



กรมป่าไม้

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักบริหารกลาง
ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป โดย ผ่านการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยดำเนินการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ถึง ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดกรมป่าไม้ และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

จากผลการสำรวจมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๒๑๔ คน จำแนกเป็น ข้าราชการ ๕๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๐ ลูกจ้างประจำ ๑๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ และพนักงานราชการ ๑,๕๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๐ และเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๐ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐ และมีระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ในช่วง ๑๕-๑๙ ปี จำนวน ๕๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐

การประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจ เป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ (พึงพอใจมากที่สุด) ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ (พึงพอใจมาก) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ (พึงพอใจปานกลาง) ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ (พึงพอใจน้อย) ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ (พึงพอใจน้อยที่สุด) มีประเด็นคำถาม จำนวน ๓๐ ข้อ และผลการวิเคราะห์พบบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๖ โดยประเด็นคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ และท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ ตามลำดับ ส่วนประเด็นคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙

จากผลการ...

จากผลการสำรวจบุคลากรกรมป่าไม้ไม่มีความต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑. พัฒนาแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานให้มากขึ้น

๒. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

๓. ผู้บังคับบัญชาควรมีความคิดก้าวหน้า รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

๔. ผู้บริหารควรมีนโยบายรูปแบบโครงสร้างงาน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรเอกชน และประชาชน รวมถึงต้องมีความใส่ใจและเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลายางานแต่ละสำนัก เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

๕. ควรปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ระเบียบข้อกฎหมายให้ครอบคลุม และจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน

๖. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านที่ใช้ในการทำงาน แก่บุคลากร และจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร

๗. ควรมีการปรับปรุงอาคารสถานที่ ถนน ทางเท้า ลานจอดรถ ที่ชำรุดทรุดโทรม ให้อยู่ในสภาพดี และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ อุปกรณ์ภาคสนาม ยานพาหนะให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมถึงจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายให้แก่บุคลากร

๘. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข จัดให้มีการตรวจสุขภาพแบบครบวงจรให้แก่บุคลากรทุกคน

๙. เพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการพนักงานราชการให้เหมือนข้าราชการ ผลักดันให้มีการสอบภายในให้พนักงานราชการเป็นข้าราชการ และควรมีการทำประกันชีวิต และให้ได้รับค่าตอบแทนเสี่ยงภัยสำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัย

๑๐. ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติงานราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ เช่น การเลื่อนเวลาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานนอกสถานที่ โดยกำหนดให้มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวันเพื่อลดปัญหาการจราจร ไร้กระบาด

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

๒. รายงานผลการสำรวจฯ ดังกล่าว ถือเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

๓. จากผลการสำรวจฯ ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้ตอบแบบสำรวจต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งความต้องการหรือความคาดหวังบางประการขึ้นอยู่กับระเบียบกฎหมายที่กำหนด ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น จึงควรให้มีการสื่อสาร ชี้แจง ทำความเข้าใจให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างถูกต้องและทั่วถึง

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ความเป็นมา

กรมป่าไม้ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมอบหมายให้ส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ จึงได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน
- ๒) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๒) หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้สามารถนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลสำรวจ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

๕. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๙๒๓ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖) 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 ๓๒๔ คน ลูกจ้างประจำ ๒๔๕ คน และ พนักงานราชการ ๓๓๗ คน รวมทั้งสิ้น ๙๐๖ คน

๖. วิธีดำเนินการวิเคราะห์

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อประเมินผลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้

๖.๑ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมป่าไม้ จำนวน ๙๐๖ คน

๖.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

แบบสำรวจออนไลน์ฯ แบ่งออกเป็น ๓ 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 พึงพอใจน้อยที่สุด ในข้อคำถาม ๓๐ ข้อ ได้แก่

- ๑) ท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ
- ๒) ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่
- ๓) งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร
- ๔) ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- ๕) เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๖) เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ
- ๗) ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๘) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- ๙) ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม
- ๑๐) ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน
- ๑๑) ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนส่วนราชการไปข้างหน้า
- ๑๒) ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร
- ๑๓) ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้
- ๑๔) ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่
- ๑๕) ส่วนราชการของท่านมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงานโดยอาศัย

เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล

- ๑๖) ท่านสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อท่านต้องการ
- ๑๗) ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๑๘) การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น
- ๑๙) บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม
- ๒๐) ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ
- ๒๑) ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ

บำนาญ เป็นต้น

- ๒๒) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม
- ๒๓) ท่านพึงพอใจกับนโยบายแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของ

หน่วยงาน

- ๒๔) ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตส่วนตัว
- ๒๕) ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม
- ๒๖) ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว
- ๒๗) งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง
- ๒๘) ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีแนวทางในการป้องกันการระบาดในช่วง (COVID – ๑๙)
- ๒๙) ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน
- ๓๐) ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีการดำเนินการตามมาตรฐานทางสาธารณสุข

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการ หรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

๖.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ฯ โดยมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๔๕๑๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๖.๔ การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

๖.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๒) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ใช้เกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

๖.๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ จำนวนทั้งสิ้น ๙๔๖ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๒๑๔ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๕๑๘ คน ลูกจ้างประจำ ๑๗๐ คน และพนักงานราชการ ๑,๕๒๖ คน สรุปผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑,๐๖๕	๔๘.๑๐
- หญิง	๑,๑๔๙	๕๑.๙๐

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
รวม	๒,๒๑๔	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี	๓๑๗	๑๔.๓๐
- อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๕๑๘	๒๓.๔๐
- อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๗๔๕	๓๓.๗๐
- ตั้งแต่ ๕๑ ปีขึ้นไป	๖๓๓	๒๘.๖๐
รวม	๒,๒๑๔	๑๐๐.๐๐
๓. สถานภาพการทำงาน		
- ข้าราชการ	๕๑๘	๒๓.๔๐
- ลูกจ้างประจำ	๑๗๐	๗.๗๐
- พนักงานราชการ	๑,๕๒๖	๖๘.๙๐
รวม	๒,๒๑๔	๑๐๐.๐๐
๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
- ปฏิบัติงานในส่วนกลาง	๙๔๖	๔๒.๗๐
- ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	๑,๒๖๘	๕๗.๓๐
รวม	๒,๒๑๔	๑๐๐.๐๐
๕. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๒๒	๓๗.๑๐
- ปริญญาตรี	๑,๒๑๖	๕๔.๙๐
- ปริญญาโท	๑๖๘	๗.๖๐
- ปริญญาเอก	๘	๐.๔๐
รวม	๒,๒๑๔	๑๐๐.๐๐
๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปิดเป็น ๑ ปี)		
- ระยะเวลา น้อยกว่า ๕ ปี	๕๒๕	๒๓.๗๐
- ระยะเวลา ๕ - ๙ ปี	๓๔๔	๑๕.๕๐
- ระยะเวลา ๑๐ - ๑๔ ปี	๒๐๙	๙.๔๐
- ระยะเวลา ๑๕ - ๑๙ ปี	๕๙๔	๒๖.๘๐
- ระยะเวลา ๒๐ ปีขึ้นไป	๕๔๒	๒๔.๕๐
รวม	๒,๒๑๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ จำนวน ๒,๒๑๔ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๐ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๐

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๐ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐ และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ในช่วง ๑๕-๑๙ ปี จำนวน ๕๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมป่าไม้
ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = ๒,๒๑๔)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ปัจจัยด้านตัวงาน						๔.๒๒	๐.๖๑๑	มากที่สุด
๑. ท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	๘๐๑ (๓๖.๒๐)	๑,๑๒๕ (๕๐.๘๐)	๒๗๐ (๑๒.๒๐)	๑๔ (๐.๖๐)	๔ (๐.๒๐)	๔.๒๒	๐.๖๙๐	มากที่สุด
๒. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๗๐๔ (๓๑.๘๐)	๑,๑๐๙ (๕๐.๑๐)	๓๕๔ (๑๖.๐๐)	๒๙ (๑.๓๐)	๑๘ (๐.๘๐)	๔.๑๑	๐.๗๗๐	มาก
๓. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	๑,๐๑๒ (๔๕.๗๐)	๙๗๓ (๔๓.๙๐)	๒๐๘ (๙.๔๐)	๒๐ (๐.๙๐)	๑ (๐.๐๐)	๔.๓๔	๐.๖๘๘	มากที่สุด
ปัจจัยด้านทีมงาน						๔.๒๔	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๔. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการ ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๙๖๒ (๔๓.๕๐)	๙๗๐ (๔๓.๘๐)	๒๓๙ (๑๐.๘๐)	๓๐ (๑.๔๐)	๑๓ (๐.๖)	๔.๒๘	๐.๗๕๕	มากที่สุด
๕. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการ แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๘๒๘ (๓๗.๔๐)	๑,๐๐๓ (๔๕.๓)	๓๒๗ (๑๔.๘)	๔๑ (๑.๙๐)	๑๕ (๐.๗๐)	๔.๑๗	๐.๗๙๓	มาก
๖. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเพื่อให้งาน ของทีมสำเร็จ	๙๖๗ (๔๓.๗)	๙๔๒ (๔๒.๕๐)	๒๖๘ (๑๒.๑)	๒๖ (๑.๒๐)	๑๑ (๐.๕๐)	๔.๒๘	๐.๗๕๗	มากที่สุด
ปัจจัยด้านหัวหน้างาน						๔.๒๑	๐.๘๑๑	มากที่สุด
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๙๖๗ (๔๓.๗๐)	๘๕๔ (๓๘.๖๐)	๓๑๓ (๑๔.๑๐)	๕๗ (๒.๖๐)	๒๓ (๑.๐๐)	๔.๒๑	๐.๘๕๔	มากที่สุด
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๙๗๒ (๔๓.๙๐)	๘๔๖ (๓๘.๒๐)	๓๑๕ (๑๔.๒๐)	๕๕ (๒.๕๐)	๒๖ (๑.๒๐)	๔.๒๑	๐.๘๖๑	มากที่สุด
๙. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการทำงานของทีม	๙๕๕ (๔๓.๑)	๘๕๒ (๓๘.๕๐)	๓๒๔ (๑๔.๖๐)	๕๐ (๒.๓๐)	๓๓ (๑.๕๐)	๔.๒๐	๐.๘๗๔	มาก
ปัจจัยด้านผู้บริหาร						๔.๑๖	๐.๘๐๕	มาก
๑๐. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการ ปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	๘๖๑ (๓๘.๙๐)	๙๑๕ (๔๑.๓๐)	๓๕๘ (๑๖.๒๐)	๕๑ (๒.๓๐)	๒๙ (๑.๓๐)	๔.๑๔	๐.๘๖๑	มาก
๑๑. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการ ขับเคลื่อนส่วนราชการไปข้างหน้า	๘๗๙ (๓๙.๗๐)	๙๑๔ (๔๑.๓๐)	๓๔๐ (๑๕.๔๐)	๖๑ (๒.๘๐)	๒๐ (๐.๙๐)	๔.๑๖	๐.๘๖๖	มาก
๑๒. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร	๘๙๒ (๔๐.๓๐)	๙๐๑ (๔๐.๗๐)	๓๔๑ (๑๕.๔๐)	๖๑ (๒.๘๐)	๑๙ (๐.๙๐)	๔.๑๗	๐.๘๖๖	มาก
ปัจจัยด้านองค์กร						๔.๒๐	๐.๖๙๐	มาก
๑๓. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้ เข้าถึงและตรวจสอบได้	๘๐๑ (๓๖.๒๐)	๑,๐๑๐ (๔๕.๖๐)	๓๓๐ (๑๔.๙๐)	๖๓ (๒.๘๐)	๑๐ (๐.๕๐)	๔.๑๔	๐.๘๐๓	มาก
๑๔. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วน ราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๑,๑๔๖ (๕๑.๘๐)	๘๑๕ (๓๖.๘๐)	๒๐๙ (๙.๔๐)	๓๖ (๑.๖๐)	๘ (๐.๔๐)	๔.๓๘	๐.๗๕๒	มากที่สุด
๑๕. ส่วนราชการของท่านมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ บริการและกระบวนการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีและ ข้อมูลดิจิทัล	๗๑๐ (๓๒.๑๐)	๑,๐๕๗ (๔๗.๗๐)	๓๖๔ (๑๖.๔๐)	๖๘ (๓.๑๐)	๑๕ (๐.๗๐)	๔.๐๗	๐.๘๑๕	มาก

ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ปัจจัยด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา						๔.๐๗	๐.๗๔๗	มาก
๑๖. ท่านสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อท่านต้องการ	๖๗๘ (๓๐.๖๐)	๑,๐๔๘ (๔๗.๓๐)	๔๐๖ (๑๘.๓๐)	๖๗ (๓.๐๐)	๑๕ (๐.๗๐)	๔.๐๔	๐.๘๑๙	มาก
๑๗. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๖๗๓ (๓๐.๔๐)	๙๘๙ (๔๔.๗๐)	๔๕๐ (๒๐.๓๐)	๘๒ (๓.๗๐)	๒๐ (๐.๙๐)	๔.๐๐	๐.๘๕๘	มาก
๑๘. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	๘๐๙ (๓๖.๕๐)	๑,๐๖๐ (๔๗.๙๐)	๒๘๖ (๑๒.๙๐)	๔๗ (๒.๑๐)	๑๒ (๐.๕๐)	๔.๑๘	๐.๗๗๓	มาก
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก						๓.๙๑	๐.๗๕๒	มาก
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม	๕๖๗ (๒๕.๖๐)	๑,๐๔๕ (๔๗.๒๐)	๕๐๐ (๒๒.๖๐)	๗๗ (๓.๕๐)	๒๕ (๑.๑๐)	๓.๙๓	๐.๘๔๗	มาก
๒๐. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๖๑๒ (๒๗.๖๐)	๑,๐๖๒ (๔๙.๘๐)	๔๒๗ (๑๙.๓๐)	๖๒ (๒.๘๐)	๑๑ (๐.๕๐)	๔.๐๑	๐.๗๙๑	มาก
๒๑. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	๕๘๓ (๒๖.๓๐)	๘๖๔ (๓๙.๐๐)	๕๕๗ (๒๔.๗๐)	๑๖๐ (๗.๒๐)	๖๐ (๒.๗๐)	๓.๗๙	๑.๐๐๐	มาก
ปัจจัยด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี						๓.๙๕	๐.๗๖๙	มาก
๒๒. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	๖๓๘ (๒๘.๘๐)	๑,๐๗๘ (๔๘.๗๐)	๓๘๔ (๑๗.๓๐)	๘๘ (๔.๐๐)	๒๖ (๑.๒๐)	๔.๐๐	๐.๘๕๒	มาก
๒๓. ท่านพึงพอใจกับนโยบายแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน	๕๖๐ (๒๕.๓๐)	๑,๐๑๒ (๔๕.๗๐)	๕๐๕ (๒๒.๘๐)	๑๐๑ (๔.๖๐)	๓๖ (๑.๖๐)	๓.๘๘	๐.๘๙๓	มาก
๒๔. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๖๑๑ (๒๗.๖๐)	๑,๐๖๓ (๔๘.๐๐)	๔๒๗ (๑๙.๓๐)	๙๑ (๔.๑๐)	๒๒ (๑.๐๐)	๓.๙๗	๐.๘๕๐	มาก
ปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ						๔.๒๒	๐.๗๑๘	มากที่สุด
๒๕. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม	๘๙๕ (๔๐.๔๐)	๙๒๐ (๔๑.๖๐)	๓๑๙ (๑๔.๔๐)	๖๗ (๓.๐๐)	๑๓ (๐.๖๐)	๔.๑๘	๐.๘๓๐	มาก
๒๖. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๙๒๓ (๔๑.๗๐)	๙๑๑ (๔๑.๑๐)	๓๐๙ (๑๔.๐๐)	๖๐ (๒.๗๐)	๑๑ (๐.๕๐)	๔.๒๑	๐.๘๑๖	มากที่สุด
๒๗. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	๙๑๓ (๔๑.๒๐)	๑,๐๑๔ (๔๕.๘๐)	๒๕๓ (๑๑.๔๐)	๒๘ (๑.๓๐)	๖ (๐.๓๐)	๔.๒๖	๐.๗๒๙	มากที่สุด
ปัจจัยด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด COVID – 19						๔.๑๔	๐.๗๒๐	มาก
๒๘. ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีแนวทางในการป้องกันการระบาดในช่วง (COVID – 19)	๘๙๒ (๔๐.๓๐)	๙๖๑ (๔๓.๔๐)	๓๐๑ (๑๓.๖๐)	๔๘ (๒.๒๐)	๑๒ (๐.๕๐)	๔.๒๑	๐.๗๙๕	มากที่สุด
๒๙. ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	๗๒๒ (๓๒.๖๐)	๑,๐๐๐ (๔๙.๗๐)	๓๒๓ (๑๔.๖๐)	๖๐ (๒.๗๐)	๙ (๐.๔๐)	๔.๑๑	๐.๗๗๗	มาก
๓๐. ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีการดำเนินการตามมาตรการทางสาธารณสุข	๗๖๖ (๓๔.๖๐)	๑,๐๒๐ (๔๖.๑๐)	๓๕๘ (๑๖.๒๐)	๕๐ (๒.๓๐)	๒๐ (๐.๙๐)	๔.๑๑	๐.๘๑๗	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๔.๑๖	๐.๖๒๕	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ (ข้อ ๑๔) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น (ข้อ ๒๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙

ตารางที่ ๓ จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
๑	ด้านทีมงาน	๔.๒๔	๐.๗๐๔	มากที่สุด
๒	ด้านตัวงาน	๔.๒๒	๐.๖๑๑	มากที่สุด
๓	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๒๒	๐.๗๑๘	มากที่สุด
๔	ด้านหัวหน้างาน	๔.๒๑	๐.๘๑๑	มากที่สุด
๕	ด้านองค์กร	๔.๒๐	๐.๖๙๐	มาก
๖	ด้านผู้บริหาร	๔.๑๖	๐.๘๐๕	มาก
๗	ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด COVID – 19	๔.๑๔	๐.๗๒๐	มาก
๘	ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๐๗	๐.๗๔๗	มาก
๙	ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๙๕	๐.๗๖๙	มาก
๑๐	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๙๑	๐.๗๕๒	มาก

จากตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมากที่สุด คือด้านทีมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๔ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านตัวงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๒ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๒ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓.๙๑ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๑๖	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๑๓	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๐๗	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๑๔	มาก
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๕	มาก	๔.๐๐	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๙๘	มาก	๓.๘๔	มาก
๘. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๔.๐๑	มาก	๓.๘๙	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๑๗	มาก
๑๐. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด COVID – 19	๔.๒๐	มาก	๔.๐๘	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๑๙	มาก	๔.๐๗	มาก

จากตารางที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านตัวงาน (ข้อ ๑) ด้านทีมงาน (ข้อ ๒) ด้านหัวหน้างาน (ข้อ ๓) ด้านผู้บริหาร (ข้อ ๔) ด้านองค์กร (ข้อ ๕) และด้านความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๙) แตกต่างกัน

ตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๓๐ ปี		๓๑ – ๔๐ ปี		๔๑ – ๕๐ ปี		๕๑ ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๑๒	มาก	๔.๑๙	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๙	มากที่สุด
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๖	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๑๕	มาก	๔.๒๐	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๑๗	มาก	๔.๑๐	มาก	๔.๑๕	มาก	๔.๒๐	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๒๐	มาก	๔.๑๓	มาก	๔.๒๐	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด
๖. ด้านโอกาสและ การเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๐	มาก	๔.๐๔	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๑๐	มาก
๗. ด้าน สภาพแวดล้อมการ ทำงานเชิงบวก	๔.๐๐	มาก	๓.๘๔	มาก	๓.๘๕	มาก	๓.๙๙	มาก
๘. ด้านสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๙๗	มาก	๓.๘๕	มาก	๓.๙๒	มาก	๔.๐๖	มาก
๙. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	๔.๑๓	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๓๒	มากที่สุด
๑๐. ด้านการทำงาน ในช่วงการแพร่ ระบาด COVID – 19	๔.๑๖	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด
ความพึงพอใจ โดยรวม	๔.๑๔	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๑๙	มาก

จากตารางที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ บุคลากรที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ บุคลากรที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ และบุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๑๖	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด
๒. ด้านทีมงาน	๔.๑๙	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๒๖	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๐๗	มาก	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๒๔	มากที่สุด
๔. ด้านผู้บริหาร	๓.๙๕	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๒	มากที่สุด
๕. ด้านองค์กร	๔.๐๔	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๕	มาก
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๓.๙๔	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๑๒	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๘๘	มาก	๔.๐๑	มาก	๓.๙๑	มาก
๘. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๗๗	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๐๐	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๑๒	มาก	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๒๔	มากที่สุด
๑๐. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด COVID – 19	๔.๐๓	มาก	๔.๑๖	มาก	๔.๑๘	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๒	มาก	๔.๑๗	มาก	๔.๑๖	มาก

จากตารางที่ ๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านตัวงาน (ข้อ ๑) ด้านทีมงาน (ข้อ ๒) ด้านหัวหน้างาน (ข้อ ๓) ด้านผู้บริหาร (ข้อ ๔) ด้านองค์กร (ข้อ ๕) ด้านความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๙) แตกต่างกัน

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๑๖	มากที่สุด	๔.๒๗	มากที่สุด
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๒๔	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๑๖	มากที่สุด	๔.๒๔	มากที่สุด
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๑๑	มากที่สุด	๔.๑๙	มากที่สุด
๕. ด้านองค์กร	๔.๑๖	มาก	๔.๒๒	มาก
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๐๕	มากที่สุด	๔.๐๙	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๙๓	มาก	๓.๙๐	มาก
๘. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๙๒	มาก	๓.๙๗	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๑๕	มาก	๔.๒๗	มาก
๑๐. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด COVID – 19	๔.๑๒	มาก	๔.๑๖	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๑๐	มาก	๔.๑๖	มาก

จากตารางที่ ๗ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า หน่วยงานแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับ ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา (ข้อ ๖) แตกต่างกัน

ตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก	๓.๗๑	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๙	มากที่สุด	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๓.๗๙	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก	๔.๐๔	มาก	๓.๐๔	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๑๐	มาก	๔.๐๒	มาก	๓.๓๗	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๑๖	มาก	๔.๐๔	มาก	๓.๘๗	มาก
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๔	มาก	๔.๐๔	มาก	๔.๐๑	มาก	๓.๐๘	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เชิงบวก	๓.๙๙	มาก	๓.๘๗	มาก	๓.๘๐	มาก	๓.๗๕	มาก
๘. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๔.๐๗	มาก	๓.๘๙	มาก	๓.๘๐	มาก	๓.๖๒	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๒๘	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก	๔.๐๙	มาก	๓.๐๘	ปานกลาง
๑๐. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ ระบาด COVID – 19	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๑๑	มาก	๓.๙๘	มาก	๔.๐๔	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๑๐	มาก	๔.๐๒	มาก	๓.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาโทมีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๔ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

ตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ 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. ด้านตัวงาน	๔.๑๓	มาก	๔.๑๗	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๓๐	มากที่สุด
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๒๗	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๑๑	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๑๗	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๐๕	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๒๐	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๑๘	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๑๐	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๒๕	มากที่สุด
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๐๘	มาก	๓.๙๘	มาก	๔.๐๑	มาก	๔.๑๐	มาก	๔.๑๑	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๙๕	มาก	๓.๘๓	มาก	๓.๗๙	มาก	๓.๙๑	มาก	๓.๙๗	มาก
๘. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๙๓	มาก	๓.๘๔	มาก	๓.๘๒	มาก	๓.๑๐	มาก	๔.๐๓	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๑๖	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๑๗	มาก	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๓๐	มากที่สุด
๑๐. ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาด COVID – 19	๔.๑๔	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๐๒	มาก	๔.๑๙	มาก	๔.๑๙	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๑๒	มาก	๔.๐๕	มาก	๔.๐๕	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๑๙	มาก

จากตารางที่ ๙ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่อายุราชการ ต่ำกว่า ๕ ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ บุคลากรที่มีอายุราชการ ๕-๙ ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ บุคลากรที่มีอายุราชการ ๑๐-๑๔ ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ บุคลากรที่มีอายุราชการ ๑๕-๑๙ ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗ และบุคลากรที่มีอายุราชการ ๒๐ ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙

สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

การประเมินในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปผลดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการสำรวจ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ ตัว สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ จำนวน ๒,๒๑๔ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๐ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐ และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๙๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๓๐

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๐ อายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๐ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๐ และมีระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ อยู่ระหว่าง ๑๕-๑๙ ปี มากที่สุด จำนวน ๕๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๐ (ตารางที่ ๑)

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้

ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ (ข้อ ๑๔) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๘ รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือ ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น (ข้อ ๒๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ (ตารางที่ ๒)

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็น ดังนี้

ท่านต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

โดยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ได้แสดงความคิดเห็นที่ต้องการให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งแยกเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านตัวงาน

- ควรพัฒนาแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน ทบทวนบทบาทหลักขององค์กร และจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับบทบาทหลักอย่างเหมาะสม สร้างพื้นที่การแลกเปลี่ยน/หารือ เพื่อพัฒนานโยบายจากล่างสู่บน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการเสนอแนะ
- ควรพัฒนาการใช้ระบบสื่อหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ควรมีการจัดการด้านฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศ (เช่น ข้อมูล shapefile) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าถึงได้ง่ายและเป็นข้อมูลที่ได้รับการรับรองมาแล้วว่าถูกต้องและสามารถนำไปใช้ได้
- ควรนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน และพัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานให้ทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลสู่กันได้ จัดอบรมความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นให้กับเจ้าหน้าที่
- ควรมีระบบฐานข้อมูลงานวิจัยที่สามารถใช้งานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น
- ควรมีระบบจัดเก็บเอกสารสำคัญให้เป็นระบบ เพื่อสะดวกและง่ายต่อการค้นหา
- ควรจัดให้มีคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น งานกฎหมาย เป็นต้น
- ควรมีการจัดทำกระบวนการทำงาน แบบฟอร์มต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามกระบวนการที่ถูกต้องและประหยัดเวลามากที่สุด และมีแบบฟอร์มที่เป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน
- ควรมีการบูรณาการ กับหน่วยงานอื่น และเสริมทักษะแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ และควรเน้นงานจากหน่วยงานปฏิบัติมากกว่าส่วนกลาง
- ควรมีความละเอียดรอบคอบในการจัดทำหนังสือราชการ ควรตรวจทานความถูกต้องก่อนส่งออกจากต้นสังกัด
- ควรใช้ระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์
- การพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์จะช่วยลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และข้อจำกัดในการประสานงานทั้งหน่วยงานภายในและประชาชนที่มาขอรับบริการ
- พัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์และการติดต่อราชการรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ ลดขั้นตอน และลดเวลาในการปฏิบัติงาน งานหนังสือควรใช้อิเล็กทรอนิกส์ ๑๐๐ %
- ควรทำงานด้วยความยุติธรรม มุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อความสำเร็จของงาน
- ควรเล็งเห็นความสำคัญในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง และความเหมาะสมต่องานที่ได้รับปฏิบัติ
- ควรทำงานเพื่อแผ่นดิน ประชาชน ความอยู่ดีกินดีของราษฎร
- ควรทำงานเชิงรุก ปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันสมัยมากขึ้น ใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ
- ควรปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้เป็นระบบและขั้นตอน อย่างละเอียด เพื่อความรอบคอบและผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

