



กรมป่าไม้

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักบริหารกลาง
ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป โดยผ่านการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยดำเนินการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ถึง ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดกรมป่าไม้ และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

จากผลการสำรวจมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๓๔๑ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๕๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ ลูกจ้างประจำ ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ และพนักงานราชการ ๑,๖๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๐ และเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๐ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๐ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๐ ระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐ และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๐

การประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ 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 และผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๓.๙๒ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔.๑๒ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๖๗ โดยประเด็นคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔.๒๕ รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔.๒๑ ตามลำดับ ส่วนประเด็นคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๓.๕๑

จากผลการสำรวจบุคลากรกรมป่าไม้มีความต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑. พัฒนาแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานให้มากขึ้น

๒. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน / ควรสรรหาตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า พนักงานดับไฟป่า เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และเจ้าหน้าที่ตรวจป่าของแต่ละสำนัก ที่เป็นเพศชาย มิใช่สรรหาตามระบบอุปถัมภ์ที่รับผู้หญิงที่เป็นเครือญาติหรือคนรู้จัก เพราะต้องปฏิบัติภารกิจงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าที่ต้องออกพื้นที่ตรวจป่าอย่างต่อเนื่อง

ประกอบกับกิจกรรมวันสำคัญของประเทศมักจะใช้เจ้าหน้าที่ผู้ขายปฏิบัติงาน หากยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ต่อไป จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และยิ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ภาพรวมของกรมป่าไม้ได้

๓. ผู้บังคับบัญชาควรมีความคิดก้าวหน้า รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

๔. ผู้บริหารควรมีนโยบายรูปแบบโครงสร้างงาน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมกับ องค์กรเอกชน และประชาชน รวมถึงต้องมีความใส่ใจและเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

๕. ควรปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ระเบียบข้อกฎหมายให้ครอบคลุม และจัดกรอบอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

๖. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ทั่วไป และความรู้เฉพาะด้านที่ใช้ ในการทำงานแก่บุคลากร และจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร

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

๘. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข จัดให้มีการตรวจสุขภาพแบบครบวงจรให้แก่บุคลากรทุกคน

๙. เพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการพนักงานราชการให้เหมือนข้าราชการ ผลักดันให้มีการสอบ ภายในให้พนักงานราชการเป็นข้าราชการ และควรมีการทำประกันชีวิต และให้ได้รับค่าตอบแทนเสี่ยงภัยสำหรับ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัย

๑๐. ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติงานราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ เช่น การปฏิบัติงาน นอกสถานที่ การเหลื่อมเวลาปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ ชั่วโมงต่อวัน เพื่อลดปัญหา การจราจร โรคระบาด ฝุ่น PM ๒.๕

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นช่องทางที่ใช้สื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ที่เกิดจาก การทำงาน เพื่อสร้างความสุข ความเข้าใจ และความผูกพันภายในหน่วยงาน จึงขอให้หน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่ ระดับฝ่ายขึ้นไป ใช้ประโยชน์จากรายงานผลการสำรวจฯ เพื่อกำหนดกิจกรรม/แผนงานในการเสริมสร้าง ความความผูกพันภายในหน่วยงานระดับสำนัก/กอง/กลุ่ม ต่อไป

๒. รายงานผลการสำรวจฯ ดังกล่าว ถือเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ กำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อส่งเสริม ความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

๓. จากผลการสำรวจฯ ดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้ตอบแบบสำรวจต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้ มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งความต้องการหรือความคาดหวังบางประการขึ้นอยู่กับระเบียบ กฎหมายที่กำหนด ซึ่งไม่สามารถดำเนินการได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น จึงควรให้มีการสื่อสาร ชี้แจง ทำความ เข้าใจให้บุคลากรในสังกัดทราบอย่างถูกต้องและทั่วถึง

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ความเป็นมา

กรมป่าไม้ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมอบหมายให้ส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ จึงได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน
- ๒) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๒) หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้สามารถนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลสำรวจ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

๕. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๐๒๖ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗) คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดังสูตร

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

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{๙,๐๒๖}{๑ + (๙,๐๒๖) (๐.๐๕)^๒}$$

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

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ๓๒๕ คน ลูกจ้างประจำ ๒๒๗ คน และ พนักงานราชการ ๓๗๘ คน รวมทั้งสิ้น ๙๓๐ คน

๖. วิธีดำเนินการวิเคราะห์

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจเพื่อประเมินผลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้

๖.๑ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมป่าไม้ จำนวน ๙๓๐ 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) งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร
- ๔) ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ๕) เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๖) เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ
- ๗) ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๘) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- ๙) ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม
- ๑๐) ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน
- ๑๑) ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน
- ๑๒) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร
- ๑๓) ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึง และตรวจสอบได้
- ๑๔) ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่
- ๑๕) ส่วนราชการของท่านมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการ และกระบวนการทำงานโดยอาศัย

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) นโยบาย / กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกาย และจิตดีขึ้น เช่น

การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับบอปปิสดิซินโดรม เป็นต้น

- ๒๔) ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว
- ๒๕) ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคง และยั่งยืนของสังคม
- ๒๖) ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว
- ๒๗) งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง
- ๒๘) ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้ง

จะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม

- ๒๙) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ
- ๓๐) ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด
โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการ หรือคาดหวัง
ให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

๖.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ฯ โดยมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและ
พนักงานราชการ เป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๓๘๕๑ ลงวันที่
๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของ
บุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๖.๔ การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

๖.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล
นำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย โดยมีแนวทาง
การวิเคราะห์ ดังนี้

๑) ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (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. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ กลุ่มเป้าหมาย
ที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้
จำนวนทั้งสิ้น ๙๓๐ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๓๔๑ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๕๘๕ คน
ลูกจ้างประจำ ๑๕๔ คน และพนักงานราชการ ๑,๖๐๒ คน สรุปผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑,๑๐๑	๔๗.๐๐
- หญิง	๑,๒๔๐	๕๓.๐๐
รวม	๒,๓๔๑	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี	๓๒๑	๑๓.๗๐
- อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๕๕๐	๒๓.๕๐
- อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๗๖๐	๓๒.๕๐
- อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๗๑๐	๓๐.๓๐
รวม	๒,๓๔๑	๑๐๐.๐๐
๓. สถานภาพการทำงาน		
- ข้าราชการ	๕๘๕	๒๕.๐๐
- ลูกจ้างประจำ	๑๕๔	๖.๖๐
- พนักงานราชการ	๑,๖๐๒	๖๘.๔๐
รวม	๒,๓๔๑	๑๐๐.๐๐
๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
- ปฏิบัติงานในส่วนกลาง	๑,๑๑๗	๔๗.๗๐
- ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	๑,๒๒๔	๕๒.๓๐
รวม	๒,๓๔๑	๑๐๐.๐๐
๕. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘๐๓	๓๔.๓๐
- ปริญญาตรี	๑,๓๑๙	๕๖.๓๐
- ปริญญาโท	๒๑๕	๙.๒
- ปริญญาเอก	๔	๐.๒๐
รวม	๒,๓๔๑	๑๐๐.๐๐
๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปิดเป็น ๑ ปี)		
- ระยะเวลา น้อยกว่า ๕ ปี	๕๙๒	๒๕.๓๐
- ระยะเวลา ๕ - ๙ ปี	๓๒๙	๑๔.๑๐
- ระยะเวลา ๑๐ - ๑๔ ปี	๒๑๔	๙.๑๐
- ระยะเวลา ๑๕ - ๑๙ ปี	๕๕๐	๒๓.๕๐
- ระยะเวลา ๒๐ ปีขึ้นไป	๖๕๖	๒๘.๐๐
รวม	๒,๓๔๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ สรุปข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๒,๓๔๑ คน ได้ดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

- หญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๐
- ชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๐

๒. ช่วงอายุที่มีผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด จากมากไปหาน้อย

- อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๐
- อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๐
- อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๐

๓. สถานภาพการทำงานที่มีผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด จากมากไปหาน้อย

- พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๐
- ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐

๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด จากมากไปหาน้อย

- เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๐
- เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๐

๕. ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด จากมากไปหาน้อย

- ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓๐
- ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๐
- ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๐
- ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๐

๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ของผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด จากมากไปหาน้อย

- ระยะเวลาตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๐
- ระยะเวลา น้อยกว่า ๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๐
- ระยะเวลา ๑๕ - ๑๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐
- ระยะเวลา ๕ - ๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๐
- ระยะเวลา ๑๐ - ๑๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๐

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมป่าไม้
 ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากร
 กรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

(N = ๒,๓๔๑)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ด้านตัวงาน						๔.๐๖	๐.๗๕๒	มาก
๑. ท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ทำ	๗๗๑ (๓๒.๙)	๑,๐๙๒ (๔๖.๖)	๔๐๑ (๑๗.๑)	๔๖ (๒.๐)	๓๑ (๑.๓)	๔.๐๘	๐.๘๓๒	มาก
๒. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๖๔๒ (๒๗.๔)	๑,๐๓๒ (๔๔.๑)	๕๔๐ (๒๓.๑)	๘๑ (๓.๕)	๔๖ (๒.๐)	๓.๙๒	๐.๙๐๒	มาก
๓. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	๙๗๓ (๔๑.๖)	๙๗๖ (๔๑.๗)	๒๙๓ (๑๒.๕)	๕๗ (๒.๔)	๔๒ (๑.๘)	๔.๑๙	๐.๘๗๔	มาก
ด้านทีมงาน						๔.๐๙	๐.๘๘๖	มาก
๔. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน ในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๙๖๓ (๔๑.๑)	๘๙๕ (๓๘.๒)	๓๕๘ (๑๕.๓)	๗๑ (๓.๐)	๕๔ (๒.๓)	๔.๑๓	๐.๙๓๗	มาก
๕. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการ แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๘๑๔ (๓๔.๘)	๙๒๕ (๓๙.๕)	๕๖๐ (๑๙.๖)	๘๔ (๓.๖)	๕๘ (๒.๕)	๔.๐๑	๐.๙๕๕	มาก
๖. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานของทีมสำเร็จ	๑๐๐๑ (๔๒.๘)	๘๔๕ (๓๖.๑)	๓๗๗ (๑๖.๑)	๖๓ (๒.๗)	๕๕ (๒.๓)	๔.๑๔	๐.๙๔๒	มาก
ด้านหัวหน้างาน						๔.๐๓	๐.๙๖๙	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่าน มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๙๒๐ (๓๙.๓)	๘๕๐ (๓๖.๓)	๔๐๐ (๑๗.๑)	๙๖ (๔.๑)	๗๕ (๓.๒)	๔.๐๔	๑.๐๐๗	มาก
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๙๒๑ (๓๙.๓)	๘๓๗ (๓๕.๘)	๓๘๖ (๑๖.๕)	๑๑๙ (๕.๑)	๗๘ (๓.๓)	๔.๐๓	๑.๐๓๐	มาก
๙. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้เกิดการ มีส่วนร่วมในการทำงานของทีม	๙๓๗ (๔๐.๐)	๘๒๐ (๓๕.๐)	๓๙๒ (๑๖.๗)	๑๒๕ (๕.๓)	๖๗ (๒.๙)	๔.๐๔	๑.๐๑๙	มาก
ด้านผู้บริหาร						๓.๙๐	๐.๙๖๐	มาก
๑๐. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบาย และ แนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๗๖๕ (๓๒.๗)	๙๔๐ (๔๐.๒)	๔๕๑ (๑๙.๓)	๑๑๘ (๕.๐)	๖๗ (๒.๙)	๓.๙๕	๐.๙๘๘	มาก
๑๑. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน	๗๔๑ (๓๑.๗)	๙๓๐ (๓๙.๗)	๔๗๒ (๒๐.๒)	๑๓๑ (๕.๖)	๖๗ (๒.๙)	๓.๙๒	๐.๙๙๗	มาก
๑๒. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ และ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	๗๐๙ (๓๐.๓)	๘๙๘ (๓๘.๔)	๕๑๘ (๒๒.๑)	๑๒๙ (๕.๕)	๘๗ (๓.๗)	๓.๘๖	๑.๐๒๙	มาก
ด้านองค์กร						๔.๐๔	๐.๘๕๒	มาก
๑๓. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูล ให้เข้าถึง และตรวจสอบได้	๗๖๘ (๓๒.๘)	๙๓๗ (๔๐.๐)	๔๗๓ (๒๐.๒)	๑๐๖ (๔.๕)	๕๗ (๒.๔)	๓.๙๖	๐.๙๖๔	มาก
๑๔. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๑,๑๙๐ (๕๐.๘)	๗๓๑ (๓๑.๒)	๒๙๕ (๑๒.๖)	๖๗ (๒.๙)	๕๘ (๒.๕)	๔.๒๕	๐.๙๕๔	มากที่สุด
๑๕. ส่วนราชการของท่านมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบบริการและกระบวนการทำงานโดยอาศัย เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล	๗๒๕ (๓๑.๐)	๙๗๖ (๔๑.๗)	๔๕๖ (๑๙.๕)	๑๒๗ (๕.๔)	๕๗ (๒.๔)	๓.๙๓	๐.๙๖๘	มาก

ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา						๓.๙๑	๐.๘๘๕	มาก
๑๖. ท่านสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อท่านต้องการ	๖๓๖ (๒๗.๒)	๙๙๖ (๔๒.๕)	๕๓๔ (๒๒.๘)	๑๑๐ (๔.๗)	๖๕ (๒.๘)	๓.๘๗	๐.๙๕๙	มาก
๑๗. ท่านได้รับการพัฒนา ผูกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๖๓๔ (๒๗.๑)	๙๓๙ (๔๐.๑)	๕๖๖ (๒๔.๒)	๑๒๘ (๕.๕)	๗๔ (๓.๒)	๓.๘๒	๐.๙๙๓	มาก
๑๘. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	๘๑๖ (๓๔.๙)	๙๙๔ (๔๒.๕)	๔๐๑ (๑๗.๑)	๘๕ (๓.๖)	๔๕ (๑.๙)	๔.๐๕	๐.๙๑๔	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก						๓.๖๘	๐.๘๙๕	มาก
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม	๔๙๑ (๒๑.๐)	๙๔๕ (๔๐.๔)	๖๕๙ (๒๘.๒)	๑๖๒ (๖.๙)	๘๔ (๓.๖)	๓.๖๘	๐.๙๙๕	มาก
๒๐. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ใช้เป็นในการวิเคราะห์ และตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	๕๒๖ (๒๒.๕)	๑,๐๓๖ (๔๔.๓)	๕๙๓ (๒๕.๓)	๑๒๔ (๕.๓)	๖๒ (๒.๖)	๓.๗๙	๐.๙๔๐	มาก
๒๑. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	๕๕๕ (๒๓.๗)	๗๙๓ (๓๓.๙)	๖๑๙ (๒๖.๔)	๑๙๕ (๘.๓)	๑๗๙ (๗.๖)	๓.๕๘	๑.๑๕๙	มาก
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี						๓.๖๗	๐.๙๓๐	มาก
๒๒. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม	๕๗๘ (๒๔.๗)	๙๓๔ (๓๙.๙)	๕๘๐ (๒๔.๘)	๑๕๖ (๖.๗)	๙๓ (๔.๐)	๓.๗๕	๑.๐๒๗	มาก
๒๓. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	๔๑๗ (๑๗.๘)	๘๘๘ (๓๖.๒)	๗๒๐ (๓๐.๘)	๒๑๙ (๙.๔)	๑๓๗ (๕.๙)	๓.๕๑	๑.๐๗๐	มาก
๒๔. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	๖๐๐ (๒๕.๖)	๙๒๗ (๓๙.๖)	๕๗๕ (๒๔.๖)	๑๕๕ (๖.๖)	๘๔ (๓.๖)	๓.๗๗	๑.๐๑๙	มาก
ด้านความมั่นคงในอาชีพ						๔.๑๒	๐.๘๗๕	มาก
๒๕. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคง และยั่งยืนของสังคม	๙๒๕ (๔๐.๗)	๘๒๕ (๓๕.๒)	๔๐๙ (๑๗.๕)	๑๐๖ (๔.๕)	๔๙ (๒.๑)	๔.๐๘	๐.๙๗๒	มาก
๒๖. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๑,๐๑๙ (๔๓.๕)	๗๘๕ (๓๓.๕)	๓๘๐ (๑๖.๒)	๙๗ (๔.๑)	๖๐ (๒.๖)	๔.๑๑	๐.๙๙๑	มาก
๒๗. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	๙๘๗ (๔๒.๒)	๙๐๘ (๓๘.๘)	๓๔๐ (๑๔.๕)	๖๕ (๒.๘)	๔๑ (๑.๘)	๔.๑๗	๐.๘๙๙	มาก
ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ						๓.๗๖	๐.๘๖๐	มาก
๒๘. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	๑,๐๔๕ (๔๔.๖)	๘๙๐ (๓๘.๐)	๒๙๙ (๑๒.๘)	๖๓ (๒.๗)	๔๔ (๑.๙)	๔.๒๑	๐.๘๙๙	มากที่สุด
๒๙. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ	๔๗๔ (๒๐.๒)	๗๙๓ (๓๓.๙)	๗๓๗ (๓๑.๕)	๑๘๒ (๗.๘)	๑๕๕ (๖.๖)	๓.๕๓	๑.๐๙๙	มาก
๓๐. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	๗๘๓ (๓๓.๔)	๕๕๙ (๒๓.๙)	๔๗๖ (๒๐.๓)	๑๘๒ (๗.๘)	๓๔๑ (๑๔.๖)	๓.๕๔	๑.๓๙๖	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๙๒	๐.๘๘	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี / เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ (๑๔) อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมแม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม (๒๘) อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุดเช่นเดียวกัน และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น (๒๓)

ตารางที่ ๓ จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
๑	ด้านตัวงาน	๔.๐๖	๐.๗๕๒	มาก
๒	ด้านทีมงาน	๔.๐๙	๐.๘๘๖	มาก
๓	ด้านหัวหน้างาน	๔.๐๓	๐.๙๖๙	มาก
๔	ด้านผู้บริหาร	๓.๙๐	๐.๙๖๐	มาก
๕	ด้านองค์กร	๔.๐๔	๐.๘๕๒	มาก
๖	ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๓.๙๑	๐.๘๘๕	มาก
๗	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๖๘	๐.๘๙๕	มาก
๘	ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๖๗	๐.๙๓๐	มาก
๙	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๑๒	๐.๘๗๕	มาก
๑๐	ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๗๖	๐.๘๖๐	มาก

จากตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ชาย		หญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๐๗	มาก	๔.๐๔	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๑๐	มาก	๔.๐๗	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๐๗	มาก	๔.๐๐	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๓.๙๖	มาก	๓.๘๖	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๐๗	มาก	๔.๐๒	มาก
๖. ด้านการเรียนรู้พัฒนา	๓.๙๓	มาก	๓.๘๙	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๗๐	มาก	๓.๖๕	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๗๓	มาก	๓.๖๒	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๑๔	มาก	๔.๐๙	มาก
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๘๑	มาก	๓.๗๑	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๕	มาก	๓.๘๙	มาก

จากตารางที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศพบว่า เพศที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจมากที่สุดตรงกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และความพึงพอใจน้อยที่สุดกลับไม่ตรงกันโดยพบว่า เพศชายมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗) ส่วนเพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

ตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ ๓๐ ปี		๓๑ - ๔๐ ปี		๔๑ - ๕๐ ปี		๕๑ ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๓.๙๓	มาก	๔.๐๓	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๐๘	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๑๘	มาก	๓.๙๙	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๑๒	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๑๗	มาก	๓.๙๐	มาก	๔.๐๔	มาก	๔.๐๗	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๓.๙๗	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๙๑	มาก	๓.๙๗	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๐๓	มาก	๓.๙๒	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๑๐	มาก
๖. ด้านการเรียนรู้ และ พัฒนา	๓.๙๓	มาก	๓.๘๕	มาก	๓.๙๒	มาก	๓.๙๓	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	๓.๗๔	มาก	๓.๕๙	มาก	๓.๖๑	มาก	๓.๗๙	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และ ความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๕๕	มาก	๓.๔๙	มาก	๓.๗๐	มาก	๓.๘๓	มาก
๙. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	๔.๐๒	มาก	๔.๐๒	มาก	๔.๑๓	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการ บริการสาธารณะ	๓.๖๗	มาก	๓.๖๒	มาก	๓.๘๑	มาก	๓.๘๓	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๑	มาก	๓.๘๑	มาก	๓.๙๔	มาก	๓.๙๙	มาก

จากตารางที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ ดังนี้

เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุพบว่า อายุที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งอายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บุคลากรที่มีอายุตั้งแต่ ๕๑ ปี ขึ้นไป / บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี / บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี / บุคลากรที่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละช่วงอายุพบว่า

- อายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านทีมงาน (๒) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านตัวงาน (๑) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

- อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๑๑	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๐๓	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๐	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๐๓	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๐๕	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๐๑	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๓.๘๓	มาก	๔.๑๕	มาก	๓.๙๑	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๐๐	มาก	๔.๑๘	มาก	๔.๐๕	มาก
๖. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๔.๐๐	มาก	๓.๙๙	มาก	๓.๘๗	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๘๔	มาก	๓.๙๒	มาก	๓.๕๙	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๖๒	มาก	๓.๙๐	มาก	๓.๖๗	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๑๙	มาก	๔.๓๐	มากที่สุด	๔.๐๗	มาก
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๗๐	มาก	๓.๙๗	มาก	๓.๗๖	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๕	มาก	๔.๐๙	มาก	๓.๘๙	มาก

จากตารางที่ ๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทตำแหน่งพบว่า ประเภทตำแหน่งที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งประเภทตำแหน่งที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ลูกจ้างประจำ ข้าราชการ และพนักงานราชการ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเภทตำแหน่งพบว่า

- ข้าราชการ มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านทีมงาน (๒) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- ลูกจ้างประจำ มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) รองลงมาในด้านทีมงาน (๒) ตามลำดับ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- พนักงานราชการ มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๐๐	มาก	๔.๑๐	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๐๘	มาก	๔.๐๙	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๐๕	มาก	๔.๐๑	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๓.๘๘	มาก	๓.๙๒	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๐๒	มาก	๔.๐๗	มาก
๖. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๓.๘๙	มาก	๓.๙๓	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๗๐	มาก	๓.๖๖	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๖๖	มาก	๓.๖๘	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๐๙	มาก	๔.๑๔	มาก
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๗๐	มาก	๓.๘๐	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๐	มาก	๓.๙๔	มาก

จากตารางที่ ๗ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

เมื่อพิจารณาจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งหน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อย คือ ส่วนภูมิภาค รองลงมาคือส่วนกลาง และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า

- ส่วนกลาง มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- ส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า หน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจมากที่สุดตรงกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) แต่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดต่างกันและมีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยหน่วยงานในส่วนกลางมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘) แต่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

ตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๐๓	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๑๓	มาก	๔.๔๑	มากที่สุด
๒. ด้านทีมงาน	๔.๐๖	มาก	๔.๑๐	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๓๓	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๑๐	มาก	๔.๐๑	มาก	๓.๘๙	มาก	๔.๓๓	มากที่สุด
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๐๑	มาก	๓.๘๗	มาก	๓.๗๑	มาก	๓.๙๑	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๐๙	มาก	๔.๐๓	มาก	๓.๙๓	มาก	๓.๘๓	มาก
๖. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๓.๙๑	มาก	๓.๙๐	มาก	๓.๙๓	มาก	๓.๙๑	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	๓.๖๙	มาก	๓.๖๖	มาก	๓.๗๐	มาก	๔.๐๐	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และ ความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๗๘	มาก	๓.๖๒	มาก	๓.๕๕	มาก	๓.๕๐	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๑๓	มาก	๔.๑๐	มาก	๔.๑๗	มาก	๔.๐๘	มาก
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการ บริการสาธารณะ	๓.๘๕	มาก	๓.๗๒	มาก	๓.๖๕	มาก	๓.๘๓	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๖	มาก	๓.๙๐	มาก	๓.๘๗	มาก	๔.๐๑	มาก

จากตารางที่ ๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ดังนี้

เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปริญญาเอก ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละระดับการศึกษาพบว่า

- ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)
- ปริญญาตรี มีความพึงพอใจสูงสุดใน ๒ ด้านเท่ากัน คือ ด้านทีมงาน (๒) และด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)
- ปริญญาโท มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)
- ปริญญาเอก มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านตัวงาน (๑) รองลงมาคะแนนเท่ากันคือด้านทีมงาน (๒) และด้านหัวหน้างาน (๓) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

ข้อสังเกตพบว่า - ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท มีความพึงพอใจมากที่สุด
ตรงกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙)

- ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความพึงพอใจน้อยที่สุดตรงกัน
ในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านตัวงาน (๑) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด
ในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

ตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

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	๓.๙๖	มาก	๔.๐๓	มาก	๔.๐๒	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๑๒	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๐๙	มาก	๔.๐๕	มาก	๓.๙๘	มาก	๔.๑๐	มาก	๔.๑๓	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๐๘	มาก	๓.๙๔	มาก	๓.๘๗	มาก	๔.๐๗	มาก	๔.๐๖	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๓.๙๔	มาก	๓.๘๑	มาก	๓.๗๖	มาก	๓.๙๐	มาก	๓.๙๖	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๐๑	มาก	๓.๙๔	มาก	๓.๙๓	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๑๑	มาก
๖. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา	๓.๙๓	มาก	๓.๘๔	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๙๒	มาก	๓.๙๕	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๗๔	มาก	๓.๕๕	มาก	๓.๕๕	มาก	๓.๖๒	มาก	๓.๗๘	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๖๐	มาก	๓.๔๙	มาก	๓.๔๘	มาก	๓.๗๖	มาก	๓.๘๒	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๐๗	มาก	๔.๐๔	มาก	๓.๙๘	มาก	๔.๑๖	มาก	๔.๒๐	มาก
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๗๐	มาก	๓.๖๘	มาก	๓.๗๐	มาก	๓.๗๙	มาก	๓.๘๓	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๙๑	มาก	๓.๘๓	มาก	๓.๘๐	มาก	๓.๙๕	มาก	๓.๙๙	มาก

จากตารางที่ ๙ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุราชการพบว่า อายุราชการที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยดังนี้ อายุราชการ ๒๐ ปีขึ้นไป อายุราชการ ๑๕ - ๑๙ ปี อายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี อายุราชการ ๕ - ๙ ปี และอายุราชการ ๑๐ - ๑๔ ปี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามอายุราชการพบว่า

- อายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านทีมงาน (๒) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- อายุราชการ ๕ - ๙ ปี มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านทีมงาน (๒) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- อายุราชการ ๑๐ - ๑๔ ปี มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านตัวงาน (๑) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

- อายุราชการ ๑๕ - ๑๙ ปี มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

- อายุราชการ ๒๐ ปี ขึ้นไป มีความพึงพอใจสูงสุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (๗)

ข้อสังเกตพบว่า อายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี อายุราชการ ๕ - ๙ ปี และอายุราชการ ๑๐ - ๑๔ ปี มีความพึงพอใจมากที่สุดตรงกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ (๙) และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (๘)

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็น ดังนี้
ท่านต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต
โดยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ได้แสดงความคิดเห็นที่ต้องการให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต ซึ่งแยกเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

๑) ด้านตัวงาน

- ควรจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เช่น งานพัสดุ งานแผนงานและระบบงาน งานกฎหมาย เป็นต้น เพื่อลดความผิดพลาดของงาน ส่งผลดีทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานและระยะเวลาที่กำหนด

- ควรเร่งตรวจสอบแนวเขตป่าให้ชัดเจน และเร่งฟื้นฟูสภาพป่า เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

- ควรนำนวัตกรรมมาใช้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

- ควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการเงินและบัญชี และด้านพัสดุโดยตรงมาประจำทุกหน่วยงาน เนื่องจากเป็นงานที่มีกระบวนการ ขั้นตอน และระเบียบกฎหมายที่ละเอียดและซับซ้อน

