



บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๒๐ ๘๓๖ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ตามที่สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๕๒๖๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วมตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นไปตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ มิติ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งได้ดำเนินการประมวลผลการสำรวจดังกล่าวฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

กรมป่าไม้ จึงขอส่งรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มาเพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถเปิดดูรายละเอียดได้ที่หนังสือเวียนส่วนการเจ้าหน้าที่ กรมป่าไม้ <http://www.forest.go.th/person/>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอดิศร นุชดำรงค์)
อธิบดีกรมป่าไม้



กรมการแพทย์
956
17.2 ต.ค. 2563
17.23
275 ต.ค. 2563

กรมการแพทย์
วันที่ ๔๙๔๓
วันที่ ๙ ต.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๖.๐๖ น.

บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/๖๑๖๕ วันที่ 6 ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

๑. แผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมอบหมายให้ส่วนงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน (เอกสาร ๑)

๒. สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๕๒๖๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วมตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นไปตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑,๐๑๐ คน (เอกสาร ๒)

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลาง ขอเรียนว่าได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๓๑ สิงหาคม ถึงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๔๔ คน จำแนกเป็น ข้าราชการ ๔๘๑ คน ลูกจ้างประจำ ๒๖๔ คน และพนักงานราชการ ๑,๑๙๙ คน และได้ดำเนินการประมวลผลการสำรวจและได้จัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว สรุปผลดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ อายุตัว สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๐ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๐ และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๐ และเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๐

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ ไม่เกิน ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๐ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐ และมีระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๖๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๐

ส่วนที่ ๒...

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นคะแนนเฉลี่ย ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

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

ผลการวิเคราะห์จำนวนข้อคำถาม ๒๔ ข้อ (เรียงความพึงพอใจจากน้อยไปหามาก) ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑	อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๒๕	ปานกลาง
๒	ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๓.๓๐	ปานกลาง
๓	สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม	๓.๖๑	มาก
๔	การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๖๖	มาก
๕	อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๓.๗๑	มาก
๖	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๗๓	มาก
๗	ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๗๖	มาก
๘	เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๘๕	มาก
๙	ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๓.๙๔	มาก

ลำดับ ที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๐	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๓.๙๗	มาก
๑๑	ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๔.๐๗	มาก
๑๒	ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๔.๑๒	มาก
๑๓	เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๔.๑๔	มาก
๑๔	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๔.๑๘	มาก
๑๕	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๔.๒๑	มากที่สุด
๑๖	ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๒๒	มากที่สุด
๑๗	ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๔	มากที่สุด
๑๘	ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๓๓	มากที่สุด
๑๙	ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๔๑	มากที่สุด
๒๐	ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๔.๔๔	มากที่สุด
๒๑	ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๔.๔๘	มากที่สุด
๒๒	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๙	มากที่สุด
๒๓	ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๕๓	มากที่สุด
๒๔	ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๔.๕๖	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวม		๔.๐๔	มาก

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นคะแนนเฉลี่ย

๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ความผูกพันเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด

ความผูกพันเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มาก

ความผูกพันเฉลี่ยระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง ปานกลาง

ความผูกพันเฉลี่ยระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง น้อย

ความผูกพันเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์จำนวนข้อคำถาม ๖ ข้อ (เรียงความผูกพันจากน้อยไปหามาก)

ลำดับที่	ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑	ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๖	มาก
๒	ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๒๖	มากที่สุด
๓	ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๔๒	มากที่สุด
๔	ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๕๓	มากที่สุด
๕	ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๑	มากที่สุด
๖	ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๔	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม		๔.๔๓	มากที่สุด

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยรวม สรุปดังนี้

ผลการวิเคราะห์	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	๔.๐๔	๘๐.๘๐	มาก
๒. ความผูกพันของบุคลากร	๔.๔๓	๘๘.๘๐	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๑๒	๘๗.๔๐	มาก

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ แสดงความคิดเห็นที่ต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือพัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งแยกเป็นประเด็นที่สำคัญและสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการ

๑.๑ ด้านคุณธรรมจริยธรรม / หลักธรรมาภิบาล ต้องการให้การบริหารงานเป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย โดยน้อมนำเอาศาสตร์พระราชามาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นองค์กรส่วนราชการที่คำนึงถึงการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ทั้งการเลื่อนขั้น การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการบริหารงานในด้านต่างๆ ไม่โกง ไม่คอร์รัปชัน จิตใจตั้งมั่นในคุณธรรม นำป่าคืนประเทศชาติ

๑.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรป่าไม้ ต้องการให้กรมป่าไม้เป็นหน่วยงานที่สามารถสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประเทศชาติ และประชาชนคนไทยตลอดไป การมุ่งสู่การพัฒนาที่เป็นหนึ่งในเรื่องการบริหารงานด้านป่าไม้อย่างแท้จริง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และความภาคภูมิใจของบุคลากรกรมป่าไม้

๒. ด้านลักษณะงาน

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการให้มีการแบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน การจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามสายงานและเหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. ด้านความสำเร็จของงาน

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการ

- การเพิ่มบุคลากรด้านการวิจัยให้มากขึ้น โดยเริ่มจากข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ และสืบทอดงานจากคนรุ่นเก่า เพื่อมาต่อยอดงานวิจัยที่มีอยู่เดิมให้มีการต่อเนื่องต่อไป
- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการปรับการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการทำงานให้ครอบคลุมให้ได้ ทั้ง ๑๐๐% เพราะอาจจะมีบางหน่วยงานที่ยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้ทั้ง ๑๐๐% ทำให้มีช่องว่างในการทำงาน ทำให้มีการล่าช้าในบางกิจกรรม
- การพร้อมอาวุธ ยุทโธปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่
- การปรับระยะเวลาการส่งหนังสือราชการจากส่วนกลางมาถึงส่วนภูมิภาคให้สมดุลกัน เพื่อให้การดำเนินงานได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด
- การปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับระบบเอกสารให้มีความคล่องตัวและการใช้เอกสารแนบให้น้อยลงเพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ และควรจัดให้มีสัมมนาการส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นตามมาตรการประหยัดกระดาษ

๔. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความต้องการให้กรมป่าไม้เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความเป็นอยู่ มีรายได้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร

๕. ด้านความสัมพันธ์...

๕. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แบ่งแยกกลุ่ม ไม่เลือกปฏิบัติ ควรรับฟังปัญหา มีความเห็นอกเห็นใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น สามารถเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในความก้าวหน้า และขอให้ผู้บริหารระดับสูงมีความเมตตาและเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างด้วย

๖. ด้านนโยบายและการบริหาร

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการให้จัดโครงสร้างองค์กร และบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน ความชัดเจนของนโยบายการปฏิบัติงาน และการบังคับใช้กฎหมายป่าไม้ให้เท่าเทียมกัน

๗. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ นอกเหนือที่รัฐจัดให้ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ขอให้เป็นไปอย่างยุติธรรม ถูกต้องและเหมาะสม การเพิ่มเบี้ยเลี้ยงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งการเร่งรัดเงินค่าประสบการณ์ของข้าราชการ

๘. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการให้กรมป่าไม้สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ให้มากขึ้น เนื่องจาก อุปกรณ์สำนักงานที่มีอยู่ปัจจุบันมีอายุการใช้งานนานหลายปี และไม่มียกงบประมาณสำหรับการจัดหาทดแทน ซึ่งควรจัดสรรให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะต้องบริการประชาชนให้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ สนับสนุนรถยนต์ราชการเพื่อใช้ประจำหน่วยฯ ความพร้อมอาวุธ ยุทโธปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ภาคสนาม เช่น เครื่องแบบภาคสนาม รองเท้าเดินป่า เป็นต้น

๙. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการมีความชัดเจน ยุติธรรม และมีความโปร่งใส

๑๐. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

จากผลการสำรวจโดยสรุปพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ต้องการ

๑๐.๑. การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทันสมัยมากขึ้น มีการส่งเสริม พัฒนางาน และบุคลากรด้านต่างประเทศให้มากขึ้น หลักสูตรที่มีการจัดฝึกอบรมไปแล้ว ผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้ที่สนใจสามารถดาวน์โหลดเอกสารประกอบการอบรมในหลักสูตรนั้นๆ ได้

๑๐.๒ การสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

-ประเภทข้าราชการ ต้องการให้การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความโปร่งใส และเป็นธรรม ความก้าวหน้าในสายงานของตำแหน่งนายช่างสำรวจ การส่งเสริมข้าราชการที่ทำงานมานาน ให้มีโอกาสเติบโตในสายงานนั้นๆ

-ประเภทลูกจ้างประจำ /พนักงานราชการ ต้องการให้กรมป่าไม้สนับสนุนให้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการ จนเกษียณอายุราชการ

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว เห็นควรแจ้งเวียนรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ทุกหน่วยงานในกรมป่าไม้ทราบ เพื่อนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากนายอ
16 เม.ย

