



บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑ ๗ ๒ ๑ ๗

วันที่ ๑ ๙

ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการกองการอนุญาต

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ตามที่สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๓๗๖๕ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ขอความร่วมมือให้ทุกหน่วยงานเข้าร่วมตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นไปตามแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ มีติ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งได้ดำเนินการประมวลผลการสำรวจดังกล่าวฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

กรมป่าไม้ จึงขอส่งรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มาเพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถเปิดดูรายละเอียดได้ที่หนังสือเวียนส่วนการเจ้าหน้าที่ กรมป่าไม้ <http://www.forest.go.th/person/>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน

และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

shorturl.asia/4ecrV



กรมป่าไม้

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักบริหารกลาง
ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ความเป็นมา

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

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้จึงได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน

๒) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๒) หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้สามารถนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลสำรวจ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

๕. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๑๔๙ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔) 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 ได้แก่ ข้าราชการ ๓๒๑ คน ลูกจ้างประจำ ๒๘๑ คน และพนักงานราชการ ๓๓๗ คน รวมทั้งสิ้น ๙๓๙ คน

๖. วิธีดำเนินการวิเคราะห์

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อประเมินผลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้

๖.๑ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมป่าไม้ จำนวน ๙๓๙ คน

๖.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

แบบสำรวจออนไลน์ฯ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

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

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๕ ระดับคือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุดในข้อคำถาม 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) วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความชัดเจน
- ๒๓) ท่านมีโอกาสนในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน
- ๒๔) ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ ๓ ข้อคำถามการประเมินความผูกพันต่อองค์การ

เป็นคำถามการประเมินความผูกพันต่อองค์การ แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในข้อคำถาม ๖ ข้อ ได้แก่

- ๑) ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น
- ๓) ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ

- ๔) ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน
- ๕) ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น
- ๖) ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการ

มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการ หรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

๖.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ฯ โดยมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๓๓๖๕ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๖.๔ การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

๖.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ 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) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ใช้เกณฑ์ 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. ๒๕๖๔ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ กลุ่มเป้าหมาย ที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานใน

สังกัดกรมป่าไม้ จำนวนทั้งสิ้น ๙๗๙ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๒๔๖ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๗๑๐ คน ลูกจ้างประจำ ๓๓๗ คน และพนักงานราชการ ๒,๑๙๙ คน สรุปผลการสำรวจดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑,๗๔๕	๕๓.๘๐
- หญิง	๑,๕๐๑	๔๖.๒๐
รวม	๓,๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี	๗๓	๒.๒๐
- อายุ ๒๖ - ๓๐ ปี	๒๘๔	๘.๗๐
- อายุ ๓๑ - ๓๕ ปี	๓๑๒	๙.๖๐
- อายุ ๓๖ - ๔๐ ปี	๔๙๖	๑๕.๓๐
- อายุ ๔๑ - ๔๕ ปี	๗๘๖	๒๔.๒๐
- อายุ ๔๖ - ๕๐ ปี	๒๓๘	๗.๓๐
- อายุ ๕๑ - ๕๕ ปี	๕๖๖	๑๗.๔๐
- ตั้งแต่ ๕๖ ปีขึ้นไป	๔๙๑	๑๕.๑๐
รวม	๓,๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๓. สถานภาพการทำงาน		
- ข้าราชการ	๗๑๐	๒๑.๙๐
- ลูกจ้างประจำ	๓๓๗	๑๐.๔๐
- พนักงานราชการ	๒,๑๙๙	๖๗.๗๐
รวม	๓,๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
- ปฏิบัติงานในส่วนกลาง	๑,๓๒๕	๔๐.๘๐
- ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	๑,๙๒๑	๕๙.๒๐
รวม	๓,๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๕. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑,๓๐๗	๔๐.๓๐
- ปริญญาตรี	๑,๖๕๖	๕๑.๐๐
- ปริญญาโท	๒๗๕	๘.๕๐

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
- ปริญญาเอก	๘	๐.๒๐
รวม	๓,๒๔๖	๑๐๐.๐๐
๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปิดเป็น ๑ ปี)		
- ระยะเวลา น้อยกว่า ๕ ปี	๖๔๔	๑๙.๘๐
- ระยะเวลา ๕ – ๙ ปี	๓๒๙	๑๐.๑๐
- ระยะเวลา ๑๐ – ๑๔ ปี	๕๘๐	๑๗.๙๐
- ระยะเวลา ๑๕ – ๑๙ ปี	๗๓๓	๒๒.๖๐
- ระยะเวลา ๒๐ ปีขึ้นไป	๙๖๐	๒๙.๖๐
รวม	๓,๒๔๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุตัว สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน กรมป่าไม้ จำนวน ๓,๒๔๖ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๐ ลูกจ้างประจำ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐.๔๐ และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๐

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๐ อายุ ๒๖-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐ อายุ ๓๑-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐ อายุ ๓๖-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๐ อายุ ๔๑-๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๐ อายุ ๔๖-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๐ อายุ ๕๑-๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๐ และ อายุ ๕๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ ๔๐.๓๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๐ และมีระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๙๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๐

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้
จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = ๓,๒๔๖)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร						๔.๔๘	๐.๖๕๒	มากที่สุด
๑. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม	๑,๗๒๑ (๕๓.๐๐)	๑๑๑๓ (๓๔.๓๐)	๓๖๕ (๑๑.๒๐)	๓๘ (๑.๒๐)	๙ (๐.๓๐)	๔.๓๙	๐.๗๕๒	มากที่สุด
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๒,๑๘๑ (๖๗.๒๐)	๘๐๗ (๒๔.๙๐)	๒๑๖ (๖.๗๐)	๒๗ (๐.๘๐)	๑๕ (๐.๕๐)	๔.๕๗	๐.๖๙๕	มากที่สุด
ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน						๔.๔๗	๐.๗๐๙	มากที่สุด
๓. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๑,๙๕๕ (๖๐.๒๐)	๙๔๖ (๒๙.๑๐)	๒๘๙ (๘.๙๐)	๓๙ (๑.๒๐)	๑๗ (๐.๕)	๔.๔๗	๐.๗๕๐	มากที่สุด
๔. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๒,๐๑๘ (๖๒.๒๐)	๘๖๐ (๒๖.๕)	๒๙๑ (๙.๐๐)	๕๖ (๑.๗๐)	๒๑ (๐.๖๐)	๔.๔๘	๐.๗๘๑	มากที่สุด
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						๔.๓๕	๐.๗๓๒	มากที่สุด
๕.ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๒,๐๐๒ (๖๑.๗๐)	๙๕๐ (๒๙.๓๐)	๒๓๕ (๗.๒๐)	๔๓ (๑.๓๐)	๑๖ (๐.๕๐)	๔.๕๐	๐.๗๓๐	มากที่สุด
๖.ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๑,๔๒๕ (๔๓.๙๐)	๑,๒๑๓ (๓๗.๔๐)	๔๗๔ (๑๔.๖๐)	๙๓ (๒.๙๐)	๔๑ (๑.๓๐)	๔.๒๐	๐.๘๘๐	มาก
ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน						๔.๓๗	๐.๖๙๕	มากที่สุด
๗.ท่านได้รับความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๑,๕๑๑ (๔๖.๕๐)	๑,๓๑๓ (๔๐.๔)	๓๔๗ (๑๐.๗๐)	๕๗ (๑.๘๐)	๑๘ (๐.๖๐)	๔.๓๓	๐.๗๗๔	มากที่สุด
๘. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๑,๘๓๖ (๕๖.๖๐)	๑,๑๑๒ (๓๔.๓๐)	๒๓๘ (๗.๓๐)	๔๘ (๑.๕๐)	๑๒ (๐.๔๐)	๔.๔๕	๐.๗๒๖	มากที่สุด
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน						๓.๙๙	๐.๙๐๑	มาก
๙. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน	๑,๐๙๖ (๓๓.๘๐)	๑,๑๓๗ (๓๕.๐๐)	๗๑๓ (๒๒.๐๐)	๒๐๑ (๖.๒๐)	๙๙ (๓.๐๐)	๓.๙๐	๑.๐๓๕	มาก
๑๐.ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	๑,๒๓๖ (๓๘.๑๐)	๑,๒๖๒ (๓๘.๙๐)	๕๘๒ (๑๗.๙๐)	๑๒๗ (๓.๙๐)	๓๙ (๑.๒๐)	๔.๐๙	๐.๙๐๔	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						๔.๒๓	๐.๘๐๔	มากที่สุด
๑๑.ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๑,๕๓๕ (๔๗.๓๐)	๑,๒๐๖ (๓๗.๒๐)	๔๐๕ (๑๒.๕๐)	๖๙ (๒.๑๐)	๓๑ (๑.๐๐)	๔.๒๘	๐.๘๓๒	มากที่สุด
๑๒. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๑,๓๘๗ (๔๒.๗๐)	๑,๒๓๘ (๓๘.๑๐)	๔๙๙ (๑๕.๔๐)	๘๙ (๒.๗๐)	๓๓ (๑.๐๐)	๔.๑๙	๐.๘๖๔	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						๔.๑๖	๐.๙๔๓	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๑,๕๓๖ (๔๗.๓๐)	๑,๐๖๑ (๓๒.๗๐)	๔๓๖ (๑๓.๔๐)	๑๒๖ (๓.๙๐)	๘๗ (๒.๗๐)	๔.๑๘	๐.๙๘๖	มาก
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๑,๔๕๖ (๔๔.๙๐)	๑,๑๓๖ (๓๕.๐๐)	๔๔๑ (๑๓.๖๐)	๑๒๔ (๓.๘๐)	๘๙ (๒.๗๐)	๔.๑๕	๐.๙๘๐	มาก

ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร						๔.๐๒	๐.๙๒๔	มาก
๑๕.ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัด มีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน	๑,๒๗๐ (๓๙.๑๐)	๑,๒๑๙ (๓๗.๖๐)	๕๖๓ (๑๗.๓๐)	๑๓๒ (๔.๑๐)	๖๒ (๑.๙๐)	๔.๐๘	๐.๙๔๕	มาก
๑๖. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัด ได้เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น	๑,๑๘๓ (๓๖.๔๐)	๑,๑๔๕ (๓๕.๓๐)	๖๕๕ (๒๐.๒๐)	๑๗๖ (๕.๔๐)	๘๗ (๒.๗๐)	๓.๙๗	๑.๐๑๒	มาก
ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน						๓.๖๖	๑.๐๖๓	มาก
๑๗.เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม	๙๘๑ (๓๐.๒๐)	๑,๑๖๓ (๓๕.๘๐)	๗๒๔ (๒๒.๓๐)	๒๓๘ (๗.๓๐)	๑๔๐ (๔.๓๐)	๓.๘๐	๑.๐๘๑	มาก
๑๘.สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำ สำนักงานในพื้นที่พิเศษ เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น มีความเหมาะสม	๘๓๖ (๒๕.๘๐)	๙๗๑ (๒๙.๙๐)	๗๘๐ (๒๔.๐๐)	๓๕๘ (๑๑.๐๐)	๓๐๑ (๙.๓๐)	๓.๕๒	๑.๒๔๒	มาก
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน						๓.๔๖	๑.๐๙๒	มาก
๑๙.อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม	๕๙๔ (๑๘.๓๐)	๘๒๘ (๒๕.๕๐)	๙๓๖ (๒๘.๘๐)	๕๑๔ (๑๕.๘๐)	๓๗๔ (๑๑.๕๐)	๓.๒๓	๑.๒๔๖	ปานกลาง
๒๐.อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงานมีความสะอาดเรียบร้อยและไม่คับแคบ	๙๗๒ (๒๙.๙๐)	๑,๐๐๗ (๓๑.๐๐)	๗๖๓ (๒๓.๕๐)	๓๐๗ (๙.๕๐)	๑๙๗ (๖.๑๐)	๓.๖๙	๑.๑๖๘	มาก
ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง						๓.๖๕	๑.๐๗๗	มาก
๒๑. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสม ชัดเจน	๘๑๑ (๒๕.๐๐)	๑,๑๐๒ (๓๓.๙๐)	๘๖๔ (๒๖.๖๐)	๒๘๐ (๘.๖๐)	๑๘๖ (๕.๘๐)	๓.๖๔	๑.๑๒๐	มาก
๒๒. วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจน	๘๗๙ (๒๗.๑๐)	๑,๐๗๐ (๓๓.๐๐)	๘๔๔ (๒๖.๐๐)	๒๖๕ (๘.๒๐)	๑๘๘ (๕.๘๐)	๓.๖๗	๑.๑๒๘	มาก
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร						๓.๔๖	๑.๐๙๙	มาก
๒๓. ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน	๖๓๑ (๑๙.๔๐)	๘๕๘ (๒๖.๔๐)	๙๓๘ (๒๘.๙๐)	๓๙๖ (๑๒.๒๐)	๔๒๓ (๑๓.๐๐)	๓.๒๗	๑.๒๗๐	มาก
๒๔. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๘๓๘ (๒๕.๘๐)	๑,๐๕๕ (๓๒.๕๐)	๘๙๔ (๒๗.๕๐)	๓๐๓ (๙.๓๐)	๑๕๖ (๔.๘๐)	๓.๖๕	๑.๑๐๔	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๔.๐๒	๐.๖๘๓	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๗ รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ การมีอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น ที่มีความเพียงพอและเหมาะสม (ข้อ ๑๙) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๓

ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
๑	ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๔๘	๐.๖๕๒	มากที่สุด
๒	ด้านความมั่นคงในงาน	๔.๔๗	๐.๗๐๙	มากที่สุด
๓	ด้านความสำเร็จของงาน	๔.๓๗	๐.๖๙๕	มากที่สุด
๔	ด้านลักษณะงาน	๔.๓๕	๐.๗๓๒	มากที่สุด
๕	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๓	๐.๘๐๔	มากที่สุด
๖	ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	๔.๑๖	๐.๙๔๓	มาก
๗	ด้านนโยบายและการบริหาร	๔.๐๒	๐.๙๒๔	มาก
๘	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๓.๙๙	๐.๙๐๑	มาก
๙	ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๓.๖๖	๑.๐๖๓	มาก
๑๐	ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๓.๖๕	๑.๐๗๗	มาก
๑๑	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๔๖	๑.๐๙๒	มาก
๑๒	ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๖	๑.๐๙๙	มาก

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	หญิง		ชาย	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด
๒. ด้านความมั่นคงในงาน	๔.๔๕	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด
๓. ด้านลักษณะงาน	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด
๔. ด้านความสำเร็จของงาน	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๔๐	มากที่สุด
๕. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๓.๙๓	มาก	๔.๐๔	มากที่สุด
๖. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๘	มาก	๔.๒๗	มากที่สุด
๗. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	๔.๑๐	มาก	๔.๒๒	มากที่สุด
๘. ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๙๗	มาก	๔.๐๖	มาก
๙. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๓.๖๒	มาก	๓.๖๙	มาก
๑๐. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๖	ปานกลาง	๓.๕๔	มาก
๑๑. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๓.๖๓	มาก	๓.๖๗	มาก
๑๒. ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๐	ปานกลาง	๓.๕๑	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๗	มาก	๔.๐๗	มาก

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี		๒๖ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๓๕ ปี		๓๖ - ๔๐ ปี		๔๑ - ๔๕ ปี		๔๖ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๕๕ ปี		๕๖ ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด
๒. ด้านความมั่นคงในงาน	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๕๖	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
๓. ด้านลักษณะงาน	๔.๑๐	มาก	๔.๑๙	มาก	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด
๔. ด้านความสำเร็จของงาน	๔.๐๔	มาก	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๔๓	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด
๕. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๓.๙๓	มาก	๓.๘๕	มาก	๓.๘๓	มาก	๓.๘๘	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๑		๔.๑๔	
๖. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๕	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก	๔.๑๖	มาก	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๒๔	มากที่สุด
๗. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	๔.๑๗	มาก	๔.๑๓	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด
๘. ด้านนโยบายและการบริหาร	๔.๐๐	มาก	๓.๙๙	มาก	๓.๙๗	มาก	๓.๙๒	มาก	๔.๐๑	มาก	๔.๐๑	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๑๐	มาก
๙. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๓.๕๐	มาก	๓.๕๒	มาก	๓.๕๑	มาก	๓.๕๒	มาก	๓.๕๓	มาก	๓.๗๒	มาก	๓.๘๔	มาก	๓.๙๕	มาก
๑๐. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๑๙	ปานกลาง	๓.๒๕	ปานกลาง	๓.๓๔	ปานกลาง	๓.๓๖	ปานกลาง	๓.๔๓	มาก	๓.๕๐	มาก	๓.๕๗	มาก	๓.๖๙	มาก
๑๑. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๓.๗๓	มาก	๓.๖๖	มาก	๓.๖๖	มาก	๓.๖๐	มาก	๓.๕๘	มาก	๓.๕๕	มาก	๓.๖๙	มาก	๓.๗๘	มาก
๑๒. ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๑	มาก	๓.๕๓	มาก	๓.๔๙	มาก	๓.๓๘	ปานกลาง	๓.๓๒	ปานกลาง	๓.๔๕	มาก	๓.๕๓	มาก	๓.๖๒	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๐	มาก	๓.๙๔	มาก	๓.๙๖	มาก	๓.๙๖	มาก	๓.๙๘	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๑๕	มาก

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด
๒. ด้านความมั่นคงในงาน	๔.๕๗	มากที่สุด	๔.๖๖	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด
๓. ด้านลักษณะงาน	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๔๖	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด
๔. ด้านความสำเร็จของงาน	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๓๘	มากที่สุด
๕. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๓.๘๑	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๐๑	มาก
๖. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๘	มาก	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด
๗. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	๔.๐๔	มาก	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก
๘. ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๘๗	มาก	๔.๑๙	มาก	๔.๐๕	มาก
๙. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๓.๗๙	มาก	๔.๐๙	มาก	๓.๕๕	มาก
๑๐. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๒๖	ปานกลาง	๓.๗๗	มาก	๓.๔๗	มาก
๑๑. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๓.๔๓	มาก	๓.๘๗	มาก	๓.๖๙	มาก
๑๒. ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๑	มาก	๓.๘๔	มาก	๓.๔๑	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๕	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๐๒	มาก

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด
๒. ด้านความมั่นคงในงาน	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด
๓. ด้านลักษณะงาน	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๔๐	มากที่สุด
๔. ด้านความสำเร็จของงาน	๔.๓๓	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด
๕. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๔.๐๐	มาก	๓.๙๙	มาก
๖. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก
๗. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	๔.๑๓	มาก	๔.๑๙	มาก
๘. ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๙๔	มาก	๔.๐๘	มาก
๙. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๓.๗๐	มาก	๓.๖๓	มาก
๑๐. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๕๐	มาก	๓.๔๓	มาก
๑๑. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๓.๖๖	มาก	๓.๖๕	มาก
๑๒. ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๖	มาก	๓.๔๖	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๑	มาก	๔.๐๓	มาก

ตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๔๖	มากที่สุด	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๑๒	มาก
๒. ด้านความมั่นคงในงาน	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด
๓. ด้านลักษณะงาน	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด
๔. ด้านความสำเร็จของงาน	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด
๕. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๔.๑๗	มาก	๓.๘๙	มาก	๓.๗๒	มาก	๔.๐๐	มาก
๖. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๑๗	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๑๘	มาก
๗. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๑๐	มาก	๓.๙๘	มาก	๔.๐๐	มาก
๘. ด้านนโยบายและการบริหาร	๔.๑๗	มาก	๓.๙๔	มาก	๓.๗๗	มาก	๓.๘๗	มาก
๙. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๓.๗๖	มาก	๓.๕๗	มาก	๓.๖๘	มาก	๔.๐๐	มาก
๑๐. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๖๙	มาก	๓.๓๓	ปานกลาง	๓.๑๐	ปานกลาง	๔.๐๖	มาก
๑๑. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง	๓.๘๕	มาก	๓.๕๖	มาก	๓.๒๘	ปานกลาง	๓.๕๐	มาก
๑๒. ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร	๓.๖๖	มาก	๓.๓๔	ปานกลาง	๓.๒๑	ปานกลาง	๓.๖๒	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๑๕	มาก	๓.๙๕	มาก	๓.๘๕	มาก	๔.๐๓	มาก

ตารางที่ ๙ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ต่ำกว่า ๕ ปี		๕-๙ ปี		๑๐-๑๔ ปี		๑๕-๑๙ ปี		๒๐ ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๔๖	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด
๒. ด้านความมั่นคงในงาน	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
๓. ด้านลักษณะงาน	๔.๒๐	มาก	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๓๓	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด
๔. ด้านความสำเร็จของงาน	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๓๓	มากที่สุด	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด
๕. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๓.๘๘	มาก	๓.๗๙	มาก	๓.๙๐	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๐๙	มาก
๖. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด
๗. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	๔.๑๕	มาก	๔.๐๕	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๒๑	มากที่สุด
๘. ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๙๙	มาก	๓.๙๑	มาก	๓.๙๙	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๐๖	มาก
๙. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	๓.๕๓	มาก	๓.๕๒	มาก	๓.๕๕	มาก	๓.๖๑	มาก	๓.๘๙	มาก
๑๐. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๒	ปานกลาง	๓.๒๙	ปานกลาง	๓.๔๒	มาก	๓.๕๕	มาก	๓.๕๗	มาก
๑๑. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลและ การ แต่งตั้ง	๓.๗๐	มาก	๓.๕๗	มาก	๓.๕๖	มาก	๓.๗๒	มาก	๓.๖๙	มาก
๑๒. ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนา บุคลากร	๓.๕๒	มาก	๓.๓๔	ปานกลาง	๓.๓๒	ปานกลาง	๓.๔๕	มาก	๓.๕๔	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๖	มาก	๓.๙๒	มาก	๓.๙๖	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๐	มาก

ตารางที่ ๑๐ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายชื่อ

จากตารางที่ ๑๐ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความผูกพันในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๕) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๓ รองลงมา คือ ความผูกพันในการพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๔.๖๑ และมีความผูกพันน้อยที่สุด คือ เมื่อกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ โดยเรียงลำดับความผูกพันจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

၈၁

ตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเพศ

ประเด็นคำถาม	หญิง		ชาย	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๑	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๑๗	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด
๔.ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
๕.ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๖๗	มากที่สุด
๖.ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๗	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๑ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี		๒๖ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๓๕ ปี		๓๖ - ๔๐ ปี		๔๑ - ๔๕ ปี		๔๖ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๕๕ ปี		๕๖ ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๓.๙๕	มาก	๔.๐๐	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๑๖	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๒๖	มากที่สุด
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๓.๙๕	มาก	๔.๐๒	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๓๘	มากที่สุด	๔.๓๗	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๓.๘๙	มาก	๔.๐๕	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๔๕	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๗	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
๔. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๑๑	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๕๕	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
๕. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๕๖	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๖๕	มากที่สุด	๔.๖๙	มากที่สุด	๔.๖๘	มากที่สุด	๔.๖๙	มากที่สุด
๖. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๔๘	มากที่สุด	๔.๕๕	มากที่สุด	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๕๘	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๖๖	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๑๑	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๔๑	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเด็นคำถาม	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๐๗	มาก	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๑๘	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๒๗	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๒๐	มาก	๔.๖๖	มากที่สุด	๔.๔๓	มากที่สุด
๔.ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๒	มากที่สุด
๕.ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๖๙	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด
๖.ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๔๓	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๔ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๓	มาก	๔.๒๒	มากที่สุด
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๑๘	มาก	๔.๓๑	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๓๑	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด
๔.ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๕๘	มากที่สุด
๕.ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๗	มากที่สุด	๔.๖๘	มากที่สุด
๖.ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๗	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๔๘	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๕ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็นคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๑๓	มาก	๔.๐๐	มาก	๔.๐๐	มาก
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๑๓	มาก
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๓๓	มากที่สุด	๔.๐๓	มาก	๔.๑๓	มาก
๔.ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๔๙	มากที่สุด	๔.๔๔	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด
๕.ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๔	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๓	มากที่สุด
๖.ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๖๐	มากที่สุด	๔.๗๕	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๓๙	มากที่สุด	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๓๑	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๖ การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	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	๔.๐๖	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด
๒. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น	๔.๐๙	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๓๕	มากที่สุด	๔.๓๒	มากที่สุด
๓. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ	๔.๑๗	มาก	๔.๑๙	มาก	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๕๗	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด
๔.ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน	๔.๓๖	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด	๔.๖๑	มากที่สุด
๕.ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๕๔	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๗	มากที่สุด	๔.๔๗	มากที่สุด
๖.ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น	๔.๕๖	มากที่สุด	๔.๕๕	มากที่สุด	๔.๕๙	มากที่สุด	๔.๖๒	มากที่สุด	๔.๖๕	มากที่สุด
ความผูกพันโดยรวม	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๔๒	มากที่สุด	๔.๕๑	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๗ ค่าเฉลี่ย จำนวนร้อยละความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยรวม

ผลการวิเคราะห์	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
๑. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	๔.๐๒	๘๐.๔๐	มาก
๒. ความผูกพันของบุคลากร	๔.๔๓	๘๘.๖๐	มากที่สุด
โดยรวม	๔.๑๑	๘๒.๒๐	มาก

สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

การประเมินในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปผลดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการสำรวจ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ตัว สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ จำนวน ๓,๒๔๖ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๐ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๐ และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๒๐

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๐ อายุ ๒๖-๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๐ อายุ ๓๑-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๐ อายุ ๓๖-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๐ อายุ ๔๑-๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๐ อายุ ๔๖-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๐ อายุ ๕๑-๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๐ และ อายุ ๕๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๘.๕๐ และมีระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๙๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๐ (ตารางที่ ๑)

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้

ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๗ รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ การมีอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น ที่มีความเพียงพอและเหมาะสม (ข้อ ๑๙) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๓ (ตารางที่ ๒)

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความผูกพันในการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๕) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๓ รองลงมา คือ ความผูกพันในการพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๔.๖๑ และมีความผูกพันน้อยที่สุด คือ เมื่อกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ (ตารางที่ ๑๐)

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็น ดังนี้

ท่านต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

โดยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ได้แสดงความคิดเห็นที่ต้องการให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งแยกเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร

๑.๑ ด้านคุณธรรมจริยธรรม / หลักธรรมาภิบาล

- ระบบการทำงานของกรมป่าไม้ยังมีความล่าช้า ยังไม่มีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับกรมอื่น ต้องการให้ปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น และมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

- ควรดำเนินการเรื่องความโปร่งใส เรื่องการเอาเปรียบผู้ได้บังคับบัญชา วิสัยทัศน์และวิสัยคิดของผู้บริหารสูงสุด

- ควรรับฟังจากเสียบุคคลภายนอก แล้วนำมาปรับปรุงระบบการทำงาน และสร้างจิตสำนึกรับใช้บริการประชาชน

- ระบบข้าราชการที่ดีควรเน้นระบบคุณธรรม

- ต้องการให้กรมป่าไม้ได้พัฒนาต่อไปจากประสบการณ์ที่ทำจะให้มีประสิทธิภาพที่ดีกว่าขอขอบคุณมากครับที่ได้มาทำงานกรมป่าไม้

- คาดหวังว่ากรมป่าไม้จะเป็นหน่วยงานที่ปฏิปัติภารกิจในหน้าที่เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม

- เป็นที่ยอมรับและการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมที่เป็นมิตร

- ระบบการทำงานมีแต่การทุจริต คอรัปชั่น ไม่โปร่งใส งบประมาณในการบริหารจัดการน้อย ค่าตอบแทนบางส่วนถูกผู้บังคับบัญชาหักไป ได้ไม่ครบ

- ต้องการให้หน่วยงานหรือระดับผู้บริหารมีความเป็นธรรมไม่ลำเอียง

- ต้องการให้กรมป่าไม้มีการติดต่อประสานงานในการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของกรมป่าไม้ให้กับประชาชนโดยเฉพาะกับเยาวชนและนักเรียนนักศึกษาให้มีจิตสำนึกในการรักษาป่าไม้รักต้นไม้โดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกับเยาวชนนักเรียนนักศึกษารู้จักรักต้นไม้การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ให้ถูกต้องเหมาะสมและยั่งยืน

- เป็นหน่วยงานที่มีความโปร่งใส ลดการคอรัปชั่น เลือกสรรผู้บริหารคนดีมีฝีมือเป็นนักพัฒนามาทำงาน

- มีความยุติธรรม

- ต้องการให้มีโครงการที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ ให้กับเด็กๆ และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

- ไม่มีการวิ่งเต้นซื้อขายตำแหน่ง

- การสร้างให้มีส่วนร่วม มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

- บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

- การเลื่อนตำแหน่งควรจะมีคุณธรรม

- เป็นองค์กรส่วนราชการ ที่ควรคำนึงถึงการบริหารราชการด้วยหลักธรรมาภิบาล ทั้งการเลื่อนขั้น การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการบริหารงานต่างๆ

๒) ด้านความมั่นคงในงาน

- ควรบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำ
- ขอความมั่นคงในตำแหน่งพนักงานราชการด้วยนะคะ
- ต้องการเป็นลูกจ้างประจำ
- พิจารณาความมั่นคงในอาชีพพนักงานราชการให้มีความมั่นคงมากขึ้น อาจจะทำสัญญาจ้างตลอดชีพ หลังจากที่ทำสัญญาจ้างพนักงานราชการกับกรมป่าไม้มาแล้วเกิน ๑๐ ปี
- เปลี่ยนจากพนักงานราชการเป็นข้าราชการ
- ปรับพนักงานราชการให้เป็นลูกจ้างประจำ
- ต้องการให้ปรับเปลี่ยนพนักงานราชการทำงานมาแล้วที่กรมป่าไม้เกิน ๑๐ ปี ให้ปรับเป็นข้าราชการโดยอัตโนมัติ
- เพิ่มความมั่นคงให้กับพนักงานราชการ มีสวัสดิการเทียบเท่ากับข้าราชการในด้านการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ ที่สามารถเบิกได้
- ต้องการให้กรมป่าไม้ปรับเปลี่ยนพนักงานราชการบรรจุให้เป็นลูกจ้างประจำเพื่อให้เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๓) ด้านลักษณะงาน

- นำระบบอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เต็มที่ เนื่องจากสถานการณ์โควิด-๑๙ ในปัจจุบัน ชี้ให้เห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่สามารถทำงานที่บ้านได้ เกิน ๙๐% จึงพัฒนาระบบรองรับ อีกระยะหนึ่ง คงทำให้ WFH ได้สมบูรณ์แบบ
- การนำเทคโนโลยี มาหยุดการตัดไม้ทำลายป่าโดยเร็ว
- การเพิ่มจำนวนข้าราชการ เพื่อลดปริมาณงานต่อคน การทำงานจะได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาระงานของข้าราชการแต่ละบุคคลค่อนข้างมาก
- งานเยอะ คนน้อย ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
- ปริมาณงานควรเหมาะสมกับกำลังคน
- ต้องการให้เพิ่มจำนวนบุคลากรในพื้นที่ ภาคสนามเพิ่มขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีการบุกรุกและทำลายป่าไม้เพิ่มมากขึ้น การออกตรวจปราบปรามจึงไม่ทั่วถึง

๔) ด้านความสำเร็จของงาน

- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้การทำงานที่มีมาตรฐานมากขึ้น
- ต้องการให้พิจารณาปรับตำแหน่งพนักงานราชการมาทดแทนข้าราชการที่เกษียณไป เพื่อการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล
- การสนับสนุนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องให้ทุกหน่วยงานให้สอดคล้องเหมาะสมตามภารกิจ
- ต้องการให้ปรับเปลี่ยนเรื่องการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่นความรับผิดชอบในการทำงาน
- ต้องการให้เพิ่มบุคลากรให้มีความเพียงพอต่องานที่เพิ่มมากขึ้น
- ต้องการให้ทุกทำงานในหน้าที่ของตนเองให้เต็มกำลังความสามารถเพื่อองค์กรของเราที่ตั้งมาได้ ๑๒๕ ปี ให้ยืนยงต่อไปถึงแม้งานส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ห้ามส่วนงานที่ให้กับก็ต้องคอยผลตอบแทนในระยะยาว ก็จะรักและสู้ต่อไป เพื่อกรมป่าไม้ ที่รักของเรา

- ควรมีบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ที่บุคลากรน้อยมากๆ ต้องใช้พนักงานจ้างเหมาบริการในการปฏิบัติงาน จึงต้องการให้เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่พนักงานราชการให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

- ต้องการให้เพิ่มเจ้าหน้าที่ดับไฟฟ้า (เหี่ยวไฟ)
- อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ขอได้โปรดพิจารณาแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ด้วยครับ
- เพิ่มสมรรถนะเจ้าหน้าที่ให้มีความรอบรู้ สามารถปฏิบัติร่วมกับทุกภาคมีเครือข่ายความร่วมมือ
- ควรปรับปรุงระบบราชการให้มีความทันสมัยลดใช้กระดาษ ลดใช้เครื่องมือเครื่องมือ เน้นระบบยอมรับในระบบดิจิทัลมากขึ้น

๕) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ต้องการให้พนักงานราชการมีสิทธิเท่ากับลูกจ้างประจำ
- “ขวัญ/กำลังใจคือหัวใจของการทำงาน” คำพูดที่แสนไพเราะก็สามารถทำให้คนยอมเสียสละทุ่มเทให้กับงานได้เช่นกัน ไม่เอาเรียดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชาตัวเอง ไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรมกับลูกน้องโดยเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นกันเองกับลูกน้องทุกคน (ในหน่วยงาน) ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล อย่างนี้ได้เลยชีวิตลูกน้องในหน่วยงาน ยอมให้เลย ควรให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ตั้งใจทำงานมากกว่าบุคคลที่คอยแต่เสนอหน้า
- ต้องการให้มีการเกลี้ยพนักงานราชการให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานที่ภูมิลำเนาตัวเองได้
- ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการช่วยเหลือความมั่นคงให้ชีวิต เพราะไม่เคยมีการเปลี่ยนแปลงเลย
- ควรปรับปรุงใส่ใจในระบบบริการด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของผู้ด้วย
- ต้องการให้ทางสำนักหรือส่วนที่เกี่ยวข้องเสนอเกี่ยวกับการย้ายกลับภูมิลำเนาของพนักงานราชการ

๖) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- ไม่มีข้อมูล -

๗) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

- ขอให้ผู้บริหารระดับสูงสุดมาตรวจสอบการบริหารงานของส่วนภูมิภาค
- ตั้งแต่ทำงานมาจนใกล้เกษียณเพิ่งเห็นระดับหัวหน้าให้ความสำคัญพนักงานราชการมากกว่าลูกจ้างประจำ ทำให้เกิดการเหลื่อมล้ำทางด้านการทำงานเป็นอย่างมาก
- ผู้บังคับบัญชาตามสายงานควรมีความรับผิดชอบในการทำงาน สปิริตในการทำงาน เหมาะสมในการลาหยุด, การเข้าทำงานช่วง WFH เนื่องจากสถานการณ์โควิด ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน งานล่าช้า งานสะดุดเพราะต้องรอลายเซ็นจากผู้บังคับบัญชา
- บุคลากรในหน่วยงานบางท่านได้เปรียบมากเกินไปในช่วง WFH จากสถานการณ์โควิด-๑๙ ทำให้ไม่มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ แต่ได้เงินเดือนเต็มอัตรากำลัง ซึ่งทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำต่อบุคลากรท่านอื่นที่รับผิดชอบงานในหน้าที่
- ต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงในกรมป่าไม้ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าบ้าง
- ต้องการให้มีการวัดความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของแต่ละส่วนบ้าง เนื่องจากหัวหน้าบางท่านไม่มีความสามารถแม้แต่การร่างหนังสือราชการเลย

- ควรปรับเปลี่ยน/คัดเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีใจพัฒนางาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง พัฒนาเจ้าหน้าที่ในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ควรเพิ่มสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางให้มากขึ้น เนื่องจากมีค่าครองชีพสูงและเสี่ยงต่อโรคอุบัติใหม่

๘) ด้านนโยบายและการบริหาร

- การสร้างระบบการจัดการและการบริหารคน และเวลา ให้เหมาะสมกับการทำงาน คือเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง สิ่งต่อไปที่ควรทำ คือการวางเครือข่ายและระบบสารสนเทศให้เหมาะสมกับยุคสมัย และการปรับเปลี่ยนให้ทั้งผู้นำ และผู้ตาม สามารถและเปลี่ยนความคิดร่วมกันได้ สิ่งเหล่านี้จะสร้างความยั่งยืนและทำให้กรมป่าไม้สามารถพัฒนาขึ้นไปได้มากกว่านี้

- ต้องปรับปรุงระเบียบบางอย่างให้สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อสะดวกในการบริการประชาชน การพัฒนาระบบงานที่ทันสมัย จำเป็นต้องได้รับงบประมาณที่เหมาะสม

- กลุ่มงานคุ้มครองมีความขาดแคลน ในด้านงบประมาณการดำเนินการในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการวัสดุครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งกรมป่าไม้และผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับหน่วยงานทั้งทั้งงานด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นงานที่สำคัญและเป็นกำลังขับเคลื่อนกรมป่าไม้ไม่แพ้หน่วยงานอื่นๆ

- ต้องการให้แนวทางของระเบียบใหม่ๆที่ออกมามีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติจริง

- เรื่องงบประมาณควรจัดสรรให้ครบและเหมาะสมทุกส่วนทุกฝ่ายงาน เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ต้องการให้มีการจัดอบรมความรู้ให้แก่ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้นๆ

- ระบบการทำงานของกรมป่าไม้ยังมีความล้าหลัง ยังไม่มีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับกรมอื่น ต้องการให้ปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น และมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

- กรอบการทำงานต้องชัดเจนในแต่ละฝ่าย การประสานงานต้องเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า

- โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนและแน่นอน

- ควรวางแผนสรรหาคนมาทำงานทดแทนผู้ที่เกษียณโดยเฉพาะข้าราชการที่จะมาทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม

- ความสัมพันธ์กันระหว่างงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและงานที่ปฏิบัติ

- ควรเพิ่มพนักงานราชการให้มากกว่านี้

- ต้องการให้หน่วยงานส่วนกลางมอบนโยบายการรายงานทางหนังสือที่แน่ชัด

- ในส่วนตัวแล้วระบบบริหารจัดการของกรมป่าไม้ในระบบเก่าที่เป็นป่าไม้จังหวัดนั้นดีแล้วครับ พอปรับโครงสร้างใหม่ เช่น ปัจจุบันการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายก็ยังมีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ แม้ในส่วนราชการด้วยกันการประสานงานมันก็มีปัญหาเนื่องจากบุคลากรมีน้อยยกตัวอย่างเช่นในการประสานงานกับอำเภอตำแหน่งแค่พนักงานราชไปชี้แจ้งกับนายอำเภอ หรือหนังสือราชการที่ออกจากศูนย์ป่าไม้ สรุป บุคลากรในศูนย์ป่าไม้มีน้อยมาก แต่ตำแหน่งพนักงานราชการแต่ต้องรับผิดชอบหลายอย่างเช่นแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ ตรวจรับงาน ควบคุมงานในจังหวัดซึ่งไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าว