- ควรเร่งดำเนินการบังคับคดีตามคำพิพากษาของศาลในคดีการกระทำความผิดต่อแผ่นดิน ในการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติให้สำเร็จโดยเร็ว

- เกษตรกรของจังหวัดตราดจำนวนมาก หันไปปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ทุเรียน มังคุด ยางพารา เป็นต้น ที่ให้ผลผลิตในระยะสั้นและสามารถทำเงินได้มากและเร็วกว่า งานของกรมป่าไม้ในด้านส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจของจังหวัดตราดจึงไม่ได้รับความสนใจจากเกษตรกรเท่าที่ควร ยิ่งกว่านั้น เกษตรกรหลายคนที่เคยเข้าร่วมโครงการกับกรมป่าไม้ได้ตัดไม้เศรษฐกิจออกทั้งหมด เพื่อทำการปลูกพืชเศรษฐกิจแทน ดังนั้น จึงเห็นควรให้กรมป่าไม้พิจารณาปรับปรุงโครงการนี้ใหม่

- งานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าไม่เข้มแข็ง เพราะมีการจัดงานบริการมากเกินไป ควรให้งานด้านป้องกันฯ ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจได้เต็มที่ และควรมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการประจำหน่วย เพราะลักษณะงานของหน่วยป้องกันเป็นงานในพื้นที่ป่า ไม่มีความชำนาญเกี่ยวกับงานเอกสาร

- ควรเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์ม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกระบวนการที่ถูกต้อง เป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน ประหยัดเวลาสามารถเข้าถึงง่าย และสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยให้ครอบคลุมทุกมิติ เช่น การรายงานผล การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม การให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ การติดตาม และการประเมินผล เป็นต้น

- ควรปรับระยะเวลาการส่งเอกสารยืมเงินทดรองราชการที่ต้องส่งล่วงหน้า ๗ วัน เนื่องจากหมดปัญหาเรื่อง covid๑๙ แล้ว ผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้รับคำสั่งด่วน ไม่สามารถส่งเอกสารยืมเงินทดรองได้ทัน

- ไม่ควรนัดประชุมมากเกินไป เพราะเป็นสาเหตุให้ทำงานไม่ทัน

- ควรจัดเก็บข้อมูลเอกสารสำคัญให้เป็นระบบในรูปแบบดิจิทัลมากกว่าในรูปแบบเอกสาร เพื่อสะดวก และง่ายต่อการค้นหา

- ระบบสารบรรณควรปรับปรุงโดยเร่งด่วน หน่วยงานอื่นเลิกใช้กระดาษในงานสารบรรณแล้ว เช่น เรื่องขออนุมัติไปราชการ เจ้าหน้าที่ที่ต้องส่งเอกสารแนบเป็นแฟ้ม สร้างภาระให้สำนักบริหารกลางต้องหาที่เก็บเอกสาร ถึงแม้จะหาที่เก็บเอกสารได้ ก็หาไม่พอบวก เพราะเอกสารแนบในงานแต่ละครั้งเยอะเกินความจำเป็น

- ควรปรับปรุงและจัดอบรมการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

๒) ด้านทีมงาน

- กรณีจัดโครงการหรือกิจกรรม ควรคัดเลือกผู้ร่วมงานโดยวิธีสมัครใจ และชี้แจงแนวทางปฏิบัติ ให้มีความชัดเจน กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้กล้าแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น

- ควรส่งเสริมให้จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคี และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สม่่าเสมอระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร บุคลากรภายในสำนักฯ และระหว่างสำนักฯ หน่วยงานส่วนกลางกับ ส่วนภูมิภาค แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความสามัคคี และช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมนันทนาการโดยจัดให้มีกิจกรรมร้องเพลงคาราโอเกะทุกเที่ยงวัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

- ควรมีการถอดบทเรียนการทำงานของงานแต่ละด้าน เดือนละ ๑ ครั้ง หรืออย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และร่วมวางแผนในการดำเนินงาน เพื่อให้มีการแก้ไขในปัดต่อไป

- ควรจัดช่องทางติดต่อประสานงานระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค โดยสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ

- ควรคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีความอดทนในการทำงานและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความกระตือรือร้น มีจิตสำนึกที่ดี มีจิตสาธารณะพร้อมให้บริการประชาชน ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ มีความเสียสละต่อองค์กรและส่วนรวมเข้ามาทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามเป้าหมาย

- ควรพัฒนาศักยภาพความคิดของคนรุ่นเก่าให้ทันสมัยมากขึ้น ปรับเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

- ควรสรรหาตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า พนักงานดับไฟป่า เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และเจ้าหน้าที่ตรวจป่าของแต่ละสำนักฯ ที่เป็นเพศชาย มิใช่สรรหาตามระบบอุปถัมภ์ที่รับผู้หญิงที่เป็นเครือญาติหรือคนรู้จัก เพราะต้องปฏิบัติภารกิจงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าที่ต้องออกพื้นที่ตรวจป่าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกิจกรรมวันสำคัญของประเทศมักจะใช้เจ้าหน้าที่ผู้ชายปฏิบัติงาน หากยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ต่อไป จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และยิ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ภาพรวมของกรมป่าไม้ได้

- หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยครั้ง ทำให้ไม่มีเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน ควรแบ่งงานให้ชัดเจน กระจายงานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการให้เหมาะสม ไม่ให้ข้าราชการทำแทบทุกอย่าง

- ควรให้นักวิชาการป่าไม้รับผิดชอบตรงตามสายงานที่เรียนมา เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการผลักดันพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่ หากได้รับการะงานที่มากเกินไป อาจทำให้งานล่าช้า ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงาน และส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

- ควรสนับสนุนอัตรากำลังในการกิจด้านการอนุญาต และบุคลากรที่ชำนาญด้าน GIS ให้เพียงพอ สอดคล้องกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง รวมทั้งทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุในอนาคตให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ในปัจจุบัน

- ภายในหน่วยงานมีทีมงานที่ดีมีความสามัคคีมาก แต่ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะทำให้งาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ห้องประชุม ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน รถยนต์ที่มีประสิทธิภาพ เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย เป็นต้น

๓) ด้านหัวหน้างาน

- ควรคัดเลือกหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ด้วยการสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มิใช่เลือกจากอาวุโส เนื่องจากหัวหน้าบางท่านไม่มีความสามารถแม้แต่การร่างหนังสือราชการ
- ควรให้บุคลากรในองค์กรสามารถประเมินความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาได้ จะทำให้เกิดความยุติธรรม เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทุกระดับ
- ควรปรับเปลี่ยนหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายที่ไร้ความสามารถและเห็นแก่ตัว ควรคัดเลือกคนที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน พัฒนาคน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง
- หัวหน้างานประเมินผลการปฏิบัติงานไม่โปร่งใส ไม่เปิดเผยคะแนนประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกคน ควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔) ด้านผู้บริหาร

- ควรจัดทำแผนและนโยบายของกรมป่าไม้ให้ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับกระบวนการทำงานทั้งในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคให้มากกว่านี้ ให้สามารถตอบคำถาม และอยู่ร่วมกับประชาชนในพื้นที่ได้
- ควรถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร ด้วยการจัดประชุม / สัมมนา / อบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ได้รับทราบทั่วถึง เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันภายในหน่วยงาน
- ควรจัดสรรแผนงานและงบประมาณให้ตรงตามฤดูกาลปลูกป่า เพื่อจะได้ดำเนินงานให้ทันตามฤดูกาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- ควรจัดทำแผนงานโครงการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งไม่ขัดต่อระเบียบและไม่ผิดกฎหมาย
- ควรขยายระยะเวลาประชุมในการจัดทำแผนงาน งบประมาณ และขยายจำนวนเจ้าหน้าที่เข้าประชุมให้มากขึ้น เนื่องจากยังมีบางเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการชี้แจง โดยเฉพาะเรื่องการเสนอขอ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ
- ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบชัดเจนทันสมัยไม่ทับซ้อนกัน มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่
- ควรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบของกรมป่าไม้ งานหรือกิจกรรมใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมป่าไม้ผู้บริหารควรพิจารณาไม่เข้าร่วม และดำเนินการชี้แจงเหตุผล เพื่อไม่ให้เป็นการงานแก่ผู้ปฏิบัติที่มีงานตามภารกิจจนล้นมือ
- งานด้านการป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ควรมีแนวทางที่ชัดเจน เข้าใจง่ายทั้งด้านปฏิบัติ และด้านกฎหมาย และกระจายอำนาจสู่เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติงานภาคสนามให้ทำงานได้ง่ายขึ้น มิฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความสับสนเหมือนในปัจจุบัน
- ควรแก้ไขกฎหมายป่าไม้ให้มีบทลงโทษหนักขึ้น ให้ผู้ที่คิดจะกระทำความผิดเกรงกลัวต่อบทลงโทษที่จะได้รับ หากกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรป่าไม้
- ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งคนที่พร้อมไปอบรม เพื่อให้ได้รับความรู้และสามารถกระจายความรู้ต่อไปได้ ไม่ควรส่งคนเข้าอบรมเพียงให้ครบตามแผนงาน แต่ไม่มีประสิทธิภาพกลับมา
- ควรใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาและเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาทำงาน และควรหาโอกาสตรวจเยี่ยมให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อสร้างความผูกพัน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับ โดยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่ง
- ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยป้องกันรักษาป่าให้เจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าที่เป็นอยู่
- ควรจัดทำแผนในการซ่อมแซมและปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง เพื่อนำเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ เช่น แผนซ่อมแซมสำนักงาน บ้านพัก ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน
- ควรจัดสรรงบประมาณให้ส่วนภูมิภาคมากขึ้น เพราะภารกิจของกรมป่าไม้ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ส่วนภูมิภาค
- ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้นและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานกระจายในพื้นที่เป้าหมายได้อย่างทั่วถึง
- ผู้บริหารที่ดีควรยึดหลักธรรมาภิบาล ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตา เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นนักพัฒนา ส่งเสริมคนดี คนเก่ง ลงโทษคนไม่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้ได้มาตรฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ผู้บริหารระดับสูงควรตรวจสอบการบริหารงานของหัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสม่ำเสมอ เพื่อความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำชั้นผู้น้อยได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าบ้าง
- ไม่ควรเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยเกินไป ทำให้ขาดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรสร้างการมีส่วนร่วมกับส่วนราชการอื่น ภาคเอกชน และภาคประชาชนมากขึ้น เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกันในการทำงานเพื่อประเทศชาติ
- ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน บริหารทรัพยากรบุคคล เพราะจะเกิดความยุติธรรม
- ควรเพิ่มสวัสดิการให้บุคลากรสามารถย้ายภายในได้ในแต่ละสิ้นปีงบประมาณ สนับสนุนให้กลับไปอยู่ที่ภูมิลำเนาอยู่กับครอบครัว เพื่อลดภาระค่าครองชีพ จะได้แก้ปัญหาเรื่องที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ควรผลักดันนโยบายด้านสิทธิการรักษาให้เท่าเทียมกัน
- ควรผลักดันให้มีเบี้ยเลี้ยงช่วยค่าครองชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้ค่าตอบแทนน้อย
- ควรพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่ง และการแต่งตั้งโยกย้ายให้มีหลักเกณฑ์ และกระบวนการที่ชัดเจน ให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน ได้เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม
- ควรพิจารณาชะลอการโยกย้ายผู้บริหารตามวาระ เนื่องจากภารกิจบางงานยังไม่สำเร็จ มีระยะเวลาของงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อจะได้ไม่เกิดรอยต่อ เกิดการสะดุดของงาน
- ควรบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละภารกิจงาน
- ควรเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการในศูนย์ป่าไม้ทุกแห่ง เพราะการที่ข้าราชการน้อย ส่งผลกระทบทำให้งานล่าช้า เพราะไม่มีใครรองงาน
- การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ควรยกเลิกการสอบ และจัดทำตำแหน่งให้เลื่อนไหลเมื่ออายุราชการครบกำหนดเวลา
- ควรปรับโครงสร้างให้เหมาะกับงานในยุคปัจจุบัน ควรปรับปรุงบุคลากรและเครื่องมือให้เหมาะสมในการทำงานยุคดิจิทัลอย่างพอเพียง และเหมาะสม

- ควรจัดหาบุคลากรที่มีความฉลาดหลักแหลม ปฏิภาณไหวพริบดีเยี่ยม ในการให้สัมภาษณ์กับสื่อสารมวลชน

- ควรพิจารณายืดหยุ่นการทำงาน โดยนำ Work form home และการเหลื่อมเวลาทำงานมาใช้ อย่างจริงจัง เพื่อให้รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ และลดปัญหาฝุ่น pm ๒.๕ การจราจรติดขัด และโรคระบาด

- ควรเพิ่มสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางให้มากขึ้น เนื่องจากมีความเสี่ยงสูงต่อโรคอุบัติใหม่ และมีค่าครองชีพสูงมาก

- ควรให้ออกาสบุตรหลานของเจ้าหน้าที่ได้ทำงานกับกรมป่าไม้ก่อนเป็นอันดับแรก

๕) ด้านองค์กร

- กรมป่าไม้ควรบูรณาการร่วมกับกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพราะภารกิจงานคล้ายคลึงกัน เพื่อลดปัญหาเกี่ยงงานกันทำ โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคสนาม เนื่องจากบางพื้นที่มีขอบเขตความรับผิดชอบทับซ้อนกัน

- ควรกระจายอำนาจลงสู่หน่วยงานในส่วนภูมิภาค เช่น ศูนย์ป่าไม้ ให้สามารถตัดสินใจเองในบางงาน และจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการตามแผนได้อย่างต่อเนื่อง ๓ - ๕ ปี เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

- ควรวางแผนรองรับการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหัวหน้าหน่วยป้องกันรักษาป่าส่วนมากจะเป็นลูกจ้างประจำที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยฯ ซึ่งจะเกษียณอายุภายใน ๕ - ๘ ปี ควรมีแผนสำรองเตรียมหัวหน้าหน่วยไว้รองรับสถานการณ์ ให้หัวหน้าหน่วยคนปัจจุบันได้ถ่ายทอดประสบการณ์ให้รุ่นน้อง เพื่อรุ่นน้องจะได้สร้างสมประสบการณ์จนเกิดความชำนาญงาน และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว

- กรมป่าไม้เป็นองค์กรที่ดี มั่นคง เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีความรัก ความสามัคคี ควรส่งเสริมความรักองค์กรให้มากขึ้น ส่งเสริมความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรโดดเด่น เป็นที่ยอมรับจากสาธารณะมากขึ้น

- กรมป่าไม้มีการบริหารงานล้ำหลังไม่ยืดหยุ่นกับการปรับรูปแบบสมัยใหม่ และไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เช่น การบริหารงาน การพัฒนาคน ควรปฏิวัติด้วยการปรับปรุงการทำงานให้มีความรวดเร็วสมเป็นยุค ๕G และมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา

- กรมป่าไม้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงาน แต่ยังขาดการเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคคลที่สนใจ ควรสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ในทุกภารกิจ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มากขึ้นทุกช่องทาง การสื่อสาร

๖) ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา

- ควรจัดฝึกอบรมปรับพื้นฐานบุคลากรใหม่ทุกคนที่เข้ามาทำงานในกรมป่าไม้
- ไม่ควรจัดอบรมในวันหยุด ทำให้เสียโอกาสในการอบรม เพราะการทำงานและการพักผ่อนต้องสมดุลกัน

- ควรส่งผู้มีความสามารถเรื่องเทคโนโลยีมาทำงานในพื้นที่ หรือมาฝึกสอนให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่

- การบริหารการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุมากกว่าเป็นสิ่งที่ค่อนข้างกังวลเรื่องกระบวนการคิดและเทคโนโลยี ควรมีการจัดอบรมการสื่อสารภายในองค์กรทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีรวมถึงพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ

- ควรมีการอบรม และศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบถึงประสบการณ์จริงจากสถานที่จริง

- ควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งมีแพลตฟอร์มรับสมัครทางออนไลน์ และจัดทำสรุปเนื้อหาแต่ละหลักสูตรที่เคยมีการฝึกอบรม เผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมป่าไม้ หรือมีแบบทดสอบทัศนคติต่อการปฏิบัติงานส่งให้ทุกคน และควรมีคำแนะนำสิ่งที่ควรเรียนรู้เพิ่มเติม และควรมีการติดตามผลด้วย เพื่อให้ผู้สนใจเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและทั่วถึง

- ควรมีการตรวจสอบแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ การถอดบทเรียน การถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่ด้านกฎหมายของกรมป่าไม้ให้ทราบ และเข้าใจขั้นตอนของการบังคับคดีตามกฎหมาย วิธีการในการติดตาม สืบหาทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา โดยเชิญวิทยากรจากหน่วยงานของรัฐ และเอกชนเข้ามา เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในการบังคับคดีเป็นประจำ

- เนื่องจากมีการอบรมความรู้เรื่องหนังสือราชการในสถานที่ทำงาน ไม่สามารถอบรมได้เต็มที่ เพราะหากมีงานด่วนก็ต้องทิ้งการอบรม ควรจัดให้มีการอบรมนอกสถานที่ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับถูกต้อง ครบถ้วนไปใช้ในการปฏิบัติงานในทุก ๆ วันได้เป็นอย่างดี

- ควรฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้านสม่ำเสมอ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีสิทธิ์เข้าร่วมได้ โดยเฉพาะบุคลากรในต่างจังหวัดขาดโอกาส ไม่สามารถเข้าถึงการอบรม ไม่มีการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

- เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรจัดอบรมในรูปแบบ On-site และเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการ นอกสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เรียนรู้ได้เต็มที่ และได้พบปะกันในพื้นที่ประชุม ได้ ถาม – ตอบ และเรียนรู้วิธีการร่วมกับวิทยากรอย่างใกล้ชิด และหลักสูตรที่ต้องการอบรม ได้แก่ กฎหมายที่ใช้ในการบริหารงาน / ระเบียบ / หลักเกณฑ์ / ข้อบังคับ / วิธีการตอบข้อหารือเรื่องกฎหมายป่าไม้ / แนวทางการอนุญาตส่งออกไม้แต่ละประเภท / การใช้งานโปรแกรม GIS / งานสารบรรณ / งานพัสดุ / การบินโดรน / ทบทวนเสริมทักษะการใช้อาวุธปืน / การลาดตระเวน / การพยาบาลเบื้องต้น / คอมพิวเตอร์ / เทคโนโลยีสารสนเทศ / ดิจิตอล / ภูมิสารสนเทศ ในการจัดทำแผนที่ / ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

- ควรอบรมเรื่องความรู้กฎหมาย ระเบียบ วินัย ให้กับบุคลากรทุกคนในหน่วยป้องกันรักษาป่า อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

- ควรสนับสนุนและส่งเสริมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และควรมีทุนที่บุคลากรทุกคนสามารถสมัครได้ มิใช่มีแต่ทุนของข้าราชการ

- ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการอบรม หรืองบประมาณในการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะหน่วยงานท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรการเรียนการสอน

- ควรปรับปรุงแก้ไขการส่งหนังสือของส่วนอำนวยการที่ค่อนข้างล่าช้าจนหมดเวลารับสมัคร เข้ารับการอบรมแม้เป็นหนังสือด่วนที่สุด ทำให้เสียโอกาสในการสมัครเข้ารับการอบรม

- ควรจัดอบรมเพื่อเตรียมสอบ ก.พ. ทุกปี

- ควรอบรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดให้แก่บุคลากรให้เกิดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี และเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดี

- ควรจัดฝึกอบรมในเรื่องการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ เป็นการเพิ่มสวัสดิการทางเลือกเสริมให้แก่บุคลากร

๗) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

- ควรให้สิทธิพนักงานราชการที่บรรจุในต่างจังหวัดเข้าพักในบ้านพักข้าราชการ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- สถานที่ทำงานแออัดเกินไปไม่เพียงพอต่อการนั่งทำงาน บางแห่งเก่าทรุดโทรมมาก รวมทั้งบ้านพักข้าราชการก็เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นอันตรายต่อผู้ทำงานและผู้พักอาศัย ควรเสนอของบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ และของบประมาณในการซ่อมแซม

- ควรจัดให้มี working space เป็นพื้นที่ของส่วนกลางที่ใช้ร่วมกัน สำหรับประชุมย่อยที่ไม่เป็นทางการ / กึ่งทางการ

- ควรจัดให้มีห้องผ่อนคลายหรือมุมพักผ่อนระหว่างเวลาทำงาน เพื่อดื่มกาแฟ พักสายตา ยืดเส้นยืดสาย ไม่ให้เครียดเกินไป เพื่อป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม

- กรณีเจ็บป่วยเล็กน้อย หรือเกิดอุบัติเหตุเล็กน้อย ควรจัดให้มีห้องปฐมพยาบาลทุกอาคาร หรืออย่างน้อย ๑ ห้อง เพื่อเป็นสถานที่พักบรรเทาอาการ หรือทำความสะอาดแผล เมื่ออาการดีขึ้นแล้วจะได้กลับมาทำงาน ไม่ต้องลาทั้งวัน

- ควรปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด สวยงาม แก้ไขปัญหาเรื่องการสูบบุหรี่ในห้องน้ำให้เด็ดขาด และขยายห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ ให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร

- ควรจัดให้มีห้องสำหรับเด็ก เพื่อสนับสนุนสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง ให้เด็ก ๆ เติบโตมาอย่างมีคุณภาพ หากจะเก็บค่าบริการก็ไม่ขัดข้อง

- ควรจัดให้มีห้องสมุดไว้ศึกษาหาความรู้ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร

- กรมป่าไม้ส่งเสริมการออกกำลังกาย แต่ไม่มีสถานที่และอุปกรณ์เพียงพอ เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม ควรเสนอของบประมาณสร้างโรงยิม และสนามกลางแจ้ง พร้อมอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ

- ควรจัดสวนหย่อมหน้ากรมป่าไม้ให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม และควรเพิ่มโต๊ะ เก้าอี้ ให้เพียงพอ และสะอาด มีโซ่กวาดแต่ใบไม้ แต่โต๊ะและเก้าอี้ไม่เคยล้างทำความสะอาด สวนหย่อมเป็นหน้าบ้านของกรมป่าไม้ ประชาชนเข้ามาก็ได้นั่งหน้ากรมเป็นอันดับแรก

- ลิฟต์โดยสารติดขัดบ่อย ควรหมั่นตรวจตราบำรุงรักษาสม่ำเสมอ เพื่อความปลอดภัยของทุกคน

- น้ำท่วมภายในกรมทุกครั้งที่ฝนตกหนัก ส่งผลกระทบต่อส่วนรวมมาก รถหลายคันจมน้ำเสียหาย ต้องใช้เงินจำนวนค่อนข้างมากในการเข้าตรวจสอบสภาพ ควรติดต่อสำนักงานเขต หรือกรมราชทัณฑ์ มาช่วยขุดลอกท่อระบายน้ำ และขุดลอกคลอง บึง สระน้ำภายในกรม เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาน้ำท่วม และควรปรับปรุงถนนในกรมป่าไม้ให้มีระบบป้องกันน้ำท่วม

- ควรสนับสนุนงบประมาณบำรุงรักษารถยนต์ราชการสม่ำเสมอให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน ได้ทันที และจัดสถานที่ให้มีที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถจักรยาน ให้เพียงพอ

- ควรจัดที่สูบบุหรี่ให้ห่างจากสถานที่ทำงาน มีโซ่จัดที่สูบบุหรี่ใกล้ช่องทางเดินสัญจร เพราะกลิ่นบุหรี่ทำร้ายคนส่วนมากที่จำเป็นต้องเดินผ่าน

- ควรเพิ่มถังขยะมาตั้งตามจุดต่าง ๆ และดำเนินการคัดแยกขยะที่ทำได้จริง และเห็นผลเป็นรูปธรรม เช่น นำขยะมาแลกเป็นสิ่งของ เป็นต้น

- ควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความสะอาดสม่ำเสมอ ทั้งความสะอาดในอาคาร และบริเวณรอบ ๆ อาคารสถานที่ หากไม่ได้มาตรฐานก็ขอให้แจ้งหัวหน้าแม่บ้านที่เป็นบริษัทภายนอกทันที

- ควรจัดสรรโต๊ะและเก้าอี้สำหรับการทำงานให้เพียงพอ มีโซ่ให้ซื้อโต๊ะและเก้าอี้มาทำงานเอง เมื่องบประมาณมาถึงหน่วยงานก็ไม่เพียงพอ และยังจัดสรรที่ไม่เป็นธรรม

- คอมพิวเตอร์ล้าสมัย ส่งผลกระทบทำให้งานล่าช้า เสียหายต่องานราชการ ควรสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพเหมาะสม เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสำรองไฟ คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก เป็นต้น

- ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานให้ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ง่าย สะดวกต่อการค้นหา เพื่อความสะดวกรวดเร็วของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ควรสนับสนุนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ถูกลิขสิทธิ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ควรมีการพัฒนา wifi ให้ครอบคลุม รวดเร็ว ไม่ติดขัดบ่อย
- ควรมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันความเสี่ยงให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
- ควรจัดให้มีการซ้อมหนีไฟ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

๘) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพกายพร้อมทั้งตรวจสุขภาพจิต และฉีดวัคซีนทุกชนิดฟรีให้ทั่วถึง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง พร้อมตรวจติดตามสุขภาพและจัดจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาติดตามผลทุก ๓ เดือน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหลายคนอารมณ์แปรปรวนมาก
- ควรสนับสนุนส่งเสริมให้สามารถลาพาบุตรไปโรงพยาบาล หรือเฝ้าดูแลเมื่อเจ็บป่วย
- ควรให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ทุกคน เพราะบางครั้งลูกน้องจะไปเข้าร่วมกิจกรรม แต่ผู้บังคับบัญชาจะทำงาน ในส่วนของสถานที่จัดกิจกรรมควรกว้างขวาง สามารถรองรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ และควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้
- ควรจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยป้องกันรักษาป่าในพื้นที่เป็นประจำทุกปี
- ควรจัดให้มีสวัสดิการคุ้มครองการประกันชีวิต การประกันสุขภาพ และการประกันอุบัติเหตุ ให้แก่บุคลากรทุกคนของกรมป่าไม้
- ควรมีน้ำดื่มสะอาดให้บริการเจ้าหน้าที่
- ศูนย์อาหารวนาลีควรเปิดให้บริการตามเวลาราชการ เพราะบุคลากรยังปฏิบัติราชการ ยังจำเป็นต้องใช้บริการ เมื่อไปประชุมข้างนอกแล้วกลับเข้ากรมฯ หลังเวลา ๑๓.๐๐ น. หากอาหารรับประทานลำบากมาก
- บุคลากรที่ลาดตระเวนอยู่ในป่า มีความเป็นอยู่ยากลำบาก ผจญภัยอยู่ด้วยความเสี่ยงอันตราย ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปกป้องผืนป่า ควรมีค่าเสี่ยงภัยในการลาดตระเวนตอบแทนแก่บุคลากรทุกคนที่มีความเสี่ยงสูงในการรักษาป่าและควบคุมไฟป่า เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- สุขภาพร่างกายแข็งแรงดี แต่สุขภาพจิตใจแสนลำบาก เนื่องจากค่าครองชีพสูงกว่าเงินเดือนมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากร
- ควรจัดให้มีกองทุนสวัสดิการเหมือนภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการรักษาพยาบาล การศึกษา ที่อยู่อาศัย เงินชดเชยหลังเกษียณอายุราชการ สิทธิหลังเกษียณอายุราชการในการเข้าพักหรือท่องเที่ยวในเขตอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และสิทธิในการท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบของกรมป่าไม้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- กรมป่าไม้ควรทำ MOU (Memorandum Of Understanding) กับ หลาย ๆ ธนาคาร เพื่อบุคลากรจะได้มีทางเลือกมากยิ่งขึ้น

