมบูรณ์มากขึ้นต่อไปเกณฑ์ PMQA เป็นชุดคำถามเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ ๗ ด้านในการบริการและการดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่

๑) การนำองค์กร บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ องค์การให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล รวมถึงต้องมีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี

๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือการจำแนกกลุ่มผู้รับบริการ และมีข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง ตลอดจนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจบริการ เพื่อใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงบริการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการจัดการเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และการใช้ประโยชน์ของข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงาน

๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล องค์การต้องคำนึงถึงการจัดระบบบริหารบุคคลที่เหมาะสม แผนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงระบบแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร

๖) การจัดการกระบวนการ เป็นเรื่องของการทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบงาน การลดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ

๗) ผลลัพธ์การดำเนินงาน วิธีการนำเสนอเพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมป่าไม้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการแผนการปรับปรุงองค์การตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อเป็นการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานของกรมป่าไม้ เพื่อลดช่องว่างระหว่างความสำคัญกับความพึงพอใจจากผลสำรวจการ

พัฒนาองค์กร ตามกรอบการประเมินผลภาครัฐแบบบูรณาการ Government Evaluation system ซึ่งกรมป่าไม้ได้เห็นชอบให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานตามปัจจัยและแนวทางการดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และต่อเนื่อง จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ที่ ๙๔๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๒. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน
๒. บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่กรมสามารถจัดหาให้ได้
๓. บุคลากรป่าไม้มีความรัก ความผูกพันในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๒ : ๒๓๑) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๒ : ๓๔๑) องค์การศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๒ : ๑๓๒๑) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวลรักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

ภทริกา คิริเพช (๒๕๔๑ :๗) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความมุ่งมั่นที่จะธำรงสถานะของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (๒๕๔๖ :๑๗) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ธนันท์ ทะสุใจ (๒๕๔๙ :๙) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การ รู้ลึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป

อวยพร ประพทุทธิธรรม (๒๕๓๗ :๑๐) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การคือการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์การไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๑ :๙๖) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงคนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

มาร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, ๑๙๘๒) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ ๓ ประการ คือ

๑. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์การ และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์การ เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับ

องค์การ ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์การ

๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุ้งดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จ และมี ความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์การ กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์การ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนา อย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็น ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อ องค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

บัคซาแมน (Buchanan, n.d. อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, ๒๕๓๓, หน้า ๑๖) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์การจำเป็นต่อความอยู่รอดและ ความมีประสิทธิภาพขององค์การ จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์การคือ ให้องค์การคงอยู่ ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดเพราะ

๑. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

๒. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อ องค์การของตนมากนั่นเอง

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนธ์ (๒๕๒๙, หน้า ๙๓ อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, ๒๕๔๓, หน้า ๘) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

๑. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้ม ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

๒. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การ ต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา

๓. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือ หนทางซึ่ง ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

๔. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ เพราะทำให้สมาชิกขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เป็นความตั้งใจดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ด้วยความศรัทธาและภักดี ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายขององค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยบุคลากรที่ใช้ในการสำรวจ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๙,๓/๓/๓/๓ คน ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดั่งสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาที่กำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๐.๐๕)

แทนค่า

$$n = \frac{๙,๓/๓/๓/๓}{๑ + ๙,๓/๓/๓/๓ (๐.๐๕)^2}$$
$$= ๓๔๔$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น ๓๘๔ คน และได้รับแบบสำรวจกลับคืนมา จำนวน ๓๘๖ ชุด โดยแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับการศึกษา รวม ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๔ ระดับคือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด และจัดลำดับความสำคัญ ๔ ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดใน ๖ ด้าน ได้แก่

๑ : ด้านลักษณะงาน

๒ : ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

๓ : ด้านเพื่อนร่วมงาน

๔ : ด้านผู้บังคับบัญชา

๕ : ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๖ : ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๔ ระดับคือ มาก ปานกลาง น้อย ไม่มีเลย ใน ๓ ด้าน ได้แก่

๑ : ด้านพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒ : ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

๓ : ด้านการดำรงสมัชชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๒. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ กำหนดการแปลระดับส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ จากคะแนนเฉลี่ย เป็น ๔ ระดับ

๑.๐๐ - ๑.๓๕ ระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

๑.๓๖ - ๒.๕๐ ระดับความพึงพอใจ น้อย

๒.๕๑ - ๓.๒๕ ระดับความพึงพอใจ มาก

๓.๒๖ - ๔.๐๐ ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ระดับความสำคัญ จากคะแนนเฉลี่ย เป็น ๔ ระดับ

๐	ระดับความสำคัญ	ไม่มีเลย
๐ – ๑.๐๐	ระดับความสำคัญ	น้อย
๑.๐๑ – ๒.๐๐	ระดับความสำคัญ	ปานกลาง
๒.๐๑ – ๓.๐๐	ระดับความสำคัญ	มาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๑ ใช้การแจกแจงความถี่ และการคำนวณหาค่าร้อยละ
๒. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๒ และ ส่วนที่ ๓ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน ๓๘๖ ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ข้อมูลด้านปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้

๓. ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

๑. ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (N=๓๘๖ คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑๒๕	๓๒.๔๐
- หญิง	๒๖๑	๖๗.๖๐
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐๐
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง		
- ข้าราชการ	๘๓	๒๑.๕๐
- ลูกจ้างประจำ	๖๑	๑๕.๘๐
- พนักงานราชการ	๒๔๒	๖๒.๗๐
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐๐
๓. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
- ส่วนกลาง	๑๙๕	๕๐.๕๐
- ส่วนภูมิภาค	๑๙๑	๔๙.๕๐
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (N=๓๘๖ คน)	ร้อยละ
๔. อายุราชการ		
- ต่ำกว่า ๕ ปี	๓/๙	๒๐.๕๐
- ๕ - ๑๐ ปี	๑๑๔	๒๙.๕๐
- ๑๑ - ๒๐ ปี	๓/๙	๒๐.๕๐
- ตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป	๑๑๔	๒๙.๕๐
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐๐
๕. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๒๒	๓๑.๖๐
- ปริญญาตรี	๒๒๙	๕๙.๓๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๓๕	๙.๑๐
รวม	๓๘๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๘๖ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ ๓๒.๔๐ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๓๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือส่วนกลาง คิดเป็น ร้อยละ ๕๐.๕๐ และส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุราชการ ๕-๑๐ ปี และ ๑๑-๒๐ ปี มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๐ และมากกว่าครึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๐

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ โดยรวม

ปัจจัย	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ด้านลักษณะงาน	๒.๓๖๕	๐.๔๓	มาก	๒.๔๖	๐.๔๕	มาก
๒. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	๒.๖๕	๐.๕๓	มาก	๒.๔๔	๐.๕๑	มาก
๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน	๒.๓๖	๐.๕๒	มาก	๒.๖๐	๐.๔๔	มาก
๔. ด้านผู้บังคับบัญชา	๒.๓๖	๐.๖๓	มาก	๒.๕๐	๐.๖๑	มาก
๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๒.๕๒	๐.๕๓	มาก	๒.๔๔	๐.๕๓	มาก
๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๒.๕๑	๐.๖๑	มาก	๒.๔๙	๐.๕๘	มาก
รวม	๒.๖๙	๐.๔๔	มาก	๒.๔๙	๐.๔๓	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจต่อความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๓๖ รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ๒.๓๖ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๐ รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ และให้ความสำคัญน้อยที่สุดเท่ากัน ๒ ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย ๒.๔๔

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	๒.๙๒	๐.๖๐	มาก	๒.๖๑	๐.๕๒	มาก
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๒.๙๕	๐.๖๒	มาก	๒.๕๙	๐.๕๕	มาก
๓. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๒.๙๕	๐.๕๕	มาก	๒.๖๑	๐.๕๓	มาก
๔. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	๒.๘๔	๐.๗๑	มาก	๒.๕๐	๐.๖๒	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๒.๕๔	๐.๖๓	มาก	๒.๓๓	๐.๖๓	มาก
๖. ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน	๒.๓๒	๐.๗๓	น้อย	๒.๑๑	๐.๘๐	มาก
รวม	๒.๗๕	๐.๔๗	มาก	๒.๔๖	๐.๔๕	มาก

จากตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๗๕ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ (ข้อ ๒) และท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ (ข้อ ๓) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๙๕ รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๒ และ พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๒.๓๒

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในการที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ รองลงมาคือมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ(ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๙ และให้ความสำคัญน้อยที่สุดเมื่อรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๒.๔๔

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
๑.ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง	๓.๒๓	๐.๖๕	มากที่สุด	๒.๓๐	๐.๕๐	มาก
๒. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากร ในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๒.๖๕	๐.๓๘	มาก	๒.๕๑	๐.๖๕	มาก
๓.มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๒.๔๖	๐.๓๖	น้อย	๒.๓๓	๐.๓๒	มาก
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๒.๔๒	๐.๓๓	น้อย	๒.๓๐	๐.๓๙	ปานกลาง
๕.การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๓๒	๐.๓๕	มาก	๒.๔๕	๐.๖๙	มาก
๖.ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๒.๔๒	๐.๓๓	น้อย	๒.๓๒	๐.๓๖	ปานกลาง
รวม	๒.๖๕	๐.๕๓	มาก	๒.๔๔	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๕ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๒๓ รองลงมา คือ การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๒.๓๒ และ

พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้(ข้อ ๔) และตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๒.๔๒

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในการที่เลือกรับราชการเนื่องจากมีความมั่นคง (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๓๐ รองลงมาคือการประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ และให้ความสำคัญน้อยที่สุดเมื่อท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๓๐

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
		S.D.	ระดับ		S.D.	ระดับ
๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หน้าที่และผลงาน	๓.๐๕	๐.๖๔	มาก	๒.๖๓	๐.๕๕	มาก
๒. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	๒.๙๐	๐.๖๓	มาก	๒.๖๐	๐.๕๙	มาก
๓. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๐๑	๐.๖๖	มาก	๒.๖๔	๐.๕๓	มาก
๔. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์ สุขซึ่งกันและกัน	๒.๙๓	๐.๖๙	มาก	๒.๖๓	๐.๖๐	มาก

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๕. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน	๒.๘๑	๐.๖๔	มาก	๒.๔๓	๐.๖๒	มาก
๖. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๓.๐๔	๐.๖๓	มาก	๒.๖๓	๐.๕๓	มาก
รวม	๒.๙๖	๐.๕๒	มาก	๒.๖๐	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๖ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หน้าที่และผลงาน (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๐๕ รองลงมาคือ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๓.๐๔ และพึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๒.๘๑

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในการที่เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หน้าที่และผลงาน (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๓ รองลงมาคือพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๔ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด เมื่อท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๒.๔๓

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน	๒.๓/๘	๐.๓/๔	มาก	๒.๕๕	๐.๖๓	มาก
๒.มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน	๒.๖๘	๐.๓/๕	มาก	๒.๔๕	๐.๓/๐	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	๒.๘๕	๐.๘๑	มาก	๒.๕๔	๐.๖๙	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	๒.๓/๐	๐.๘๑	มาก	๒.๔๙	๐.๓/๒	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	๒.๘๐	๐.๓/๓	มาก	๒.๕๒	๐.๖๙	มาก
๖. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๒.๓/๕	๐.๓/๙	มาก	๒.๕๐	๐.๓/๑	มาก
รวม	๒.๓/๖	๐.๖๓	มาก	๒.๕๐	๐.๖๑	มาก

จากตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๓๖ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ (ข้อ ๓) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๘๕ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๒.๘๐ และพึงพอใจน้อย คือมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๘

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในการที่ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๕๕ รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ (ข้อ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๔ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๒.๔๕

ตารางที่ ๗/ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผาสุก ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ
คำตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ คำตอบแทน และสวัสดิการ	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
		S.D.	ระดับ		S.D.	ระดับ
๑. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	๒.๕๘	๐.๗๓	มาก	๒.๕๖	๐.๖๖	มาก
๒. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	๒.๖๐	๐.๗๗	มาก	๒.๕๕	๐.๖๖	มาก
๓.ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	๒.๔๑	๐.๗๙	มาก	๒.๔๑	๐.๗๖	มาก
๔.ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น	๒.๙๕	๐.๖๔	มาก	๒.๖๐	๐.๕๙	มาก
๕.หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	๒.๒๙	๐.๗๗	น้อย	๒.๒๙	๐.๗๘	ปานกลาง

ตารางที่ ๓/ (ต่อ)

ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๖.หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่าง เป็นรูปธรรม	๒.๓๓	๐.๓๗	น้อย	๒.๒๓	๐.๓๘	ปานกลาง
รวม	๒.๕๒	๐.๕๓	มาก	๒.๔๔	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๓/ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๒ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น (ข้อ ๔) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๙๕ รองลงมา คือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๖ และพึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อหน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๒.๒๙

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในการที่ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น (ข้อ ๔) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๐ รองลงมาคือ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๖ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด เมื่อหน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๒.๒๓

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	X	S.D.	ระดับ	X	S.D.	ระดับ
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	๒.๕๕	๐.๘๒	มาก	๒.๕๓	๐.๖๖	มาก
๒. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	๒.๕๓	๐.๘๐	น้อย	๒.๕๐	๐.๖๘	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	๒.๕๑	๐.๘๓	น้อย	๒.๕๔	๐.๓/๑	มาก
๔. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	๒.๕๖	๐.๘๐	น้อย	๒.๕๔	๐.๓/๐	มาก
๕. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้	๒.๓/๔	๐.๓/๕	มาก	๒.๕๓	๐.๖๒	มาก
๖. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	๒.๕๒	๐.๘๔	น้อย	๒.๕๖	๐.๓/๔	มาก
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	๒.๖๘	๐.๓/๒	มาก	๒.๕๖	๐.๖๐	มาก
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	๒.๓/๐	๐.๓/๓	มาก	๒.๕๕	๐.๖๕	มาก

ตารางที่ ๘ (ต่อ)

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
๙. หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	๒.๒๔	๐.๘๘	น้อย	๒.๒๔	๐.๘๘	ปานกลาง
รวม	๒.๕๑	๐.๖๑	มาก	๒.๔๙	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ (ข้อ ๕) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๓๔ รองลงมาคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว (ข้อ ๘) ค่าเฉลี่ย ๒.๓๐ และพึงพอใจน้อยที่สุดหน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๒๔

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในการที่ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ (ข้อ ๕) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๕๓ รองลงมาคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มี ช่วยให้คุณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๖ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ (ข้อ ๙) ค่าเฉลี่ย ๒.๒๔

ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรวม

ปัจจัย	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๓.๐๓	๐.๔๘	มาก	๒.๖๓	๐.๔๖	มาก
๒.ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๒๕	๐.๕๑	มาก	๒.๗๓	๐.๔๐	มาก
๓. การดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๐๒	๐.๕๘	มาก	๒.๕๘	๐.๕๐	มาก
รวม	๓.๑๒	๐.๔๕	มาก	๒.๖๖	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๕ รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๐๓ และที่พึงพอใจน้อยที่สุดการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๗๓ รองลงมาคือ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๓ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด ในการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๘

ตารางที่ ๑๐ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
		S.D.	ระดับ		S.D.	ระดับ
๑. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และ ความสำเร็จขององค์กร	๓.๑๙	๐.๕๓	มาก	๒.๓๒	๐.๕๒	มาก
๒. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของ องค์กรอย่างเคร่งครัด	๓.๒๐	๐.๕๖	มาก	๒.๓๔	๐.๕๙	มาก
๓. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุป บทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ ดี ยิ่งขึ้น	๒.๙๙	๐.๖๔	มาก	๒.๖๖	๐.๕๓	มาก
๔. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	๒.๙๔	๐.๖๓	มาก	๒.๖๓	๐.๕๘	มาก
๕. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลย เวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	๓.๑๑	๐.๖๖	มาก	๒.๖๔	๐.๕๓	มาก
๖. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายใน องค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง	๓.๐๓	๐.๖๔	มาก	๒.๖๕	๐.๕๖	มาก
รวม	๓.๐๓	๐.๕๘	มาก	๒.๖๓	๐.๕๖	มาก

ตารางที่ ๑๐ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๒ และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๐ รองลงมาท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ และที่

พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๔

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาเล็กน้อยไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๙๔ รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๒ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๓

ตารางที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	๓.๓๐	๐.๖๐	มากที่สุด	๒.๙๗	๐.๔๓	มาก
๒.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	๓.๒๓	๐.๖๖	มาก	๒.๙๒	๐.๕๐	มาก
๓.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	๓.๓๕	๐.๖๕	มากที่สุด	๒.๙๓	๐.๔๖	มาก
๔. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๑๑	๐.๖๑	มาก	๒.๖๘	๐.๕๒	มาก
๕.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	๓.๓๑	๐.๕๙	มากที่สุด	๒.๙๔	๐.๕๐	มาก
รวม	๓.๒๕	๐.๕๑	มาก	๒.๙๓	๐.๔๐	มาก

จากตารางที่ ๑๑ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (ข้อ ๓) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

๓.๓๕ รองลงมาคือ มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๓.๓๑ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๔

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๗/๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในเมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๗/๘ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๗/๗ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ(ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๘

ตารางที่ ๑๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านการดำรงสมาชิกภาพ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			ความสำคัญ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๐๒	๐.๖๓	มาก	๒.๖๐	๐.๕๙	มาก
๒.เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑๕	๐.๖๓	มาก	๒.๖๔	๐.๕๖	มาก
๓.ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	๓.๐๙	๐.๗๙	มาก	๒.๖๒	๐.๖๑	มาก
๔.ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	๒.๘๕	๐.๘๓	มาก	๒.๔๙	๐.๖๘	มาก
รวม	๓.๐๒	๐.๕๘	มาก	๒.๕๘	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๑๒ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ข้อ ๒) ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๕ รองลงมา คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๐๙ และที่พึงพอใจน้อย ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๘๕

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๕๘ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๗๔ รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๒ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด เมื่อท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๓

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
กรมป่าไม้โดยรวม และรายชื่อ

ตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพันของบุคลากรกรม
ป่าไม้ โดยจำแนกตามเพศ โดยรวม

(n=๓๘๖)

ปัจจัย	เพศ						t	Sig
	เพศชาย			เพศหญิง				
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น								
๑.ด้านลักษณะงาน	๒.๗/๘	๐.๕๑	มาก	๒.๗/๕	๐.๕๕	มาก	๐.๘๒๖	๐.๑๓๕
๒.ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	๒.๖๖	๐.๕๘	มาก	๒.๖๕	๐.๕๑	มาก	๐.๒๓๑	๐.๐๗/๕
๓.ด้านเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๐	๐.๕๓	มาก	๒.๙๙	๐.๔๙	มาก	-๑.๓๙๘	๐.๐๐๕*
๔.ด้านผู้บังคับบัญชา	๒.๗/๙	๐.๖๓	มาก	๒.๗/๕	๐.๖๘	มาก	๐.๖๖๑	๐.๖๘๘
๕.ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๒.๕๑	๐.๖๐	มาก	๒.๕๓	๐.๔๙	มาก	-๐.๓๐๕	๐.๐๒๒*
๖.ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๒.๕๖	๐.๖๔	มาก	๒.๔๙	๐.๕๙	มาก	๑.๐๖๘	๐.๕๓๔
ความพึงพอใจโดยรวม	๒.๗/๐	๐.๕๐	มาก	๒.๖๙	๐.๔๑	มาก	๐.๒๓๕	๐.๐๑๐*
ความผูกพัน								
๑.ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร	๓.๐๓	๐.๕๑	มาก	๓.๐๓	๐.๔๓	มาก	-๐.๐๒๔	๐.๒๐๒
๒.ความภาคภูมิใจและจงรักภักดี ต่อองค์กร	๓.๒๒	๐.๕๔	มาก	๓.๒๓	๐.๕๐	มาก	-๐.๙๓๔	๐.๓๗/๘
๓.การดำรงสมาธิภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๐๔	๐.๕๓	มาก	๓.๐๒	๐.๕๘	มาก	๐.๒๘๔	๐.๙๙๓
ความผูกพันโดยรวม	๓.๑๑	๐.๔๘	มาก	๓.๑๒	๐.๔๔	มาก	-๐.๒๔๐	๐.๘๖๓

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานและด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตามตำแหน่งประเภท โดยรวม

(n=๓๘๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๙๐๐	๐.๔๕๐	๒.๐๐๕	๐.๑๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๘๕.๙๘๖	๐.๒๒๒๕		
	รวม	๓๘๕	๘๖.๘๘๖/			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๙๓	๐.๑๙๖	๐.๖๘๒	๐.๕๐๖
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๑๐.๑๙๕	๐.๒๘๘		
	รวม	๓๘๕	๑๑๐.๕๘๘			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๓/๘	๐.๐๓๙	๐.๑๔๔	๐.๘๖๖
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๐๔.๔๒๙	๐.๒๗๓		
	รวม	๓๘๕	๑๐๔.๕๐๘			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๔๓๖	๐.๒๑๘	๐.๔๓/๒	๐.๖๒๔
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๓๖.๓/๔๘	๐.๔๖๑		
	รวม	๓๘๕	๑๓๗/๑๘๔			
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๔๘๓	๐.๗๔๒	๒.๖๐๘	๐.๐๓/๕
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๐๘.๙๔๓	๐.๒๘๔		
	รวม	๓๘๕	๑๑๐.๔๒๓/			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๙๖	๐.๐๔๘	๐.๑๒๘	๐.๘๘๐
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๔๔.๒๕๒	๐.๓๗๓/		
	รวม	๓๘๕	๑๔๔.๓๔๘			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๒๒	๐.๐๑๑	๐.๐๕๕	๐.๙๔๓/
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๓/๕.๓/๓๔	๐.๑๙๘		
	รวม	๓๘๕	๓/๕.๓/๕๖			

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความพยายามทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๔๘	๐.๐๗๔	๐.๓๐๙	๐.๗๓๔
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๙๒.๐๑๖	๐.๒๔๐		
	รวม	๓๘๕	๙๒.๑๖๔			
ความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๓/๙	๐.๐๓๙	๐.๑๔๖	๐.๘๖๔
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๐๓.๑๕๑	๐.๒๖๙		
	รวม	๓๘๕	๑๐๓.๒๓๐			
การดำรงสมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๙๐๕	๐.๔๕๒	๑.๓๓๘	๐.๒๖๔
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๒๙.๔๘๓	๐.๓๓๘		
	รวม	๓๘๕	๑๓๐.๓๘๘			
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๕๓	๐.๐๒๗	๐.๑๓๖	๐.๘๗๓
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๘๐.๗๒๖	๐.๒๑๑		
	รวม	๓๘๕	๘๐.๗๘๓			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งประเภทพบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งประเภทพบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้าน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพันของบุคลากร
กรมป่าไม้ โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวม

(n=๓๔๖)

ปัจจัย	เพศ						t	Sig
	ส่วนกลาง			ส่วนภูมิภาค				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น								
ด้านลักษณะงาน	๒.๓/๔	๐.๔๓	มาก	๒.๓/๖	๐.๕๑	มาก	-๐.๓๙๕	๐.๐๓๒*
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	๒.๖๖	๐.๕๑	มาก	๒.๖๕	๐.๕๕	มาก	๐.๐๖๖	๐.๘๓๗/
ด้านเพื่อนร่วมงาน	๒.๙๙	๐.๔๘	มาก	๒.๙๓	๐.๕๕	มาก	๑.๐๓๙	๐.๐๒๒*
ด้านผู้บังคับบัญชา	๒.๘๐	๐.๖๖	มาก	๒.๓/๒	๐.๖๙	มาก	๑.๑๗/๓	๐.๑๖๐
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๒.๕๖	๐.๕๑	มาก	๒.๔๙	๐.๕๕	น้อย	๑.๔๐๑	๐.๔๙๙
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๒.๖๓	๐.๕๓/	มาก	๒.๓๙	๐.๖๒	น้อย	๔.๐๒๔	๐.๔๙๒
ความพึงพอใจโดยรวม	๒.๓/๓	๐.๔๑	มาก	๒.๖๖	๐.๔๓/	มาก	๑.๖๓๘	๐.๑๐๓/
ความผูกพัน								
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร	๓.๐๕	๐.๔๓/	มาก	๓.๐๙	๐.๕๐	มาก	-๐.๓๙๕	๐.๐๓/๐
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดี ต่อองค์กร	๓.๒๒	๐.๕๔	มาก	๓.๒๙	๐.๔๘	มาก	-๑.๑๘๔	๐.๓๔๐
การดำรงสมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	๒.๙๔	๐.๖๒	มาก	๓.๑๑	๐.๕๒	มาก	-๒.๘๑๒	๐.๑๑๕
ความผูกพันโดยรวม	๓.๐๓/	๐.๔๓/	มาก	๓.๑๖	๐.๔๓	มาก	-๑.๙๑๖	๐.๘๙๗/