(นายอดิศร นุชดำรงค์)
อธิบดีกรมป่าไม้

(นายบรรยง กางการ)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

(นายจิระศักดิ์ ชูความดี)
รองอธิบดีกรมป่าไม้
๑๒ ต.ค. ๒๕๖๓



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

สำนักบริหารกลาง
ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ความเป็นมา

ตามที่กรมป่าไม้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีเป้าหมายให้ส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้จึงได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน

๒) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๒) หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้สามารถนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลสำรวจ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

๕. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๔๗๐ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓) คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดังสูตร

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

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

แทนค่า

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

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ๓๔๐ คน ลูกจ้างประจำ ๒๙๒ คน และพนักงานราชการ ๓๗๘ คน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๑๐ คน

๖. วิธีดำเนินการวิเคราะห์

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อประเมินผลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้

๖.๑ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมป่าไม้ จำนวน ๑,๐๑๐ คน

๖.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

แบบสำรวจออนไลน์ฯ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

- ๑) อายุตัว
- ๒) สถานภาพการทำงาน
- ๓) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- ๔) ระดับการศึกษาสูงสุด
- ๕) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๕ ระดับคือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด ในข้อคำถาม ๒๔ ข้อ ได้แก่

- ๑) ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม
- ๒) ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่
- ๓) ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม
- ๔) ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว
- ๕) ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่
- ๖) ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่
- ๗) ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่
- ๘) ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่
- ๙) ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน
- ๑๐) ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน
- ๑๑) ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ๑๒) เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๑๓) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- ๑๔) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ
- ๑๕) ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน
- ๑๖) ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น
- ๑๗) เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม
- ๑๘) สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม
- ๑๙) อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม
- ๒๐) อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาดเรียบร้อย และไม่คับแคบ
- ๒๑) การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน
- ๒๒) วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจน
- ๒๓) ท่านมีโอกาสนำเสนอข้อคิดเห็นที่ถูกต้องในสายอาชีพของท่าน
- ๒๔) ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ ๓ ข้อคำถามการประเมินความผูกพันต่อองค์กร

เป็นคำถามการประเมินความผูกพันต่อองค์กร แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในข้อคำถาม ๖ ข้อ ได้แก่

- ๑) ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อขัดข้องในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น
- ๓) ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ
- ๔) ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการ

เป็นระบบที่ยั่งยืน

- ๕) ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการ

ดำเนินงานที่ดีขึ้น

- ๖) ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการ

มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการ หรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

๖.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ฯ โดยมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว๕๒๖๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๖.๔ การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

๖.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย โดยมิแน่วทางการวิเคราะห์ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ ๓ การประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean)

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๒) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ใช้เกณฑ์ ดังนี้
เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจ / ความผูกพัน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	พึงพอใจ / ความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง	พึงพอใจ / ความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง	พึงพอใจ / ความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง	พึงพอใจ / ความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง	พึงพอใจ / ความผูกพันน้อยที่สุด

๖.๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๓๑ สิงหาคม - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๑๐ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๔๔ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๔๘๑ คน ลูกจ้างประจำ ๒๖๔ คน และพนักงานราชการ ๑,๑๙๙ คน สรุปผลการสำรวจดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ			จำนวน	ร้อยละ
๑. อายุ				
- อายุไม่เกิน ๓๐ ปี			๒๒๘	๑๑.๗๐
- อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี			๔๘๕	๒๔.๙๐
- อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี			๕๘๗	๓๐.๒๐
- ตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป			๖๔๔	๓๓.๑๐
รวม			๑,๙๔๔	๑๐๐.๐๐
๒. สถานภาพการทำงาน				
๒.๑ ข้าราชการ			๔๘๑	๒๔.๗๐
		๒๗๐		
	๒			
	๕๑			
	๙๒			
	๑๒๕			
		๒๑๑		
	๓๐			
	๑๖๐			
	๒๑			
๒.๒ ลูกจ้างประจำ			๒๖๔	๑๓.๖๐
๒.๓ พนักงานราชการ			๑,๑๙๙	๖๑.๗๐
รวม			๑,๙๔๔	๑๐๐.๐๐

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๓. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
- ปฏิบัติงานในส่วนกลาง	๗๖๔	๓๙.๓๐
- ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	๑,๑๘๐	๖๐.๗๐
รวม	๑,๙๔๔	๑๐๐.๐๐
๔. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๐๗	๔๑.๕๐
- ปริญญาตรี	๙๕๖	๔๙.๒๐
- ปริญญาโท	๑๗๖	๙.๑๐
- ปริญญาเอก	๕	๐.๓๐
รวม	๑,๙๔๔	๑๐๐.๐๐
๕. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปัดเป็น ๑ ปี)		
- ระยะเวลา น้อยกว่า ๕ ปี	๔๑๐	๒๑.๑๐
- ระยะเวลา ๕ - ๙ ปี	๑๖๑	๘.๓๐
- ระยะเวลา ๑๐ - ๑๔ ปี	๔๑๓	๒๑.๒๐
- ระยะเวลา ๑๕ - ๑๙ ปี	๓๑๑	๑๖.๐๐
- ระยะเวลา ๒๐ ปีขึ้นไป	๖๕๙	๓๓.๔๐
รวม	๑,๙๔๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลากรของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ อายุตัว สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ จำนวน ๑,๙๔๔ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๐ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๐ และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๐

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ ไม่เกิน ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๐ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐ และมีระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๖๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๐

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้
จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = ๑,๙๔๔)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๑๐๔๒ (๕๓.๖๐)	๖๙๖ (๓๕.๘๐)	๑๗๖ (๙.๑๐)	๒๒ (๑.๑๐)	๘ (๐.๔๐)	๔.๔๑	๐.๗๓๕	มากที่สุด
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๑๒๙๔ (๖๖.๖๐)	๔๘๘ (๒๕.๑๐)	๑๓๒ (๖.๘๐)	๒๒ (๑.๑๐)	๘ (๐.๔๐)	๔.๕๖	๐.๗๐๗	มากที่สุด
๓. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๑๑๘๘ (๖๑.๑๐)	๕๕๐ (๒๘.๓๐)	๑๖๙ (๘.๗๐)	๒๙ (๑.๕๐)	๘ (๐.๔๐)	๔.๔๘	๐.๗๕๐	มากที่สุด
๔. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นใจในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๑๑๘๙ (๖๑.๒๐)	๕๐๗ (๒๖.๑๐)	๑๘๗ (๙.๖๐)	๔๑ (๒.๑๐)	๒๐ (๑.๐๐)	๔.๔๔	๐.๘๓๐	มากที่สุด
๕. ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๑๒๓๕ (๖๓.๕๐)	๕๔๘ (๒๘.๒๐)	๑๓๑ (๖.๗๐)	๒๑ (๑.๑๐)	๙ (๐.๕๐)	๔.๕๓	๐.๗๑๐	มากที่สุด
๖. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๘๓๙ (๔๓.๒๐)	๗๖๘ (๓๙.๕๐)	๒๗๕ (๑๔.๑๐)	๔๔ (๒.๓๐)	๑๘ (๐.๙๐)	๔.๒๒	๐.๘๓๗	มากที่สุด
๗. ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๙๓๓ (๔๘.๐๐)	๗๗๙ (๔๐.๑๐)	๑๘๗ (๙.๖๐)	๓๐ (๑.๕๐)	๑๕ (๐.๘๐)	๔.๓๓	๐.๗๗๔	มากที่สุด
๘. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๑๑๒๔ (๕๗.๘๐)	๖๗๕ (๓๔.๗๐)	๑๑๘ (๖.๑๐)	๑๘ (๐.๙๐)	๙ (๐.๕๐)	๔.๔๙	๐.๖๙๕	มากที่สุด
๙. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๖๖๗ (๓๔.๓๐)	๖๙๙ (๓๖.๐๐)	๔๒๗ (๒๒.๐๐)	๙๖ (๕.๙๐)	๕๕ (๒.๘๐)	๓.๙๔	๑.๐๐๖	มาก
๑๐. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๗๒๑ (๓๗.๑๐)	๗๘๓ (๔๐.๓๐)	๓๓๔ (๑๗.๒๐)	๗๒ (๓.๗๐)	๓๔ (๑.๗๐)	๔.๐๗	๐.๙๑๘	มาก
๑๑. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๘๖๐ (๔๔.๒๐)	๗๖๖ (๓๙.๔๐)	๒๕๖ (๑๓.๒๐)	๔๕ (๒.๓๐)	๑๗ (๐.๙๐)	๔.๒๔	๐.๘๓๐	มากที่สุด
๑๒. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๗๕๔ (๓๘.๘๐)	๘๐๗ (๔๑.๕๐)	๓๐๓ (๑๕.๖๐)	๖๒ (๓.๒๐)	๑๘ (๐.๙๐)	๔.๑๔	๐.๘๕๗	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๙๑๓ (๔๗.๐๐)	๖๕๙ (๓๓.๙๐)	๒๗๘ (๑๔.๓๐)	๕๕ (๒.๘๐)	๓๙ (๒.๐๐)	๔.๒๑	๐.๙๒๙	มากที่สุด
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๘๖๙ (๔๔.๗๐)	๖๘๙ (๓๕.๔๐)	๒๙๑ (๑๕.๐๐)	๕๖ (๒.๙๐)	๓๙ (๒.๐๐)	๔.๑๘	๐.๙๒๘	มาก
๑๕. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๗๘๔ (๔๐.๓๐)	๗๔๓ (๓๘.๒๐)	๓๒๑ (๑๖.๕๐)	๖๕ (๓.๓๐)	๓๑ (๑.๖๐)	๔.๑๒	๐.๙๒๒	มาก
๑๖. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๖๗๖ (๓๔.๘๐)	๗๑๗ (๓๖.๙๐)	๔๑๗ (๒๑.๕๐)	๘๗ (๔.๕๐)	๔๗ (๒.๔๐)	๓.๙๗	๐.๙๗๙	มาก
๑๗. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๖๐๖ (๓๑.๒๐)	๖๘๘ (๓๕.๙๐)	๔๔๒ (๒๒.๗๐)	๑๒๙ (๖.๖๐)	๖๙ (๓.๕๐)	๓.๘๕	๑.๐๔๙	มาก

ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑๘.สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำ สำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่เป็นต้น มีความเหมาะสม	๕๒๗ (๒๗.๑๐)	๖๐๑ (๓๐.๕๐)	๔๘๔ (๒๔.๕๐)	๑๙๐ (๙.๕๐)	๑๔๒ (๗.๓๐)	๓.๖๑	๑.๑๙๐	มาก
๑๙.อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๓๕๖ (๑๘.๓๐)	๕๑๐ (๒๖.๒๐)	๕๖๖ (๒๘.๑๐)	๒๙๐ (๑๔.๕๐)	๒๒๒ (๑๑.๑๐)	๓.๒๕	๑.๒๔๐	ปานกลาง
๒๐.อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๕๗๐ (๒๘.๓๐)	๖๔๙ (๓๓.๕๐)	๔๑๙ (๒๑.๖๐)	๑๙๖ (๑๐.๑๐)	๑๑๐ (๕.๗๐)	๓.๗๑	๑.๑๕๖	มาก
๒๑. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๔๗๙ (๒๔.๖๐)	๖๙๕ (๓๕.๘๐)	๕๐๘ (๒๖.๑๐)	๑๕๐ (๗.๗๐)	๑๑๒ (๕.๘๐)	๓.๖๖	๑.๑๐๔	มาก
๒๒.วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๕๓๘ (๒๗.๗๐)	๖๘๒ (๓๕.๑๐)	๔๗๗ (๒๔.๕๐)	๑๕๒ (๗.๘๐)	๙๕ (๔.๙๐)	๓.๗๓	๑.๐๙๖	มาก
๒๓. ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๓๗๔ (๑๙.๒๐)	๕๔๘ (๒๘.๒๐)	๕๕๐ (๒๘.๓๐)	๒๓๗ (๑๒.๒๐)	๒๓๕ (๑๒.๑๐)	๓.๓๐	๑.๒๕๑	ปานกลาง
๒๔.ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๕๐๙ (๒๖.๒๐)	๗๒๒ (๓๗.๑๐)	๕๐๗ (๒๖.๑๐)	๑๔๐ (๗.๒๐)	๖๖ (๓.๕๐)	๓.๗๖	๑.๐๒๘	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๔.๐๔	๐.๖๖๗	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖ รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ การมีอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น ที่มีความเพียงพอและเหมาะสม (ข้อ ๑๙) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๕

ตารางที่ ๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ

ประเด็นคำถาม	ไม่เกิน ๓๐ ปี		๓๑-๔๐ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๔๖	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๔.๔๗	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๕๗	มากที่สุด
๓.ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๕๗	มากที่สุด
๔.ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๔๕	มากที่สุด	๔.๕๖	มากที่สุด
๕.ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๕๖	มากที่สุด
๖. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๑๑	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด
๗. ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๓๓	มากที่สุด
๘. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๙	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด
๙. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๔.๐๐	มาก	๓.๗๗	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๐๒	มาก
๑๐. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๓.๙๖	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๘	มาก
๑๑. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๑๙	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๒๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ไม่เกิน ๓๐ ปี		๓๑-๔๐ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๒. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๑๕	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๑๔	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๑๕	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๑๕	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด
๑๕. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๔.๑๑	มาก	๔.๐๔	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๑๗	มาก
๑๖. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๓.๙๕	มาก	๓.๙๑	มาก	๓.๙๖	มาก	๔.๐๔	มาก
๑๗. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๘๑	มาก	๓.๗๐	มาก	๓.๘๖	มาก	๓.๙๕	มาก
๑๘.สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม	๓.๗๓	มาก	๓.๓๖	ปานกลาง	๓.๕๐	มาก	๓.๘๕	มาก

ตารางที่ ๓ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ไม่เกิน ๓๐ ปี		๓๑-๔๐ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๙. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๖	ปานกลาง	๓.๐๙	ปานกลาง	๓.๒๖	ปานกลาง	๓.๓๙	ปานกลาง
๒๐. อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๓.๔๙	มาก	๓.๕๙	มาก	๓.๗๗	มาก	๓.๘๑	มาก
๒๑. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๗๘	มาก	๓.๕๖	มาก	๓.๗๐	มาก	๓.๖๖	มาก
๒๒. วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๘๙	มาก	๓.๖๑	มาก	๓.๗๔	มาก	๓.๗๕	มาก
๒๓. ท่านมีโอกาสนในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๓.๖๔	มาก	๓.๑๙	ปานกลาง	๓.๒๔	ปานกลาง	๓.๓๓	ปานกลาง
๒๔. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๘๗	มาก	๓.๗๒	มาก	๓.๗๕	มาก	๓.๗๔	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๕	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๐๕	มาก	๔.๑๐	มาก

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเด็นคำถาม	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๔.๓๗	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
๓. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๔.๔๙	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด
๔. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๔.๕๘	มากที่สุด	๔.๖๙	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด
๕. ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๕	มากที่สุด	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๕๕	มากที่สุด
๖. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๑๕	มาก	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๒๒	มากที่สุด
๗. ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๑๘	มาก	๔.๔๖	มากที่สุด	๔.๓๖	มากที่สุด
๘. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด
๙. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๓.๗๙	มาก	๔.๑๗	มาก	๓.๙๕	มาก
๑๐. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๓.๙๐	มาก	๔.๓๓	มากที่สุด	๔.๐๙	มาก
๑๑. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๙	มาก	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๒๘	มากที่สุด
๑๒. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๔.๐๒	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๑๖	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๔.๐๘	มาก	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๒๒	มากที่สุด
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๔.๐๗	มาก	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก
๑๕. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๓.๙๔	มาก	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๑๖	มาก

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๖. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๓.๙๐	มาก	๔.๑๙	มาก	๓.๙๕	มาก
๑๗. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๗๓	มาก	๔.๑๔	มาก	๓.๘๓	มาก
๑๘. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม	๓.๙๕	มาก	๔.๒๐	มาก	๓.๓๔	ปานกลาง
๑๙. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๑๐	ปานกลาง	๓.๕๘	มาก	๓.๒๔	ปานกลาง
๒๐. อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๓.๓๑	ปานกลาง	๔.๑๐	มาก	๓.๗๘	มาก
๒๑. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๔๐	ปานกลาง	๓.๙๑	มาก	๓.๗๑	มาก
๒๒. วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๕๓	มาก	๓.๙๘	มาก	๓.๗๕	มาก
๒๓. ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๓.๒๙	ปานกลาง	๓.๗๗	มาก	๓.๒๑	ปานกลาง
๒๔. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๖๕	มาก	๓.๙๕	มาก	๓.๗๕	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๔	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๐๔	มาก

ตารางที่ ๕ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๔.๔๗	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด
๓. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด
๔. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด
๕. ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
๖. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๑๖	มาก	๔.๒๖	มากที่สุด
๗. ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด
๘. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๕๓	มากที่สุด
๙. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๓.๙๐	มาก	๓.๙๗	มาก
๑๐. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๔.๐๐	มาก	๔.๑๒	มาก
๑๑. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๒๒	มากที่สุด
๑๒. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๔.๑๗	มาก	๔.๑๒	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๔.๑๖	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๔.๑๒	มาก	๔.๒๒	มากที่สุด
๑๕. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๔.๐๓	มาก	๔.๑๘	มาก
๑๖. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๓.๘๘	มาก	๔.๐๓	มาก
๑๗. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๘๗	มาก	๓.๘๓	มาก
๑๘. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม	๓.๖๕	มาก	๓.๕๘	มาก

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๙. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๔๘	มาก	๓.๑๐	ปานกลาง
๒๐. อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๓.๖๙	มาก	๓.๗๒	มาก
๒๑. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๖๖	มาก	๓.๖๖	มาก
๒๒. วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๗๐	มาก	๓.๗๔	มาก
๒๓. ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๓.๓๗	ปานกลาง	๓.๒๖	ปานกลาง
๒๔. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๗๗	มาก	๓.๗๕	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๒	มาก	๔.๐๖	มาก