๙) ด้านความมั่นคงในอาชีพ

- ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมานาน หรือที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือสามารถปรับวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าเป็นปริญญาตรีได้ เนื่องจากเกิดความเหลื่อมล้ำกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากขึ้นไป ทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือควรพิจารณาเปิดสอบบรรจุเฉพาะภายในองค์กร โดยรับสมัครพนักงานราชการที่ทำงานตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป เพื่อให้โอกาสบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานมีโอกาสดำเนินการเลื่อนวุฒิการศึกษา หรือเลื่อนตำแหน่งงาน
- การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทุก ๔ ปี ทำให้เกิดความกังวล ไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ควรต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการจาก ๔ ปี เป็นสัญญาจ้างตลอดชีวิตราชการ ๖๐ ปีโดยอัตโนมัติ
- ควรจะหาแนวทางแก้ไขปัญหานักงานราชการที่เงินเดือนตันแล้ว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมานาน โดยการเลื่อนไหลตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานอาวุโสโดยอัตโนมัติ
- ควรมี พ.ร.บ. ความคุ้มครองการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานที่มีความเสี่ยงภัยสูง
- ทำงานในหน่วยงานของรัฐเป็นอาชีพที่มั่นคงหากเปรียบเทียบกับงานภาคเอกชน สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ และยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป แต่ความเป็นจริงคือค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าครองชีพในปัจจุบันมาก ควรจัดสวัสดิการให้แก่นักงานราชการเทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑๐) แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

- ควรจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ อุปกรณ์ที่ดีและเหมาะสม มีสวัสดิการรถยนต์รับส่งพนักงานตามเส้นทางต่าง ๆ พร้อมทั้งอาหารกลางวันฟรี เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจพร้อมทำงาน และให้บริการประชาชน
- ควรจัดกิจกรรมให้ทุกคนไปฟังธรรมะที่วัดทุกอาทิตย์หรือทุกเดือน เพื่อให้เกิดธรรมะในจิตใจ ก่อให้เกิดจิตบริการ จิตสาธารณะ ต่อทุก ๆ คนที่มาติดต่องานหรือใช้บริการที่กรมป่าไม้
- ควรมีรางวัลพนักงานบริการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- ควรปรับปรุงระบบโทรศัพท์ของสำนักงาน เพื่อจะได้ให้บริการประชาชนได้ชัดเจนและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- การจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกินเวลาราชการ ควรมีค่าตอบแทนและควรถามความสมัครใจ หากถูกบังคับ จะทำให้เกิดความเครียด กังวลใจ มีปัญหาครอบครัวได้ เพราะแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวเช่นเดียวกัน
- ควรจัดสรรค่าธรรมเนียมนำมาใช้ในการบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- การให้บริการประชาชน ต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็งมาก ๆ เพราะประชาชนที่มาใช้บริการมีหลากหลายประเภท ผู้ให้บริการต้องสุภาพ รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันเวลา ควรกำหนดมาตรฐานในการให้บริการที่ชัดเจน และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๑๑) อื่น ๆ

- กรมป่าไม้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมายาวนาน มีภาพลักษณ์ที่ดี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะในระดับอำเภอได้รับความรักและการยอมรับจากประชาชนเป็นอย่างมาก มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเกิดความรัก ความผูกพัน และหวงแหนทรัพยากรป่าไม้ อยากจะปกป้องผืนป่าไว้ให้ลูกหลานสืบไป

- ควรจัดเจ้าหน้าที่ รปภ. กำกับดูแลให้รถยนต์ทุกคันจอดรถยนต์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อบรรเทาปัญหาที่จอดรถยนต์ไม่เพียงพอ

- ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในการบริหารงานของส่วนอำนวยการในแต่ละสำนักฯ ให้มากขึ้น เนื่องจากส่วนอำนวยการเป็นส่วนงานที่สนับสนุนการทำงานของส่วนงานต่าง ๆ ของแต่ละสำนักฯ ให้ขับเคลื่อนได้สะดวก รวดเร็ว แต่กลับได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการทำงานของส่วนต่าง ๆ

- ข้าราชการและพนักงานราชการมีจำนวนสัดส่วนที่ไม่สมดุลกัน พนักงานราชการที่ทำงานมานาน ทำตัวเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล เช่น กลั่นแกล้ง ไม่มีมารยาทกับเพื่อนร่วมงาน เสียงดังเป็นประจำ ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน อึดอัดกับการมาทำงานทุก ๆ วัน ต้องการให้หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการปรับทัศนคติพนักงานราชการที่ทำตัวเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล

- ผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังสูงเกินไป โดยไม่คำนึงถึงบุคลากรและปริมาณงานที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

- ควรหาวิธีการใหม่ ๆ ในการเร่งส่งเสริมให้ประชาชนปลูกป่าเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้มาก ๆ

- ควรผลักดันให้พนักงานของรัฐได้รับส่วนลดต่าง ๆ ในการใช้บริการสาธารณะ เนื่องจากพนักงานของรัฐไม่มีค่าตอบแทนสูง และได้รับโบนัสเหมือนบริษัทเอกชน

- ขอให้จัดทำคู่มือการตรวจร่างหนังสือให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มิใช่ตรวจตามใจคน หรือเปลี่ยนคนตรวจเท่ากับเปลี่ยนวิธีการตรวจ ทำให้เสียเวลา เสียความรู้สึก

- ขออัตรากำลังข้าราชการบรรจุใหม่มาบรรจุที่สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้ เพื่อสานต่องานจากข้าราชการที่จะเกษียณอายุมากขึ้นทุกปี

- ขอให้นำเครื่องสแกนนิ้วกลับมาใช้งาน เพราะบางคนมาทำงานเพียงเป็นประจำ

- ขอให้ปรับเปลี่ยนหัวหน้าสถานีบ้านตาขุน เพราะโกงเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่

- ควรทำเรื่องเสนอรัฐบาลให้บรรจุการเรียนการสอนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไว้ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อปลูกฝังให้เยาวชนรักและหวงแหนทรัพยากรป่าไม้

- หน่วยงานเพาะชำกล้าไม้เป็นหน่วยงานที่สำคัญของกรมป่าไม้ แต่ขาดแคลนบุคลากร ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป่าไม้ และตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรให้เป็นที่รู้จักในสังคมมากยิ่งขึ้น

- ควรพิจารณาสนับสนุนข้าราชการที่บรรจุมานานให้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น มิใช่ให้เกษียณที่ชานาญงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

๒. รายงานผลการสำรวจฯ ดังกล่าว ถือเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

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

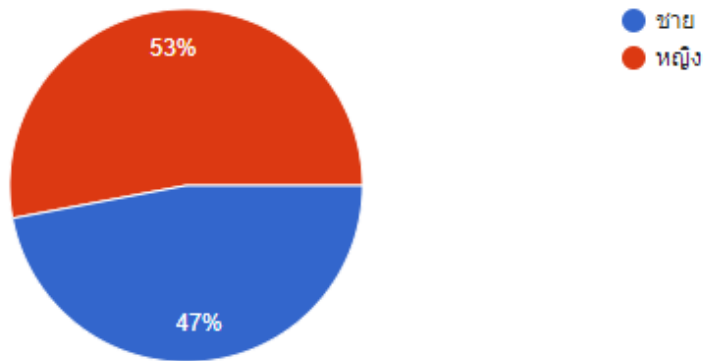
ภาคผนวก

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

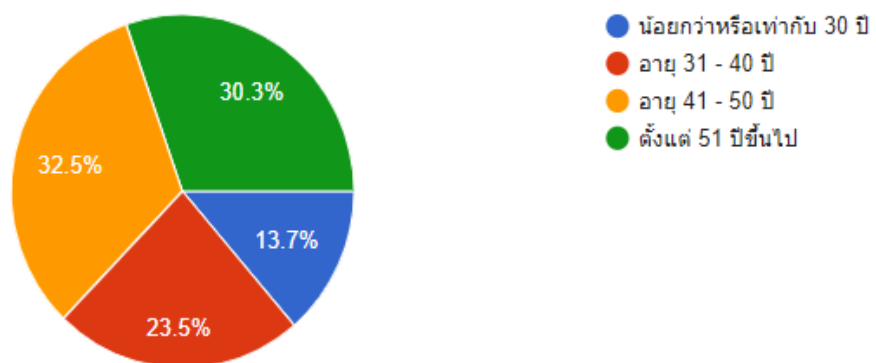
๑. เพศ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



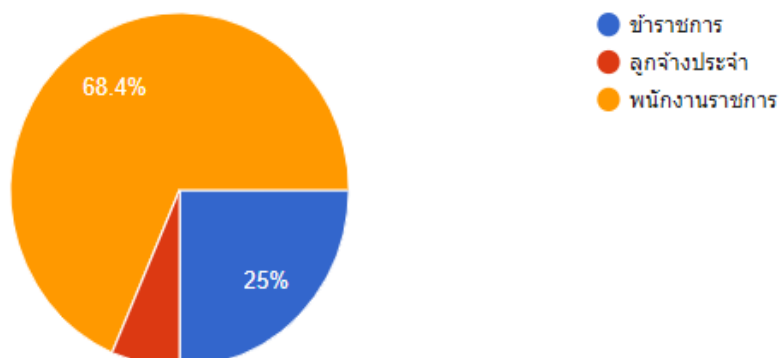
๒. อายุ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



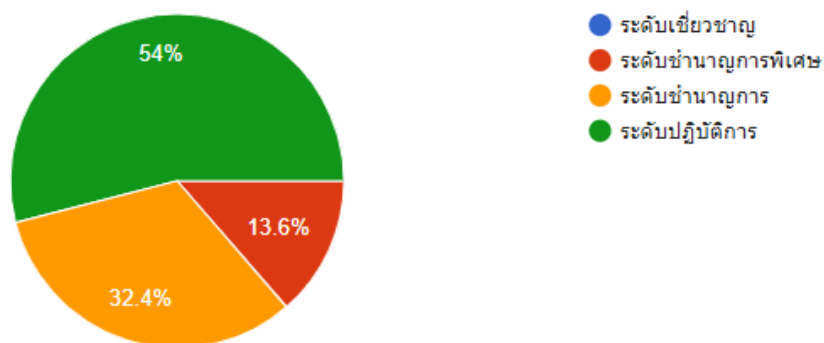
๓. สถานภาพการทำงาน

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



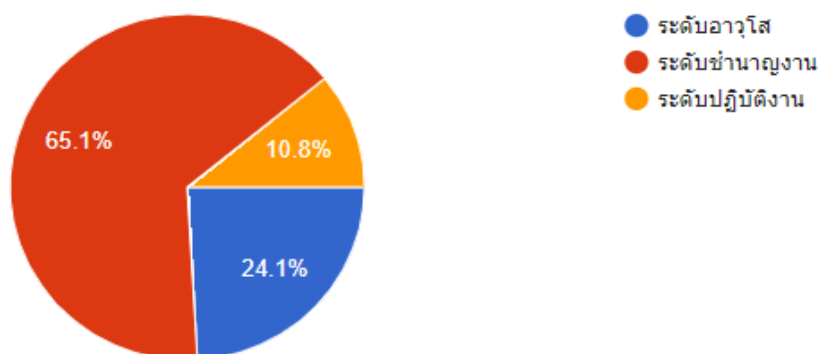
ประเภทวิชาการ

จำนวน ๔๑๑ คน



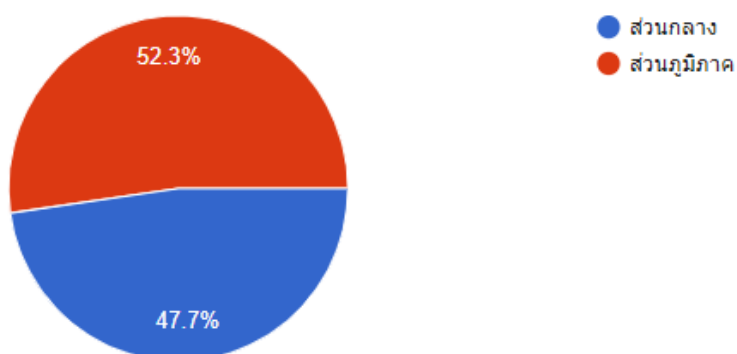
ประเภททั่วไป

จำนวน ๑๖๖ คน



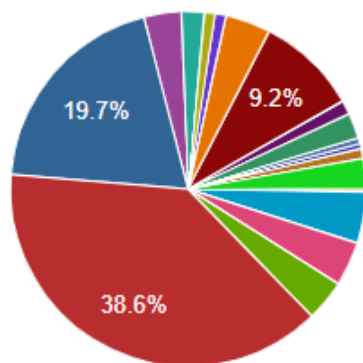
๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