- ควรมีปรับปรุงเรื่องการแจ้งหนังสือ หากเป็นเรื่องเร่งด่วน ควรมีการแจ้งประธานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องล่วงหน้าในช่องทางต่างๆ ก่อน เช่น โทรศัพท์ หรือทางไลน์ เป็นต้น โดยเฉพาะหนังสือเชิญการประชุมจากหน่วยงานภายนอก หากเกิดความล่าช้าจะทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมหรือขออนุมัติราชการได้

- ควรให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีสมุดบันทึกรายงานการทำงานส่งผู้บังคับบัญชาว่าในแต่ละวันทำอะไรบ้าง ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐น. ถึงเวลา ๑๖.๓๐น. (ในเวลาราชการ) ให้ส่งรายงานในวันถัดไปของวันทำงาน เพื่อความรัดกุม และตรวจสอบได้ว่าคนนั้นๆ ทำงานจริงหรือไม่ ตามที่เขียนบันทึกรายงานประจำวัน

- ควรปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่คงเหลือ กระจายงานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพนักงานราชการให้เหมาะสม ไม่ใช่ให้ข้าราชการทำทุกอย่าง

- ควรมีการปรับจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน จัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน และสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่

- ควรเพิ่มอำนาจหน้าที่พนักงานราชการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และความสำเร็จของงาน

- ควรให้พนักงานราชการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเข้ามามีบทบาทบ้างซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีกับการอยู่กับชุมชน

- ควรมีการเปิดเผยข้อมูลให้เจ้าหน้าที่และประชาชนเข้าถึงได้ง่ายและสามารถตรวจสอบได้ พัฒนาปรับเปลี่ยนกระบวนการต่างๆ ให้เป็นดิจิทัลมากขึ้น และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

๒) ด้านทีมงาน

- ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค เช่น จัดแข่งขันกีฬา เป็นต้น

- ควรจัดช่องทางให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ เพื่อให้คำปรึกษา และติดต่อหรือประสานงานระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค

- ควรให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรในองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีมารยาทในการพูดคุยต่อเจ้าหน้าที่ด้วยกัน

- ควรทำงานตามหน้าที่ของตัวเองที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้ดีที่สุด และมีความรับผิดชอบหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ ด้วยความโปร่งใสไม่ควรงานเพื่อประโยชน์ของพวกเขาพังมากเกินไป

- ควรจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานตรงตามสายงาน

- ควรคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีความอดทนในการทำงานและแก้ไขปัญหา มีความกระตือรือร้นเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย เข้ามาทำงาน มีจิตสาธารณะพร้อมให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ

- มีโอกาสได้เรียนรู้การทำงานใหม่ๆ จากการทำงานในกรมป่าไม้ และมีความรักใคร่ความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน

- ควรลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในองค์กร ไม่ควรมีการแบ่งแยกสถาบัน

- ควรพัฒนาศักยภาพ ความคิดของคนรุ่นเก่าให้ทันสมัยมากขึ้น ปรับเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

- เจ้าหน้าที่บางคนขาดวินัย และความรับผิดชอบ ควรทำงานให้สมกับค่าจ้างที่ได้รับ
- ควรจัดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ให้สอดคล้องกับงาน และนโยบายปัจจุบันของกรมป่าไม้
- ควรบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านป่าไม้ ด้านแผนที่เพิ่มเติม และปรับลดเจ้าหน้าที่ธุรการที่ไม่จำเป็นลง จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ควรสรรหาข้าราชการมาทดแทนในตำแหน่งที่ว่างเพื่อจะได้มาร่วมพัฒนาให้กรมป่าไม้ก้าวหน้าต่อไป
- ควรมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก (TOR) ให้พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม มิใช่จ้างแต่พวกพ้องหรือมีเชื้อแต่ไม่มาทำงาน

๓) ด้านหัวหน้างาน

- ควรมีความคิดก้าวหน้า คิดแบบเอกชน คิดถึงประโยชน์จากราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ใส่ใจในการบริการประชาชนเหมือนเป็นลูกจ้าง และเอาเทคโนโลยีมาใช้กับงาน
- ควรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดไม่ใช่เลือกปฏิบัติตามใจตัวเอง โดยเฉพาะเรื่องเบี้ยเลี้ยงพนักงาน
- ควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคี และสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร
- ควรแต่งตั้งหัวหน้าหน่วยที่มีความรับผิดชอบ เพราะบางคนเห็นแก่ตัว มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม
- ควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแต่ละส่วนหรือฝ่าย และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง อย่างตรงไปตรงมา เพื่อฟังความคิดเห็นและปัญหาของแต่ละบุคคลในการทำงานพร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง
- ควรมองถึงความสามารถ และถนัดของบุคลากร ควรเปิดโอกาสและมอบหมายงานที่สนใจ และเหมาะสมกับความสามารถ เพื่อจะได้มีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- ปฏิบัติงานให้เป็นไปกฎระเบียบของกรม งานหรือกิจกรรมใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม ผู้บริหารควรพิจารณาไม่เข้าร่วมหรือชี้แจงเหตุผล เพื่อไม่ให้เป็นการงานแก่ผู้ปฏิบัติที่มีงานตามภารกิจจนล้นมือ
- ควรประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง พิจารณาจากความรู้ความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นตัวกำหนดอันดับแรกๆ ไม่ใช่ให้ผลการประเมินสูงเฉพาะเจ้าหน้าที่คนเดิมๆ เพียงเพราะเป็นคนสนิทหรือมีความเกี่ยวข้องกับผู้ที่ให้การประเมิน ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร
- ควรให้บุคลากรในองค์กรสามารถประเมินความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา จะช่วยแก้ปัญหาการประเมินที่ไม่เป็นธรรมในองค์กร และพัฒนาประสิทธิภาพในการบริการบุคลากรทุกระดับ
- ควรเพิ่มหัวหน้าหน่วย ป้องกันและพัฒนาป่าไม้ ให้เพียงพอ มิใช่หัวหน้าหน่วย ทุกคนต้องควบสองสามหน่วย
- ควรจัดระเบียบพนักงานราชการบ้าง ใครไม่ดี ไม่ทำงานก็พิจารณาเลิกจ้าง พนักงานราชการบางคนเงินเดือนเกือบสามหมื่นทำงานไม่เป็นซักอย่าง กรมปล่อยให้จ้างงานมาได้อย่างไรจนจะเกษียณ บางคนตำแหน่งเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ ใช้ word /excel ไม่คล่อง บางคนเดินตลาดนัดวันละสามรอบ เสร็จก็มานั่งเด็ดผักปลูกผลไม้กิน บางคนสืบทอดตั้งหม้อตั้งแก๊สทำกับข้าว ถ้ามีตัวถ่วงแบบนี้ในองค์กรเยอะๆ ต่อไปก็ไม่มีใคร

อยากทำงานให้กรมป่าไม้ เพราะเข้ามาใหม่ก็ต้องมาทำงานแทนคนพวกนี้ จะเปลี่ยนไปใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ก็บอกทำไม่เป็น ไม่มีความสามารถจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แล้วองค์กรจะพัฒนาได้อย่างไร

๔) ด้านผู้บริหาร

- ควรใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาและเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาทำงาน เพื่อสร้างความผูกพันและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างมาก
- ควรสนับสนุนให้จัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรระหว่างสำนัก และภายในสำนัก เพื่อให้เกิดการความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การเล่นเกมเพื่อความสามัคคีและยังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่ง
- ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและดำเนินการให้เป็นระบบแบบแผนที่ชัดเจนทันสมัย ไม่ทับซ้อนกัน และควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และควรมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลมากกว่าระบบเอกสาร
- ควรมีการปรับปรุงนโยบายรูปแบบโครงสร้างงาน ให้มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แผนการดำเนินงานจากกรมป่าไม้ควรสอดคล้องกับกระบวนการการทำงานทั้งในส่วนกลาง และในพื้นที่ให้มากกว่านี้ ให้สามารถตอบคำถามและอยู่ร่วมกับประชาชนในพื้นที่ได้
- หัวหน้าส่วนราชการให้ดำรงตำแหน่งเดียวไม่ใช่ควรควบลายหน้าที่และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งควรไม่เกินสองปี
- ควรให้ความสำคัญและดูแลหน่วยงานส่วนภูมิภาค (หน่วยป้องกันรักษาป่าและหน่วยป้องกันพัฒนาป่าไม้) ให้มากกว่านี้
- พัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายให้มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจน ให้ทำงานจริง มีความรู้ ความสามารถจริง มีผลงานจริง ได้เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม
- ควรวางแนวทางการทำงานของสายงานนิติกรที่สังกัดส่วนภูมิภาคให้ชัดเจน
- ควรจัดสรรงบประมาณให้ส่วนภูมิภาคมากขึ้น
- ผู้บริหารที่ดี คือต้องทำหน้าที่บริหาร ผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติ และควรแก้ปัญหาไม่ใช้รับชอบแต่ไม่รับผิดชอบ ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยให้สอดคล้องกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองบ้านเมืองที่ดี
- ควรเล็งเห็นความสำคัญและส่งเสริมผู้ปฏิบัติที่ตั้งใจปฏิบัติงานมากกว่าผลประโยชน์
- ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้เพื่อจะได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งยังได้มีการพัฒนารูปแบบการทำงานให้ดีขึ้นยิ่งกว่าเดิม ปัจจุบันผู้อำนวยการศูนย์ไม่มีการปรับเปลี่ยนบุคคล จึงทำให้งานไม่สมดุล เพราะงานจะโดนพนักงานคนเดิมทำ ทำให้คนอื่นไม่มีการพัฒนาการงานเท่าที่ควร
- ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อยเกินไป ทำให้ขาดความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรสร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรเอกชน และภาคประชาชนมากขึ้น เผยแพร่ความรู้การปลูกต้นไม้และกล้าไม้เพื่อให้ประชาชนมีรายได้จากการปลูกต้นไม้และสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้

๕) ด้านองค์กร

- ควรปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม การบริหารงานบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนระดับตำแหน่งควรใช้หลักธรรมาภิบาลควรเลิกระบบการซื้อขายตำแหน่ง ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ
- ควรมีการบริหารจัดการด้านสถานที่ราชการโดยเฉพาะเมื่อมีการยุบหน่วยไม่ควรปล่อยปละละเลย (หน่วยแถวอำเภอวังชิ้นไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลและจนเกิดความทรุดโทรม)
- ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอและสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และทั่วถึงทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และศูนย์ป่าไม้
- ควรจัดทำฐานข้อมูลในการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ชัดเจนในแต่ละตำบล อำเภอ
- ควรปกป้องรักษา ทรัพยากรป่าไม้แล้วสัตว์ป่าให้ยั่งยืนสืบไป สนับสนุนส่งเสริมการปลูกป่าเพื่อสภาวะแวดล้อมด้วยคาร์บอนเครดิต
- ต้องการเห็นกรมป่าไม้แข็งแรง หลุดออกจากการครอบงำของนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลเจ้าหน้าที่ในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข เป็นองค์กรที่เข้มแข็งเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนได้ตามบทบาทหน้าที่ไม่ควรยุบหรือตั้งหน่วยงานบ่อยเกินไป ปรับให้ทันต่อสมัยอย่างยั่งยืน
- ควรเน้นการบริการประชาชนให้มากขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการรีดไถประชาชนและส่งส่วย
- ควรมีการตรวจสอบข้อกฎหมายให้ครอบคลุมและชัดเจน มีแนวทางการทำงานที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนและไม่ผูกมัดการทำงาน หรือทำให้หน่วยงานระดับพื้นที่ทำงานได้ง่ายขึ้น
- ควรปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับเรื่อง คทช. ควรปรับเปลี่ยนรายชื่อเจ้าของแปลงที่เสียชีวิตไปแล้วสามารถเปลี่ยนให้ผู้รับผลประโยชน์ใหม่ได้ ไม่ต้องรอให้สมุด คทช.หมดอายุ ถึงเปลี่ยนได้
- ควรให้กรมป่าไม้ช่วยฟื้นฟูสนสองใบสุรินทร์
- ควรมุ่งเน้นการสร้างป่า และส่งเสริมการอนุรักษ์ป่ากับชุมชนให้มากยิ่งขึ้น
- ควรพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกป่าแบบมีรายได้ และแบบไม่มีรายได้ให้มากกว่านี้คาดหวังให้กรมป่าไม้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในการดูแลป่าไม้ของชาติ
- ควรสร้างตลาดรับซื้อ หรือหลักประกันในการส่งเสริมให้ประชาชนร่วมทำกิจกรรมกับกรมป่าไม้ เช่น การรับซื้อไม้ที่ปลูกในโครงการของกรมป่าไม้ ผลผลิตประเภทของป่า เป็นต้น
- ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โปร่งใส ลดการทุจริต ไม่มีเรื่องเงินทองและเส้นสาย
- ควรการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานส่วนภูมิภาคที่ชัดเจน เช่น ศูนย์ป่าไม้ และควรมีแผนงานที่ชัดเจนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ๓-๕ ปี ไม่ขาดช่วงหรือทำแค่ตามใจผู้บริหารเป็นคนๆไป
- ควรการปรับเปลี่ยนกลุ่มนิติการเป็นกองนิติการ
- ควรจัดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบการเก็บเงินเลี้ยงชีพ และโรงคำ ของกลุ่มคนที่อ้างว่าเป็นเจ้าหน้าที่
- ควรจัดตั้งให้มีส่วนงานอนุญาตในหน่วยงานส่วนภูมิภาค
- ควรให้ความสำคัญของงานอนุญาตในระดับภูมิภาค สนับสนุนบุคลากรมาช่วย เนื่องจากปริมาณงานจำนวนมากและเป็นงานนโยบาย
- ควรพัฒนาระบบการอนุญาตทางอิเล็กทรอนิกส์ให้เข้าใจง่ายขึ้น
- ควรกลับไปใช้ระบบป่าไม้เขต ป่าไม้จังหวัด และป่าไม้อำเภอ