- ต้องการให้กรมป่าไม้ดูแลในส่วนงบประมาณในส่วนภูมิภาคให้เหมาะสมและเพียงพอทั้งงบดำเนินงานและค่าสาธารณูปโภคเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

- กรมป่าไม้ควรมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาการบริหารงานบุคคลระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บริหาร

๙) ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

- เพิ่มเงินเดือนเยอะ ๆ
- ค่ารักษาโรงพยาบาล หลังเกษียณ ไปแล้ว
- ต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ต้องการค่าตอบแทนมากกว่านี้ บางที่ยังใช้ความถูกใจในบุคคลมากกว่าการใช้ความถูกต้องในการประเมินผลพนักงาน ทำให้พนักงานหลายท่านหมดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานราชการ
- ให้เพิ่มสวัสดิการให้มากกว่าเดิม
- ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นน้อยมาก ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำไป
- ควรปรับความสมดุลของค่าตอบแทนในหน่วยงานให้มาก เพราะที่ผ่านมาไม่มีคนสนใจเท่าไร ถึงสนใจก็ไม่ติดตาม คนที่ทำงานก็เลยท้อแท้จิตใจ สรุปลือค่าตอบแทนน้อย ไม่สมกับงานที่ทำไป

- ควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้พนักงานราชการมากกว่านี้
- ควรเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานราชการ
- ต้องการให้ดูแลเรื่องสวัสดิการสำหรับพนักงานราชการให้มากกว่านี้ เรื่องพัสดุครุภัณฑ์ เช่น คอมพิวเตอร์ ต้องนำแต่ของส่วนตัวมาใช้เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ต้องการให้พนักงานราชการมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง
- การพิจารณาค่ารักษาพยาบาลของครอบครัวของพนักงานราชการ
- ต้องการให้พนักงานราชการมีบำเหน็จบำนาญตอนเกษียณอายุราชการ
- ต้องการให้ทางกรมป่าไม้ช่วยเรื่องเบี้ยเลี้ยงที่ได้ไม่เต็ม ทางกรมป่าไม้ให้ ๑๐ วันแต่ได้รับจริงแค่ ๕ วัน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเบิกให้แค่ในส่วนที่เหลือนำไปไหน โปรดพิจารณาเรื่องเล็ก ๆ นี้อยู่ด้วย

- สวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ
- ค่าตอบแทนหน่วยงานภาคสนาม หรือคนงานรายวัน ควรจะเหมาะสมรวดเร็วกว่านี้
- ของบประมาณเพิ่มเติม
- ต้องการให้เพิ่มอุปกรณ์การทำงาน แจกเสื้อ หมวก กระเป๋า ที่แสดงสัญลักษณ์ของกรมทุกปีงบประมาณ

- ดูแลเรื่องสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ เช่น ค่ารักษาพยาบาล
- ต้องการให้กรมป่าไม้พิจารณาดำเนินการและค่าตอบแทนของพนักงานราชการที่ทำงานเกิน ๑๐ ปี
- ต้องการสวัสดิการที่ดีกว่านี้และมั่นคงกว่านี้
- ต้องการให้มีสวัสดิการพนักงานราชการเกี่ยวกับการกู้ยืม
- สวัสดิการยังไม่ทั่วถึงและระบบการทำงานค่อนข้างล่าช้า
- เพิ่มงบประมาณ, เพิ่มสวัสดิการ
- ควรมีบ้านพักข้าราชการบรรจุใหม่
- ต้องชี้แจงงานจากส่วนกลาง ควรมีการติดตามช่วยเหลืองานทุก ๆ เดือน
- สวัสดิการของพนักงานราชการควรมีมากกว่าที่เป็นอยู่
- เพิ่มสวัสดิการและค่าครองชีพให้แก่เจ้าหน้าที่
- ต้องการให้กรมป่าไม้เพิ่มเงินสวัสดิการเบี้ยเลี้ยงในการลาดตระเวนให้มากกว่านี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ราชการชั้นผู้น้อย

- การปรับเงินเดือนขั้นของพนักงานราชการ กลุ่มงานบริการ

- ต้องการเสนอแนะเพื่อให้พิจารณาแนวทางในการพัฒนาเรื่องสวัสดิการ โดยเฉพาะค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาล
 - ดูแลด้านสวัสดิการพนักงานราชการในการเดินทางไปราชการ
 - ต้องการให้พนักงานราชการมีสวัสดิการแบบลูกจ้างประจำ
 - ต้องการให้มีสิทธิการรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัวของพนักงานราชการเทียบเคียงกับข้าราชการ
 - ต้องการสวัสดิการหลังจากเกษียณราชการ
 - ต้องการให้กรมป่าไม้ดูแลเรื่องเบี้ยเลี้ยงด้วยทางกรมป่าไม้ให้มา ๑๐ วัน แต่กลับได้รับจริงแค่ ๕ วัน
 - เรื่องเบี้ยเลี้ยง ส่วนป้องกันฯ ชุดลาดตระเวนขอให้กรมป่าไม้โอนเข้าบัญชีโดยตรง ไม่ต้องผ่านสำนักฯ ทุกวันนี้เบี้ยเลี้ยง ๑๐ วันได้จริงแค่ ๕ วัน
 - เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการของกรมป่าไม้
 - ต้องการให้มีสวัสดิการพนักงานราชการ
 - ต้องการให้มีสวัสดิการที่มากกว่านี้
 - สวัสดิการของพนักงานราชการยังไม่ครอบคลุมกับชีวิตประจำวัน เช่น ค่าโดยสารครั้งราคา
- ระบบจ่ายตรงกับโรงพยาบาลรัฐ เป็นต้น และการปรับเลื่อนตำแหน่งภายใน เช่น ต้องทำงานจ้างเหมาก่อน ๕ ปี ถึงมีสิทธิสอบเป็นพนักงานราชการ และพนักงานราชการตำแหน่งตรวจป่าก็สอบภายใน เพื่อปรับเป็นพนักงานพิทักษ์ป่า เป็นต้น
- ต้องการให้พนักงานราชการได้รับสิทธิเท่ากับข้าราชการ
 - ต้องการให้พนักงานราชการได้รับสวัสดิการ เช่น เบิกตรงค่าเล่าเรียนบุตร และให้ความสำคัญกับพนักงานราชการ
 - ต้องการให้มีเบี้ยเลี้ยงในการออกพื้นที่ไปปฏิบัติงาน เช่น ค่าน้ำ ค่าอาหาร ค่าเสี่ยงภัยเพราะพื้นที่แต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน

๑๐) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 - อุปกรณ์การทำงานไม่พอแก่เจ้าหน้าที่
 - ต้องการให้ผู้บริหารดูแลเรื่องที่พักอาศัยของเจ้าหน้าที่ด้วยครับ
 - ต้องการให้มีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัย
 - อาคารสำนักงาน มีสภาพทรุดโทรม และอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอต่อการ
- ทำงาน คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก บ้านพักพนักงานเจ้าหน้าที่
- เทคโนโลยีที่พัฒนามากขึ้น ใช้ระบบหรือเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์
 - จัดสรรคอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊กที่ทันสมัยให้เหมาะสมแก่การใช้งานปัจจุบันให้เพียงพอต่อ
- ความต้องการของบุคลากร
- ต้องการให้กรมป่าไม้ให้ความสำคัญกับเครื่องมือเครื่องใช้ในหน่วยงานส่วนภูมิภาคบ้าง เพราะบางที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไม่เคยได้รับของใหม่เลยเกิน ๑๐ ปี พาหนะก็ไม่เพียงพอ ที่มีอยู่อายุการใช้งานเป็น ๓๐ ปีขึ้นไป ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง
 - การจัดสรรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานภาคสนาม เช่น รถ จีพีเอส โน้ตบุ๊ก สำนักพื้นที่ยังขาดแคลนคอมพิวเตอร์ในสำนักงาน เจ้าหน้าที่บางคนยังต้องใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัว
 - สนับสนุนสถานที่ปฏิบัติงานและเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ปฏิบัติงานเพื่อให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- ต้องการให้จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม เพื่อมาประยุกต์ใช้ในด้านป้องกันและปราบปราม เพื่อพัฒนาบุคลากรต่อไป

- ต้องการให้ปรับปรุงสำนักงานและบ้านพักพนักงานให้ดีขึ้น

- ควรจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอจะได้ไม่ต้องใช้ของส่วนตัว

- วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานรองรับการดำเนินงานด้านดิจิทัล

- สำนักงาน อาคารของหน่วยป้องกันในพื้นที่เก่า และทรุดโทรมอย่างมาก ต้องมีงบประมาณปรับปรุงโดยด่วน

- ต้องการให้มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ เช่น รถยนต์ คอมพิวเตอร์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีหัวหน้างานที่ควบคุมดูแล รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติงานพนักงานราชการ ที่ผ่านมามากมาย ปีแล้ว ที่พนักงานราชการส่วนใหญ่ไม่มาปฏิบัติงาน เอาเปรียบคนอื่น ๆ เมื่อถึงคราวประเมินก็จะได้เท่ากับพนักงานราชการที่มาปฏิบัติงาน ขอให้แก้ไขปัญหานี้บ้างเพื่อขวัญกำลังใจกับคนอื่น

- ต้องการเครื่องคอมพิวเตอร์/โน้ตบุ๊ก เพื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่

๑๑) ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประเมินขึ้นค่าตอบแทนปีละ ๒ ครั้ง นำสวัสดิการเช่นเดียวกันกับลูกจ้างประจำ มาปรับใช้กับพนักงานราชการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในความมั่นคงของการปฏิบัติงานต่อไป

- ควรพิจารณา ทบทวน และตรวจสอบระบบการประเมินพนักงานราชการ โดยมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

- ที่ผ่านมามีมอบหมายให้ข้าราชการคนเดิมทำหน้าที่ติดต่อกันมาหลายปี ซึ่งข้าราชการคนนี้ออกมาในลักษณะยึดความถูกต้องใจของตัวเองเป็นที่ตั้ง เห็นแก่พวกพ้อง ละเว้นการปฏิบัติ ปฏิบัติงาน ๒ มาตราฐาน ควรดำเนินการในลักษณะรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อจะได้มีการตรวจสอบ ตรวจสอบในฐานะที่ข้าพเจ้าโดนข้าราชการคนนี้รังแก และเสียสิทธิ์ที่ตัวเองควรได้รับมาหลายปี ขอเป็น ๑ เสียงเรียกร้องความเสมอภาค ความยุติธรรม ให้พนักงานราชการทุกคนได้รับ ตามสิทธิ์ที่แต่ละคนควรได้รับ

- การเลื่อนเงินเดือนควรมีความโปร่งใสและเสมอภาคเท่าเทียมกันมากกว่านี้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนั้นๆ

๑๒) ด้านการก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร

๑๒.๑ การสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

- ประเภทข้าราชการ

- กรมป่าไม้ควรเพิ่มความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานราชการ โดยการเลื่อนไหลตำแหน่งเหมือนหน่วยงานอื่น หน่วยอื่นได้เปิดโอกาส แต่กรมป่าไม้ไม่มีการส่งเสริมแต่อย่างใด

- ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ควรจะได้รับการสลับสับเปลี่ยนบางศูนย์ ผอ.ศูนย์ดำรงตำแหน่งนานนับสิบปีจนทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีการพัฒนางานซึ่งจะทำให้ซ้ำในรูปแบบเดิม ๆ เพื่อเจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการพัฒนาจาก ผู้อำนวยการศูนย์ที่สลับเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้อำนวยการที่มาสลับเปลี่ยนจะทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีการพัฒนามากขึ้น

- ขอโอกาสเจริญก้าวหน้าโดยไม่ต้องวิ่งเต้นขอตำแหน่ง

-ประเภทลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ

- ให้โอกาสพนักงาน TOR เลื่อนขั้นเป็นพนักงานราชการ
- ต้องการให้มีการบรรจุพนักงานราชการให้มาก ๆ เพราะข้าราชการกรมป่าไม้เกษียณเยอะ

หาคนมาแทนยาก

- ต้องการให้พนักงานราชการที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับสอบข้าราชการโดยเอาประสบการณ์มาเทียบกับ (ก.พ) ได้

- ควรพิจารณาพนักงานราชการที่มีอายุงานมีโอกาสเลื่อนขั้นเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

- การขอหารือแนวทางพนักงานราชการ เรื่องการเกลี้ยอัตรากำลัง หรือสับเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างสำนักกับสำนัก

- ต้องการให้ต่อสัญญาจ้างกับพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมีอายุงานตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป ต่อสัญญาอายุถึง ๖๐ ปี และสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของตัวเอง ของบิดามารดา ของบุตรธิดา เบิกค่าเล่าเรียนของบุตรธิดาได้

- ต้องการให้ปรับเปลี่ยนพนักงานราชการเป็นเจ้าหน้าที่ประจำเทียบเท่าลูกจ้างประจำ

- ต้องการให้พนักงานราชการมีสิทธิเท่ากับลูกจ้างประจำ

- ขอเพิ่มจำนวนข้าราชการ พนักงานให้เพียงพอกับงานในความรับผิดชอบ และเปลี่ยนระบบการเลื่อนตำแหน่งให้เหมือนกับหน่วยงานอื่นๆ

- การปรับรูปแบบในการต่อสัญญาจ้าง เพื่อลดการใช้สำเนาเอกสารซ้ำซ้อน ถ้าเป็นไปได้ อยากเห็นการจ้างระยะยาวจนเกษียณอายุราชการ

- การปรับระดับเจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโสแบบสิ้นไหล เพราะทำงานมากกว่า ๓๐ ปี

- ควรพิจารณาพนักงานราชการที่มีอายุงาน มีโอกาสเลื่อนขั้นเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

- ต้องการให้มีการจัดอบรมความรู้ให้แก่ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้น ๆ

- ต้องการให้มีการปรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำตำแหน่งสูงขึ้น

- ต้องการให้สร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เพื่อก้าวเป็นผู้นำในอนาคต

- การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เช่น เพิ่มรอบความก้าวหน้าให้แก่หน่วยงานภาคสนาม อาทิ หัวหน้า นปพ.