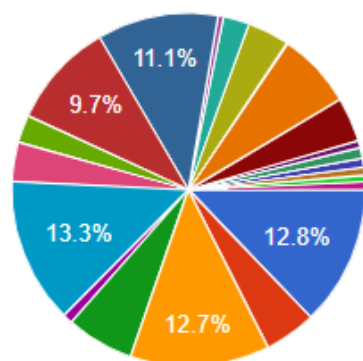
ส่วนกลาง

จำนวน ๑,๑๑๗ คน



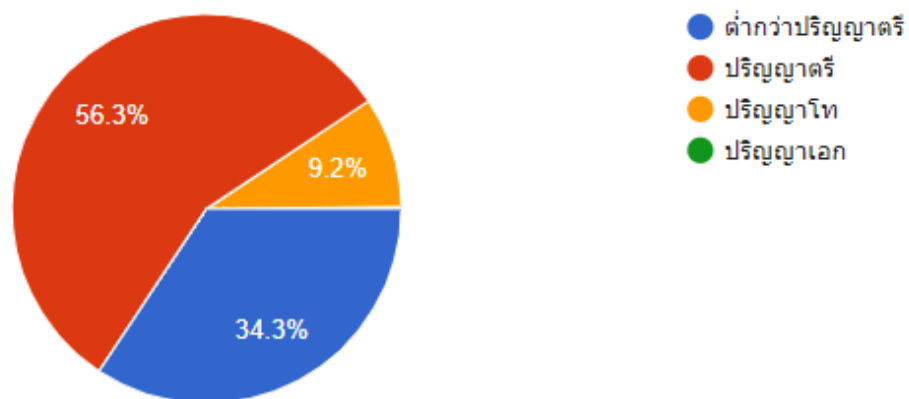
ส่วนภูมิภาค

จำนวน ๑,๒๒๔ คน



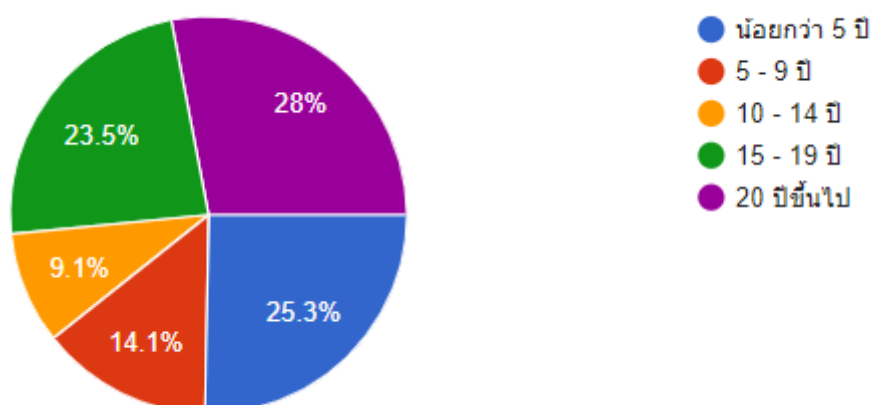
๕. ระดับศึกษาสูงสุด

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปัดเป็น ๑ ปี)

จำนวน ๒,๓๔๑ คน

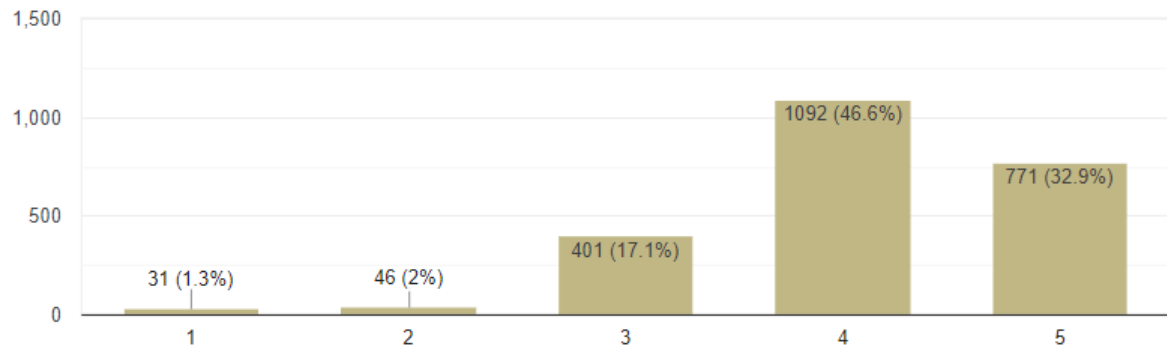


ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินความผูกพันในการทำงาน

ด้านตัวงาน

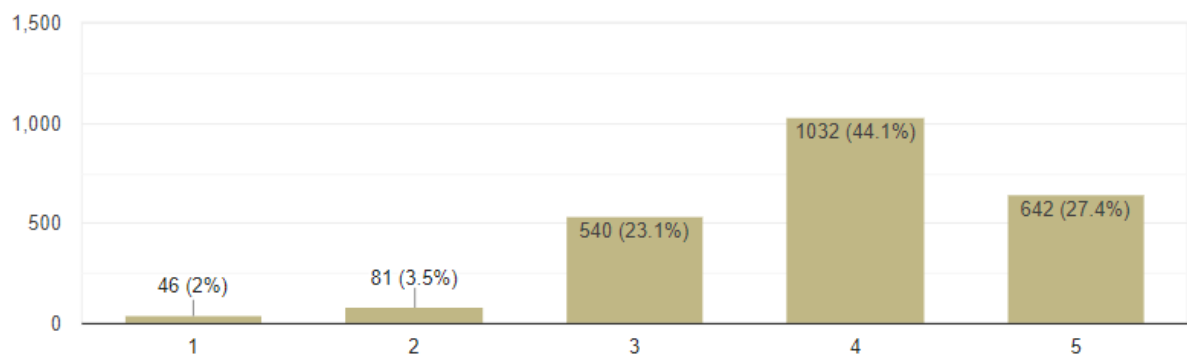
๑. ท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำ

จำนวนคน ๒,๓๔๑ คน



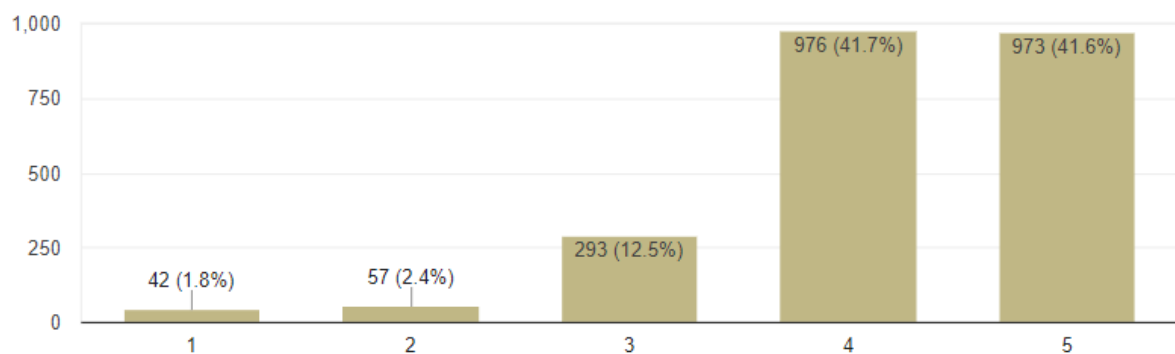
๒. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



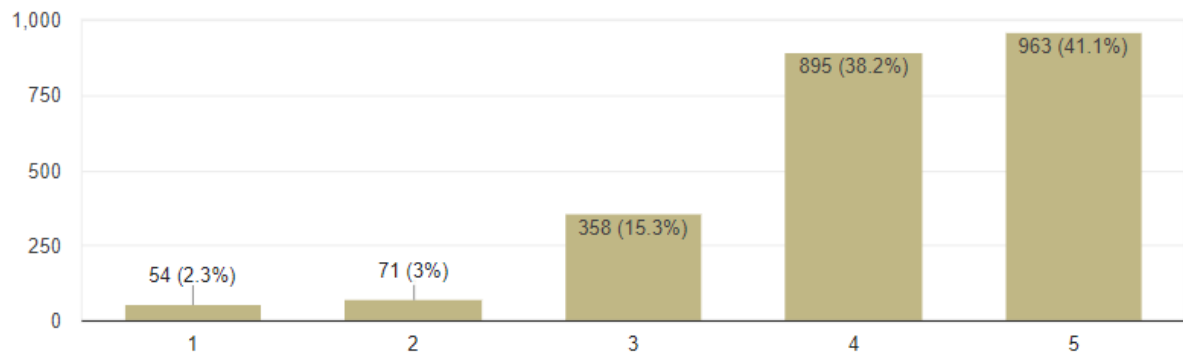
๓. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



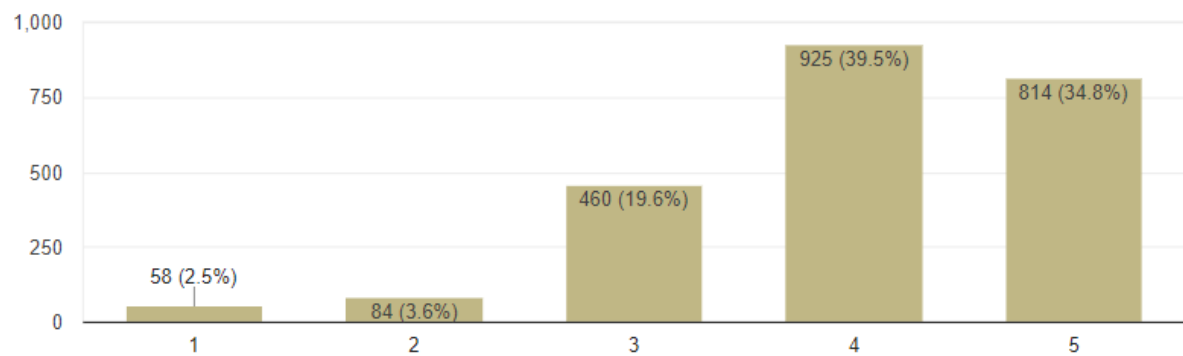
๔. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



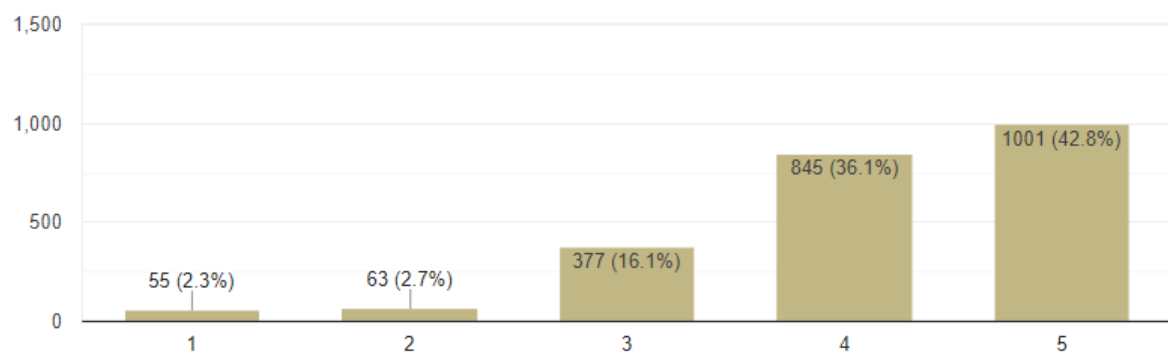
๕. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



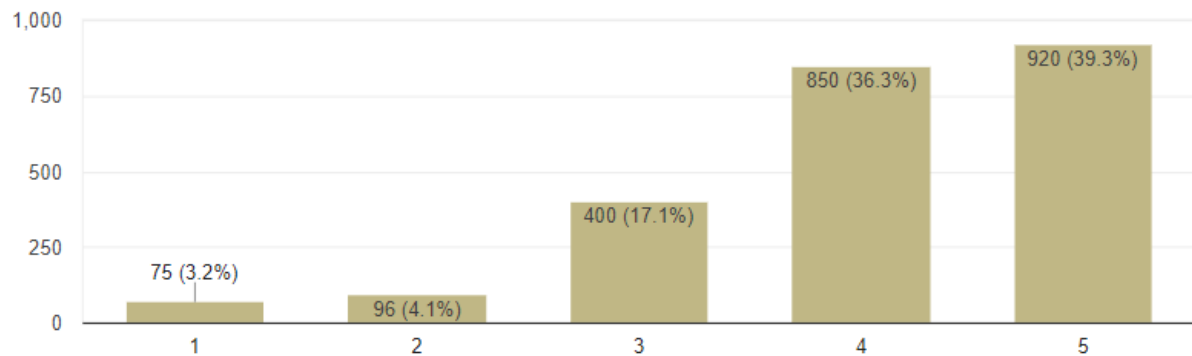
๖. เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานร่วมกันเพื่อให้งานของทีมสำเร็จ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



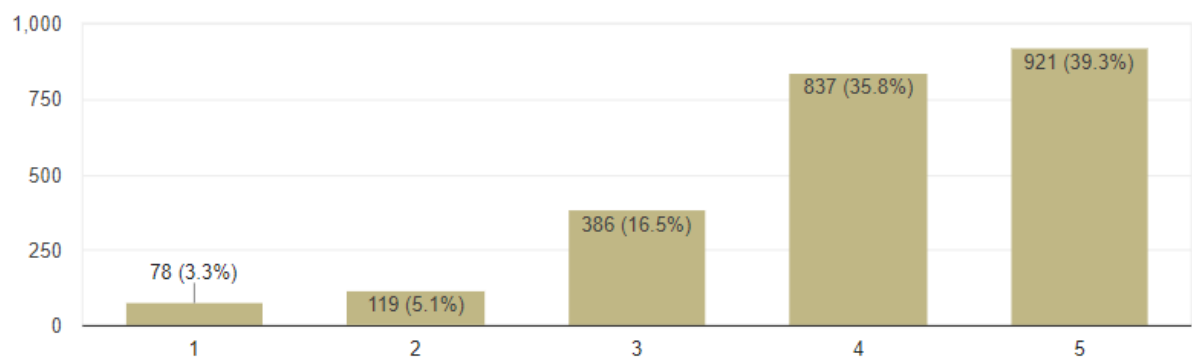
๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



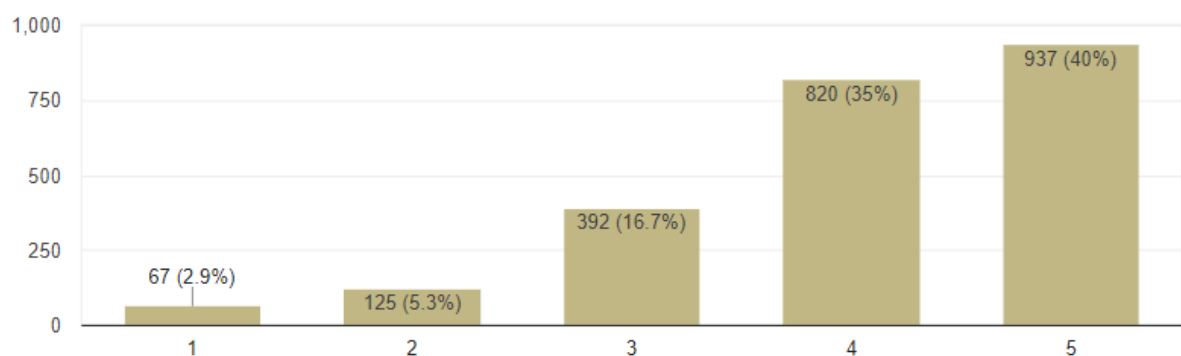
๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