- หน่วยป้องกันและพัฒนาป่าไม้ที่กรมป่าไม้จัดตั้งขึ้นแต่ละอำเภอ ซึ่งอยู่ภายใต้ศูนย์ป่าไม้จังหวัด เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รวมทั้งให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ ประชาชนไม่ต้องเดินทางไกลเพื่อไปติดต่อที่ศูนย์ป่าไม้จังหวัด หรือสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ แต่มีการปรับเปลี่ยนให้หน่วยป้องกันซึ่งเดิมอยู่ภายใต้หน่วยป้องกันและพัฒนาป่าไม้ไปขึ้นตรงกับส่วนป้องกันฯ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดังนั้น จึงควรกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และโครงสร้างของหน่วยป้องกันและพัฒนาป่าไม้ให้ชัดเจนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานของหน่วยป้องกันและพัฒนาป่าไม้

- ควรดำเนินการบรรจุข้าราชการใหม่แทนที่เกษียณหรือลาออกและอบรมถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ๆ เพื่อใช้เป็นแนวความคิดประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

- ควรมีการเรียกบรรจุข้าราชการใหม่ มาบรรจุที่สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้เพิ่ม เนื่องจากตำแหน่งที่มีไปปฏิบัติงานอยู่สำนักอื่นเป็นส่วนใหญ่

- ควรส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกัน รักษาป่าและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ ด้านป้องกันการรักษาป่าให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

- ควรมีแนวทางทดลองราชการของข้าราชการบรรจุใหม่ให้เป็นไปในทางเดียวกัน ทั้งส่วนกลางและตามภูมิภาค

- ควรสนับสนุนให้ข้าราชการในสายสนับสนุนได้มีโอกาสเติบโตในสายงานของตนมากกว่าที่ผ่านมา เช่น ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและสารสนเทศ ควรเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางไม่ควรเป็นนักวิชาการป่าไม้ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดของหน่วยงานสนับสนุนมีขวัญกำลังใจและความผูกพันองค์กรมากขึ้น

- ควรควบคุมการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในการเซ็นชื่อตอนเช้าที่ยังล่าช้าเลยเวลาราชการ

- ควรเปลี่ยนจากการเซ็นชื่อในสมุดลงเวลาเป็นระบบสแกนหน้าหรือสแกนนิ้ว

- ควรปรับเปลี่ยนการแต่งกายเครื่องแบบให้เหมาะสมกับการทำงาน สภาพภูมิอากาศ และความเป็นระเบียบสุขภาพเรียบร้อย

- ควรจัดสวัสดิการขายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบที่มีตราสัญลักษณ์ของกรมในราคาประหยัด

- แม่ฮ่องสอนเป็นจังหวัดชายแดนมากกว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์เป็นพื้นที่ป่า การเดินทางลำบากกว่าพื้นที่อื่นมาก ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น

- ควรวางแผนรองรับการเกษียณอายุราชการจะเห็นได้ว่า หัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่าส่วนมากจะเป็นลูกจ้างประจำ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยฯ และจะเกษียณอายุภายใน ๕-๘ ปีข้างหน้า

- ควรมีการเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานราชการทุกปี และสามารถขอยกย้ายได้ เหมือนกับข้าราชการ

๖) ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา

- ควรให้การสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า ด้วยความยุติธรรม ตามความเป็นจริง
- ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ให้เข้าใจเรื่องการใช้พื้นที่ป่าไม้ และข้อกฎหมายป่าไม้
- ควรส่งเสริมการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ควรพิจารณาบุคลากร โดยพิจารณาจาก ๑. (อายุ) เพราะว่าอายุน้อยฝึกฝนเข้ารับการอบรมเสริมประสิทธิภาพในการทำงานจะดีกว่าผู้ที่มีอายุเยอะ ๒. ความรู้ความสามารถและพื้นฐานต่างๆ เกี่ยวกับงานของกรมป่าไม้ อยากให้มีการส่งเสริมและเพิ่มความรู้เกี่ยวกับระบบภูมิสารสนเทศในการจัดทำแผนที่ และช่วงที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆ มากขึ้น และท้ายนี้อยากให้ทางกรมป่าไม้พิจารณาด้านสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานราชการ เพราะว่าที่ผ่านมาอีกหลายอย่างที่ยังไม่ได้รับการช่วยเหลือ
- ควรมีการจัดฝึกอบรม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ การถอดบทเรียนจากการทำงาน ภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร
- ควรให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น
- ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถของงานแต่ละด้าน และศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เพื่อการพัฒนาของระบบราชการให้ดีขึ้น
- ควรพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ ยั่งยืนต่อไป
- ควรมีการอบรมข้าราชการใหม่ ระดับกรม ระดับกระทรวง และข้าราชการที่โอนย้ายมาใหม่
- ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร กรมป่าไม้ทุกส่วนอย่างสม่ำเสมอ
- ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับหนังสือราชการนอกสถานที่บ้าง ถ้าอบรมในสถานที่ทำงานทำให้อบรมได้ไม่เต็มที่หากมีงานด่วนก็ต้องทิ้งการอบรม
- ควรมีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ให้มากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานตามต่างจังหวัดไม่ได้รับการเข้าถึงในการอบรม หัวหน้าไม่ให้ความสนใจส่งลูกน้องไปพัฒนาตนเอง ไม่มีการพัฒนาก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เมื่อทำงานไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ได้ไปแลกเปลี่ยนความรู้ จากภายนอก ทำขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เจอแต่สิ่งเดิมๆ ทุกวันไม่มีการพัฒนา ควรใส่ใจให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงานระดับล่างให้พัฒนาบ้าง
- ควรจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมให้กับหัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่าเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่
- ควรพัฒนางานวิจัยด้านป่าไม้โดยประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาที่มีร่วมกับวิทยาการที่ทันสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้องค์ความรู้เหล่านั้นกับชุมชนสังคมในทุกระดับชั้น
- ควรอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
- ควรจัดอบรมให้พนักงานราชการได้รู้จักกัน สานสัมพันธ์กันทุกสำนักทั่วประเทศ ปีละรุ่น ในแต่ละตำแหน่งงาน
- ควรส่งเสริมการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญการคิดประเมินค่าเสียหายของรัฐ
- ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานในหลายๆ หลักสูตร ทุนเรียนศึกษาต่อ และหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มเติม

- ควรจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถใหม่ๆ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกท่านมีสิทธิ์เข้าร่วมได้ เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมาย การใช้งานโปรแกรม GIS เพิ่มเติม งานสารบรรณและงานพัสดุ การบินโดรน การพยาบาลเบื้องต้น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีต่างๆ
- ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านป่าไม้ให้รู้ทุกสายงานเพื่อจะได้ตอบคำถามหรือให้ความรู้ประชาชนได้ทุกคน
- ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และมีความก้าวหน้าในอาชีพ

๗) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

- ควรสนับสนุนหน่วยป้องกันรักษาป่าที่หลายๆหน่วยฯ ยังขาดยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ อาคารสำนักงานที่มีอยู่อยู่สภาพเก่า ท่อโครม หน่วยที่ตั้งใหม่ถูกยุบไปมาก เสียหายงบประมาณที่นำไปสร้างหน่วยใหม่ เองมาสร้างอาคาร สำนักงานใหม่ให้หน่วยเดิมยังมีประโยชน์มากกว่า
- ควรจัดให้มีที่จอดรถเพียงพอ อากาศบริสุทธิ์ไม่มีคนสูบบุหรี่ตามทางเดิน
- ควรจัดให้มีพื้นที่ working space ของส่วนกลาง หรือห้องสำหรับประชุมย่อยที่ไม่เป็นทางการ/กึ่งทางการ สนับสนุนและส่งเสริมเรื่องทุนการอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ทางเดินเข้าด้านหลังอาคารเทียมคมกฤส ด้านขวา(หันหน้าออกจากอาคาร) รถยนต์สีขาวคันใหญ่จอดปิดทางเดินเป็นประจำ เวลาคนจะเดินต้องเดินแอบตามซอกไป ไม่สะดวกเลย/ควรพัฒนาเส้นทาง สนามตัวนอน จะได้เดินได้สะดวก
- ควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศทั้งหมด
- ควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ใช้สำนักงานฯ ให้เพียงพอ (เบิกอะไรก็ได้ไม่ต้องบอกไม่มีบื้อ)
- ควรสนับสนุนอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาคสนามและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานสำนักงานให้มีเพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน
- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานเพราะ แออัดกันเกินไป
- ควรปรับปรุงถนนภายในกรมป่าไม้ไม่ให้น้ำท่วม
- ควรติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อลดค่าไฟฟ้าให้แก่หน่วยงาน
- ควรปรับปรุงระบบการทำงานการติดต่อสื่อสารในการประสานงานให้มีความชัดเจน และรวดเร็วมากขึ้น
- ควรจัดหาถังขยะมาตั้งในกรมตามจุดต่างๆ ให้มากกว่านี้
- ควรจัดสรรบุคลากรเพิ่มให้มากกว่าเดิม และจัดสรรยานพาหนะอาวุธปืน เครื่องมือสื่อสารและคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัยและอำนวยความสะดวกให้มากกว่าเดิม
- ควรพัฒนาหน่วยงานให้ได้มีน้ำสะอาด อาคารสถานที่ให้ปลอดภัย
- ควรปรับปรุงห้องน้ำ
- ควรดูแลความเป็นอยู่พื้นฐานของผู้ปฏิบัติ เช่น นโยบายการประหยัดไฟ ผู้ปฏิบัติไม่ควรเป็นผู้รับผิดชอบการประหยัดเล็กน้อย เนื่องจากหากแก้ปัญหาไฟทั้งระบบ จะแก้ปัญหาได้ดีกว่าการขอให้ผู้ปฏิบัติ ช่วยกันประหยัดในช่วงเวลาอันสั้น ซึ่งให้ผลเพียงเล็กน้อย เป็นการแก้ปัญหาไม่ตรงจุด เพราะนโยบายมีมานานแต่ก็ไม่แก้ไขให้ถูกที่

- ควรส่งเสริมด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ เช่น สถานที่ออกกำลังกายทั้งในร่ม และกลางแจ้ง, แก้ปัญหาความสะอาดบริเวณรอบ ๆ อาคารสถานที่, น้ำท่วมภายในกรมทุกครั้งที่ฝนตกหนัก ควรติดต่อหน่วยงาน สำนักงานเขต หรือกรมราชทัณฑ์ มาช่วยบริการขุดลอกท่อระบายน้ำ และขุดลอกคลอง, บึง, สระน้ำ ภายในกรม เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาน้ำท่วม

- ควรมีสถานที่ ที่สามารถนั่งพักผ่อนได้ร่มไม้ได้เยอะๆ

- ควรสนับสนุนงบประมาณ เพื่อบำรุงรถยนต์ราชการ หรือบ้านพักเพื่อเพิ่มความปลอดภัยมากขึ้น

- ควรสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

- ควรขยายพื้นที่ห้องทำงาน ที่จอดรถ และห้องสมุด

- ควรปรับปรุงพื้นลานจอดรถบริเวณตลาดนัดกรมป่าไม้

- ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน และเหมาะสมกับบุคลากรภายในกรมป่าไม้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อาคารสถานที่สำนักงาน/หน่วยงานที่อยู่ในส่วนภูมิภาค อยากให้มีการพัฒนาหรือปรับปรุงใหม่ ให้มีความแข็งแรง คงทนกว่าเดิม มีการจัดสรรเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน และอยากให้พัฒนาระบบการทำงานให้มีความรวดเร็วขึ้น และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- ควรจัดสรรงบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ที่ดูแล้วมีความหลังและทันสมัย ทันสมัยแทนหลังเก่าเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

- ควรมีการสำรวจปรับปรุงอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน

- ควรสนับสนุนเรื่องอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โน้ตบุ๊ก เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องสำรองไฟ เป็นต้น ให้มีเพียงพอกับการปฏิบัติงาน และควรเป็นอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับในการปฏิบัติงาน

- ควรสนับสนุนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ถูกลิขสิทธิ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

- ควรจัดให้ห้องสารบรรณกรมป่าไม้มาไว้ชั้น ๑ เพื่ออำนวยความสะดวกส่งหนังสือ

- ควรรวมห้องการเงินไว้ในห้องเดียวกัน ปัจจุบันเวลาคืนเงินยืมต้องเดินไปกลับ ระหว่าง ๒ ห้อง และต้องกลับมาถ่ายเอกสารที่สำนักเจ้าของเรื่องเพื่อนำส่งอีกรอบ (ควรจัดให้อยู่ในจุดเดียวกัน)

๘) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- ควรเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้ มีความรู้สึกในทิศทางที่ดี มีทัศนคติในเชิงบวก และได้รับการตอบสนองจากองค์กรในทุกมิติ ซึ่งได้มีการดำเนินกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีอยู่แล้ว และอยากให้เพิ่มรางวัลหรือกิจกรรมที่สร้างความสุขในการทำงาน เยอะขึ้นอีก

- ควรให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งอื่นๆ ในการให้ความรู้และความก้าวหน้าในสายงาน และการมีส่วนร่วมของหน่วยงานให้มากขึ้น กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ไปในทางเดียวกัน ใส่ใจในการตอบข้อหารือให้กับส่วนภูมิภาคเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

- ควรส่งเสริมด้านสาธารณสุข เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจสุขภาพจิต ฉีดวัคซีนทุกชนิดฟรี ส่งเสริมสุขภาพจิตในที่ทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เช่น กีฬา นันทนาการ กิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความรู้รัก สามัคคี

- ควรจัดสวัสดิการด้านการคุ้มครองการประกันชีวิตกลุ่มของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มากยิ่งขึ้น

- ควรจัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ เช่น ที่พัก ค่าเลี้ยงชีพ สถานที่ออกกำลังกาย ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการหลังการเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

- ควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น แสงสว่างพอเพียง อากาศและอุณหภูมิภายในห้องทำงานดี

- ควรจัดให้มีบ้านพักของข้าราชการและพนักงานราชการที่ทำงานต่างจังหวัดที่มีค่าตอบแทนน้อย

- ควรจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับเครื่องแต่งกาย โดบแจกชุดปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน หรือจำหน่ายในราคาถูกยิ่งกว่า

- ควรเปิดเครื่องปรับอากาศ ๘ ชั่วโมง ต่อวัน

- ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับบุคลากร บุคลากรออกมาปฏิบัติงานในพื้นที่น้อยมาก สวัสดิการน้อยมาก ค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต้องรับผิดชอบไม่สอดคล้องกัน คนหนึ่งทำหลายหน้าที่เกินไปทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

- ควรจัดสรรค่าเบี้ยเลี้ยงในการลาดตระเวนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง (มิใช่รับ ๓ วัน/เดือน)

- ควรให้มีความเสมอภาคและความเท่าเทียม การไม่แบ่งกลุ่ม แบ่งประเภทหรือรุ่น หรือสถานศึกษาที่จบมา ให้ทำงานให้เป็นหนึ่งเดียวคือกรมป่าไม้

- ควรมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานเด่นชัด

- การพัฒนาคน คนจะพัฒนางาน คนดีคนเก่งต้องได้รับสิ่งที่ดีจากหน่วยงาน

- ควรเพิ่มงบประมาณด้านค่าสาธารณูปโภค

- ควรให้พนักงานราชการสามารถย้ายไปปฏิบัติงานตามภูมิลำเนาเพื่อลดภาระค่าครองชีพ

- ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร

- ควรให้มีการให้รางวัลหรือให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่มากกว่าปกติ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แก่เจ้าหน้าที่ที่ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

- ควรส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงานราชการที่มีคุณวุฒิไม่ตรงกับตำแหน่ง

- ควรประเมินขั้นเงินเดือนจากภาระหน้าที่และงานเสริม เช่น บางคนทำหลายหน้าที่ บางคนหน้าที่เดียว งานเร่งด่วน เป็นต้น งานที่ได้รับมอบหมาย ควรจะสอดคล้องกับคะแนนประเมินที่ให้มา

- ควรมีการบริหารบุคลากรแบบเสมอภาคเพราะปริมาณงานมากไปสำหรับบางคน

- ควรมีระบบประเมินที่เป็นธรรม จริยธรรมของบุคคล ไม่เอาผลงานคนอื่นมาเป็นของตัวเอง

- การพิจารณาความดี ความชอบ เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ควรมีความยุติธรรมและโปร่งใส

๙) ด้านความมั่นคงในอาชีพ

- ควรปรับคนที่ทำงานเก่าๆ มานานแล้วให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นตามวุฒิเพราะพนักงานที่เข้ามาใหม่ทำงานอะไรไม่เป็น แต่เงินเดือนมาสูงกว่าคนที่ทำงานเก่ามันทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน

- ควรมีการปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้นกับผู้ที่ยังรับราชการเกิน ๓๐ ปี

- ความคาดหวังของพวกกระผมพนักงานราชการและจ้างเหมามีความคาดหวังในความมั่นคงสวัสดิการและค่าตอบแทนที่มั่นคงเหมือนกับที่ความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะไม่มีใครรู้ว่าสิ่งที่พวกเราทำ มันลำบากแค่ไหนต้องเสี่ยงต้องอดทนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับลูกจ้างอย่างพวกผมก็ท้อในบางครั้งที่งานมันหนักจริงๆต้องบาดเจ็บต้องล้มตาย แต่ที่ได้รับกับมาคือเพื่อนร่วมงานมาร่วมงานในวันที่เราไม่อยู่ แต่ยังมีครอบครัวของเราที่ยังอยู่ต่อไป ทั้งนี้ ที่ผมคิดออกมาเป็นความรู้สึกที่ไม่กล้าพูดต่อหน้าเจ้านาย จึงพิมพ์ออกมาเป็นตัวหนังสือสุดท้ายนี้ผมจึงอยากให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงเห็นใจลูกน้องอย่างพวกผมด้วยขอบคุณครับ

- ควรมีการปรับตำแหน่งขึ้นเงินเดือนให้ตรงกับวุฒิการศึกษา ผู้ที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีก็ทำงานเหมือนกันภาระหน้าที่ไม่ต่างกันแต่รายได้ต่างกัน จะสอบใหม่ก็ได้เพราะไม่มีเส้นสาย

- ควรมีสวัสดิการทั่วถึงเจ้าหน้าที่ที่อยู่ห่างไกล และมีการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้มากกว่านี้

- การทำงานของพนักงานราชการและจ้างเหมาการทำงาน ณ ตอนที่ถึงที่เกิดเหตุคนที่อยู่เบื้องหลังของผลงานที่สำเร็จที่ได้รับการยอมรับและยกย่องไม่ใช่พวกของกระผมแต่มันคือหน้าตาของเจ้าหน้าที่ที่มีรูปแปลงข่าวมีชื่อในสำนวนคดีแต่ที่ผมกล่าวมาทั้งหมดคืออยากให้มีความมั่นคงสวัสดิการที่พวกผมน่าจะมีบ้างอย่างลูกจ้างประจำก็ยังดีค่าตอบแทนสวัสดิการ

- ควรให้ขวัญกำลังใจเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมานานโดยการเลื่อนไหลตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานอาวุโสโดยอัตโนมัติ

- ปรับฐานเงินเดือนเพิ่มตำแหน่งธุรการ

- ควรจัดให้มีสวัสดิการหลังเกษียณแบบกรมอุทยานฯ ที่ให้สิทธิในการเข้าพักหรือท่องเที่ยวในเขตอุทยานแห่งชาติ หรือ วนอุทยานฯ หรือเขตรักษาฯ ซึ่งเคยอยู่กับกรมป่าไม้มาก่อน

- ควรมีตำแหน่งรองรับการเติบโตในสายงาน และมีโอกาสได้ปรับระดับที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

- ควรให้พนักงานราชการสามารถกู้เงินสามัญของสหกรณ์กรมป่าไม้ได้กรณีเดียวกับของข้าราชการ

- ควรเพิ่มสวัสดิการในการรักษาพยาบาลในช่วงเวลาราชการ และปรับโครงสร้างฐานเงินเดือนที่มีวุฒิ ม.๓ ม.๖ และ ปวช. เนื่องจากมีความเหลื่อมล้ำกับวุฒิปริญญาตรีมากเกินไป

- ควรจัดให้มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตลอดชีวิต สำหรับลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ

- ควรเพิ่มสวัสดิการและเพิ่มฐานเงินเดือนให้มากขึ้น และอัพเดทอยู่ตลอดเวลาให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

- ควรให้พนักงานราชการที่มีปฏิบัติงานมานานหรือที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สามารถบรรจุเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำได้

- กรมป่าไม้ น่าจะทำ เอ็ม โอ ยู กับ ธนาคารอื่นๆ บ้างครับพวกผมจะได้มีสภาพคล่องในการดำรงชีพได้

- ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานให้มากขึ้น

- ควรปรับฐานเงินค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เพราะฐานเงินค่าตอบแทนต่ำมากเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

- สวัสดิการหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานราชการ ควรปรับปรุงได้แล้ว โดยการยกเลิกสัญญาจ้าง จาก ๔ ปี ให้เป็น ๖๐ ปี โดยอัตโนมัติ อาศัยประสบการณ์เทียบอาจจะอายุงาน ๒๐ ปี หรือ ๒๕ ปี แล้วแต่ความเหมาะสม

- ควรเพิ่มความมั่นคงในการทำงานของพนักงานราชการ เช่น ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง อุปกรณ์ที่ทันสมัย

- ควรต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการจาก ๔ ปี เป็นต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการถึงอายุ ๖๐ ปี

- ควรเปิดสอบภายใน ปรับตำแหน่งเฉพาะพนักงานที่ทำงานในกรมป่าไม้เกิน ๕-๑๐ ปี

- ควรเพิ่มค่าตอบแทนและค่าครองชีพแก่พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม และตำแหน่งที่เสี่ยงภัยในการทำงาน

- ควรดูแลเรื่องสวัสดิการของพนักงานราชการ เช่น การรักษาพยาบาล ประกันชีวิต เบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัยในการลาดตระเวนรักษาป่า

- ควรจัดสวัสดิการพนักงานราชการเทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

- ควรจัดให้มีกองทุนสวัสดิการให้กับพนักงานราชการ

- ควรจะปรับฐานเงินเดือนของพนักงานราชการและหาแนวทางแก้ไขปัญหาพนักงานราชการที่เงินเดือนตันแล้วเพื่อหาแรงจูงใจสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน

๑๐) ด้านการทำงานในช่วงการระบาด (Covid-19)

- ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เหมือนช่วงก่อนโควิด เพื่อความสามัคคี และแลกเปลี่ยนความรู้ และละลายพฤติกรรม ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

- ควรจัดให้มีการเหลื่อมเวลาในการทำงานสามารถเลือกเวลาเข้างานได้ เข้างานก่อนหรือหลัง ๘.๓๐ น. ได้ แต่ต้องทำงานครบ ๘ ชั่วโมงถึงจะสามารถที่จะเลิกงานได้ เพื่อลดปัญหาการจราจร ระบาด และความไม่พร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่มีข้อเสนอแนะ 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

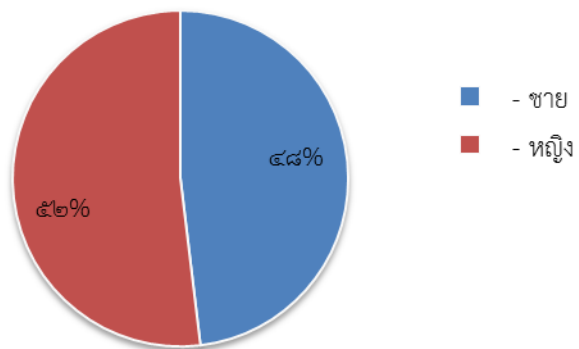
๓. ข้อเสนอเพิ่มเติม จากผลการสำรวจฯ ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้ตอบแบบสำรวจต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งความต้องการหรือความคาดหวังบางประการขึ้นอยู่กับระเบียบกฎหมายที่กำหนด ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น จึงควรให้มีการสื่อสาร ชี้แจง ทำความเข้าใจให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างถูกต้องและทั่วถึง

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

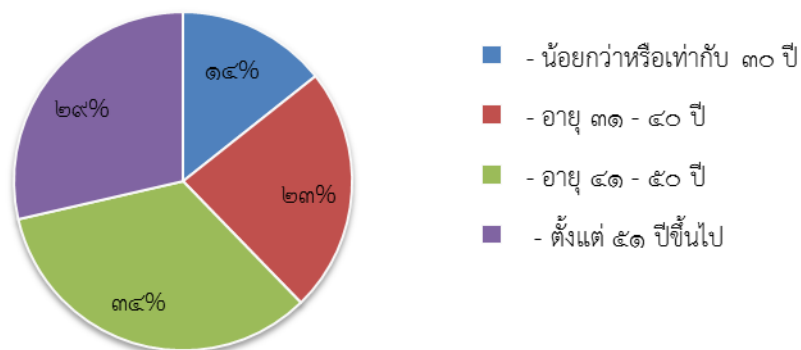
๑. เพศ

จำนวน ๒,๒๑๔ คน



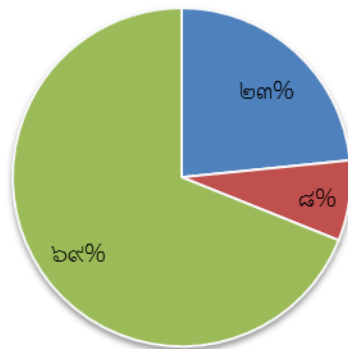
๒. อายุ

จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๓. สถานภาพการทำงาน

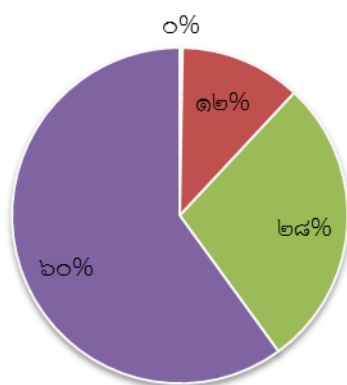
จำนวน ๒,๒๑๔ คน



- ข้าราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานราชการ

ประเภทวิชาการ

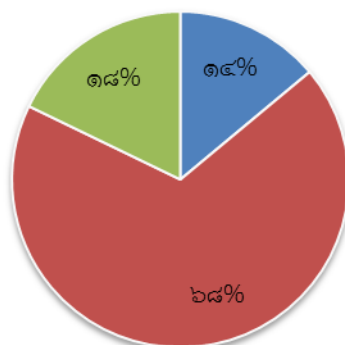
จำนวน ๕๑๘ คน



- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับปฏิบัติการ

ประเภททั่วไป

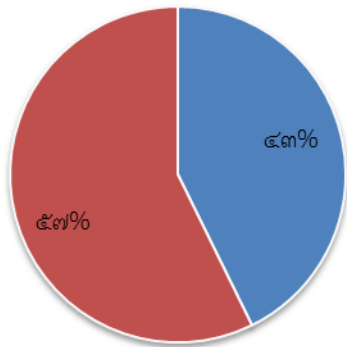
จำนวน ๑๒๙ คน



- ระดับอาวุโส
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับปฏิบัติงาน

๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

จำนวน ๒,๒๑๔ คน

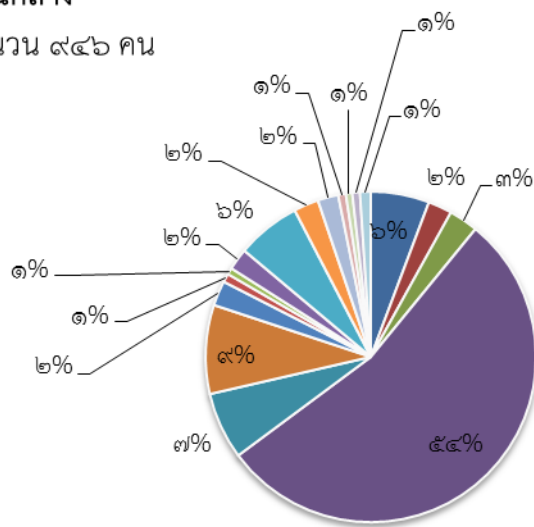


- - ปฏิบัติงานในส่วนกลาง

- - ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

ส่วนกลาง

จำนวน ๙๔๖ คน



- สบก.