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๕ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ด้านลักษณะงาน และด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยรวม

(n=๓๘๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓/๐๓	๐.๒๓๔	๑.๐๓๘	๐.๓๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๘๒	๘๖.๑๘๔	๐.๒๒๖		
	รวม	๓๘๕	๘๖.๔๘๓			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓๑๑	๐.๑๐๖	๐.๓๖๘	๐.๓/๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๘๒	๑๑๐.๒๖๙	๐.๒๘๙		
	รวม	๓๘๕	๑๑๐.๕๘๐			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๐๖๔	๐.๐๒๑	๐.๐๓/๓	๐.๙๓/๒
	ภายในกลุ่ม	๓๘๒	๑๐๔.๔๔๔	๐.๒๗๓		
	รวม	๓๘๕	๑๐๔.๕๐๘			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓๒๕	๐.๑๐๘	๐.๒๓๔	๐.๘๓/๓
	ภายในกลุ่ม	๓๘๒	๑๓๖.๘๕๙	๐.๕๖๓		
	รวม	๓๘๕	๑๓๗.๑๘๔			
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๔๔๕	๐.๔๘๒	๑.๖๘๘	๐.๑๖๙
	ภายในกลุ่ม	๓๘๒	๑๐๘.๙๘๒	๐.๒๘๕		
	รวม	๓๘๕	๑๑๐.๔๒๗			
	รวม	๓๘๕	๓/๕.๓/๕๖			

ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓/๐๖	๐.๒๓๕	๐.๖๒๖	๐.๕๙๙
	ภายในกลุ่ม	๓๔๒	๑๔๓.๖๔๒	๐.๓๓๖		
	รวม	๓๔๕	๑๔๔.๓๔๘			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๐๘๐	๐.๐๒๓	๐.๑๓๕	๐.๙๓๙
	ภายในกลุ่ม	๓๔๒	๓/๕.๖๓๖	๐.๑๙๘		
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๒๑๓	๐.๐๓๑	๐.๒๙๖	๐.๘๒๙
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๙๑.๙๕๑	๐.๒๔๑		
	รวม	๓๔๕	๙๒.๑๖๔			
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๘๓	๐.๐๖๑	๐.๒๒๖	๐.๘๓๙
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๐๓.๐๔๓	๐.๒๙๐		
	รวม	๓๔๕	๑๐๓.๒๒๖			
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒		๐.๕๓/๐	๑.๖๙๒	๐.๑๖๘
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๒๘.๖๓/๘	๐.๓๓๓		
	รวม	๓๔๕	๑๓๐.๓๘๘			
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๔๕๘	๐.๑๕๓	๐.๓๒๖	๐.๕๓๓
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๘๐.๓๒๕	๐.๒๑๐		
	รวม	๓๔๕	๘๐.๓๘๓			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามช่วงอายุราชการ พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพันของบุคลากร
กรมป่าไม้ โดย จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวม

(n=๓๔๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๑๔๔	๐.๕๗๒	๒.๕๕๕	๐.๐๓/๙
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๔๕.๓/๕๓	๐.๒๒๔		
	รวม	๓๔๕	๔๖.๔๔๗			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๕๕๐	๐.๒๒๕	๐.๓/๔๓	๐.๕๕๔
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๑๐.๑๓๘	๐.๒๘๘		
	รวม	๓๔๕	๑๑๐.๕๘๘			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓/๙๙	๐.๕๐๐	๑.๕๓/๕	๐.๒๓๐
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๐๓.๓/๐๙	๐.๒๓/๑		
	รวม	๓๔๕	๑๐๔.๕๐๘			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๕๘	๐.๐๒๙	๐.๐๖๒	๐.๙๔๐
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๓/๓.๑๒๖	๐.๔๖๒		
	รวม	๓๔๕	๑๓/๓.๑๘๔			
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๐๓	๐.๐๕๒	๐.๑๘๐	๐.๘๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๑๐.๓๒๔	๐.๒๘๘		
	รวม	๓๔๕	๑๑๐.๔๒๗			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๙๖๒	๐.๔๘๑	๑.๒๘๕	๐.๒๓/๘
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๔๓.๓๘๖	๐.๓๓/๔		
	รวม	๓๔๕	๑๔๔.๓๔๘			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๕๕	๐.๐๓/๘	๐.๓๙๔	๐.๖๓/๕
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๓/๕.๖๐๑	๐.๑๙๓		
	รวม	๓๔๕	๓/๕.๓/๕๖			
ความพยายามทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๔๐	๐.๐๒๐	๐.๐๘๔	๐.๙๒๐
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๙๒.๑๒๔	๐.๒๔๑		
	รวม	๓๔๕	๙๒.๑๖๔			
ความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๒๓/๐	๐.๑๓๕	๐.๕๐๒	๐.๖๐๖
	ภายในกลุ่ม	๓๔๓	๑๐๒.๙๖๐	๐.๒๖๙		
	รวม	๓๔๕	๑๐๓.๒๓๐			

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
การดำรงสมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๐๘	๐.๓๐๔	๐.๘๙๓/	๐.๕๐๙/
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๑๒๙.๓/๘๐	๐.๓๓๙/		
	รวม	๓๘๕	๑๓๐.๓๘๘			
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๒๘	๐.๐๑๔	๐.๐๖๓/	๐.๙๓๕/
	ภายในกลุ่ม	๓๘๓	๘๐.๓/๕๕	๐.๒๑๑		
	รวม	๓๘๕	๘๐.๓/๘๓			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งนำมาจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ สรุปได้ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการสำรวจ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๘๖ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิงมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๖๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๐ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ ๖๒.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๐ และส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุราชการ ๕-๑๐ ปี และ ๑๑-๒๐ ปี มีสัดส่วนเท่ากันคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕๐ และมากกว่าครึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๐

๒. ข้อมูลด้านปัจจัยความสุขของบุคลากรกรมป่าไม้ (จากตาราง ๒)

ข้อมูลความพึงพอใจต่อความสุขโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๖ รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ๒.๗๖ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๔๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๐ รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ และให้ความสำคัญน้อยที่สุดเท่ากัน ๒ ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๔๔

จากการสำรวจปัจจัยความสุข พบว่า ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยความสุข ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของกรมป่าไม้มีความพอใจ/คิดเห็น ต่อความสุขของการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แม้ว่าบุคลากรของกรมป่าไม้จะมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่าด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกยังมีความพึงพอใจที่น้อยที่สุด ซึ่งอาจเกิดจากอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิด

ความกระตือรือร้นในการทำงานน้อย การจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ไม่เพียงพอกับความต้องการ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนและสะอาด บางหน่วยงานห้องทำงานคับแคบ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ รวมทั้งหน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้

และเมื่อพิจารณาถึงความสำคัญต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยภาพรวม ทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด หมายความว่า เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน โดยสามารถแยกรายละเอียดได้ ดังนี้

๒.๑ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (จากตาราง ๓)

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพัน ด้านลักษณะงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็นที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด มีความสุขในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ รู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายและช่วยให้ได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น พร้อมทั้งมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงานน้อย และให้ความสำคัญปัจจัยความผูกพันในด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๒ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (จากตาราง ๔)

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพัน ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ว่าเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคงมากที่สุด การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ และการพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก แต่การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การมีโอกาสดำเนินการความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ และตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงานอยู่ในระดับน้อย และให้ความสำคัญปัจจัยความผาสุกในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๓ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (จากตารางที่ ๕)

จากการสำรวจปัจจัยความผาสุก ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ว่าเพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน คอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน และสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญปัจจัยความผาสุกในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๔ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (จากตารางที่ ๖)