- ต้องการให้กรมป่าไม้เห็นความสำคัญของพนักงานราชการและยกฐานะให้พนักงานราชการดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

- ต่ออายุพนักงานราชการให้ยาวนานกว่านี้ก็จะดี

- ต้องการให้พนักงานราชการที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับสอบข้าราชการโดยเอาประสบการณ์เทียบ (ก.พ) ได้

- ต้องการให้มีการเลื่อนตำแหน่งพนักงานราชการขึ้นเป็นลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างประจำขึ้นเป็นข้าราชการ เมื่อทำงานครบ ๓-๕ ปี

- ต้องการให้กรมป่าไม้เห็นความสำคัญของพนักงานราชการและยกฐานะให้พนักงานราชการดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ตำแหน่ง พนักงานพิทักษ์ ลูกจ้างประจำมีความสำคัญ ควรมีการบรรจุใหม่ทดแทน หรือ การให้อำนาจ พนักงานพิทักษ์ป่า สามารถมีอำนาจทดแทนลูกจ้างประจำจริงๆ ได้

๑๒.๒ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

- ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นเพราะบุคลากรบางคนยังพิมพ์งานใช้คอมพิวเตอร์ไม่เป็น

- ควรให้เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสายงานของตัวเอง เพื่อพัฒนาสมอง ความรู้ใหม่ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าต่อไป

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น เพราะบุคลากรบางรายที่ทำงานมานานหลายปีแต่ยังขาดความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่บางรายยังใช้คอมพิวเตอร์ไม่เป็น

- ต้องการให้จัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้เท่าทันเทคโนโลยีปัจจุบัน

- ต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและเป็นที่ปรึกษาได้มากกว่านี้ ลดการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างพนักงานราชการและข้าราชการ สำหรับข้าราชการประเภททั่วไป กรมป่าไม้ควรปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ...ให้มากขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการและปฏิบัติงานพัสดุด้วย

- ต้องการให้มีการอบรมการทำสื่อประชาสัมพันธ์ จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อให้เราได้พัฒนาฝีมือในการเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชนให้น่าสนใจ และเข้าใจง่ายขึ้น

- พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น

- พัฒนาการใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น

- จัดอบรมบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์เพื่อให้พนักงานชั้นปฏิบัติการทำงานได้อย่างดี

- จัดอบรมบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์เพื่อให้พนักงานชั้นปฏิบัติการทำงานได้อย่างดี

- ได้รับการฝึกอบรมภาพรวม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักบริหารกลางโดยส่วนการเจ้าหน้าที่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

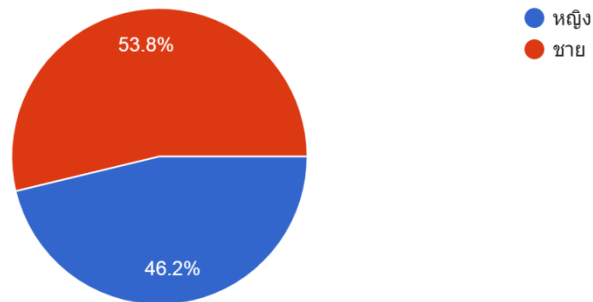
๑. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ และเป็นช่องทางที่ใช้สื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ที่เกิดจากการทำงาน เพื่อสร้างความสุข ความเข้าใจ และความผูกพันภายในหน่วยงาน จึงขอให้หน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่ระดับฝ่ายขึ้นไป ใช้ประโยชน์จากรายงานผลการสำรวจฯ เพื่อกำหนดกิจกรรม/แผนงานในการเสริมสร้างความความผูกพันภายในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ต่อไป

๒. รายงานผลการสำรวจฯ ดังกล่าว ถือเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

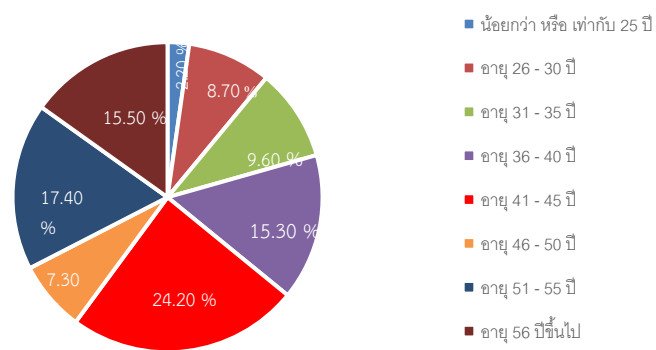
1. เพศ

คำตอบ 3,246 ข้อ



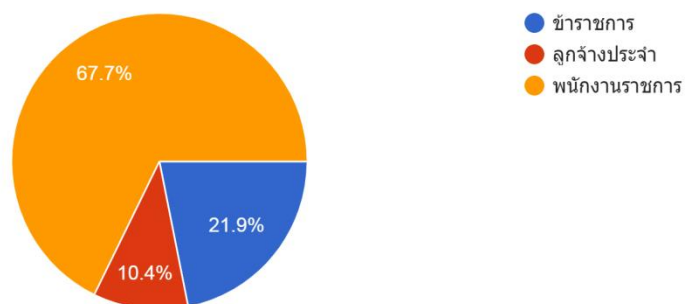
2. อายุ

คำตอบ 3,246



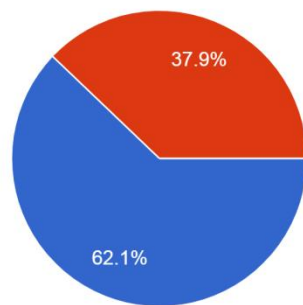
3. สถานภาพการทำงาน

คำตอบ 3,246 ข้อ



(คลิกเลือก)

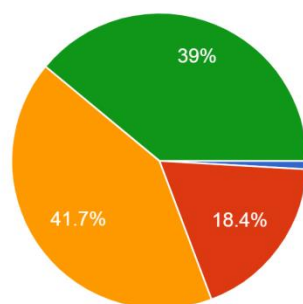
คำตอบ 710 ข้อ



● ประเภทวิชาการ
● ประเภททั่วไป

ประเภทวิชาการ

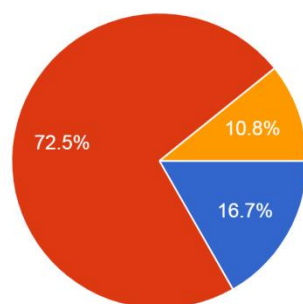
คำตอบ 441 ข้อ



● ระดับเชี่ยวชาญ
● ระดับชำนาญการพิเศษ
● ระดับชำนาญการ
● ระดับปฏิบัติการ

ประเภททั่วไป

คำตอบ 269 ข้อ

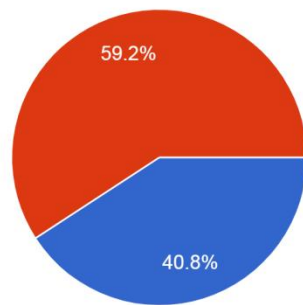


● ระดับอาวุโส
● ระดับชำนาญงาน
● ระดับปฏิบัติงาน

๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

(คลิกเลือก)

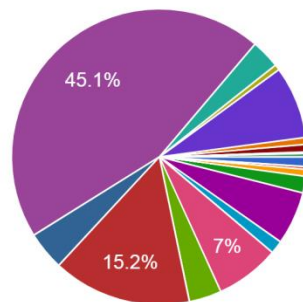
คำตอบ 3,246 ข้อ



● ส่วนกลาง
● ส่วนภูมิภาค

ส่วนกลาง

คำตอบ 1,325 ข้อ

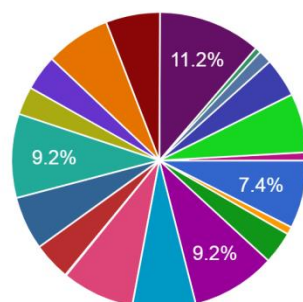


● กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
● กลุ่มตรวจสอบภายใน
● กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมป้าไม้
● กลุ่มนิติการ
● สำนักบริหารกลาง
● สำนักแผนงานและสารสนเทศ
● กองการอนุญาต
● สำนักจัดการที่ดินป่าไม้

▲ 1/3 ▼

ส่วนภูมิภาค

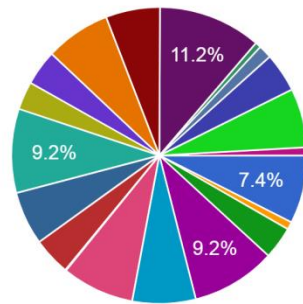
คำตอบ 1,921 ข้อ



● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 สระบุรี
● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 อุตรดิตถ์
● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 สาขานคร...
● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 7 ขอนแก่น
● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 7 สาขาอุบล...
● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 นครราชสีมา
● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 ชลบุรี
● สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 9 สาขาปรา...

▲ 2/3 ▼

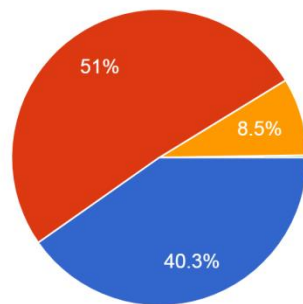
ส่วนภูมิภาค
คำตอบ 1,921 ข้อ



- สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 ราชบุรี
- สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 สาขาเพชรบุรี
- สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 11 สุราษฎร์ธานี
- สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 12 นครศรีธรรมราช
- สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 12 สาขากระบี่
- สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 13 สงขลา
- สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 13 สาขานนทบุรี

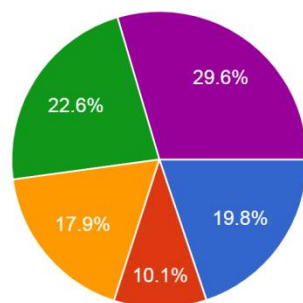
▲ 3/3 ▼

5. ระดับการศึกษาสูงสุด
คำตอบ 3,246 ข้อ



- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน 6 เดือน ปัดเป็น 1 ปี)
คำตอบ 3,246 ข้อ



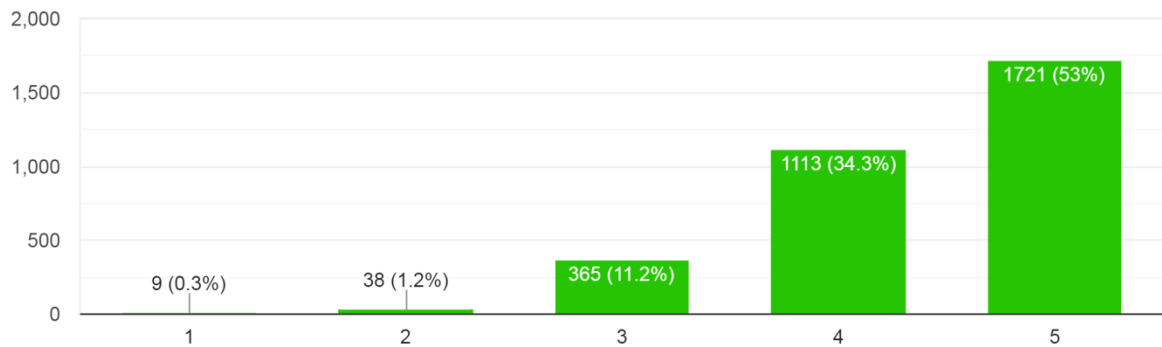
- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-9 ปี
- 10-14 ปี
- 15-19 ปี
- 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร

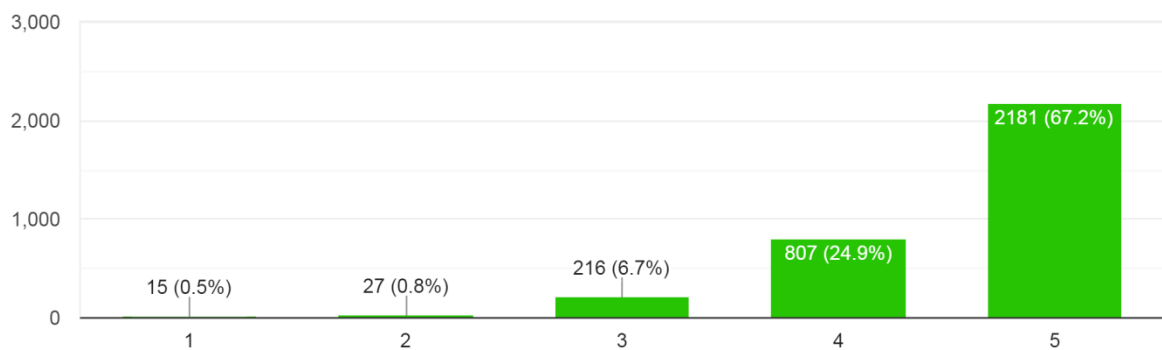
1. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม

คำตอบ 3,246 ข้อ



2. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัด

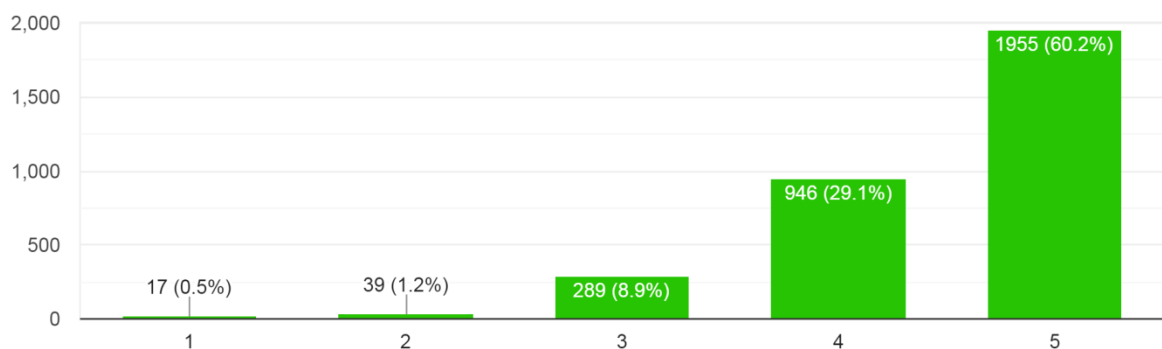
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน

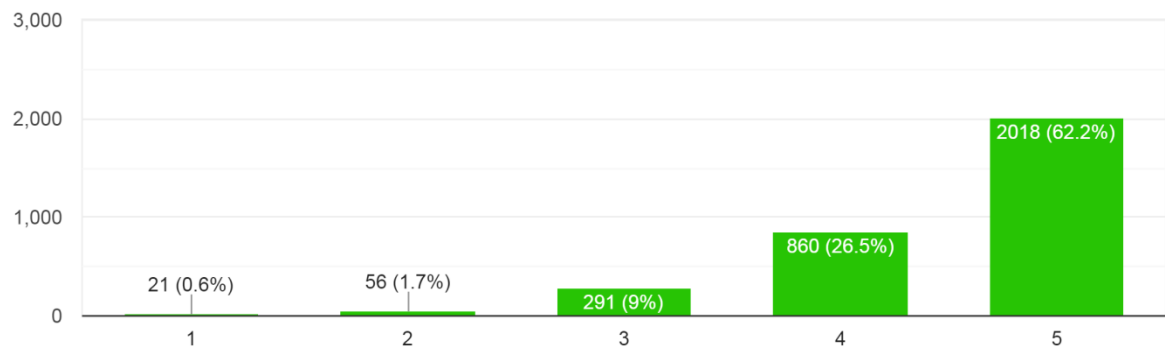
3. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม

คำตอบ 3,246 ข้อ



4. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว

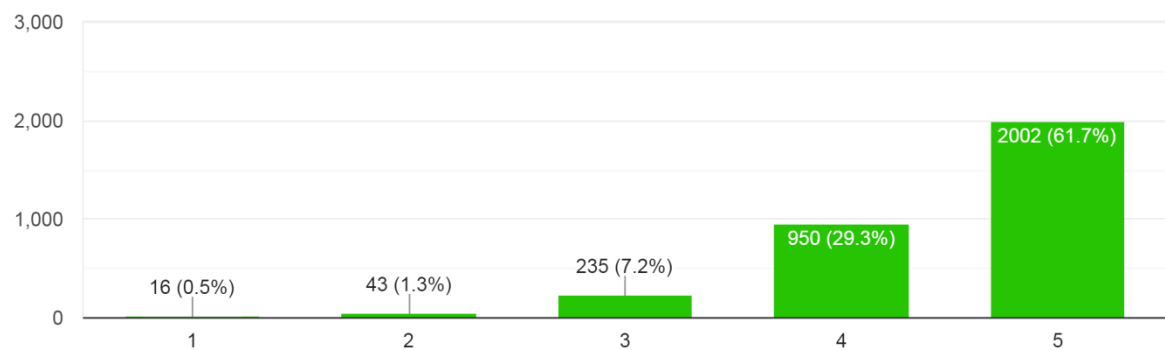
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านลักษณะงาน

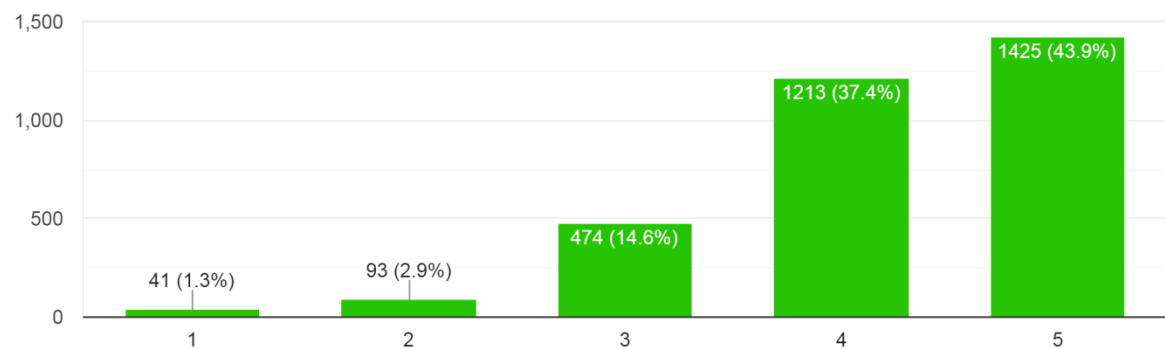
5. ท่านมีความภาคภูมิใจของงานที่ท่านรับผิดชอบ

คำตอบ 3,246 ข้อ



6. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่

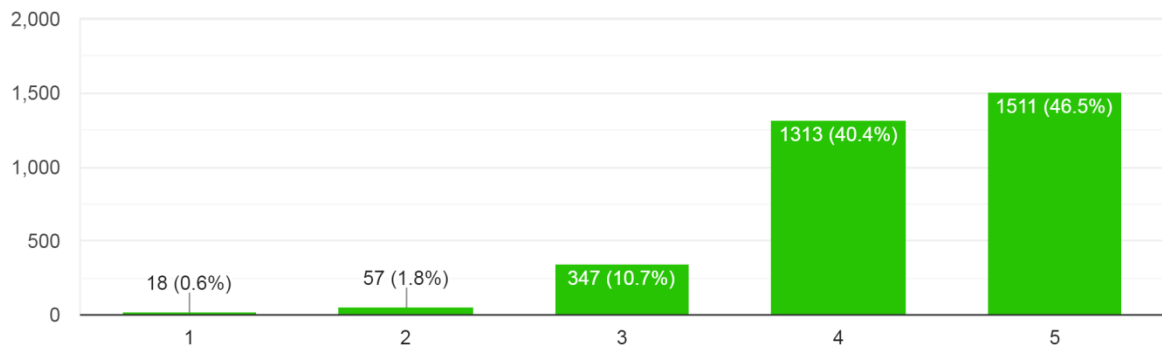
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

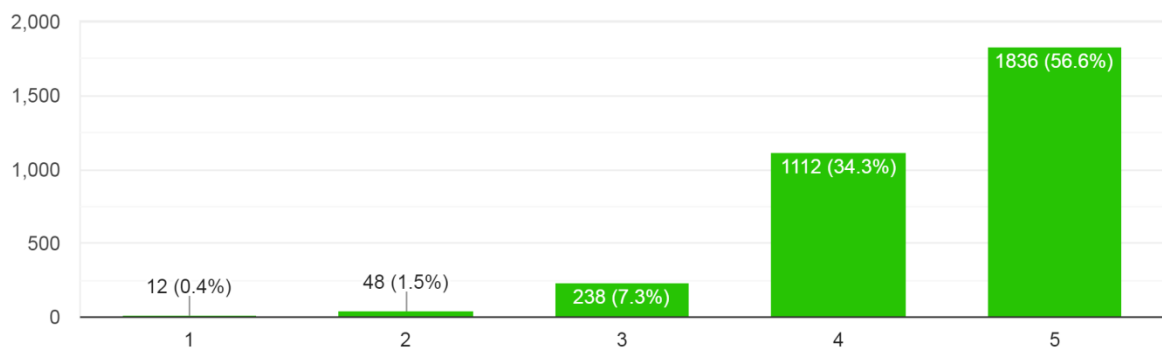
7. ท่านได้ประสบความสำเร็จของการทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่

คำตอบ 3,246 ข้อ



8. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่

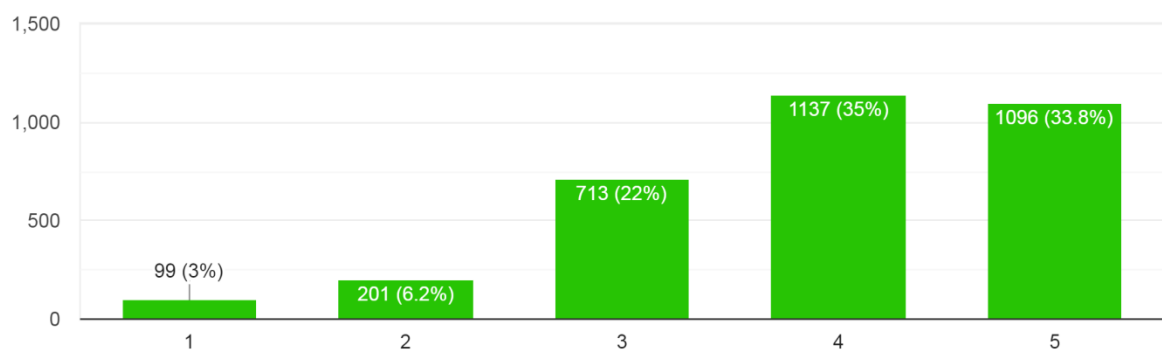
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

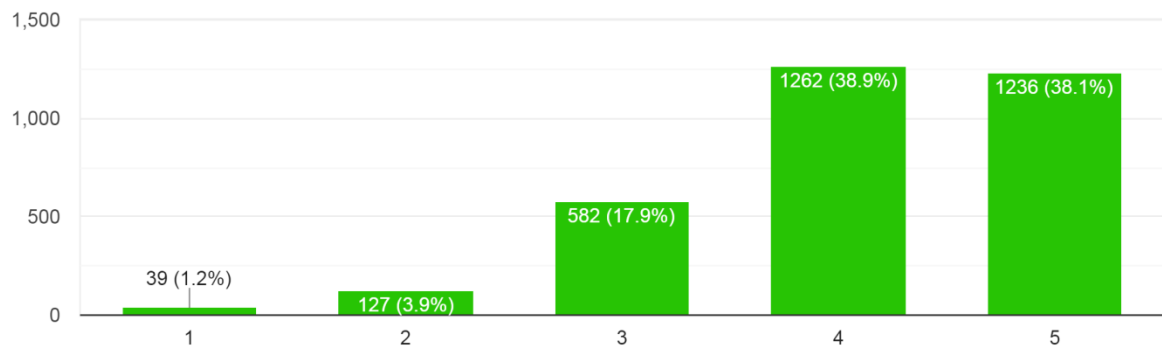
9. ส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการดูแลส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท่าน

คำตอบ 3,246 ข้อ



10. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน

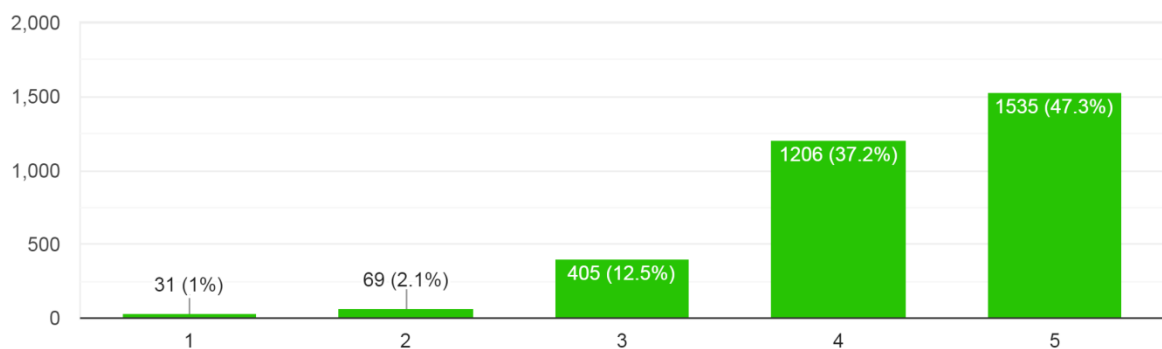
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