- **សេចក្តី.**

- สสพ.

- สผส.

- สคร.

- สศม.

- กนต.

- กลุ่มตรวจสอบภายใน

- สเปน.

- สปป.

- สวพ.

- **សង្គម.**

- สปต.

- កម្ម.

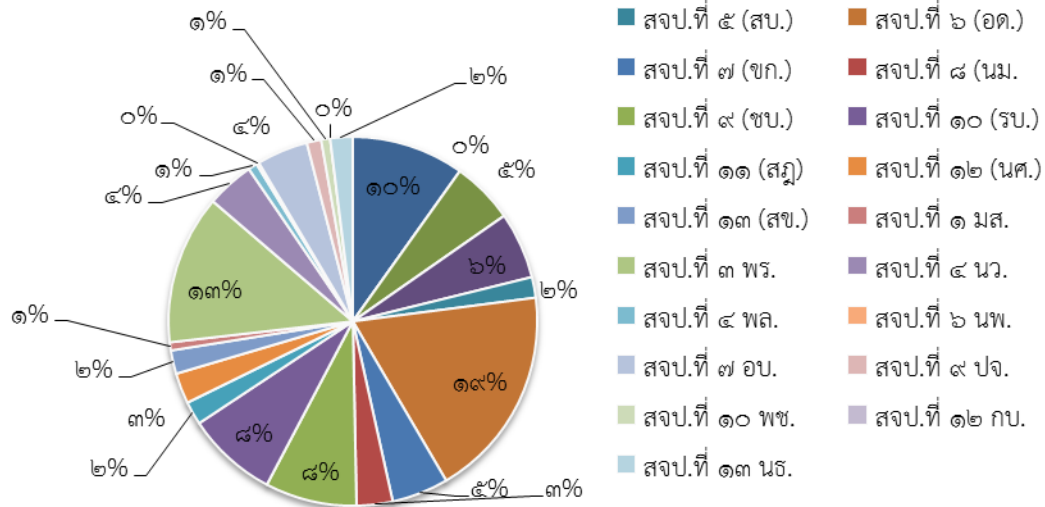
- ศทส.

- กพร.

- กลุ่มงานจริยธรรม

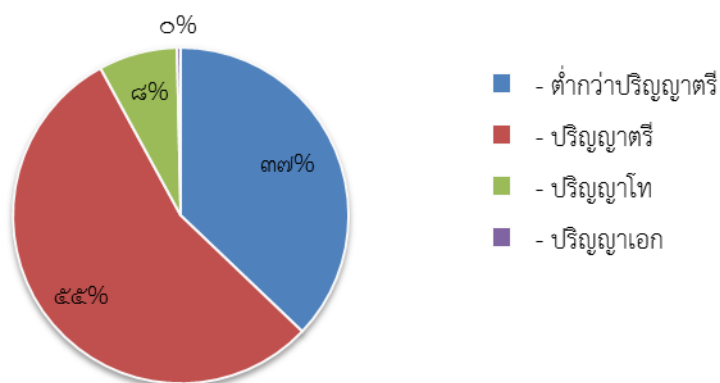
ส่วนภูมิภาค

จำนวน ๑,๒๖๘ คน



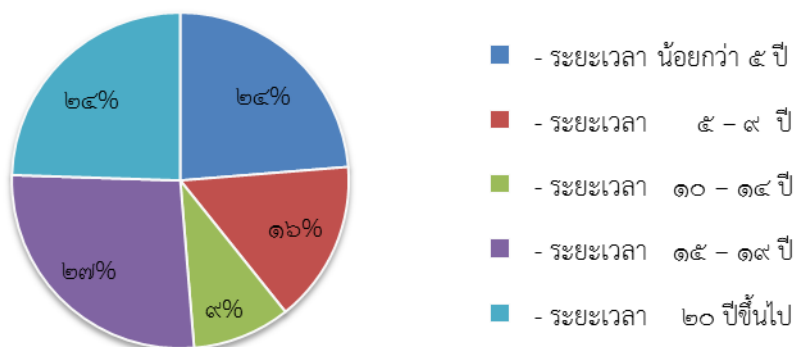
๕. ระดับการศึกษาสูงสุด

จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้

จำนวน ๒,๒๑๔ คน

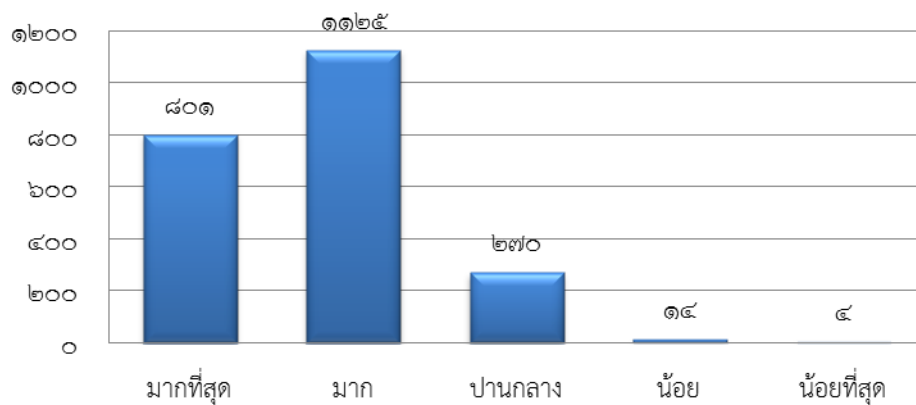


ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินความพึงพอใจในการทำงาน

ด้านตัวงาน

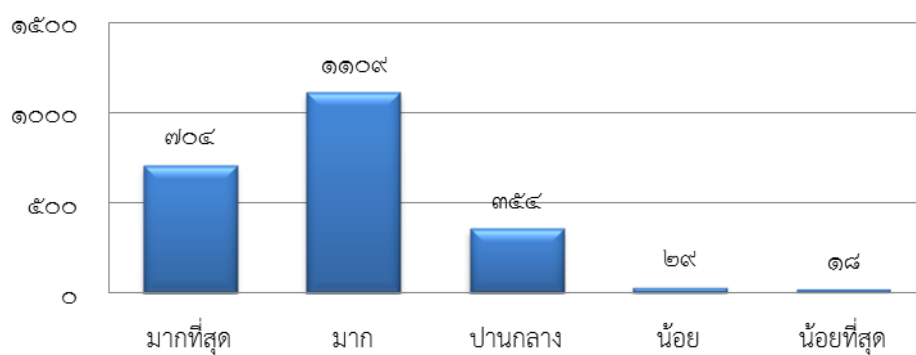
๑. ท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ

จำนวนคน ๒,๒๑๔ คน



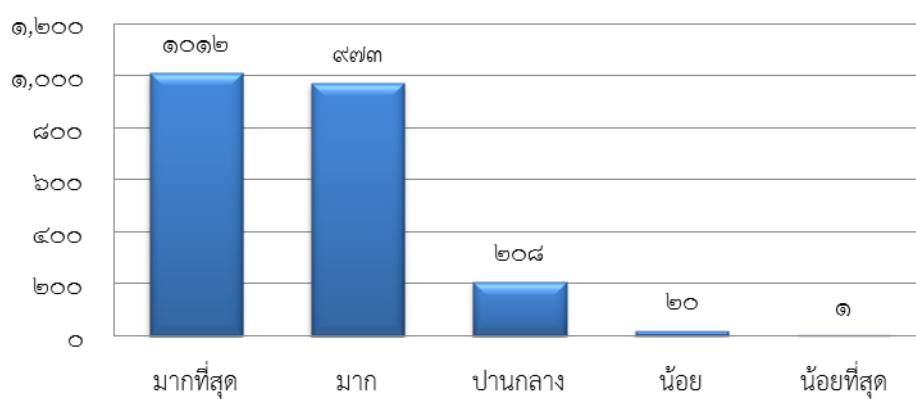
๒. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่าน

รับผิดชอบอยู่ จำนวนคน ๒,๒๑๔ คน



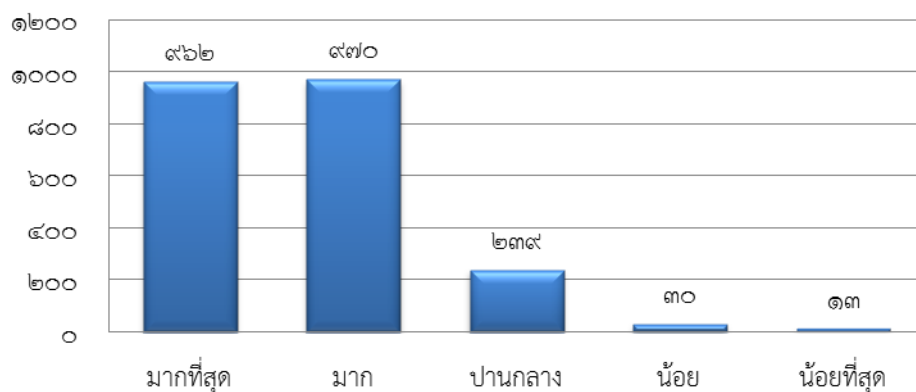
๓. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ

ขององค์กร จำนวน ๒,๒๑๔ คน

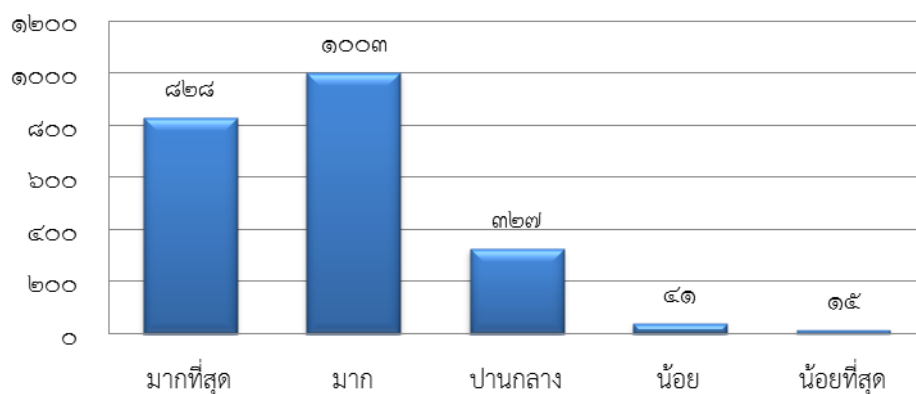


ด้านทีมงาน

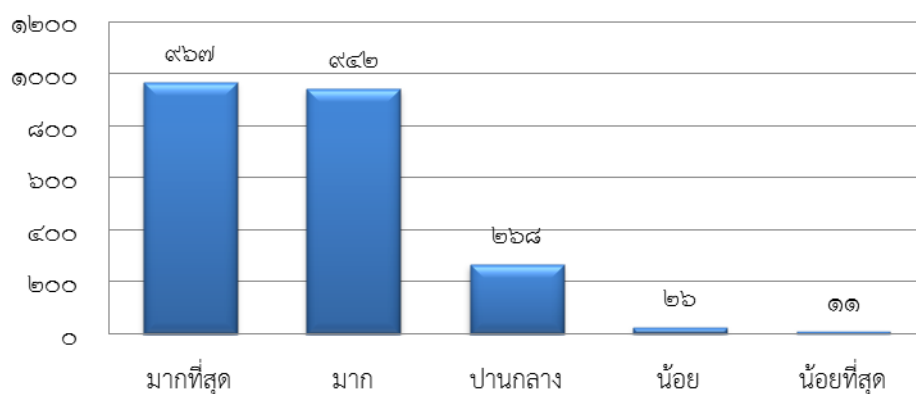
๔. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๕. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จำนวน ๒,๒๑๔ คน



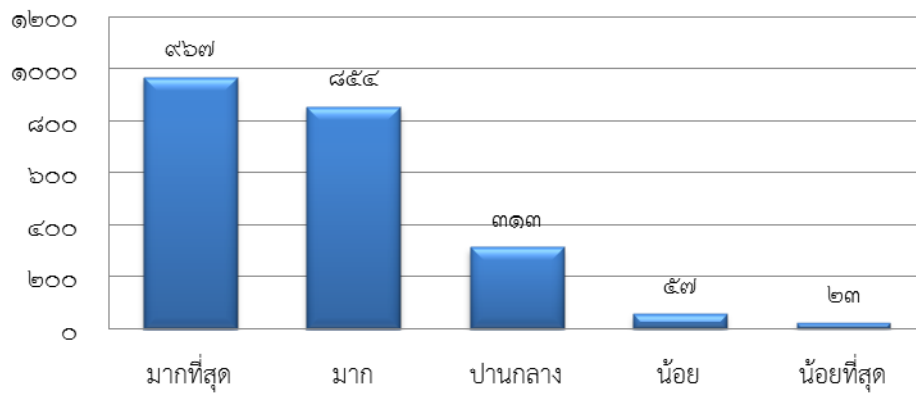
๖. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ จำนวน ๒,๒๑๔ คน