จากการสำรวจปัจจัยความผาสุก ด้านผู้บังคับบัญชาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้ มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญปัจจัยความผาสุกในด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๕ ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (ตารางที่ ๗)

จากการสำรวจปัจจัยความผาสุก ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ว่ารายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ พอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนกัน การได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ และพอใจในรอบปีที่มีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี อยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็นว่าหน่วยงานสนับสนุนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

และหน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับน้อย และให้ความสำคัญปัจจัยความผาสุก ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๒.๖ ปัจจัยด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (จากตารางที่ ๘)

จากการสำรวจปัจจัยความผาสุก ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก รู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในกรมป่าไม้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็นในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน การจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ และหน่วยงานมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย แต่ให้ความสำคัญปัจจัยความผาสุก ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

๓. ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ (จากตาราง ๙)

ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๑๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๕ รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๐๗ และที่พึงพอใจน้อยที่สุดการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรค่าเฉลี่ย ๓.๐๒

และให้ความสำคัญโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้ให้ความสำคัญในความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๗๓ รองลงมาคือ ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๗ และให้ความสำคัญน้อยที่สุด ในการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ข้อ ๓) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๕๘

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพัน พบว่า ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยความผูกพัน ทั้ง ๓ ด้าน พบว่า ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านความภาคภูมิใจ

และจงรักภักดีต่อองค์กร และการดำรงสมาชิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมป่าไม้รู้สึกมีความผูกพันและรักองค์กร มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ปฏิบัติงานรับใช้สังคม และทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม จึงมีความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และให้ความสำคัญปัจจัยความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถแยกรายละเอียดได้ ดังนี้

๓.๑ ปัจจัยด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (จากตารางที่ ๑๐)

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร เต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น คิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน และนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ให้ความสำคัญปัจจัยความผูกพันด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

๓.๒ ความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (จากตารางที่ ๑๑)

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็น เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย ท่านมีความภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่กรมป่าไม้ และท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก และให้ความสำคัญปัจจัยความผูกพันด้านความภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๓.๓ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (จากตารางที่ ๑๒)

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ว่า ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาาน ท่านยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ และไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และให้ความสำคัญปัจจัยความผูกพันด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมากเช่นกัน

๔. ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นจากแบบสำรวจ มีดังนี้

- ทบพวนการสแกนนิ้วมือ เนื่องจากปัญหาการจราจรบริเวณกรมป่าไม้ในปัจจุบันมีการทำรถไฟฟ้า จึงทำให้รถติดมาก ขอให้พิจารณาเลื่อนไปก่อน
- เห็นควรให้มีการสแกนลายนิ้วมือแทนการเซ็นชื่อเพื่อความเสมอภาคของบุคลากรในองค์กร
- ช่วงระยะเวลาก่อสร้างรถไฟฟ้า เห็นควรยกเว้นเครื่องสแกนนิ้วมือเนื่องจากจราจรติดขัดเป็นอย่างมาก ทำให้มาปฏิบัติงานสาย ถึงแม้ว่าเร่งเวลามาทำงานก็ตาม
- ถ้ามีหน่วยงานอยู่ใกล้บ้านก็อยากย้าย รถติดมาก ขอให้ขยายเวลาสแกนนิ้วเป็น ๙.๐๐ น ออกจากบ้าน ๕.๓๐ น หน้าหนาวยังไม่สว่างเลย ไม่ปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน
- ควรปรับปรุงเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย ทันสมัยและตรงตาม competency ของบุคลากร
- การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะรายงานทางด้านเทคนิคเฉพาะทาง เช่น การฝึกอบรม กิจกรรมการจัดการความรู้ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานเป็นอย่างมาก
- องค์กรมีงบประมาณน้อยในการอบรม/พัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร ไม่มีงบประมาณให้เบิกในการเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ ทำให้บุคลากรขาดโอกาสในการเข้าร่วมรับความรู้ต่างๆ
- พนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำ อาจจะมีความสามารถมากกว่า ๑ อย่าง อาจจะมีทักษะด้านอื่นที่สามารถทำให้องค์กรที่อยู่มีอยู่มีความดูดีขึ้นควรมีการอบรมภายในก่อน ที่จะไปอบรมภายนอก
- ควรมีการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อให้มีที่จอดรถเพิ่มขึ้น และควรกำหนดพื้นที่จอดรถทั้งเป็นรถของกรม (Zoning) ไม่ควรเอามาไว้หน้าตึกเพราะจะได้มีพื้นที่ให้กับผู้มาติดต่อราชการ

ให้ได้รับความสะดวกมากขึ้น (รถกรม=รถที่มีตรากรม) เพราะปกติจอดแช่ไว้เต็มกรมไปหมด แสดงให้เห็นว่า Utilization ไม่ดี มีรถมากเกินความจำเป็น ควรนำเงินไปทำอย่างอื่น

- สถานที่ทำงานคับแคบ และขยายไม่ได้อีกแล้ว ด้านบริการอื่น ๆ

เครื่องปรับอากาศ และด้านการกีฬาควรจะมีการส่งเสริม เพราะทำให้เป็นคนมีน้ำใจ รู้จักแพ้ รู้จักชนะ และให้อภัย

- ควรออกประกาศบงาบผู้หรือในท้องถิ่น เพราะควรรับรู้หรือรับทราบคนหมู่มาก

- การเดินสายไฟที่ใช้ในสำนักงานไม่ค่อยมีความปลอดภัยเท่าที่ควร เนื่องจากมีการต่อพ่วงกันเป็นจำนวนมาก อาจเป็นอันตรายและก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กรได้

- ควรหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เพราะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานล่าช้า อาจเป็นผลเสียหายต่อทางราชการ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน (คอมพิวเตอร์ ที่มีอยู่ก็ไม่มีหม้อ)

- วัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานคับแคบ

- ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ที่สำคัญคือ การสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้รับการยอมรับ นั่นคือในผลงานที่ได้ทำเพื่อองค์กร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นที่ถึงแม้จะแตกต่างจากผู้บังคับบัญชาและการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสำคัญของตนและหน้าที่ที่ได้รับในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และบังคับใช้อย่างมีความเสมอภาคและเป็นธรรม

- การประเมินประสิทธิภาพผลงานไม่มีความยุติธรรม คนทำงานมากงานเยอะสนใจงานประเมินได้น้อย แต่คนไม่ค่อยทำงานดีแต่พูด มาสายหยุดบ่อย แต่ได้รับการประเมินดี เวลาเพื่อนร่วมงานหยุดคนที่อยู่ไม่ทำงานแทนแต่จะคอยแทงข้างหลังคนทำงานทำตาย คนไม่ทำแต่ได้ดี

- ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ควรดูผลงานของลูกน้องในระดับล่าง เมื่อถึงเวลาการประเมินผลงาน ไม่ควรประเมินลูกน้องจากปลายปากกา แต่ควรจะใช้ใจในการประเมินผลงานลูกน้อง ไม่แบ่งแยกว่าคนไหนใกล้ชิด นายให้เยอะกว่าคนอื่น ลูกน้องระดับล่างทุกคนอยากได้รับความยุติธรรม

- ทำได้ดีมีใครเห็น อย่างที่เป็นอยู่การประเมิน

- ความคิดเห็นการปฏิบัติงานในทางที่ถูกและเป็นผลดีต่อองค์กร ได้รับการพิจารณาน้อยมากจากหัวหน้าหน่วยงานฯ

- อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา

- ระบบธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร

- อยากให้ช่วยปรับระดับความคิดของข้าราชการบางคนหรือบางท่านที่มีอยู่ ซึ่งมองพนักงานราชการด้อยต่ำเหลือเกิน แต่บางครั้งอยากจะบอกว่าบางทีนั้นพนักงานราชการทำงานดี

ยิ่งกว่าข้าราชการบางคนซะอีก ช่วยให้เกียรติกันบ้าง ถึงแม้พวกเราพนักงานราชการจะไม่ใช้ข้าราชการก็ตาม แต่พวกเราที่เต็มใจที่จะทำงานที่จะรับใช้ประชาชนเช่นกัน