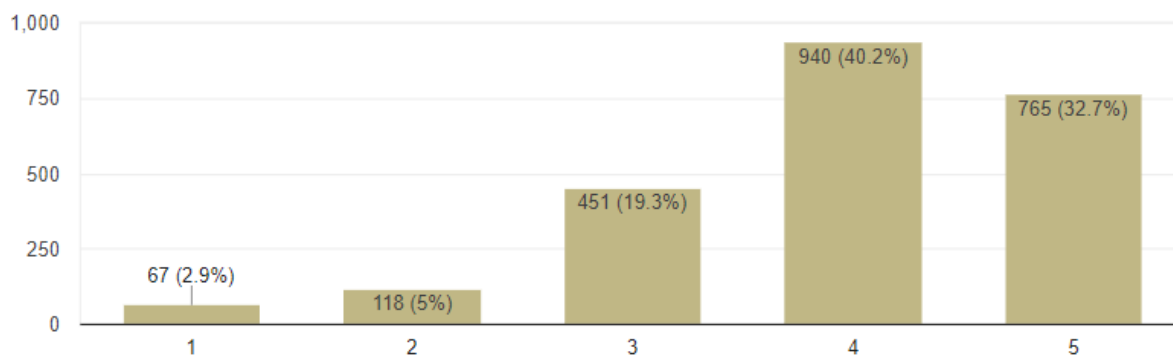
๙. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานของทีม

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



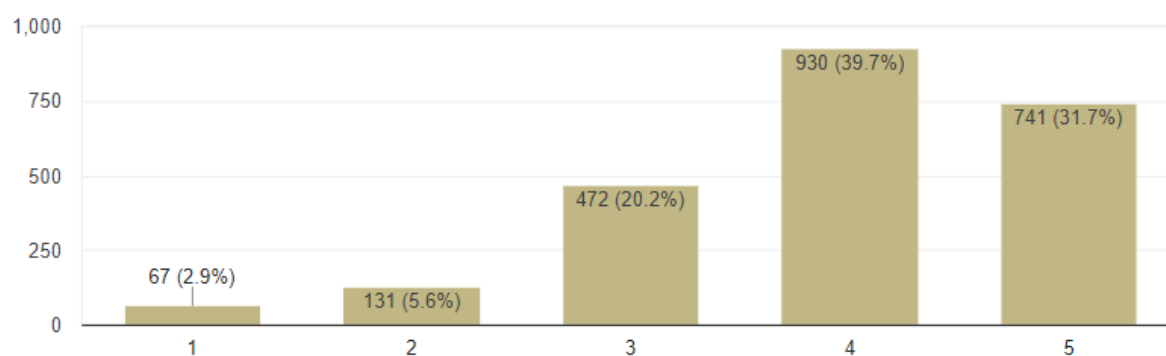
๑๐. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



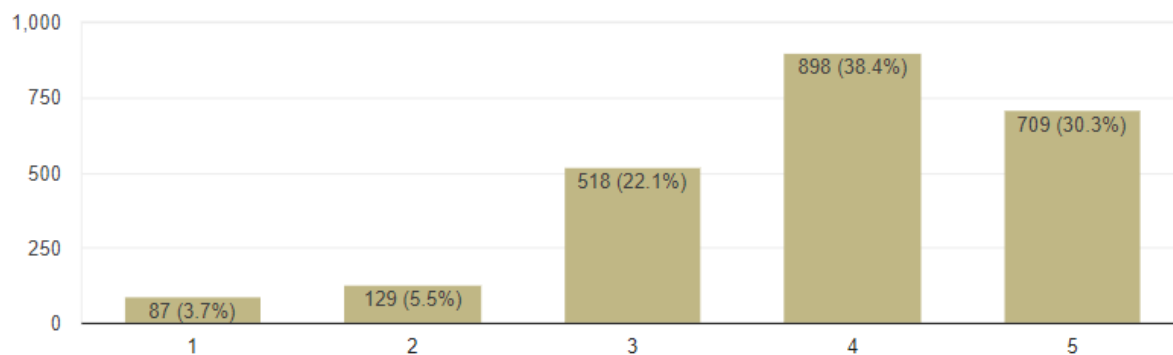
๑๑. ผู้บริหารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทาง และลำดับความสำคัญของงานได้อย่างชัดเจน

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



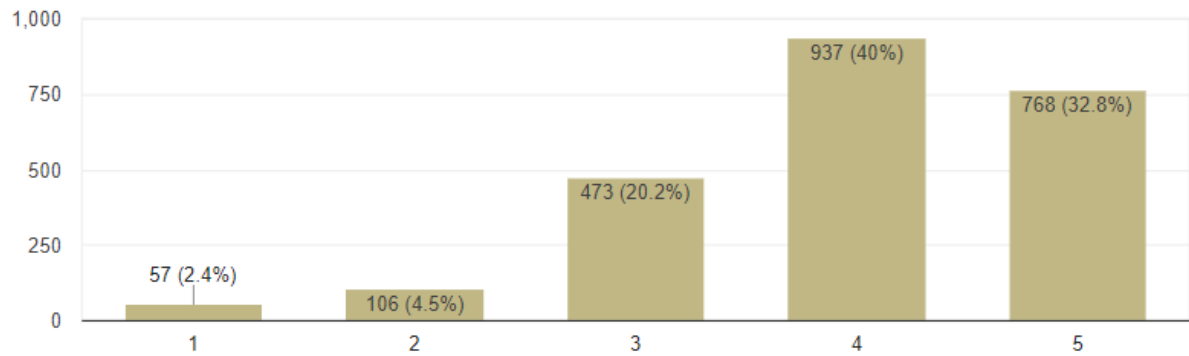
๑๒. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



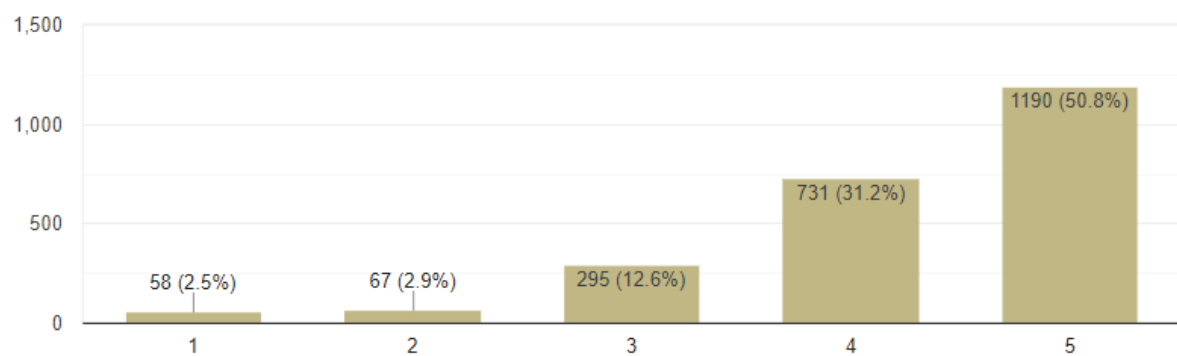
๑๓. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



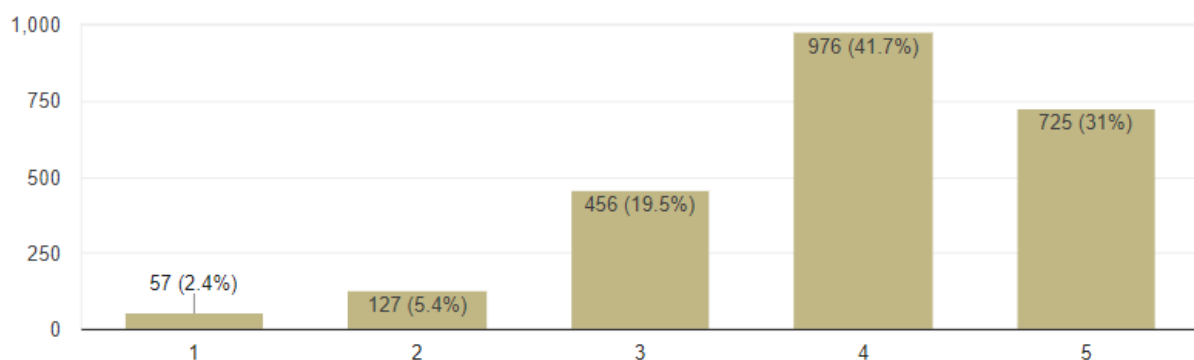
๑๔. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



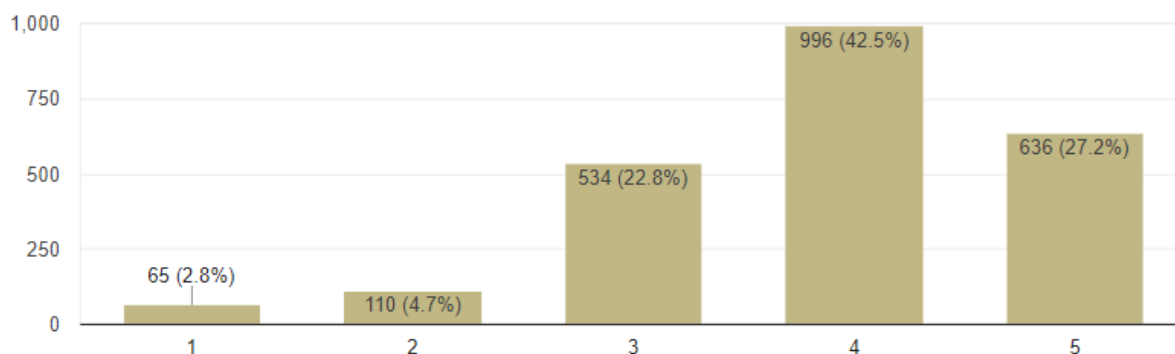
๑๕. ส่วนราชการของท่านมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการและกระบวนการทำงานโดยอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัล

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



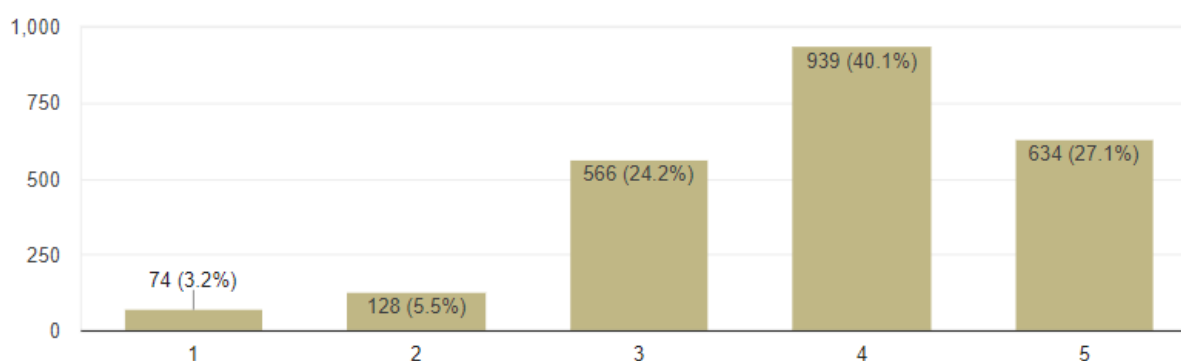
๑๖. ท่านสามารถเข้าถึงโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาที่เหมาะสมเมื่อท่านต้องการ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



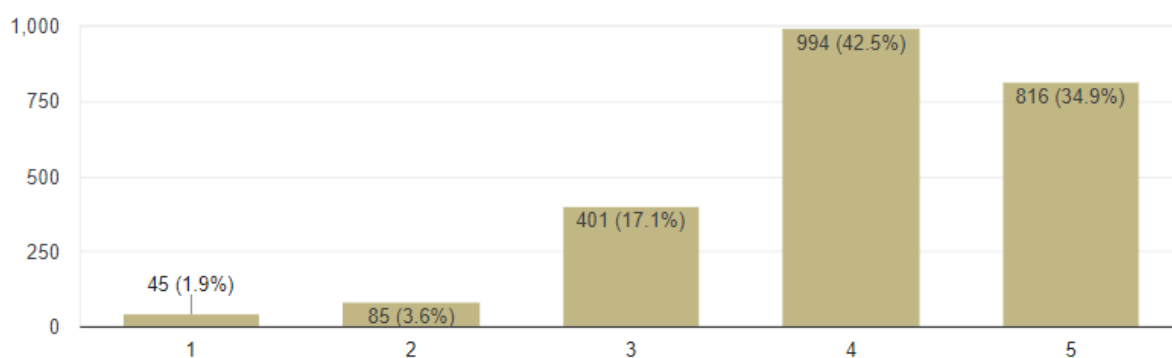
๑๗. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



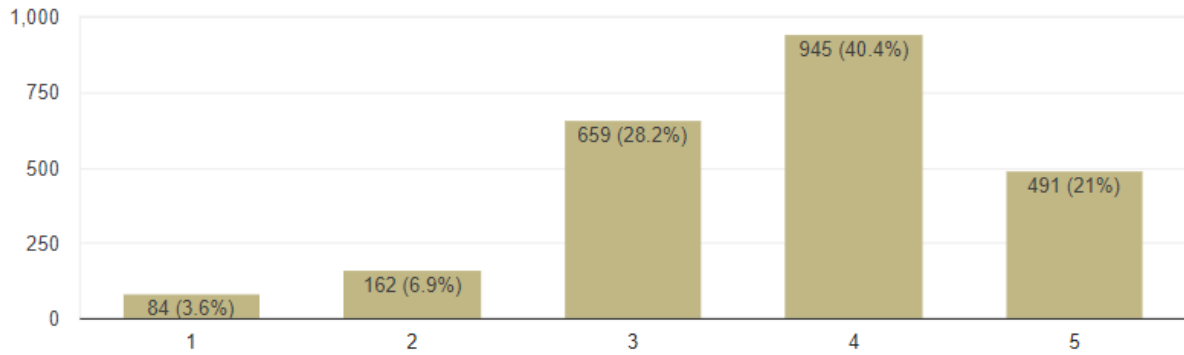
๑๘. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