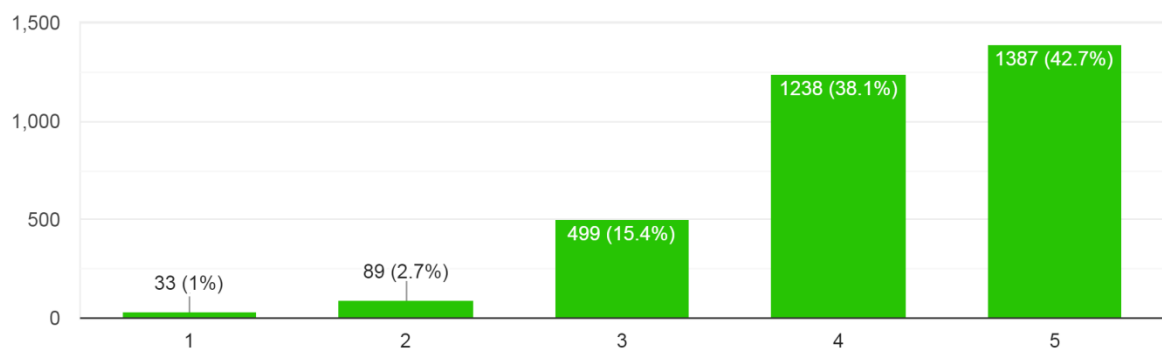
11. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน

คำตอบ 3,246 ข้อ



12. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

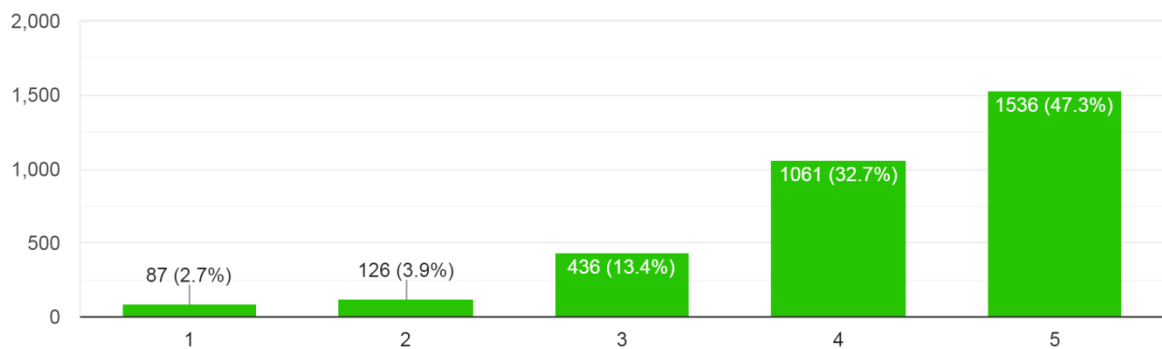
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

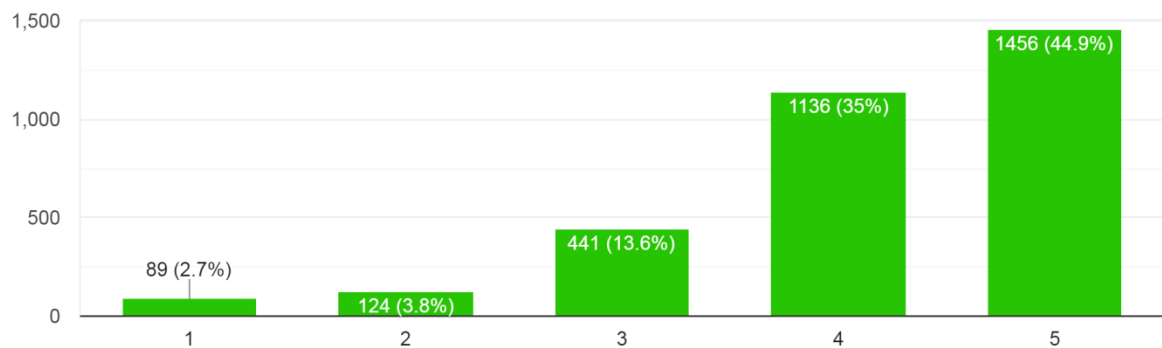
13. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

คำตอบ 3,246 ข้อ



14. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ

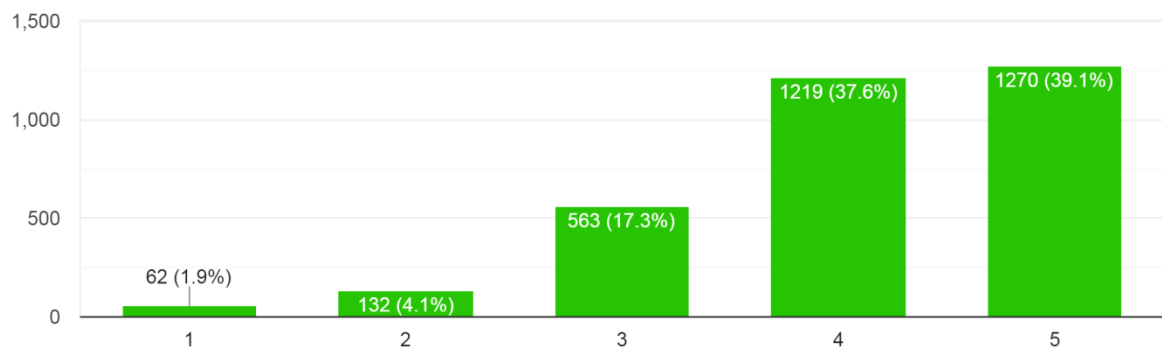
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

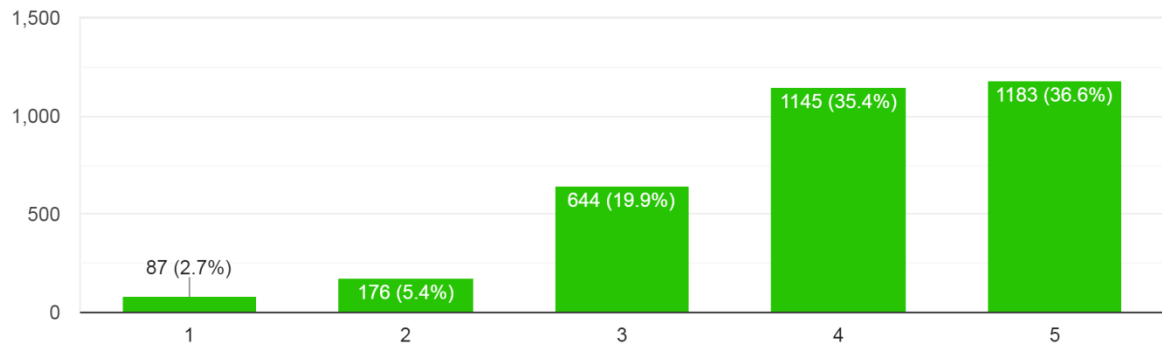
15. ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดมีการสื่อสารนโยบายที่ชัดเจน

คำตอบ 3,246 ข้อ



16.

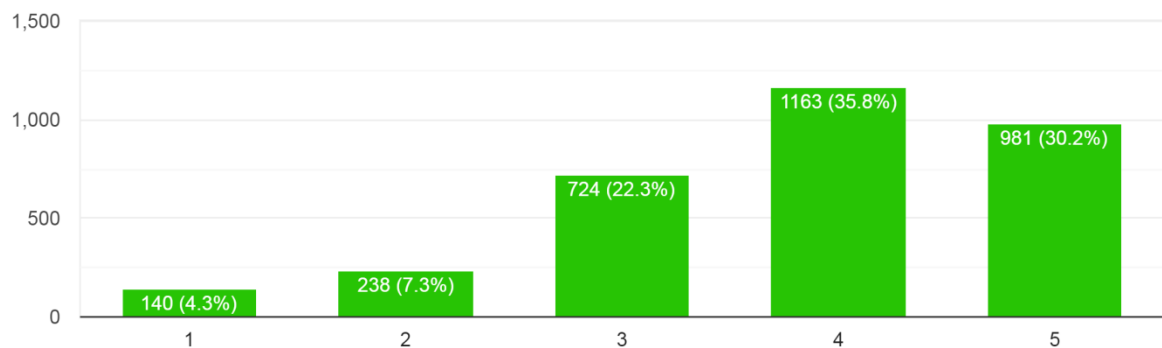
ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่ท่านสังกัดได้เปิดโอกาส...พูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อีเมล แอปพลิเคชันไลน์ เป็นต้น
คำตอบ 3,235 ข้อ



ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน

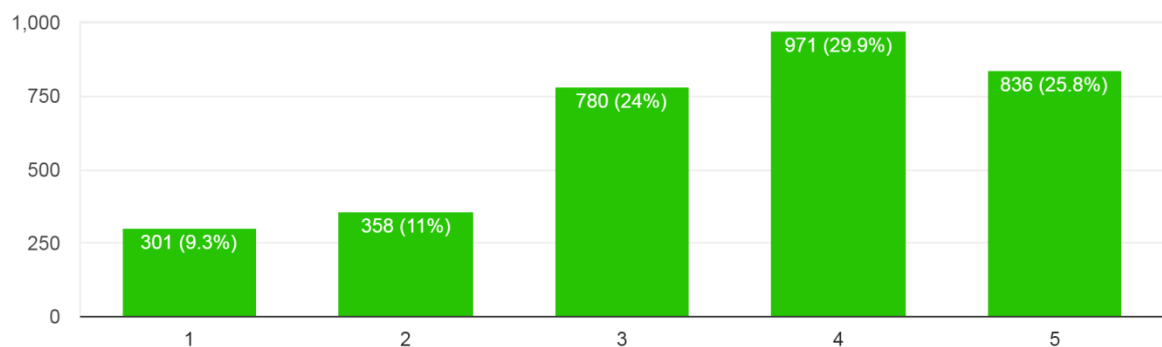
17. เงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม

คำตอบ 3,246 ข้อ



18. สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาของบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

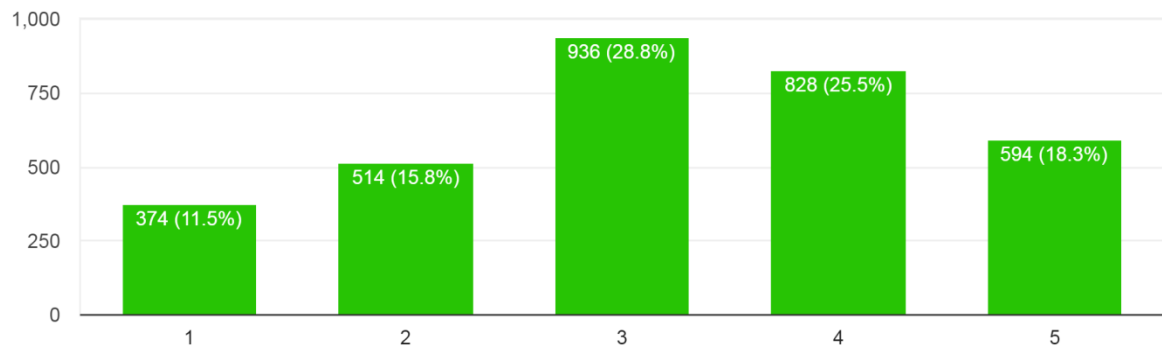
เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่...ประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่มีความเหมาะสม เป็นต้น
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

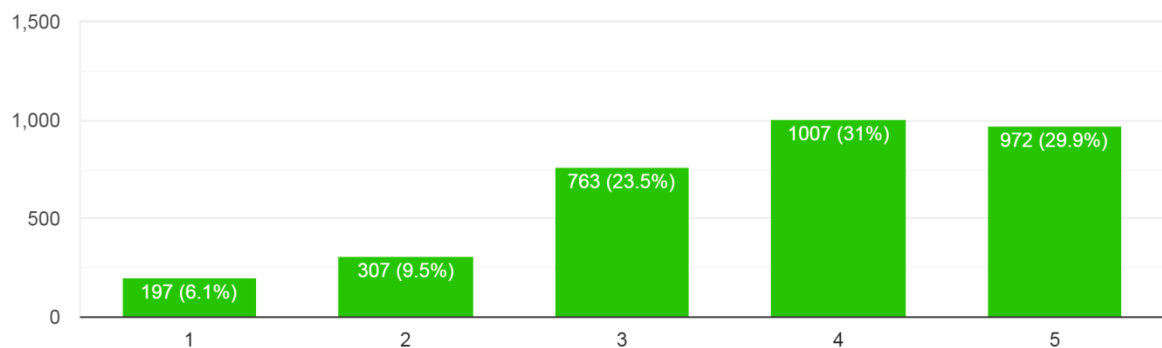
19. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ตู้เก็บเอกสาร เป็นต้น มีความเพียงพอและเหมาะสม

คำตอบ 3,246 ข้อ



20. อาคาร สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสะอาดเรียบร้อย และไม่คับแคบ