- หน่วยงานหรือองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในชั้นต่ำลงมาเพื่อขวัญและกำลังใจ
- ควรปฏิรูปตัวเจ้าหน้าที่ และปฏิรูปองค์กรแก้ปัญหาความเลื่อมล้ำ ซึ่งยังคงมีอยู่
- น่าจะถึงเวลาเปลี่ยนหัวเรือใหม่ ก่อนที่หน่วยงานจะแย่ไปกว่านี้
- ควรมีความเสมอภาคในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นใคร ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ควรมีการปฏิบัติในการรับราชการเช่นเดียวกัน ไม่ยกเว้นว่าใครจะมีความรับผิดชอบมากกว่าหรือน้อยกว่าอย่างไร เพราะทุกคนต้องรู้จักรับผิดชอบในทุกย่างก้าวที่ปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม
- การจัดสวัสดิการ แก่พนักงานราชการและลูกจ้างตามสมควร
- เรื่องของสวัสดิการ โดยเฉพาะเวลาไปปฏิบัติราชการภาคสนาม ความปลอดภัยในยานพาหนะเป็นสิ่งสำคัญ ควรให้การดูแลเรื่องนี้มากกว่านี้ ทั้งความพร้อมของรถ ประกันอุบัติเหตุ ประกันภัยรถเวลาเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากรถบางคนไม่มีประกัน
- ระบบการทำงานเก่าๆ ก็ทำให้ความล่าช้า
- สมองโหล โอนย้ายไปสู่หน่วยงานอื่น
- ต้องปลุกฝังการบริการงานเกี่ยวกับองค์กรให้มากกว่านี้
- กรมป่าไม้สามารถรับราชการเพิ่มให้มากขึ้น เพราะ ข้าราชการของกรมป่าไม้เกษียณไปมากแล้ว น่าจะมีข้าราชการรุ่นใหม่เข้ามาทดแทนสืบสานทำงานกับกรมป่าไม้ต่อไป

สรุปข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นจากแบบสำรวจได้ ดังนี้

๑.การลงบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน โดยเครื่องแสกนลายนิ้วมือ เนื่องจากปัญหาการจราจรบริเวณกรมป่าไม้ ซึ่งในปัจจุบันมีการก่อสร้างเส้นทางรถไฟฟ้า ทำให้จราจรติดมาก จึงทำให้มาปฏิบัติงานสาย แต่เมื่อพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ ซึ่งปรากฏตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดราชการ (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลาทำงานเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. หยุดกลางวันเวลา ๑๒.๐๐ น. ถึง ๑๓.๐๐ น. ฉะนั้นการปรับเปลี่ยนการลงบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน จึงเป็นการบริหารภายในของผู้บริหารส่วนราชการ

๒. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ควรปรับปรุงเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย ทันสมัยและตรงตามสมรรถนะของบุคลากร การพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรโดยเฉพาะทางด้านเทคนิคเฉพาะทาง เช่น การฝึกอบรม กิจกรรมการจัดการความรู้ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปใน

ระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และให้ทั่วถึงทุกระดับทุกหน่วยงาน โดยจัดหลักสูตรหรือโครงการตามส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นการช่วยลดงบประมาณในการเบิกจ่ายการเดินทางในการฝึกอบรมของหน่วยงานส่วนภูมิภาค

๓. การจัดวัสดุ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ ควรมีการสำรวจความต้องการในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน พร้อมจัดสรรเครื่องอุปกรณ์สำนักงานที่พร้อมใช้งานให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน พร้อมจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ภัณฑสถานที่สวยงาม เพื่อให้อุปกรณ์กรมป่าไม้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๔. การสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้รับการยอมรับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นที่ถึงแม้จะแตกต่างจากผู้บังคับบัญชาและการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสำคัญของตนและหน้าที่ที่ได้รับในองค์กรรวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และบังคับใช้อย่างมีความเสมอภาคและเป็นธรรม การเกิดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความสามัคคีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กร

๕. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรให้ความสำคัญกับผลงานที่เกิดขึ้น และยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก เน้นเรื่องผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (results oriented) ยึดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (focus on goals or objectives) และต้องมีส่วนร่วมกับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมายงาน ซึ่งทำให้อุปกรณ์กรมป่าไม้เกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยลดความสับสนในการทำงาน ทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน รักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือนค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล กล่าวคือสามารถพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรจากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม

๖. การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม การมีวินัย ให้กับบุคลากรกรมป่าไม้ การปฏิบัติตนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรกรมป่าไม้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป

ดังนั้น ปัจจัยที่นำมาใช้เป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จะต้องตอบสนองความสุขของบุคลากรอย่างครบถ้วนและต่อเนื่องทั้ง ๖ ด้าน และความผูกพันของบุคลากรทั้ง ๓ ด้าน โดยมีโครงการ/กิจกรรมที่ตอบสนองปัจจัยในแต่ละด้าน โดยแยกเป็นมิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ ด้านลักษณะงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

กลยุทธ์ที่ ๓ ด้านผู้บังคับบัญชา

มิติที่ ๒ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๕ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

มิติที่ ๓ ด้านการดำรงสมาธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๖ ด้านเพื่อนร่วมงาน

และเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ส่วนราชการสำรวจและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร กรมป่าไม้จึงควรมีการจัดทำแผนในการเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นการติดตามและประเมินผลปัจจัยด้านต่าง ๆ ให้ครบถ้วนและต่อเนื่อง กรมป่าไม้จึงจัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นภายในองค์กร อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลงานมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริง ทั้งสามารถนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการต่อไป

แผนกลยุทธ์การสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติความผูกพันด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. ด้านลักษณะงาน ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการทำงานให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จัดระบบและวิธีการทำงานที่ เหมาะสมและชัดเจนเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการทำงาน	๑. การจัดระบบพี่เลี้ยง การสอน งานและการให้คำปรึกษา ๒. การจัดทำคู่มือหรือเอกสาร แนวทางการปฏิบัติงาน ๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน และนอกหน่วยงาน ๔. โครงการ กจ. สัญจร ๕. การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ๖. การทบทวนการมอบหมาย งาน เพื่อให้การปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละหน่วยงานภายในสำนัก/กลุ่ม ที่ จัดกิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน	สำนัก/กลุ่ม	๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติความผูกพันด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้าง ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน อาชีพ	สร้างความมั่นคงในอาชีพและ ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงาน	๑. การฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและ ระเบียบการปฏิบัติงาน ๒. การสำรวจความเหมาะสมของ การปรับเปลี่ยนสายงาน ลูกจ้างประจำ ๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจใน การพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ๔. การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อ ความก้าวหน้า ๕. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการ ฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการ ปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ร้อยละความสำเร็จของการสำรวจ ความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนสาย งานลูกจ้างประจำ - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการพัฒนาบุคลากร (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐) - จำนวนตำแหน่งอย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง - ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล	สำนัก/กลุ่ม สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม) สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)	๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติความผูกพันด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๓. ด้านผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมี ความเชื่อถือและไว้วางใจในการ ทำงานร่วมกัน	๑. เพื่อพัฒนาระบบการ สื่อสารภายในองค์กร ช่อง ทางการสื่อสารให้มีความ หลากหลายเหมาะสม ๒. เพื่อให้บุคลากรมีความ เข้าใจต่อทิศทางองค์กรและ สามารถสนับสนุนการไปสู่ เป้าหมายขององค์กรได้	๑. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดย ผ่านช่องทางการสื่อสารให้มี ความหลากหลาย ๒. การประชุมผู้บริหารเพื่อ สื่อสารนโยบาย ทิศทางและ ติดตามผลการดำเนินงานของ หน่วยงาน ๓. โครงการเสริมสร้างการ สื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ด้านการ บริหารงานบุคคล ๔. การถ่ายทอดตัวชี้วัดค่า เป้าหมายจากสำนักกลงสู่ส่วน/ ฝ่าย และลงสู่ระดับบุคคล	จำนวนกิจกรรม/ช่องทางการสื่อสารที่ บุคลากรกรมป่าไม้สามารถสื่อสารกับ ผู้บริหารในหน่วยงานได้สะดวก	สำนัก/กอง	๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๔.ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๑.เพื่อเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ความเข้าใจอันดีต่อกัน มี ความสามัคคี มีความรักและ ความภาคภูมิใจในองค์กร โดย ยกย่อง ชมเชยให้รางวัลตอบ แทนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น หรือมีผลการปฏิบัติงาน ที่มีความคิดริเริ่ม	๑.๑ โครงการคัดเลือกข้าราชการ และลูกจ้างประจำดีเด่น ๑.๒ โครงการรางวัลผลงานด้าน จัดการความรู้ดีเด่น ๑.๓ โครงการดาวเด่นประจำ สำนัก/กลุ่ม ๑.๔ กิจกรรมยกย่องบุคลากร บุคลากรดีเด่นประจำเดือน	จำนวนกิจกรรมที่สำนัก/กลุ่ม ดำเนินการจัด/เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อยก ย่อง ชมเชยให้รางวัลตอบแทน ผู้ที่มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น หรือมีผลการ ปฏิบัติงานที่มีความคิดริเริ่ม	สำนัก/กลุ่ม	๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๔.ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ต่อ)	๒.ส่งเสริมการสร้างคุณภาพ ชีวิตและการทำงานของ บุคลากรกรมป่าไม้ให้มี ความสุข ทั้งในการทำงานและ การใช้ชีวิต	๒.๑ โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี ๒.๒ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกการ เป็นข้าราชการที่ดี ๒.๓ โครงการส่งเสริมการยึดถือ ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๒.๔ โครงการส่งเสริมให้ความรู้ ความสามารถในการดูแลสุขภาพ ๒.๕ โครงการส่งเสริมให้ความรู้ ในการบริหารการเงินที่ดี	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม โครงการ	สำนัก/กอง	๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕.ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาดการสร้างความ บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	ปรับปรุง/พัฒนาอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมในการ ทำงานให้ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะและมีบรรยากาศที่ ดีในการทำงาน	๑. การปรับปรุง ซ่อมแซมหรือต่อ เติมอาคารสถานที่ทำงาน ๒. การจัดสถานที่จอดรถยนต์ และรถจักรยานยนต์ ๓. โครงการสถานที่ทำงาน น่านอยู่ น่านทำงาน -กิจกรรม ๕ ส -ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ -ป้ายรณรงค์ดูแลสุขภาพ ฯลฯ -ตู้ยาประจำบ้าน -ร้านค้าสวัสดิการ -ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์ไฟฟ้า ๔. การสำรวจเครื่องมือและ อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	ร้อยละของหน่วยงานภายในสำนัก/ กลุ่ม ที่ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนา อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน	สำนัก/กลุ่ม	๒๕๕๙-๒๕๖๔