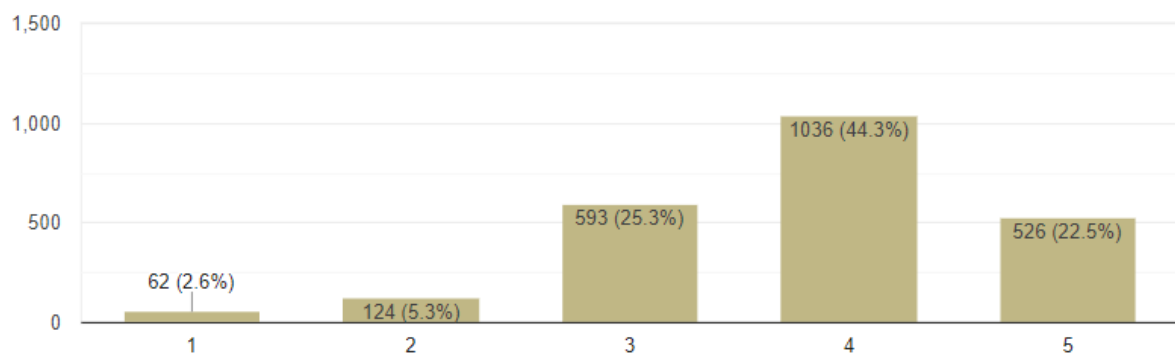
๑๙. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



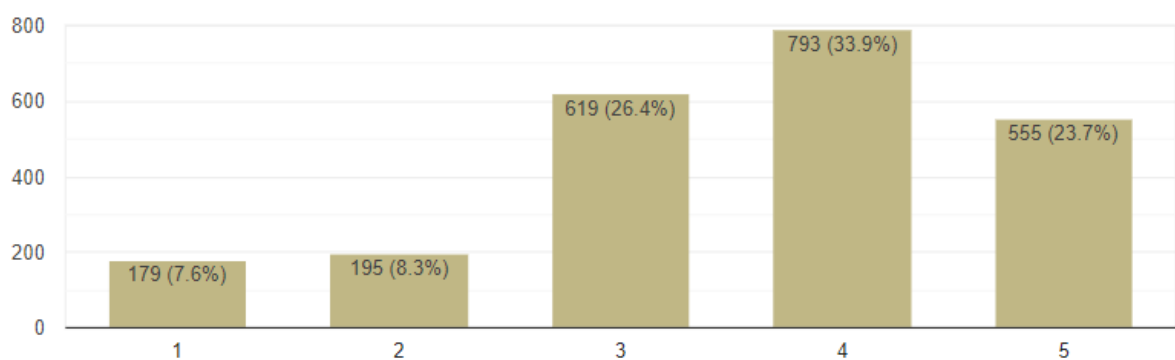
๒๐. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์และตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



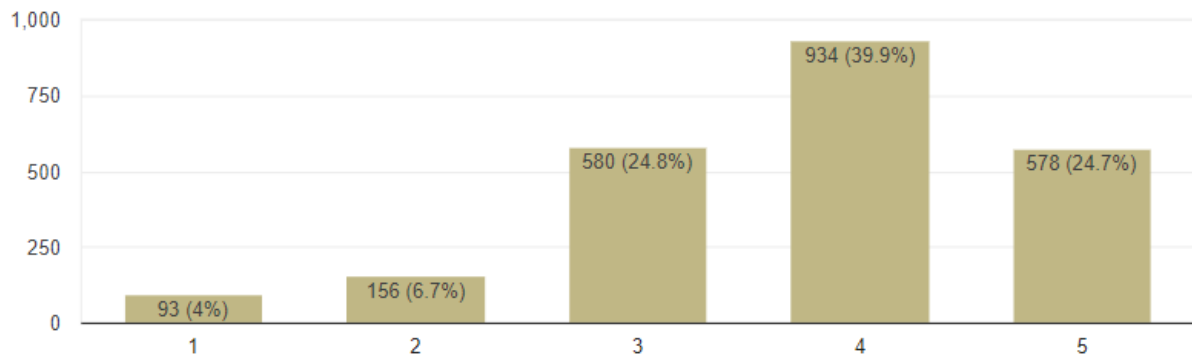
๒๑. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



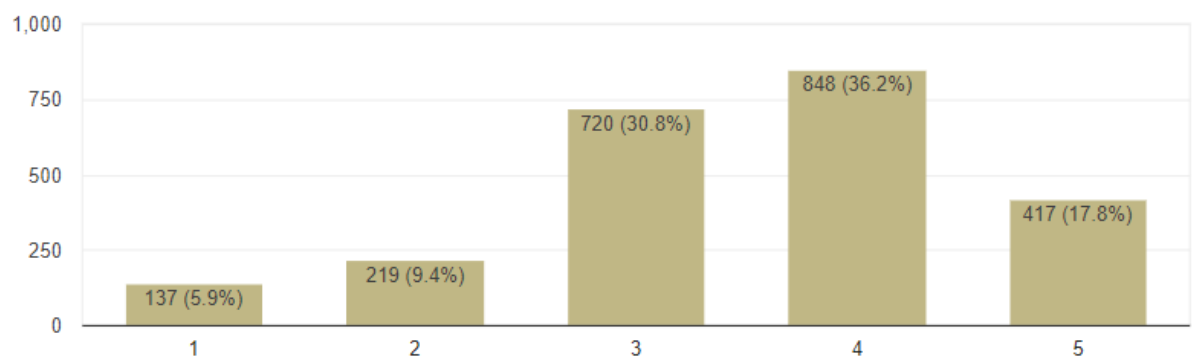
๒๒. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



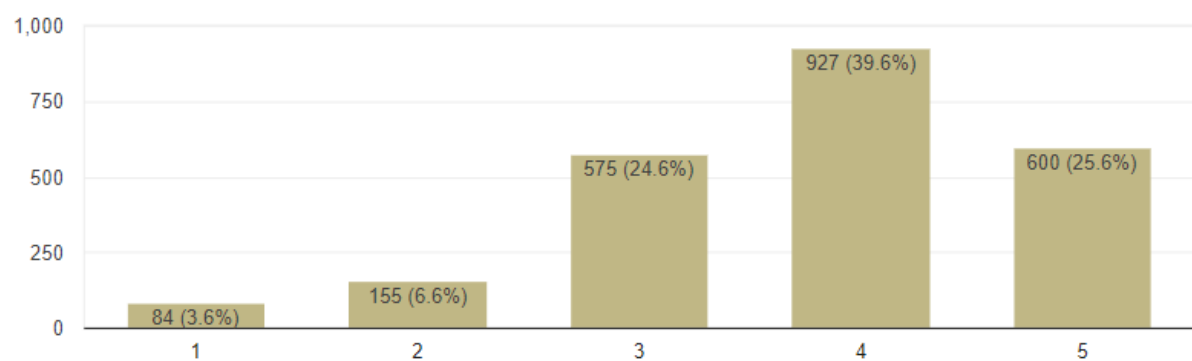
๒๓. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



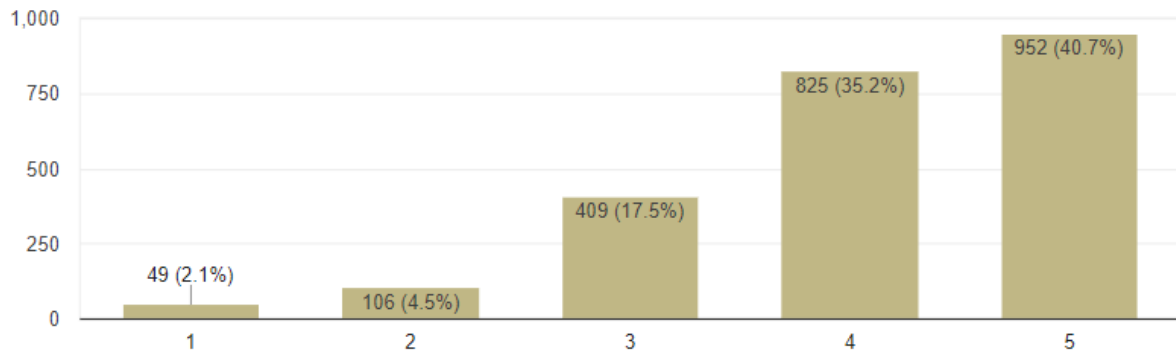
๒๔. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



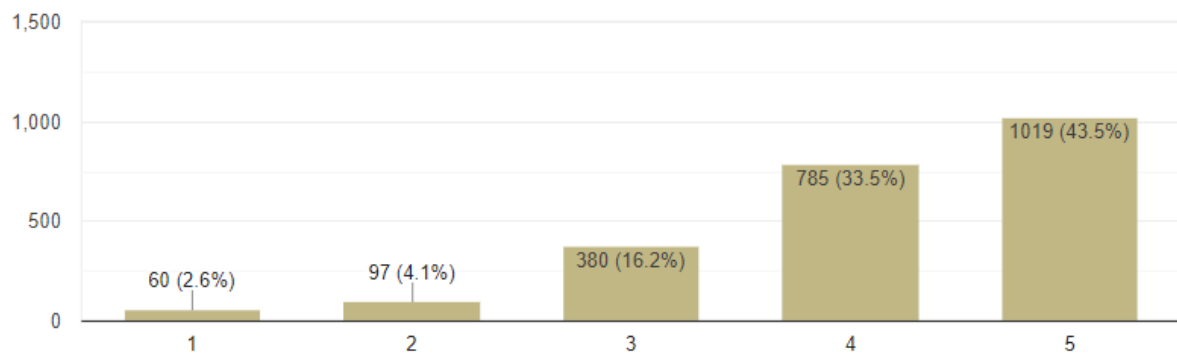
๒๕. ระบบราชการเป็นระบบที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคม

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



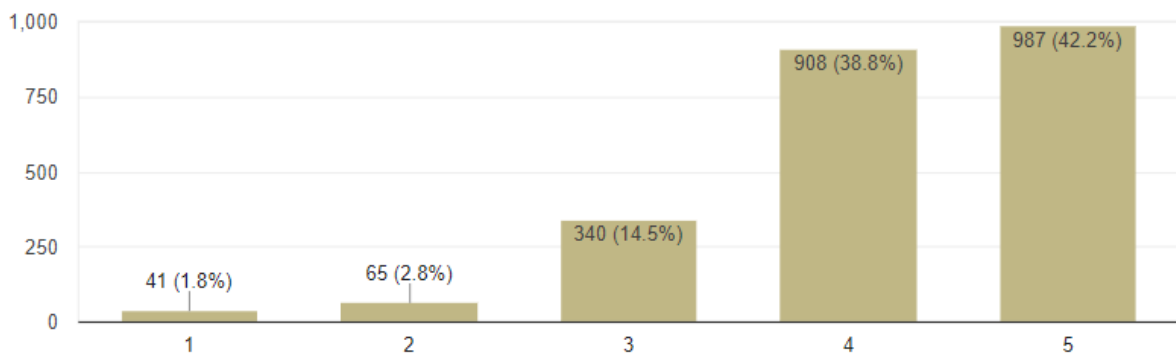
๒๖. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



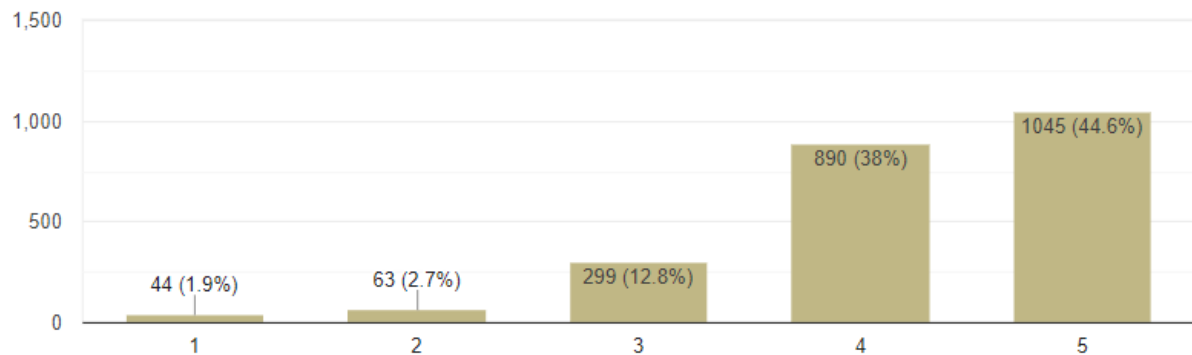
๒๗. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



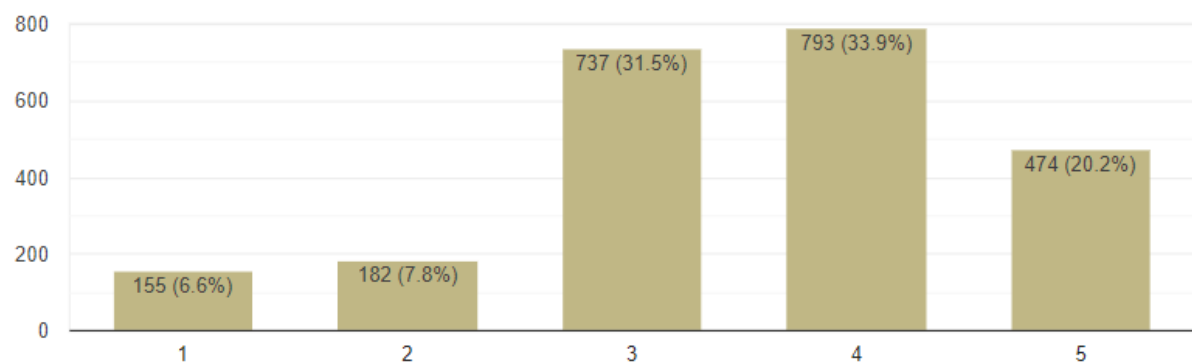
๒๘. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



๒๙. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน



๓๐. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ

จำนวน ๒,๓๔๑ คน