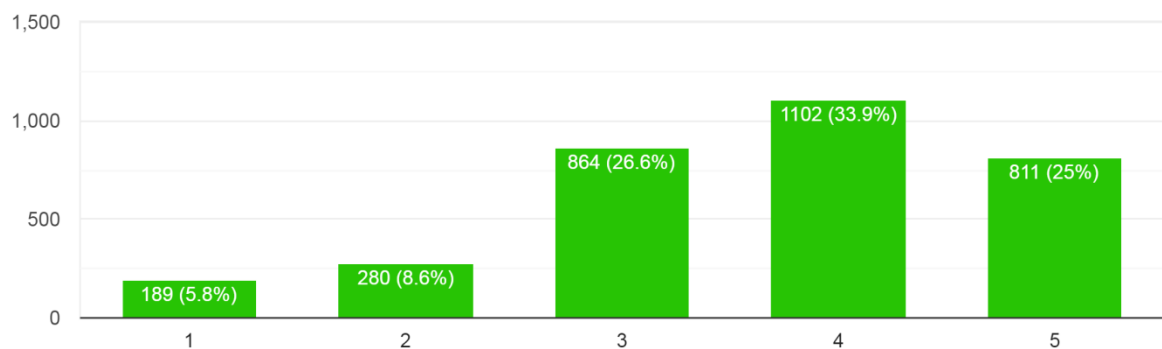
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านการยอมรับในระบบประเมินผลและการแต่งตั้ง

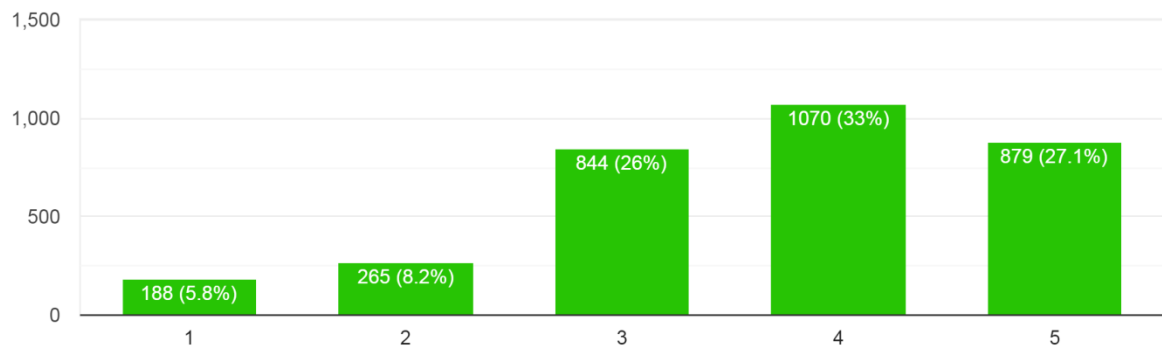
21. การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งของส่วนราชการท่านมีความเหมาะสมชัดเจน

คำตอบ 3,246 ข้อ



22. วิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความชัดเจน

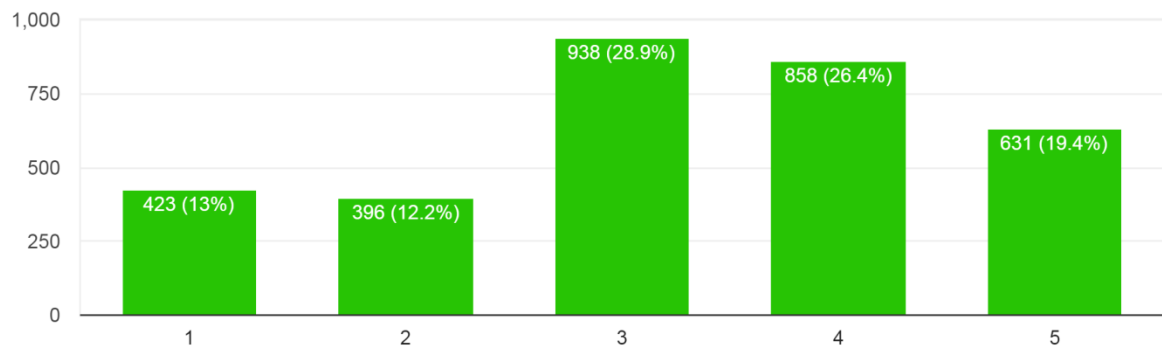
คำตอบ 3,246 ข้อ



ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาบุคลากร

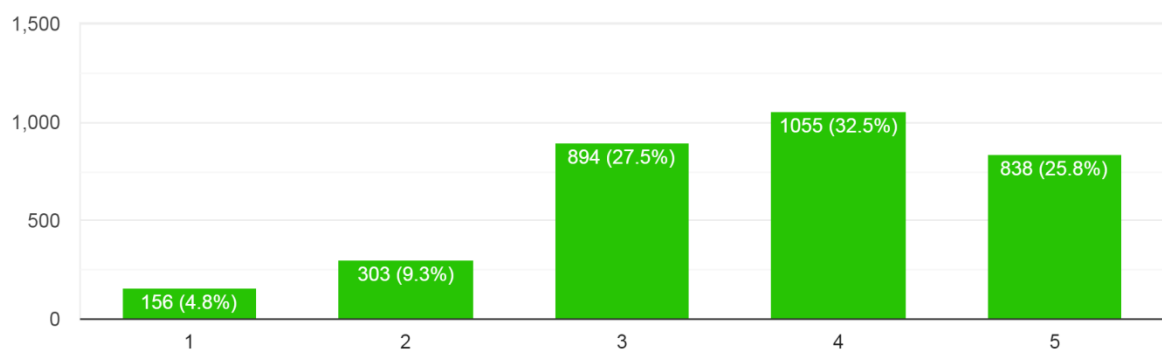
23. ท่านมีโอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายอาชีพของท่าน

คำตอบ 3,246 ข้อ



24. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

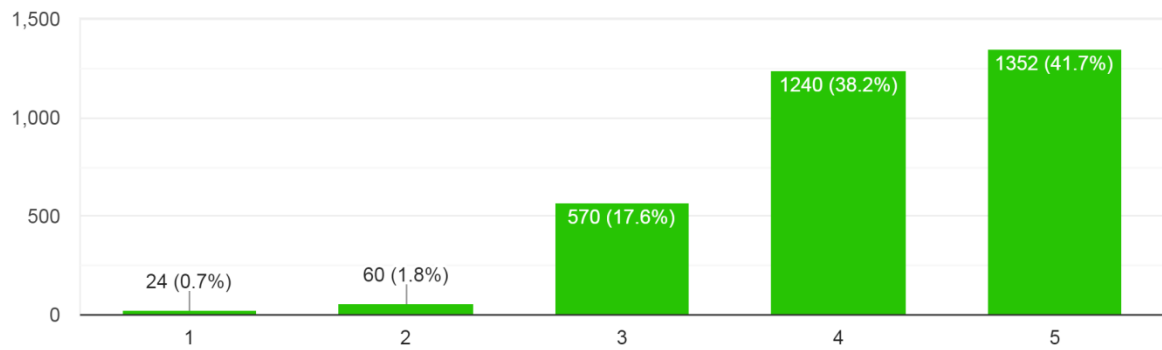
คำตอบ 3,246 ข้อ



ส่วนที่ ๓ คำถามประเมินความผูกพัน

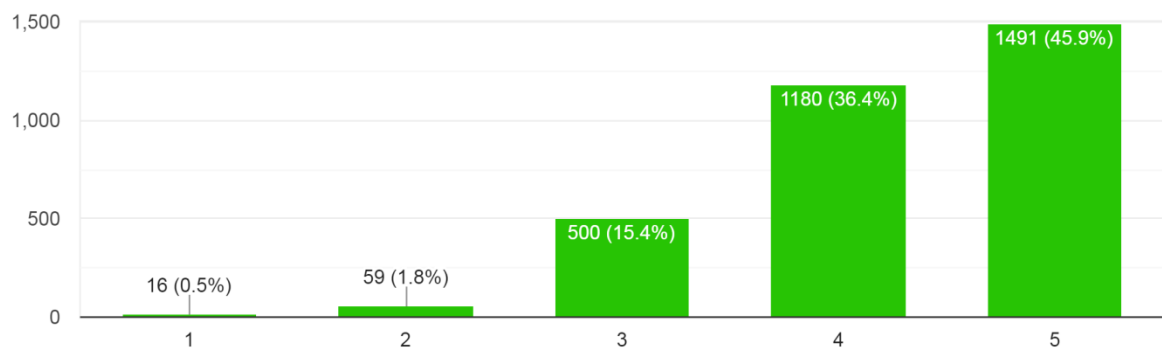
25. ท่านกล่าวถึงระบบราชการในแง่บวกอย่างสม่ำเสมอ

คำตอบ 3,246 ข้อ



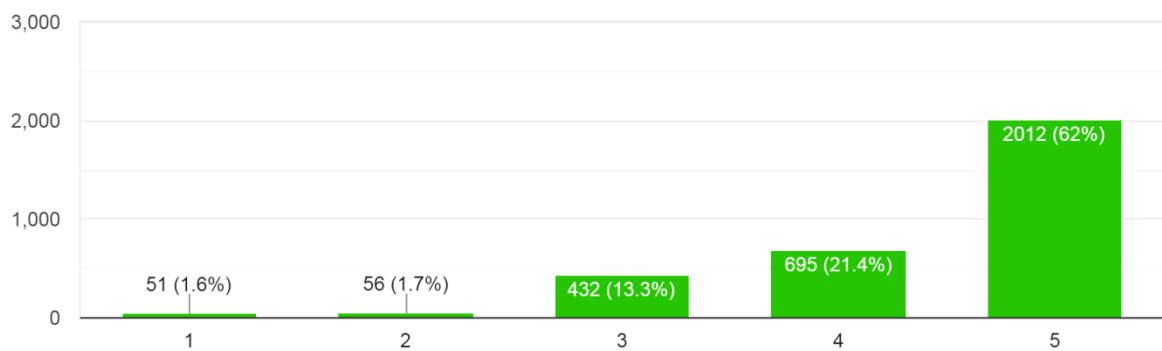
26. ท่านพร้อมที่จะแก้ไขข้อในด้านลบของระบบราชการที่เกิดขึ้น

คำตอบ 3,246 ข้อ



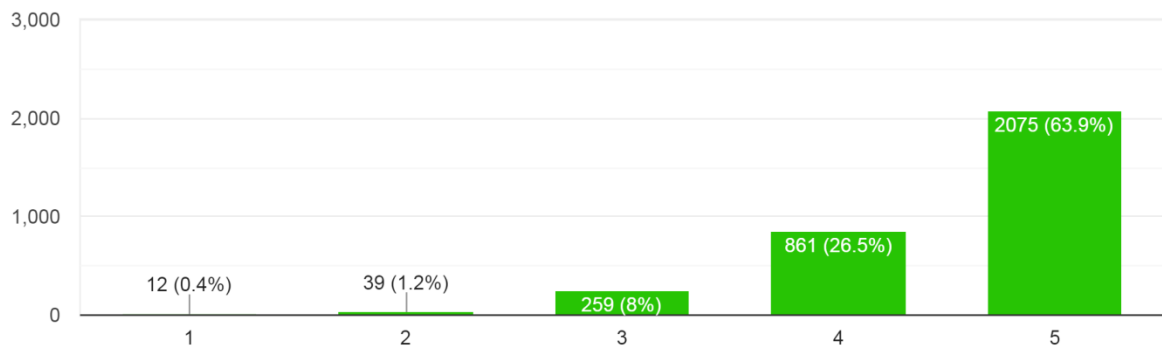
27. ท่านยินดีที่จะอยู่ในระบบราชการจนเกษียณ

คำตอบ 3,246 ข้อ



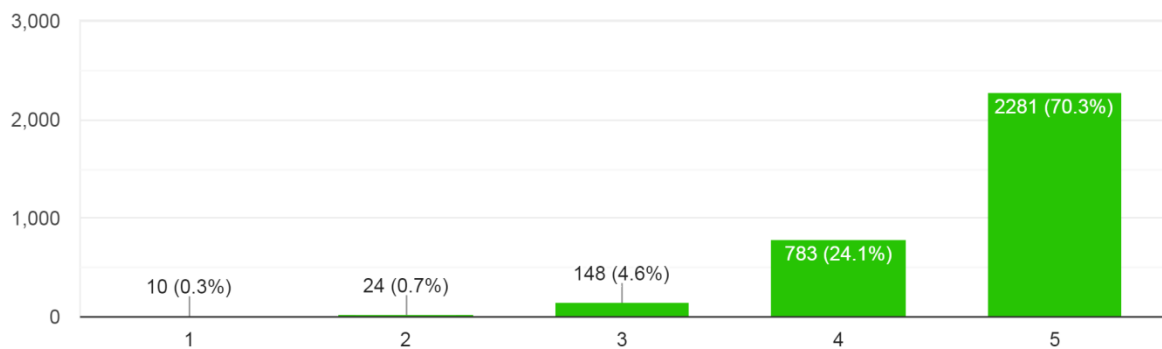
28. ท่านตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ระบบราชการเป็นระบบที่ยั่งยืน

คำตอบ 3,246 ข้อ



29. ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

คำตอบ 3,246 ข้อ



30. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ระบบราชการมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

คำตอบ 3,246 ข้อ