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่ เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๔๙	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๐๖	มาก	๔.๒๐	มาก
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๕๖	มากที่สุด	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๔๐	มากที่สุด
๓. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
๔. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๔๐	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
๕. ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๔๐	มากที่สุด
๖. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๒๐	มาก
๗. ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๐๕	มาก	๓.๘๐	มาก
๘. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๕๓	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก
๙. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๔.๐๙	มาก	๓.๘๘	มาก	๓.๕๕	มาก	๓.๘๐	มาก
๑๐. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๐๑	มาก	๓.๗๓	มาก	๔.๐๐	มาก
๑๑. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก	๓.๙๑	มาก	๔.๔๐	มากที่สุด
๑๒. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๐๙	มาก	๓.๘๖	มาก	๔.๒๐	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๔.๓๓	มากที่สุด	๔.๑๖	มาก	๓.๙๒	มาก	๓.๘๐	มาก
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๑๓	มากที่สุด	๓.๙๑	มาก	๔.๐๐	มาก
๑๕. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๐๖	มาก	๓.๗๗	มาก	๓.๘๐	มาก

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๖. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมลล์ แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๔.๑๑	มาก	๓.๙๑	มาก	๓.๗๐	มาก	๓.๘๐	มาก
๑๗. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๙๕	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๗๔	มาก	๓.๘๐	มาก
๑๘. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม	๓.๗๓	มาก	๓.๔๘	มาก	๓.๗๒	มาก	๔.๒๐	มาก
๑๙. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๕๒	มาก	๓.๐๕	ปานกลาง	๓.๐๘	ปานกลาง	๔.๒๐	มาก
๒๐. อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๔.๐๐	มาก	๓.๕๔	มาก	๓.๒๓	ปานกลาง	๔.๔๐	มากที่สุด
๒๑. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๘๕	มาก	๓.๕๖	มาก	๓.๓๒	ปานกลาง	๓.๔๐	ปานกลาง
๒๒. วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๙๒	มาก	๓.๖๓	มาก	๓.๓๙	มาก	๓.๔๐	ปานกลาง
๒๓. ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๓.๕๑	มาก	๓.๑๗	ปานกลาง	๓.๐๖	ปานกลาง	๓.๖๐	มาก
๒๔. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๙๒	มาก	๓.๖๖	มาก	๓.๔๘	มาก	๓.๘๐	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๑๗	มาก	๓.๙๘	มาก	๓.๗๙	มาก	๔.๐๔	มาก

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ

ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่า ๕ ปี		๕-๙ ปี		๑๐-๑๔ ปี		๑๕-๑๙ ปี		๒๐ ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๔๖	มากที่สุด	๔.๔๕	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด	๔.๕๘	มากที่สุด
๓. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๔.๔๐	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด	๔.๕๙	มากที่สุด
๔. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด
๕. ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๕๙	มากที่สุด
๖. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๑๖	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๒๗	มากที่สุด
๗. ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๓๕	มากที่สุด
๘. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๕๖	มาก	๔.๕๑	มาก
๙. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๓.๙๘	มาก	๓.๗๓	มาก	๓.๘๕	มาก	๓.๙๕	มาก	๔.๐๒	มาก
๑๐. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๓.๙๘	มาก	๓.๘๘	มาก	๔.๐๑	มาก	๔.๑๖	มาก	๔.๑๘	มาก
๑๑. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๑๒	มาก	๔.๑๗	มาก	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๒๖	มากที่สุด

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

๓.๗๙ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่า ๕ ปี		๕-๙ ปี		๑๐-๑๔ ปี		๑๕-๑๙ ปี		๒๐ ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๒. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๐๗	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๑๖	มาก	๔.๑๔	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๐๖	มาก	๔.๑๐	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๐๕	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๑๕	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด
๑๕. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๔.๑๒	มาก	๓.๙๐	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๑๗	มาก	๔.๑๘	มาก
๑๖. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๓.๙๖	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๙๐	มาก	๔.๐๐	มาก	๔.๐๖	มาก
๑๗. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๓.๗๔	มาก	๓.๗๑	มาก	๓.๗๙	มาก	๓.๘๑	มาก	๔.๐๐	มาก
๑๘. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม	๓.๗๐	มาก	๓.๔๗	มาก	๓.๓๐	ปานกลาง	๓.๓๘	มาก	๓.๘๙	มาก

ตารางที่ ๗ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่า ๕ ปี		๕-๙ ปี		๑๐-๑๔ ปี		๑๕-๑๙ ปี		๒๐ ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑๙. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๓.๒๑	ปานกลาง	๓.๑๖	ปานกลาง	๓.๒๐	ปานกลาง	๓.๑๘	ปานกลาง	๓.๓๗	ปานกลาง
๒๐. อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๓.๕๕	มาก	๓.๔๓	มาก	๓.๗๕	มาก	๓.๘๐	มาก	๓.๘๐	มาก
๒๑. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๓.๗๕	มาก	๓.๕๐	มาก	๓.๖๒	มาก	๓.๖๙	มาก	๓.๖๕	มาก
๒๒. วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๓.๘๔	มาก	๓.๖๐	ปานกลาง	๓.๖๓	มาก	๓.๗๒	มาก	๓.๗๖	มาก
๒๓. ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๓.๕๗	มาก	๓.๒๘	ปานกลาง	๓.๐๕	ปานกลาง	๓.๑๘	ปานกลาง	๓.๓๖	ปานกลาง
๒๔. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๘๗	มาก	๓.๕๘	มาก	๓.๗๐	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๗๕	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๖	มาก	๓.๙๐	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๑๑	มาก

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้รายข้อ และโดยรวม

ตารางที่ ๘ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายข้อ

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๗๗๒ (๓๙.๗๐)	๗๗๘ (๔๐.๐๐)	๓๔๙ (๑๘.๐๐)	๓๒ (๑.๖๐)	๑๓ (๐.๗๐)	๔.๑๖	๐.๘๒๒	มาก
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๘๖๗ (๔๔.๖๐)	๗๖๖ (๓๙.๔๐)	๒๗๓ (๑๔.๐๐)	๓๐ (๑.๕๐)	๘ (๐.๔๐)	๔.๒๖	๐.๗๘๕	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๑,๒๑๒ (๖๒.๓๐)	๔๔๐ (๒๒.๖๐)	๒๒๓ (๑๑.๕๐)	๔๓ (๒.๒๐)	๒๖ (๑.๓๐)	๔.๔๒	๐.๘๗๖	มากที่สุด
๔. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๑,๒๔๑ (๖๓.๘๐)	๕๒๘ (๒๗.๒๐)	๑๕๑ (๗.๘๐)	๑๘ (๐.๙๐)	๖ (๐.๓๐)	๔.๕๓	๐.๗๐๕	มากที่สุด
๕. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๑,๓๗๕ (๗๐.๗๐)	๔๕๖ (๒๓.๕๐)	๑๐๑ (๕.๒๐)	๘ (๐.๔๐)	๔ (๐.๒๐)	๔.๖๔	๐.๖๑๙	มากที่สุด
๖. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๑,๓๑๖ (๖๗.๗๐)	๕๒๑ (๒๖.๘๐)	๙๔ (๔.๘๐)	๑๐ (๐.๕๐)	๓ (๐.๒)	๔.๖๑	๐.๖๑๙	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม						๔.๔๓	๐.๕๘๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความผูกพันในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๕) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๔ รองลงมา คือ ความผูกพันในการพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๔.๖๑ และมีความผูกพันน้อยที่สุด คือ เมื่อกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖

ตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ

ประเด็นคำถาม	ไม่เกิน ๓๐ ปี		๓๑-๔๐ ปี		๔๑-๕๐ ปี		๕๑ ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๓	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๑๙	มาก	๔.๒๐	มาก
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๑๗	มาก	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๑๗	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๕๓	มากที่สุด
๔. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด	๕.๕๘	มากที่สุด	๔.๕๖	มากที่สุด
๕. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด	๔.๖๖	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด
๖. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเด็นคำถาม	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๑	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๑๙	มาก
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๑๓	มาก	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๒๙	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๑๔	มาก	๔.๗๕	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด
๔. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๖๘	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด
๕. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๖	มากที่สุด	๔.๗๐	มากที่สุด	๔.๖๖	มากที่สุด
๖. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๓	มากที่สุด	๔.๖๗	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๕๘	มากที่สุด	๔.๔๖	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๑ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่าเสมอ	๔.๐๕	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๑๓	มาก	๔.๓๕	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด
๔.ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๔๕	มากที่สุด	๔.๕๙	มากที่สุด
๕.ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๖๗	มากที่สุด
๖.ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๕	มากที่สุด	๔.๖๕	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๒ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่าเสมอ	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๑๓	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๖๐	มาก
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด	๓.๙๘	มาก	๓.๖๐	มาก
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด	๓.๙๗	มาก	๓.๘๐	มาก
๔.ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด
๕.ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๘	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
๖.ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๑๗	มาก	๔.๑๐	มาก

ตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ

ประเด็นคำถาม	น้อยกว่า ๕ ปี		๕-๙ ปี		๑๐-๑๔ ปี		๑๕-๑๙ ปี		๒๐ ปี ขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๗	มาก	๓.๙๖	มาก	๔.๑๕	มาก	๔.๒๐	มาก	๔.๒๐	มาก
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อขาดในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๒๔	มากที่สุด	๓.๙๙	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๓๒	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๑๑	มาก	๔.๔๐	มากที่สุด	๔.๕๘	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด
๔. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด	๔.๕๗	มากที่สุด
๕. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๖๘	มากที่สุด	๔.๖๖	มากที่สุด
๖. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๕	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๔ ค่าเฉลี่ย จำนวนร้อยละความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยรวม

ผลการวิเคราะห์	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	๔.๐๔	๘๐.๘๐	มาก
๒. ความผูกพันของบุคลากร	๔.๔๔	๘๘.๘๐	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๑๒	๘๒.๔๐	มาก

สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

การประเมินในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปผลดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการสำรวจ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ อายุตัว สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ จำนวน ๑,๙๔๔ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๐ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๐ และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๐

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ ไม่เกิน ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๐ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐ และมีระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๖๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๐ (ตารางที่ ๑)

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้

ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจต่อความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๖ รองลงมา คือ ความพึงพอใจต่อความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์สำนักงาน เช่นคอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม (ข้อ ๑๙) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๕ (ตารางที่ ๒)

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความผูกพันในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๕) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๔ รองลงมา คือ ความผูกพันในการพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๔.๖๑ และมีความผูกพันน้อยที่สุด คือ เมื่อก้าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ (ตารางที่ ๘)

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็น ดังนี้
ท่านต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต
โดยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ได้แสดงความคิดเห็นที่ต้องการให้
กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งแยกเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร

๑.๑ ด้านคุณธรรมจริยธรรม / หลักธรรมาภิบาล

-บริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย โดยน้อมนำเอาศาสตร์พระราชามาปฏิบัติอย่าง
จริงจัง/เร่งด่วน

-การช่วยกันสร้างภาพพจน์ที่ดีกับองค์กรเพื่อความภาคภูมิใจของชาวป่าไม้

-ควรลดการซื้อขายตำแหน่ง ควรจะสอบวัดความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่ง

-การสร้างให้มีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

-บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

-ขอให้การทำงานของข้าราชการตรงไปตรงมา

-การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน ความยึดติดสถานที่ของผู้บริหารหน่วยงาน และปัญหาคอร์รัปชันการ

ทำงาน การเงินของรัฐ

-เป็นหน่วยงานที่ยึดมั่นในความถูกต้อง ในทุกระบบงาน

-ความโปร่งใสในการเบิกจ่าย และระบบคุณธรรมจริยธรรม

-การเลื่อนตำแหน่งควรจะมีคุณธรรมมากกว่านี้

-เป็นหน่วยงานที่ยอมรับของสังคม

-ความภูมิใจในองค์กร รักในกรมป่าไม้

-ความรักและสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

-การขึ้นดำรงตำแหน่งระดับสูง ควรให้มีความเสมอภาคกันทุกสายงาน

-ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในสายงานให้ชัดเจนก่อนถึงพัฒนาได้

-การเปลี่ยนระบบฝากคน ให้ใช้ความสามารถของตนเองและใช้คนให้ตรงกับวุฒิ เงินที่ได้รับ

-เป็นหน่วยงานที่เป็นที่พึ่งของประชาชน

-เป็นองค์กรส่วนราชการ ที่ควรคำนึงถึงการบริหารราชการด้วยหลักธรรมาภิบาล ทั้งการ
เลื่อนขั้น การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการบริหารงานต่างๆ

-ไม่โกง ไม่คอร์รัปชัน จิตใจตั้งมั่นในคุณธรรม นำป่าคืนประเทศชาติ

๑.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรป่าไม้

-ต้องการให้มีพื้นที่ป่ามากกว่านี้ การเมืองทำให้ป่าหมดและเจ้าหน้าที่เดือดร้อน

-เป็นหน่วยงานที่สังคมยอมรับในการปกป้องผืนป่าและเพิ่มพื้นที่ป่ามากกว่าในปัจจุบัน

-จัดให้มีการฝึกอบรม ร.ส.ท.ป. เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เห็นคุณค่า

ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จะได้ช่วยกันรักษาไว้ให้อุดมสมบูรณ์ต่อไปในอนาคต

-การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการทำงาน การดูพื้นที่

ในงานแต่ละฝ่ายจากสำนักส่วนภูมิภาคและจังหวัดเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงต่อไป

-ต้องการให้มีจำนวนพันธุ์ไม้ที่มากขึ้น

-แก้ปัญหาการคอร์ปชั่น การเก็บรักษาไม้ของกลาง จัดทำแนวเขตป่าสงวนให้ชัดเจน(ป่าฯ/ปฏิรูปที่ดิน)

-กรมป่าไม้จะสามารถสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประเทศชาติและประชาชนคนไทยตลอดไปอย่างแน่นอน

-ต้องการให้กรมป่าไม้พิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำระบบการแจกจ่ายกล้าไม้ขึ้นเป็นฐานข้อมูลส่วนกลาง เนื่องจากในปัจจุบันค่อนข้างเป็นการทำด้วยมือหลายๆทอด ส่งผลให้มีความซับซ้อนและเกิดความผิดพลาดได้ง่าย และส่งต่องานได้ยาก

-การส่งเสริมไม้มีค่า ป่าชุมชน คนอยู่กับป่า ให้มาก

-การมุ่งสู่การพัฒนาที่เป็นหนึ่งในเรื่องการบริหารงานด้านป่าไม้อย่างแท้จริง

๒) ด้านลักษณะงาน

-ควรมีการแบ่งงานในความรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน

-การแบ่งงานให้ชัดเจนและทั่วถึง หากคนใดไม่มีงานที่รับผิดชอบให้หัวหน้าเพิ่มงานให้ทำ

-ต้องการให้จัดคนที่สมควรตำแหน่งไหน ก็ให้ลงงานให้ตรงงาน ตรงส่วน/ฝ่าย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

-ควรให้ข้าราชการแต่ละส่วน มีปริมาณงานที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน

-มุ่งหวังให้จัดการคนให้เหมาะกับงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

-ขอให้เพิ่มความเข้มข้นในการเลือกคนเข้ามาปฏิบัติงาน ให้ตรงกับสายงาน และความถนัด

จะเป็นการเพิ่มศักยภาพกรมป่าไม้ในระยะยาว

-การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การลาป่วย ลาพักผ่อน ผ่านระบบออนไลน์

-การจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน

-การเพิ่มจำนวนข้าราชการ เพื่อลดปริมาณงานต่อคน การทำงานจะได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เนื่องจากภาระงานของข้าราชการแต่ละบุคคลค่อนข้างมาก

๓) ด้านความสำเร็จของงาน

-สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ ควรมีการบรรจุข้าราชการใหม่เพิ่ม เพื่อมาต่อ ยอดงานที่มีและเรียนรู้งานจากข้าราชการที่กำลังจะเกษียณ

-การปรับเวลาการส่งหนังสือราชการจากส่วนกลางมาถึงส่วนภูมิภาคให้สมดุลกัน เวลาที่มีการจัดกิจกรรม มักจะส่งการแบบกระชั้นชิด ซึ่งส่วนภูมิภาคกว่าหนังสือจะมาถึง กว่า จะทำการอนุมัติต่างๆ ไม่ทันในระยะเวลา อยากขอความกรุณาให้ระยะการดำเนินงาน

-ควรมีการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับระบบเอกสารให้มีความคล่องตัวและการใช้เอกสารแนบให้น้อยลงกว่าที่เป็นอยู่เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ

-ควรจัดให้มีสัมมนาการส่งเอกสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเข้าใจมากขึ้นตามมาตรการประหยัดกระดาษ

-การวิจัยต่อยอดจากงานวิจัยที่มีอยู่เดิมอย่างต่อเนื่อง

-เพิ่มบุคลากรด้านการวิจัยให้มากขึ้น โดยเริ่มจากผู้บรรจุใหม่ เพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้ และสืบทอดงานจากคนรุ่นเก่า ที่มีคนรุ่นใกล้เกษียณจำนวนมาก ในขณะที่ไม่มีคนรุ่นใหม่เข้ามาในงานด้านการวิจัยเลย

-ต้องการให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการปรับการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการทำงานให้ครอบคลุมให้ได้ ทั้ง ๑๐๐% เพราะอาจจะจะมีบางหน่วยงานที่ยังไม่สามารถใช้เทคโนโลยีมาช่วยการทำงานได้ทั้ง ๑๐๐% ทำให้มีช่องว่างในการทำงาน ทำให้มีการล่าช้าในบางกิจกรรม