ด้านหัวหน้างาน

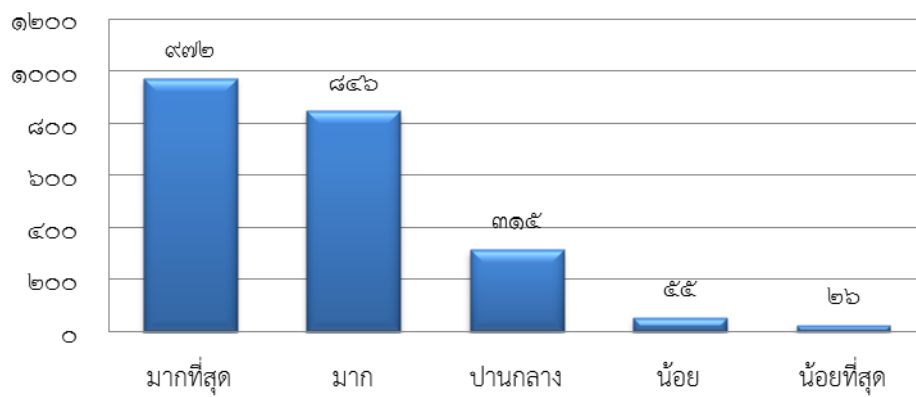
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง จำนวน ๒,๒๑๔ คน



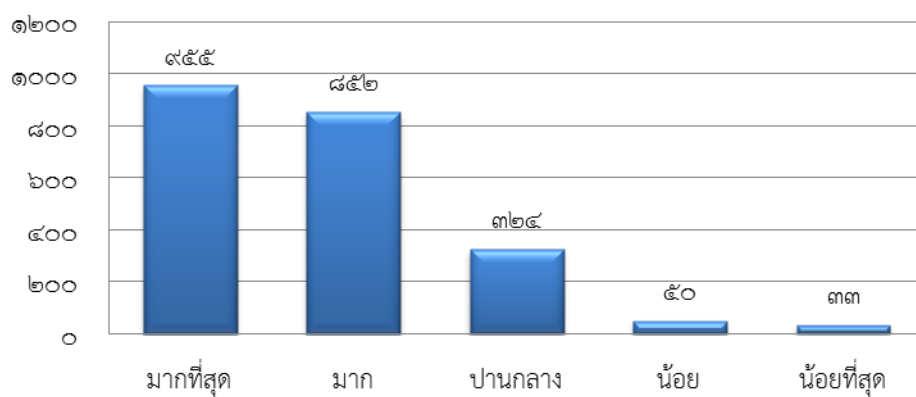
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ

ทำงาน จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๙. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม

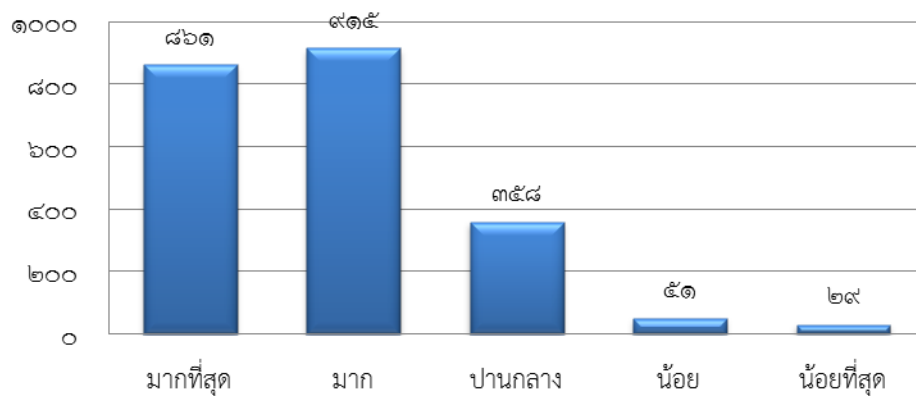
จำนวน ๒,๒๑๔ คน



ด้านผู้บริหาร

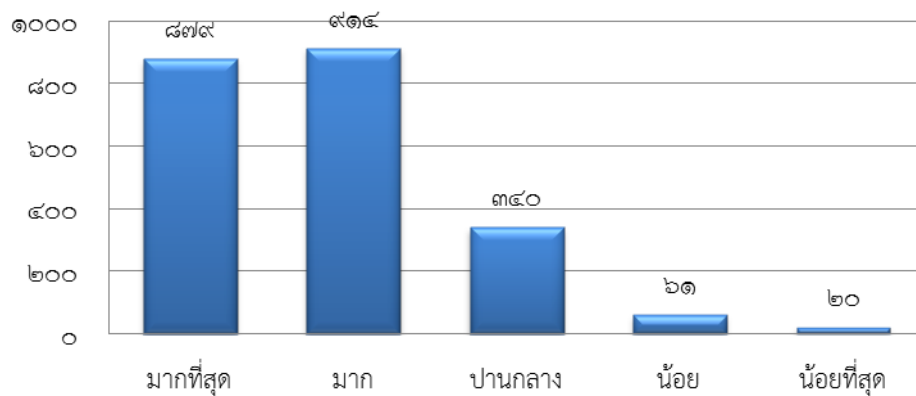
๑๐. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ

อย่างชัดเจน จำนวน ๒,๒๑๔ คน



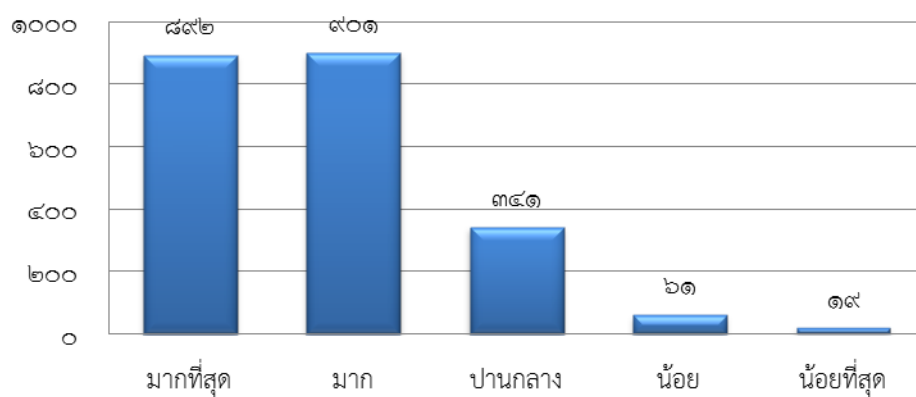
๑๑. ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนส่วนราชการ

ไปข้างหน้า จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๑๒. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน

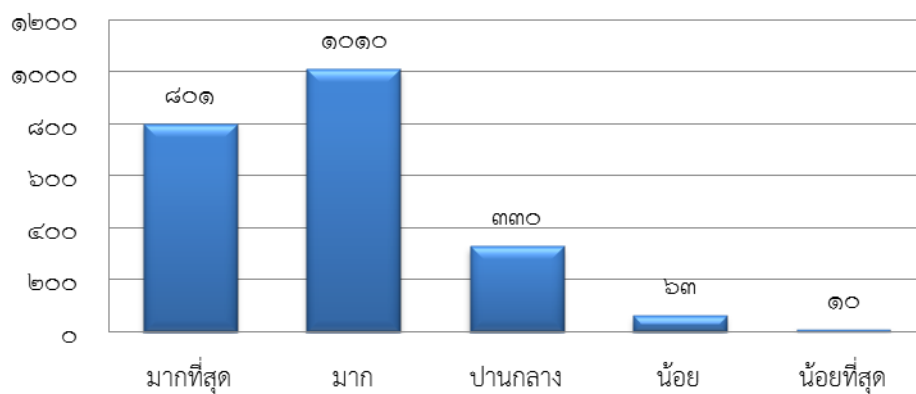
องค์กร จำนวน ๒,๒๑๔ คน



ด้านองค์กร

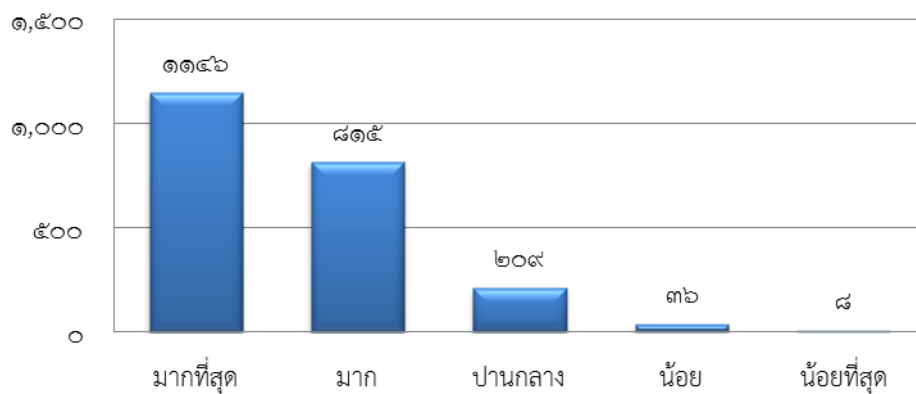
๑๓. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้

จำนวน ๒,๒๑๔ คน



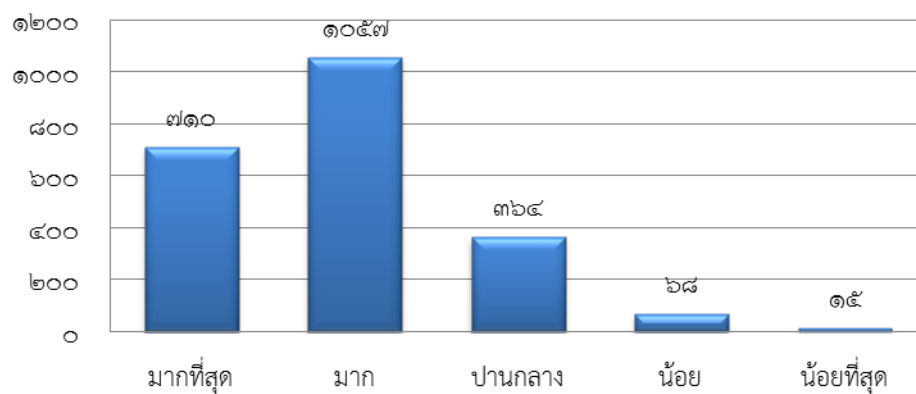
๑๔. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่

สังกัดอยู่ จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๑๕. ส่วนราชการของท่านมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการ

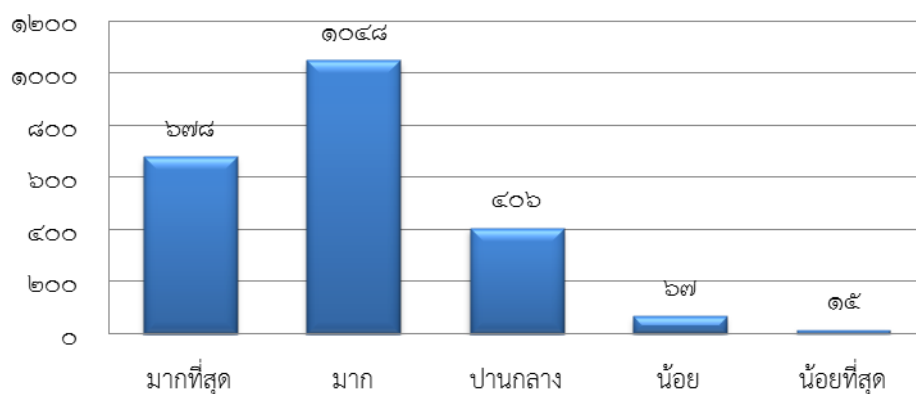
ทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล จำนวน ๒,๒๑๔ คน



ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา

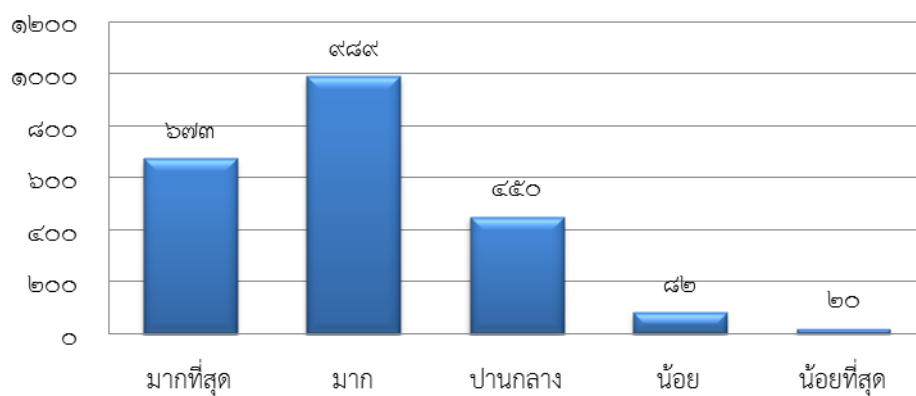
๑๖. ท่านสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อท่าน

ต้องการ จำนวน ๒,๒๑๔ คน



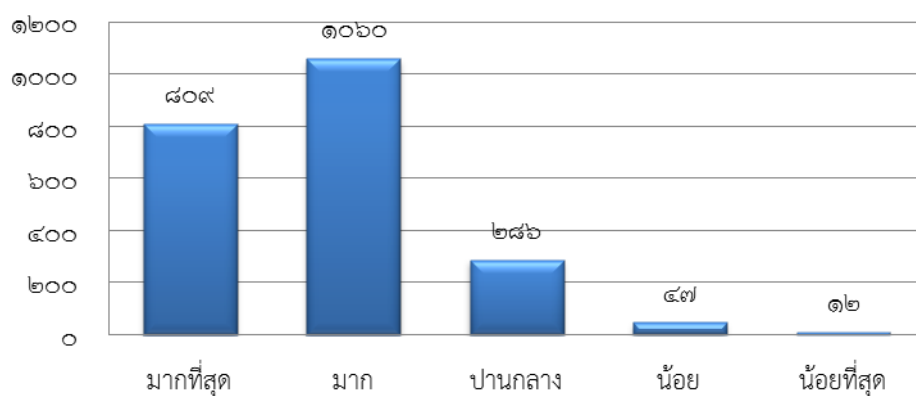
๑๗. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้า