มิติความผูกพันด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ (ตัวอย่างกิจกรรม)	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๖.ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ร่วมกันมีความสัมพันธ์ มีความ สามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อ กัน	เพื่อเสริมสร้างความ สัมพันธ์บุคลากรภายใน หน่วยงาน มีความรัก ความ สามัคคี และความเข้าใจอันดี ต่อกัน	๑. โครงการเสริมสร้างการทำงาน เป็นทีม ๒. กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพเป็น ประจำ เช่น การออกกำลังกาย การจัดวันกีฬา เป็นต้น ๓. โครงการนันทนาการระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากรทุกระดับชั้น ๔. การจัดงานในพิธีวันสำคัญ ต่างๆ -วันสงกรานต์ -วันสถาปนากรมป่าไม้ -พิธีทำบุญตักบาตรวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ระดับความสำเร็จในการจัดโครงการ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ของ องค์กร	สำนัก/กลุ่ม สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ) สำนักบริหารกลาง (ส่วนอำนวยการ)	๒๕๕๙-๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๑.ด้านลักษณะงาน	ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานใน กรมป่าไม้มีการดำเนินการ จัดการองค์ความรู้ โดยการ พัฒนาถ่ายทอด และ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ เกี่ยวข้องให้หน่วยงานใน สังกัดทราบ	การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ๑.กำหนดผู้รับผิดชอบ ๒.รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้และ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดเลือก องค์ความรู้ที่สำคัญ เสนอผู้บริหาร ของสำนัก/กลุ่ม ๓.จัดทำแผนการจัดการความรู้ของ หน่วยงาน ๔.ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินการตามแผน ๕.รายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้บริหารทราบ	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนการจัดการ ความรู้อย่างน้อย ๑ องค์ ความรู้	ทุกหน่วยงาน

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ต่อ)	๒.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า ๑.สำรวจตำแหน่งว่าง ๒..พิจารณาทบทวนภารกิจที่จำเป็น โดยเฉพาะภารกิจที่สำคัญ และเหมาะสมกับลักษณะงานและพันธกิจของกรมป่าไม้ ๓.นำเสนออธิบดีเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ ๔.เสนอเข้า อ.ก.พ. กรมป่าไม้ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ ๕.เสนอเข้า อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณาเห็นชอบ ๖.เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติเห็นชอบ จัดทำร่างคำสั่งให้อธิบดีลงนามและแจ้งเวียน	จำนวนตำแหน่งอย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๓.ด้านผู้บังคับบัญชา	เพื่อสร้างบรรยากาศในการ สื่อสาร และความสัมพันธ์ที่ ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	การถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย จากสำนักลงสู่ส่วน/ฝ่าย และลงสู่ ระดับบุคคล ๑. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบ ราชการ ๒. จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อ สื่อสารทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง ๓. กำหนดแนวทางในการถ่ายทอด ตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากสำนักลงสู่ ส่วน/ฝ่าย และลงสู่ระดับบุคคล ๔. สื่อสารและติดตามการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายเป็นระยะ ๕. จัดทำข้อเสนอในการปรับปรุง หรือพัฒนาผลการดำเนินงานของ หน่วยงาน	ระดับความสำเร็จในการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย จากระดับหน่วยงาน ลงสู่ระดับ สำนัก/กลุ่ม ลงสู่ส่วนฝ่ายและ ลงสู่ระดับบุคคล	ทุกสำนัก

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๔.ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา และสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงชีวิตการทำงานได้	โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ๑.แต่งตั้งคณะอำนวยการและคณะทำงาน ๒.จัดทำและเสนอโครงการ ๓.ผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบอนุมัติโครงการและแจ้งเวียน ๔.ดำเนินการตามโครงการ ๕.ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการเข้าร่วมโครงการ และสรุปผลการดำเนินงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๘๐	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ต่อ)	๕.ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดการ กับเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้น สามารถระงับเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ	แผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ๑.แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ๒.จัดประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดประเภทภัยพิบัติ และศึกษาวิเคราะห์ประเมินความรุนแรงของภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นของกรมป่าไม้ เพื่อจัดทำแผนงานและมาตรการในการเตรียมความพร้อม ๓.นำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนภายในกรมป่าไม้ทราบ ๔.สื่อสารและชักชวนให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตามแผนฯ ๕.รายงานผลการดำเนินงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนรองรับภาวะฉุกเฉิน	สำนักบริหารกลาง (ส่วนพัสดุ)

มิติความผูกพัน	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๖.ด้านเพื่อนร่วมงาน	เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์บุคลากร ภายในหน่วยงาน ให้มีความ รัก ความสามัคคี และเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	วันสถาปนากรม ๑.แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ/ คณะทำงาน ๒.ประชุมคณะกรรมการ เพื่อกำหนด วัน สถานที่และกิจกรรมการจัดงาน ๓.มอบหมายผู้มีหน้าที่รับผิดชอบใน แต่ละกิจกรรม ๔.ดำเนินการจัดงาน ๕.รายงานผลการดำเนินงาน	ระดับความสำเร็จในการจัด โครงการ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่)

ภาคผนวก

สำเนา

คำสั่งกรมป่าไม้

ที่ ๕๕๖ / ๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

ด้วยกรมป่าไม้ ได้พิจารณาและเห็นว่าเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการ โดยนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ และเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลและกำหนดให้ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร ประกอบกับแผนพัฒนาองค์การกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ กิจกรรมที่ ๙ การจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง นำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยครบทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมป่าไม้ (ที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง) | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการทุกสำนัก (ส่วนกลาง) | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการส่วนพัสดุ สำนักบริหารกลาง | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๘. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

๙. หัวหน้า...