๔) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ขอให้ช่วยดูแลข้าราชการที่เกษียณอายุให้มีความเป็นอยู่ที่ดีตามสมควร
- เรื่องของพวกเขาฟ้อง มักจะมาก่อน ในหลายๆเรื่อง ไม่ค่อยมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีหรือการทำให้คนทำงานได้สร้างความคุ้นเคยกัน มีการแบ่งแยก ค่อนข้างชัดเจน
- ขอให้ร่วมมือและสามัคคีตลอดไป
- ขอให้สามัคคีและร่วมมือแบบนี้ตลอดไป
- เงินเดือนน้อยมากไม่พอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าไม่มี
- เงินเดือนน้อยไม่พอใช้จ่ายในครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพไม่มี
- การย้ายน่าจะย้ายกลับภูมิลำเนาได้
- การจ่ายเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ให้แน่นอนชัดเจน ตามวันที่ปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน

๕) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- ขอให้ผู้บังคับบัญชา ไม่แบ่งแยกกลุ่มงาน เลือกปฏิบัติ
- การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าที่เป็นอยู่เพื่อให้งานออกมาได้ดียิ่งขึ้น
- ความยุติธรรม ชัดเจนในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
- ขอให้มีการผู้บังคับบัญชาที่รู้ระบบงานรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องและเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารระดับสูงควรรับฟังปัญหา เห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าที่เป็นอยู่
- ต้องการให้ลูกจ้างประจำที่มีความรู้ความสามารถ ได้ทำหน้าที่ที่สูงขึ้น และอยากให้ข้าราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชา ให้ส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างประจำได้มีโอกาสก้าวหน้ากับหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างจริงจัง
- ขอให้ผู้บริหารระดับสูงเมตตาและเข้าใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติระดับล่าง

๖) ด้านนโยบายและการบริหาร

- การปรับปรุงโครงสร้างที่แน่นอน เพื่อสะดวกในการบริหารจัดการ หากมีการปรับโครงสร้างบ่อยจะทำให้เกิดความสับสนสำหรับประชาชนผู้ติดต่อประสาน
- โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ไม่เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- อัตรากำลังที่เหมาะสมโดยเฉพาะตำแหน่งข้าราชการ และความชัดเจนของนโยบายการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง
- การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นผู้บริหาร
- ปัจจุบันมีแต่ผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน
- ระบบราชการกรมป่าไม้เป็นระบบที่ดี มีความมั่นคง มีความภาคภูมิใจที่ได้รับใช้ประชาชนและพัฒนาประเทศ
- การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงาน บางงานขาดนักวิจัยรุ่นใหม่ที่จะทำงานต่อเนื่องจากเดิมทำให้งานขาดประสิทธิภาพและความต่อเนื่องได้
- การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ที่เพิ่มหน่วยงานมากขึ้น เช่น ศูนย์ป่าไม้จังหวัด ทำให้มีอุปสรรคในการทำงานล่าช้าลง
- การจัดทำแผนงานและงบประมาณให้ไปในทิศทางเดียวกัน
- ควรพิจารณาผู้บริหารให้เหมาะสมกับหน่วยงาน
- บังคับใช้กฎหมายป่าไม้ให้เท่าเทียมกัน

- นโยบายบางนโยบายเป็นได้แค่ทฤษฎีปฏิบัติไม่ได้
- ควรปรับปรุงระบบการอำนวยความสะดวกของกรมป่าไม้
- การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ทุก
สำนัก...และควรยุบหน่วยงานถื่นๆ ที่ตั้งขึ้นมาเองด้วย
- โครงสร้างที่ถูกเปลี่ยนทำให้การประสานงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำงานและ
รวบรวมรายงานผลยุ่งยาก ภาระงานมากขึ้นแต่ผู้รับผิดชอบงานน้อย กำลังคนไม่เพียงพอ ส่งต่องานหลาย
ลำดับชั้น กว่าจะได้ผลสัมฤทธิ์ของงานก็ล่วงเลยกำหนดไปแล้ว
- ผู้บริหารต้องเข้าใจในการบริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
องค์กรและบุคลากร
- ทำตามคำสัตย์ปฏิญาณตนที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศไทยให้เป็นผล
ในทางปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง. ฯลฯ.
- ต้องการให้กรมป่าไม้ มีโครงสร้างที่นิ่งและมั่นคง ไม่อยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมา เพราะจะ
เกิดความสับสนและทำงานไม่ต่อเนื่อง
- ต้องการให้กรมป่าไม้มีการจัดการที่ได้มาตรฐานด้านทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะคนที่ไม่พร้อมใน
การปฏิบัติงานของตนเองและส่วนรวม และมีการวัดความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติก่อนต่อสัญญาจ้าง
เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ
- ต้องการให้ปรับปรุงเรื่องการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่จะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงาน
และหัวหน้าตามสายงานบังคับบัญชา และใช้เวลาราชการไปทำงานส่วนตัวมากกว่างานในหน้าที่ จะเลือกทำ
เฉพาะเวลาใกล้ประเมินผลงาน มาสาย กลับเร็ว
- การพัฒนาให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ การวางคนที่ใช้ในงานที่ถูกต้องในเวลา
ที่เหมาะสม วัฒนธรรม (เรื่องดี) ในที่ทำงาน วิถีประชา (เรื่องที่ทำตามกันมาจนเป็นเรื่องเคยชิน)
- ต้องการให้เพิ่มงบประมาณในการดำเนินงาน และเพิ่มเติมอุปกรณ์เครื่องมือในการ
ปฏิบัติงานให้ทันกับสถานการณ์ยุคสมัย IT ๔.๐ ให้ทั่วถึงทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้
- เพิ่มงบประมาณ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- สวัสดิการ ควรมีความเข้มข้น ควรมีการพัฒนาทักษะในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมี
เหตุผล ควรสร้างจิตสำนึกในการรักองค์กร
- ปรับโครงสร้างให้นิ่ง สร้างคนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง เน้นงานหลักให้ชัดเจน สร้าง
ขวัญกำลังใจลูกน้องให้มากขึ้น
- การบริหารบุคลากรและงบประมาณให้เพียงพอ
- กระจายอำนาจกำลังให้เพียงพอกับหน้าที่รับผิดชอบ /การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจน
- การปรับปรุงโครงสร้างให้ชัดเจนกับงานภูมิภาค
- ต้องการให้กรมป่าไม้เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมฝึกอบรมงานในด้านต่างๆ
ที่กรมป่าไม้จัดขึ้น
- มีอัตรากำลังที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับปริมาณงาน
- ต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงลงมาตรวจสอบในการทำงานตามส่วนภูมิภาคบ้าง
- ระบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๓) ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

- ต้องการให้กรมป่าไม้เพิ่มสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานราชการให้ดีขึ้นกว่าเดิม
- ต้องการให้เพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานราชการเบิกค่าเรียนบุตร
- ขอให้พิจารณาเพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการ และเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอกับเศรษฐกิจที่มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ต้องการให้มีสวัสดิการแก่พนักงานราชการเพิ่มขึ้น
- ต้องการให้พนักงานราชการของกรมป่าไม้มีความมั่นคงมากกว่านี้
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานราชการในแต่ละปี ขอให้เหมาะสมกว่านี้ ดูจากงาน ดูจากพื้นที่ที่มีป่าสงวน เพราะงานจะมากกว่าพื้นที่ที่ไม่มีป่า
- สิทธิการรักษาพยาบาลของพ่อแม่ น่าจะได้รับเหมือนข้าราชการ
- การเลื่อนตำแหน่งควรเลื่อนตามอัตราเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน
- ให้ปรับพนักงานราชการเป็นลูกจ้างประจำและให้คงรักษาความพร้อมทางด้านต่างๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และรวดเร็วในสายงาน
- ต้องการให้มีสวัสดิการเรื่องรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และห้องพักของส่วนราชการกรมป่าไม้ และลดการสร้างอสังหาริมทรัพย์ของเจ้าหน้าที่บางกลุ่มในองค์กรที่ทำงาน
- ต้องการให้พนักงานราชการมีสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น
- สวัสดิการของพนักงานราชการมีน้อยมาก และความมั่นคงในการต่อสัญญา น่าจะต่อจนถึงเกษียณ เพราะยังงังก็มีการประเมินปีละ ๒ ครั้งอยู่แล้ว ก็การทำงานมาเกือบ ๒๐ ปีแล้ว ก็ความมั่นคงในชีวิตมีน้อยไป
- ขอให้ปรับเป็นลูกจ้างประจำและขอให้เพิ่มสวัสดิการกับบุคลากรของป่าไม้
- ต้องการให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ต้องมาจากต่างจังหวัดเพื่อลดค่าใช้จ่าย
- ปรับฐานเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานในองค์กรแห่งนี้มากขึ้น
- บ้านพักข้าราชการควรสร้างใหม่ เงินเดือนควรปรับเพิ่ม
- ปรับด้านการสนับสนุนให้บุคลากรมีสวัสดิการเพิ่มเติมจากรัฐ
- ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- เพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับค่าครองชีพแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อไป
- ควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการของพนักงานราชการให้มั่นคงมากกว่านี้ เพราะพนักงานราชการบางคนทำงานมากกว่า ๓๐ ปี แต่พอเกษียณอายุราชการพนักงานราชการไม่มีบ้านอายุ มาดูแลครอบครัว มีแค่เงินประกันสังคมเดือนละไม่กี่บาท ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในแต่ละวัน
- การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปอย่างยุติธรรม
- สวัสดิการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำยังถือว่าได้รับการดูแลยังไม่ทั่วถึง
- สวัสดิการ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน น่าจะดีกว่านี้
- ต้องการให้เพิ่มเบี้ยเลี้ยงภัยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ปรับฐานเงินเดือนให้มากขึ้น/ขอให้มีการปรับฐานเงินเดือนขึ้น (ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ)
- ควรให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยป้องกันฯ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า ๑ ขั้นบ้าง
- อยากให้เร่งรัดเงินค่าประสบการณ์ของข้าราชการ กรมอื่นเค้าได้กันหมดแล้ว
- ต้องการให้กรมป่าไม้พิจารณาเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการในวัยเกษียณอายุราชการ

๘) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การพร้อมอาวุธ ยุทโธปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่
- อุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ ตกรุ่นครีบ มีความเชื่องช้า
- กรมป่าไม้ต้องปรับอาคารสถานที่ทำงานให้มั่นคงดีกว่านี้
- งบประมาณและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานควรพอเพียงในการทำงาน
- จัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมสถานที่ปฏิบัติงานและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ
- วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่ค่อยจะมีใช้และไม่มีงบประมาณจัดซื้อเช่น กระดาษ น้ำหมึกคอม คอมเสียบ้าง
- สนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ให้มากขึ้น เนื่องจาก อุปกรณ์สำนักงานที่มีในปัจจุบันมีอายุการใช้งานนานหลายปี และไม่มีการจัดหามาทดแทน
- วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการทำงานควรจัดสรรให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะต้องบริการประชาชนได้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์
- ช่วยสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานให้มากกว่านี้ เช่น คอมพิวเตอร์ โต้ะ แก้อ้อ เครื่องถ่ายเอกสาร
- รถยนต์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ /-พัฒนา อุปกรณ์ พัดดูให้พร้อมต่อการใช้งาน
- เพิ่มความปลอดภัยการทำงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น
- อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ควรแบ่งกระจายให้ส่วนที่มีความจำเป็นจริงๆ ไม่ได้รับการจัดสรรมาเป็นเวลาหลายปีแล้ว เพื่อประสิทธิภาพของการทำงานและประโยชน์ของทางราชการ เนื่องด้วยโปรแกรมบางอย่างต้องใช้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์รุ่นใหม่
- เพิ่มรถยนต์ราชการ /ขาดรถยนต์ราชการใช้ประจำหน่วยฯ
- เพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์ในการออกปฏิบัติงาน
- เพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ให้ทันสมัย ทันต่อการสื่อสารและอื่นๆ
- สถานที่ห้องทำงานมีความคับแคบ อยากให้มีสวัสดิการสำหรับพนักงานราชการ
- สถานที่คับแคบ อุปกรณ์ไม่ครบ คอมพิวเตอร์เก่า ที่จอดรถไม่เพียงพอ อุปกรณ์การทำงานไม่เพียงพอ / -นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มาก
- ต้องการให้มีการระบายน้ำดีกว่านี้เมื่อเกิดฝนตกภายในกรม
- อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศไม่เพียงพอ และอาคารสำนักงานเก่าๆ ฟัง จนจะเป็นสาเหตุให้ประชาชนผู้มาติดต่อและเจ้าหน้าที่เกิดอันตราย
- ควรมีอุปกรณ์ในการทำงาน ให้ครบ
- พัฒนาด้านวัสดุอุปกรณ์การใช้งานให้เหมาะสมกับงานและเพียงพอต่อไป พัฒนาด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
- ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานที่เอื้อกับการทำงานนั้นๆ
- คอมพิวเตอร์ที่ใช้งาน ควรมีระบบปฏิบัติการที่พร้อมรองรับการทำงานได้ดี
- ต้องการให้สนับสนุนเรื่องอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบปฏิบัติการที่มีความเสถียรให้มากกว่านี้ เพื่ออำนวยความสะดวกการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ห้องแคบ ที่จอดรถน้อย / แก้ปัญหาน้ำท่วมขังภายในกรมป่าไม้
- เปียกชื้นโดนหัก ยานพาหนะไม่มีใช้ในการทำงาน อาวุธไม่มี น้ำมันทำงานไม่มี

- สำนักงาน บ้านพักข้าราชการ เบี้ยเลี้ยงไม่เข้าบัญชี
- ต้องการให้จัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้เพียงพอกับการทำงาน
- ต้องการให้กรมป่าไม้มีสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ภาคสนามบ้าง เช่น ชุดเครื่องแบบภาคสนาม

รองเท่าเดินป่า

๙) ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

-การพิจารณาความดีความชอบควรให้ความเป็นธรรม ความรู้ ความสามารถ และ การเสียสละเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประชาชนและกรมป่าไม้

-คาดหวังว่าการปรับขึ้นเงินเดือนจะพิจารณาอย่างเป็นธรรม และมีความโปร่งใส

-ความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ"

-เปลี่ยนระบบการเลื่อนเงินเดือน

๑๐) ด้านการก้าวหน้าในอาชีพ

๑๐.๑ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

-ต้องการให้พัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้

-ให้มีการส่งเสริม พัฒนางานและบุคลากรด้านต่างประเทศให้มากกว่านี้

-เพิ่มความสามารถเจ้าหน้าที่ให้ก้าวหน้าเทคโนโลยีปัจจุบัน

-การพัฒนาบุคลากรเพิ่มทักษะที่ทันสมัยมากขึ้น

-งานดำเนินการจนสำเร็จได้เพราะคน หากพัฒนาและสร้างกำลังใจให้คน งานก็ย่อมดีตาม

-หน่วยงาน ควรต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสมัครสมานสามัคคีกันในองค์กร

-พัฒนาและเพิ่มศักยภาพ และสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรในการทำงาน เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และสร้างความสุขให้ประชาชน

-พัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน

-ต้องการให้มีการอบรมพนักงานราชการที่บรรจุใหม่

-เมื่อมีการจัดอบรมให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในทุกหน่วยงาน แต่รับจำนวนจำกัด ดังนั้น จึงควรให้ผู้สนใจสามารถดาวน์โหลดเอกสาร หรือมีคลิปลงในสื่อออนไลน์ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถศึกษาค้นคว้าได้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-ต้องการให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง

-การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีทักษะเฉพาะทางเข้ารับราชการในส่วนที่ขาดแคลนขององค์กรดียิ่งขึ้นไป

-ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๑๐.๒ การสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

-ประเภทข้าราชการ

-การเลื่อนไหลของตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้ชำนาญงาน เป็น อาวุโส
-เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ไม่ให้มีเด็กฝาก คนไม่มีเส้น ไม่มีสาย ไม่มีทาง ผมเห็นหลายท่านทำงานแบบให้ผ่านไปวันๆ ทำดีแค่ไหนก็ไม่ได้อาวุโส ขอให้ส่งลูกจบ ป.ตรี ก็จะลาออกกันแล้ว ขอขอบคุณครับ

-โครงสร้างตำแหน่งนายช่างน่าจะมีระดับอาวุโสเพราะเกือบทุกกรมที่มีช่างต้องมีระดับนี้ เพราะช่างจะเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค

-การเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปของข้าราชการในระบบแห่ง ควรพิจารณาเยียวยาผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระบบซีที่สูงกว่าเช่นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน จะได้เป็นขวัญและกำลังใจของข้าราชการกลุ่มนี้บ้าง

-ให้มีการเลื่อนไหลในตำแหน่งที่สูงขึ้น

-ข้าราชการประเภททั่วไปไม่มีความก้าวหน้าในราชการเมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและอาวุโสในการทำงาน

-ปรับระดับชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส โดยไม่ต้องสอบให้พิจารณาจากอายุราชการการและผลการปฏิบัติงาน

-เรื่องเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นควรจะให้ผู้ที่อาวุโส ทั้งเงินเดือน ประสพการณ์ และพิจารณาจากระดับพื้นที่ตำแหน่งว่างไม่ใช้ไปสอบรวมในส่วนกลาง ทำให้เกิดการวิ่งเต้น

-ต้องการให้มีการสอบเจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส ด้วยความรู้และความสามารถ

-ข้าราชการทุกคนควรมีโอกาสเติบโตตามสายงาน. เพื่อความเข้มแข็งของระบบงานต่อไป

-การเลื่อนตำแหน่งต้องโปร่งใสและเป็นธรรม เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งมีนักการเมืองเข้ามาอย่างมาก ผู้บริหารตัดสินใจลำบาก

-การปรับปรุงตำแหน่งให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลานานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

-ควรส่งเสริมข้าราชการที่ทำงานมานานให้มีโอกาสก้าวหน้าบ้างตามสมควร

-พัฒนาด้านทักษะคอมพิวเตอร์และการเลื่อนตำแหน่ง

-ระบบเลื่อนไหลข้าราชการระดับชำนาญงานเป็นระดับอาวุโส

-ปรับให้มีการเลื่อนไหลในทุกตำแหน่ง

-ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่แน่นอนมั่นคง ไม่มีระบบวิ่งเต้นเอาตำแหน่ง

-ประเภทพนักงานราชการ

-ต้องการให้มีการสนับสนุนลูกจ้างประจำให้มีโอกาสการบรรจุเป็นข้าราชการบ้างเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

-ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานได้ปรับระดับขั้นให้สูงขึ้น

-ต้องการให้มีการปรับวุฒิการศึกษาในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

-ต้องการให้กรมป่าไม้ ปรับสายงานให้ลูกจ้างประจำมีโอกาสเป็นข้าราชการต่อไป

-อยากให้พวกเราทุกๆ คนมีสายงานอาชีพของกรมป่าไม้ที่ดีขึ้น

-การปรับตำแหน่งและวุฒิการศึกษาให้ตรงกับวุฒิการศึกษาที่จบสูงสุด

-ควรมีการสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง

-อยากให้หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรชั้นผู้น้อยที่ทำงานมานานและเขาเรียนต่อเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และเปิดโอกาสให้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือประสบการณ์ที่ทำงานมานาน

-เจ้าหน้าที่ผู้น้อยไม่มีโอกาสก้าวหน้าด้านการทำงาน มองไม่เห็นอนาคต

-ขอโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้คนทำงานบ้าง /ปรับเปลี่ยนให้ได้รับโอกาสที่ดีขึ้น

-ขอให้พนักงานราชการไม่ต้องต่อสัญญาจ้างทุกปี หรือ ทุกสี่ปี ขอให้ใช้ระบบเดียวกับข้าราชการ เพราะว่าพนักงานราชการก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าข้าราชการ

-การต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

-ต้องการให้พนักงานราชการมีสวัสดิการเหมือนลูกจ้างประจำ

-พนักงานราชการให้จัดเป็นลูกจ้างประจำ ระยะการทำงาน ๒ ปี

-ปรับค่าตอบแทนให้มากอีกหน่อยทุกวันนี้ค่าครองชีพสูง พนักงานราชการทำงานมานานอายุงานเกิน ๒๕ ปี น่าจะมีโอกาสปรับเป็นลูกจ้างประจำบ้าง

-พนักงานราชการที่เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจป่าค่าตอบแทนน้อยนิด แต่ถูกย้ายไปอยู่ไกลจากถิ่นอาศัยเดิม ทำให้เพิ่มค่าใช้จ่าย

-ต้องการให้พนักงานราชการที่สอบผ่าน ภาค ก.ของ ก.พ.แล้ว ได้รับการบรรจุ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

-ขอให้ช่วยเหลือเรื่องการต่อสัญญาพนักงานราชการ ๔ ปี เหมือนเดิม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ต้องการความมั่นคงของชีวิตตลอดไป

-ขอให้พิจารณาพนักงานราชการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนการต่อสัญญาจ้างให้ต่อสัญญาจนถึง อายุ ๖๐ ปี เพื่อความมั่นคงในหน้าที่และการงานหรือให้ปรับเป็นลูกจ้างประจำหรือข้าราชการ

-การประเมินพนักงานควรจะให้ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายนั้นๆ มีสิทธิออกความเห็น

-ต้องการให้มีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ครั้งละ ๕ ปี

-ควรมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการระยะยาว เพื่อสร้างความมั่นคงต่อคุณภาพชีวิต

-ต้องการให้มีการต่อสัญญาของพนักงานราชการ ครั้งละ ๕-๑๐ ปี เพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานราชการ และอยากให้มีสิทธิในการรักษาพยาบาลที่มั่นคงกับบุคลากร

-ต้องการให้ต่ออายุพนักงานราชการ ครั้งละ ๔ ปี เหมือนเดิม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

-การช่วยเหลือพนักงานราชการที่มีอายุงานเกิน ๑๐ ปี

-เห็นควรบรรจุพนักงานราชการที่ทำงานมาเกิน ๑๕ ปี เป็นข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และดูแลสวัสดิการ การรักษาพยาบาล พ่อแม่ลูกเมีย ปรับตำแหน่งผู้มีคุณวุฒิ เพื่อความเหมาะสม และช่วยเหลือด้านเงินกู้ด้วย

-ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานราชการ

-พนักงานราชการยังไม่มี ความมั่นคง เพราะยังต้องต่อสัญญาจ้างทุก ๔ ปี

-พนักงานราชการยังไม่มี ความมั่นคงเพราะยังต้องต่อสัญญาจ้างเรื่อยๆ แม้เกษียณแล้วก็ได้สวัสดิการใดๆจากรัฐเลย นอกจากประกันสังคม

-การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการซึ่งไม่น่าจะต้องมีแล้ว เพราะสอบบรรจุมาได้แล้ว มีแค่ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปีก็พอ

-พนักงานราชการไม่มีความมั่นคง เพราะต้องต่อสัญญาทุก ๔ ปี ควรต่อให้ตลอดไป

-ขอให้มีการต่อสัญญาจ้างให้พนักงานราชการไปตลอดจนกว่าจะอายุ ๖๐ ปี

-ขอให้มีการต่อสัญญาตลอดไปจนกว่าเกษียณอายุ ๖๐ ปี

-ดูแลสวัสดิการพนักงานราชการ
-อยากให้พนักงานราชการมีโอกาสบรรจุเป็นข้าราชการเพื่อเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูลและครอบครัว
-อยากให้มีการช่วยเหลือในเรื่องการขอสลับตำแหน่งพนักงานราชการที่อยู่ต่างถิ่น หากต้องการย้าย โดยการแจ้งข้อมูลให้ทราบว่ามีตำแหน่งไหนบ้างที่ต้องการขอสลับตำแหน่ง
-การต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการควรมีความมั่นคง เพื่อความเชื่อมั่นและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

-ต้องการให้การต่อสัญญาจ้างเป็นการเกษียณอายุ
-ต้องการให้ สำนักงาน ก.พ. บรรจุพนักงานราชการที่ทำงานเกิน ๑๕ ปี เป็นข้าราชการ เนื่องจากผ่านการปฏิบัติงานจนมีความเชี่ยวชาญในระดับหนึ่งแล้ว และจะช่วยพัฒนาองค์กร ให้มีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นไป

-เปิดโอกาสให้พนักงานราชการสอบหรือปรับเป็นข้าราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

-อยากให้บรรจุพนักงานราชการอายุงานเกิน ๑๐ ปี เป็นลูกจ้างประจำ

-ควรมีการปรับให้พนักงานราชการได้ประเมินข้าราชการให้กรมทราบบ้างในแต่ละปี

-ให้ต่อสัญญาในระยะยาว มีสวัสดิการที่ดี

-ต้องการให้ขยายเขตแดนเงินเดือนของกลุ่มสายงานบริการ

-ต้องการให้พนักงานราชการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ

-คาดหวังให้กรมป่าไม้พิจารณา ให้พนักงานราชการมีความมั่นคงในอาชีพ

-ขึ้นเงินเดือนให้พนักงานด้วย

-ปรับเปลี่ยนระบบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพนักงานให้เป็นการจ้างระยะยาวจนเกษียณอายุราชการ

-ให้มีความมั่นคงต่อพนักงานราชการด้วย

-ต้องการให้พนักงานราชการ มีความมั่นคงมากกว่านี้

-ต้องการเปิดโอกาสให้พนักงานราชการ สอบเลื่อนเป็นข้าราชการได้

-ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่ความรู้ความสามารถ เข้ารับราชการในองค์กรของตนเอง

-คาดหวังว่าปรับเงินเดือนพนักงานขึ้นให้มากกว่านี้

-ต้องการให้พนักงานราชการได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ เพื่อที่จะได้เบิก

ค่ารักษาพยาบาลของพ่อแม่ได้

-เพิ่มอำนาจบริหารให้พนักงานราชการ หรือเลื่อนระดับพนักงานราชการที่ทำงานติดต่อกันเกิน ๑๐ ปี เป็นข้าราชการ

-มีการต่อสัญญาจ้างจนครบ ๖๐ ปี

-ต้องการให้ขึ้นเงินเดือนพนักงานให้มากขึ้น

-ต้องการให้จ้างตลอดไปแบบข้าราชการไม่ต้องต่อสัญญาจ้าง

-ต้องการต่ออายุพนักงานราชการตลอดไป

-ต้องการให้พัฒนาเรื่องสวัสดิการความมั่นคงให้ทำงานจนเกษียณอายุราชการแบบไม่ต้องต่อสัญญาจ้างให้เป็นแบบข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับคนทำงานเห็นใจผู้น้อยด้วย

-ขอให้สวัสดิการเทียบเท่ากับข้าราชการทุกอย่าง

-ควรต่อสัญญาของพนักงานเป็นทุกๆ ๖ ปี ควรมีสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลที่ดี

-ต้องการเสนอให้พนักงานราชการมีอายุราชการต่ออายุครั้งละ ๖ ปีขึ้นไป เพื่อความมั่นคงอาชีพ