ในอาชีพ จำนวน ๒,๒๑๔ คน



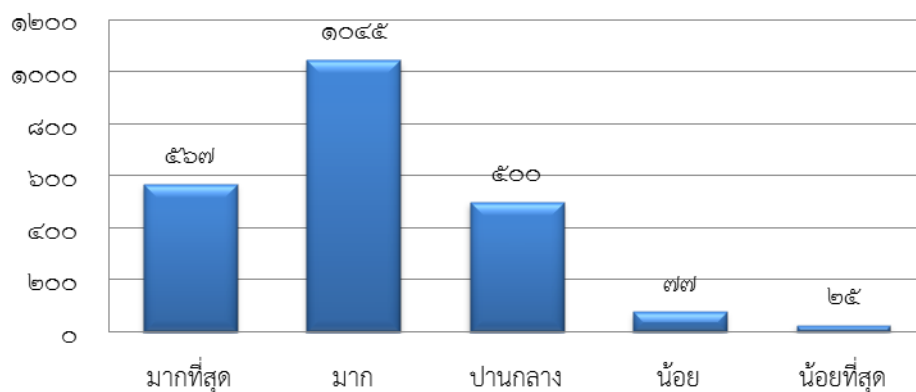
๑๘. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น

จำนวน ๒,๒๑๔ คน

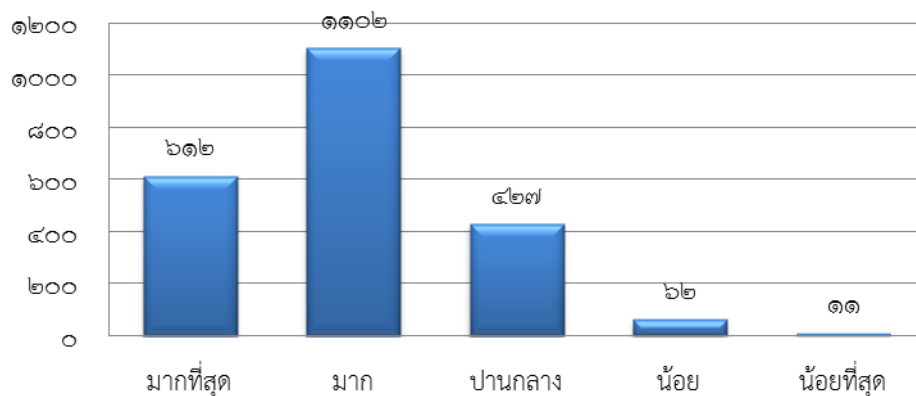


ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

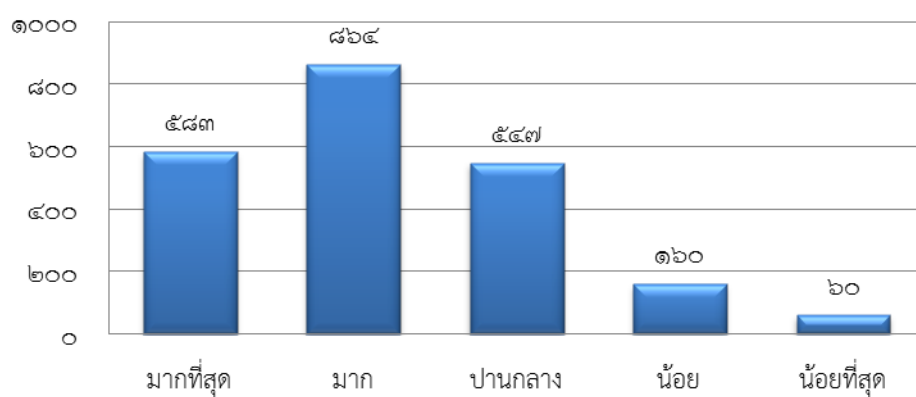
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัล
อย่างเหมาะสม จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๒๐. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่
รับผิดชอบ จำนวน ๒,๒๑๔ คน



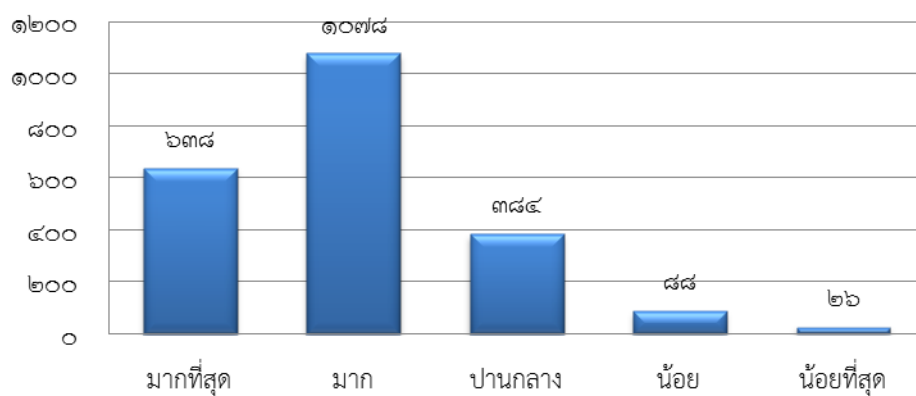
๒๑. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา
ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น จำนวน ๒,๒๑๔ คน



ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

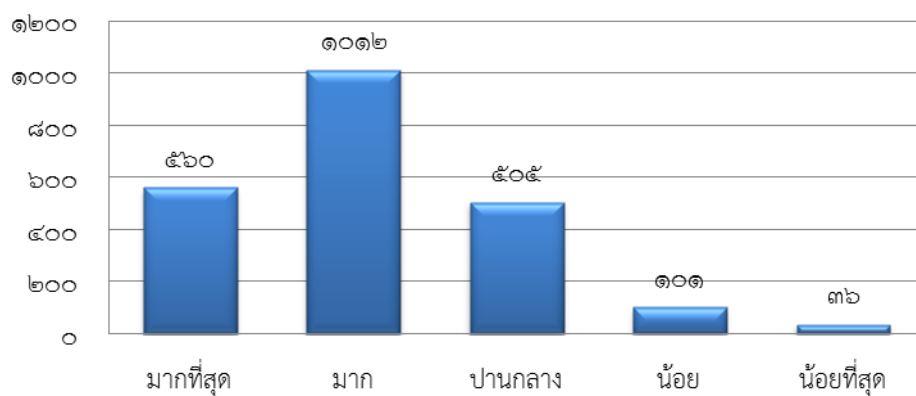
๒๒. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

จำนวน ๒,๒๑๔ คน



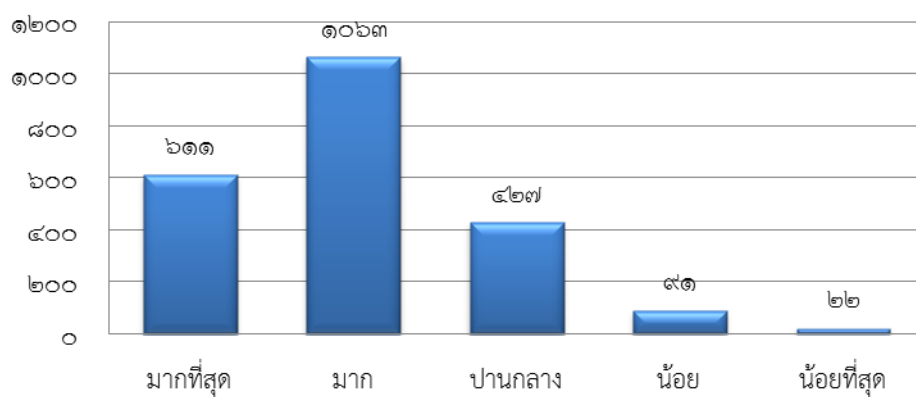
๒๓. ท่านพึงพอใจกับนโยบายแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความ

เป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๒๔. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

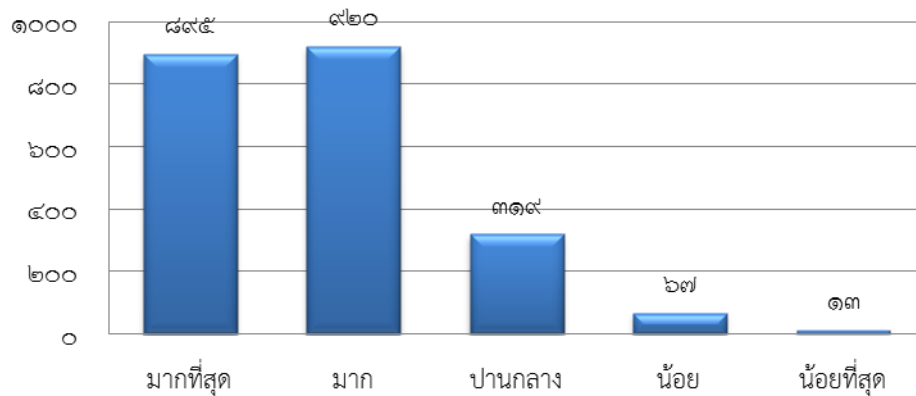
จำนวน ๒,๒๑๔ คน



ด้านความมั่นคงในอาชีพ

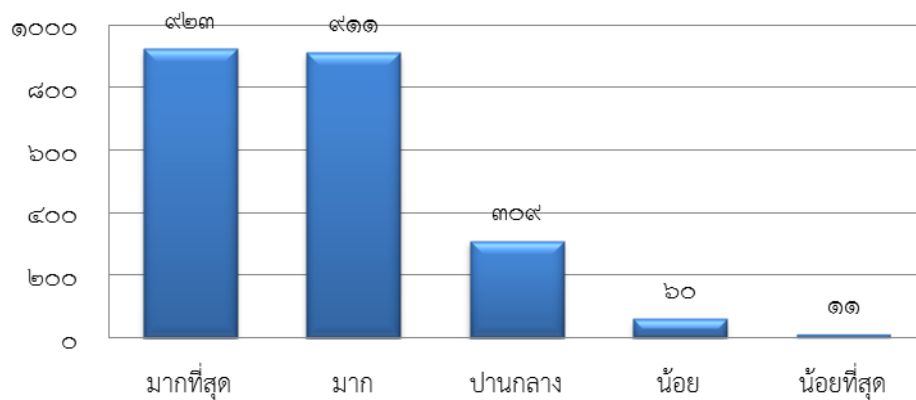
๒๕. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม

จำนวน ๒,๒๑๔ คน



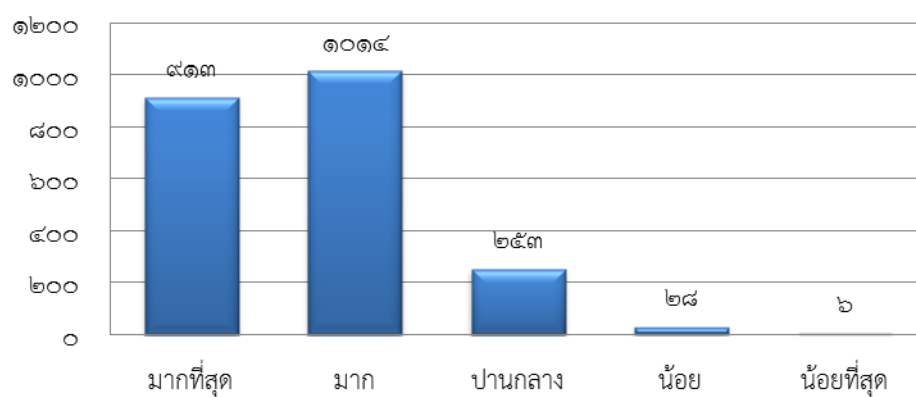
๒๖. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว

จำนวน ๒,๒๑๔ คน

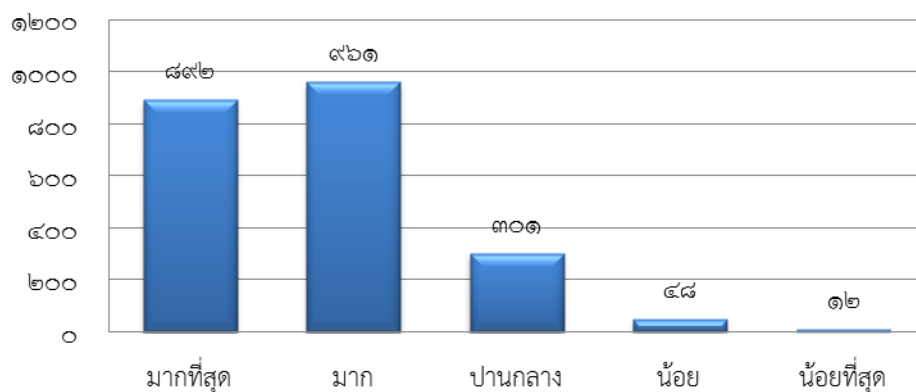


๒๗. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

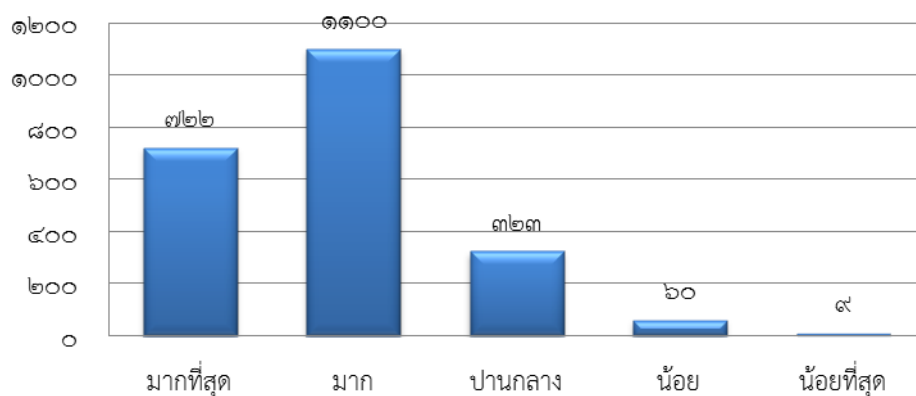
จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๒๘. ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีแนวทางในการป้องกันการระบาดในช่วง (COVID – 19) จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๒๙. ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒,๒๑๔ คน



๓๐. ส่วนราชการที่ท่านอยู่มีการดำเนินการตามมาตรการทางสาธารณสุข จำนวน ๒,๒๑๔ คน