๙. หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐. นักทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำรวจและพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
๒. ประมวลและวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
๓. จัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔
๔. ดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
๕. ติดตาม สรุป ประเมินผลการดำเนินการตามแผนประจำปี
๖. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงนาม) ชลธิศ สุรัสวดี
(นายชลธิศ สุรัสวดี)
อธิบดีกรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง



(นางเมธี วงศ์ศรีเพ็ง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

แบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

ของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตามลำดับความสำคัญและนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุง และจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้าง ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมป่าไม้ จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ ๑ | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ ๒ | คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ |
| ส่วนที่ ๓ | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร |
| ส่วนที่ ๔ | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น |

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ☒ หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

- ☐ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐ อาวุโส
- ☐ ประเภทวิชาการ ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ ☐ ชำนาญการพิเศษ
- ☐ เชี่ยวชาญ
- ☐ ลูกจ้างประจำ ประเภท ☐ ช่าง ☐ สนับสนุน ☐ บริการพื้นฐาน
- ☐ พนักงานราชการ ประเภท ☐ กลุ่มงานบริการ
- ☐ กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป
- ☐ กลุ่มงานบริหารทั่วไป

๓. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

- ☐ ส่วนกลาง ☐ ส่วนภูมิภาค

๔. ภาวะราชการ

- ☐ ต่ำกว่า ๕ ปี ☐ ๕ - ๑๐ ปี ☐ ๑๑ - ๒๐ ปี ☐ ตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป

๕. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ความผาสุก

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับความสำคัญ ในแต่ละคำถาม

ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น

มีความพึงพอใจ / เห็นด้วย มากที่สุด

คือ ๔

และ

มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย มาก

คือ ๓

มีความพึงพอใจ / เห็นด้วย น้อย

คือ ๒

มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย น้อยที่สุด

คือ ๑

ระดับความสำคัญ

สำคัญมาก คือ ๓

สำคัญปานกลาง คือ ๒

สำคัญน้อย คือ ๑

ไม่มีเลย คือ ๐

ตัวอย่าง

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	มาก ๓	ปานกลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มีเลย ๐
ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการสัมมนาและการเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต้องการ			✓		✓			

กรณีนี้ ผู้ตอบเห็นว่า การได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อความผาสุกในการทำงาน ผู้ตอบ จึงตอบในช่องระดับความสำคัญ “มาก” แต่เมื่อพิจารณาจากความ เป็นจริงผู้ตอบมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาน้อย จึงตอบระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นในช่อง “น้อย”

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	มาก ๓	ปานกลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มีเลย ๐
<u>ด้านลักษณะงาน</u>								
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน								
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ								
๓. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ								
๔. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
๕. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ								
๖. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของหน่วยงาน								
ความมั่นคงและความก้าวหน้า								
๑. ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง								
๒. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้								
๓. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่								
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้								
๕. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๖. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
ด้านเพื่อนร่วมงาน								
๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หน้าที่และผลงาน								
๒. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน								
๓. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน								
๔. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
๕. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน								
๖. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ								
ด้านผู้บังคับบัญชา								
๑. ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน								
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน								
๓. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้								
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร								
๕. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน								
๖. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
๑. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่								
๒. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความ คิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มาก ที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑	มาก ๓	ปาน กลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มี เลย ๐
๓. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ								
๔. ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตาม ความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อน ประจำปี เป็นต้น								
๕. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่ มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ								
๖. หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของ บุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม								
<u>ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก</u>								
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและ ส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก								
๒. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิด ความกระตือรือร้นในการทำงาน								
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ เพียงพอกับความต้องการ								
๔. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน								
๕. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้								
๖. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและ มีความสะดวกที่จะนำมาใช้								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
๓.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง								
๔.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว								
๕.หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้								

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร								
๑.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร								
๒.ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด								
๓. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น								
๔.ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา								
๕.ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน								
๖. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง								

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑	มาก ๓	ปาน กลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มี เลย ๐
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร								
๑.เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย								
๒.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้								
๓.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี								
๔. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ								
๕.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง								
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								
๑.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ								
๒.เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								
๓.ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ								
๔.ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า								

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก

สำเนา

คำสั่งกรมป่าไม้

ที่ ๕๕๖ / ๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

ด้วยกรมป่าไม้ ได้พิจารณาและเห็นว่าเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการ โดยนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ และเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลและกำหนดให้ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร ประกอบกับแผนพัฒนาองค์การกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ กิจกรรมที่ ๙ การจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง นำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยครบทุกขั้นตอนอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างคุณภาพและความผูกพันของของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมป่าไม้ (ที่กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง) | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้อำนวยการส่วนอำนวยความสะดวก (ส่วนกลาง) | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการส่วนพัสดุ สำนักบริหารกลาง | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๘. ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

๙. หัวหน้า...

๙. หัวหน้าฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน
ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐. นักทรัพยากรบุคคล

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำรวจและพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
๒. ประมวลและวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
๓. จัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔
๔. ดำเนินการตามแผนการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
๕. ติดตาม สรุป ประเมินผลการดำเนินการตามแผนประจำปี
๖. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงนาม) ชลธิศ สุรัสวดี
(นายชลธิศ สุรัสวดี)
อธิบดีกรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นางเมธี วงศ์ศรีเพ็ง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร

ส่วนที่ ๑	คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ ๒	คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ
ส่วนที่ ๓	คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
ส่วนที่ ๔	คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

๕. วุฒิการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ความผาสุก

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับความสำคัญ ในแต่ละคำถาม

ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น

มีความพึงพอใจ / เห็นด้วย มากที่สุด คือ ๔ และ

มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย มาก คือ ๓

มีความพึงพอใจ / เห็นด้วย น้อย คือ ๒

มีความพึงพอใจ/ เห็นด้วย น้อยที่สุด คือ ๑

ระดับความสำคัญ

สำคัญมาก คือ ๓

สำคัญปานกลาง คือ ๒

สำคัญน้อย คือ ๑

ไม่มีเลย คือ ๐

ตัวอย่าง

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	มาก ๓	ปานกลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มีเลย ๐
ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการสัมมนาและการเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต้องการ			✓		✓			

กรณีนี้ ผู้ตอบเห็นว่า การได้รับการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อความผาสุกในการทำงาน ผู้ตอบ จึงตอบในช่องระดับความสำคัญ “มาก” แต่เมื่อพิจารณาจากความ เป็นจริงผู้ตอบมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาน้อย จึงตอบระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นในช่อง “น้อย”

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑	มาก ๓	ปานกลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มีเลย ๐
<u>ด้านลักษณะงาน</u>								
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน								
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ								
๓. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ								
๔. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
๕. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ								
๖. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของหน่วยงาน								
ความมั่นคงและความก้าวหน้า								
๑. ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง								
๒. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้								
๓. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่								
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้								
๕. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๖. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน								
ด้านเพื่อนร่วมงาน								
๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน หน้าที่และผลงาน								
๒. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน								
๓. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน								
๔. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
๕. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน								
๖. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ								
<u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u>								
๑. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน								
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน								
๓. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้								
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร								
๕. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน								
๖. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								
<u>ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</u>								
๑. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่								
๒. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความ คิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มาก ที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑	มาก ๓	ปาน กลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มี เลย ๐
๓. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่า รักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ								
๔. ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตาม ความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อน ประจำปี เป็นต้น								
๕.หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่ มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ								
๖. หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของ บุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม								
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก								
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและ ส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก								
๒. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมทั่วไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิด ความกระตือรือร้นในการทำงาน								
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ เพียงพอกับความต้องการ								
๔. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน								
๕. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้								
๖. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและ มีความสะดวกที่จะนำมาใช้								

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
๓.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง								
๔.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว								
๕.หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้								

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีเลย
	๔	๓	๒	๑	๓	๒	๑	๐
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร								
๑.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร								
๒.ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด								
๓. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น								
๔.ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา								
๕.ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน								
๖. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง								

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อย ที่สุด ๑	มาก ๓	ปาน กลาง ๒	น้อย ๑	ไม่มี เลย ๐
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร								
๑.เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย								
๒.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้								
๓.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี								
๔. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ								
๕.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง								
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								
๑.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ								
๒.เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								
๓.ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ								
๔.ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า								

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม