



กรมป่าไม้

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักบริหารกลาง
ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป โดยผ่านการสำรวจแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยดำเนินการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ถึง ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๘ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดกรมป่าไม้ และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

จากผลการสำรวจมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๓๐ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๔๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๐ ลูกจ้างประจำ ๑๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๐ และพนักงานราชการ ๑,๓๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๐ และเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๐ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๐ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๐ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๐ และ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๐ โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๐ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๔๐ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๐ และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๐ โดยที่ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐

การประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ 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 ๒๐ ข้อ และผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ รองลงมา คือ ด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ โดยประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมแม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ และประเด็นคำถามที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘

จากผลการสำรวจบุคลากรกรมป่าไม้มีความต้องการหรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาต่อไปในอนาคต สรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

๑. พัฒนาแนวทางทำงานให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานให้มากขึ้น

๒. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

๓. ผู้บังคับบัญชาควรมีความคิดก้าวหน้า รับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

๔. ผู้บริหาร...

๔. ผู้บริหารควรมีนโยบายรูปแบบโครงสร้างงาน วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมกับองค์กรเอกชน และประชาชน รวมถึงต้องมีความใส่ใจและเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร

๕. ควรปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน ระเบียบข้อกฎหมายให้ครอบคลุม และจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน

๖. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ทั่วไป และความรู้เฉพาะด้านที่ใช้ในการทำงานแก่บุคลากร และจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร

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

๘. ส่งเสริมด้านสาธารณสุข จัดให้มีการตรวจสุขภาพแบบครบวงจรให้แก่บุคลากรทุกคน

๙. เพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการพนักงานราชการให้เหมือนข้าราชการ ผลักดันให้มีการสอบภายในให้พนักงานราชการเป็นข้าราชการ และควรมีการทำประกันชีวิต และให้ได้รับค่าตอบแทนเสี่ยงภัยสำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเสี่ยงภัย

๑๐. ควรสรรหาตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า พนักงานดับไฟป่า เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และเจ้าหน้าที่ตรวจป่าของแต่ละสำนักฯ ที่เป็นเพศชาย มิใช่สรรหาตามระบบอุปถัมภ์ที่รับผู้หญิงที่เป็นเครือญาติหรือคนรู้จัก เพราะต้องปฏิบัติภารกิจงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าที่ต้องออกพื้นที่ตรวจป่าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกิจกรรมวันสำคัญของประเทศมักจะใช้เจ้าหน้าที่ผู้ชายปฏิบัติงาน หากยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ต่อไปจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และยิ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมของกรมป่าไม้ได้

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นช่องทางที่ใช้สื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขปัญหาความทุกข์ที่เกิดจากการทำงาน เพื่อสร้างความสุข ความเข้าใจ และความผูกพันภายในหน่วยงาน ขอให้หน่วยงานต่าง ๆ 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. ๒๕๖๘

๑. ความเป็นมา

กรมป่าไม้ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ซึ่งเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมอบหมายให้ส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ ร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ จึงได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน

๒) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้สามารถนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลสำรวจ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

๕. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๘,๙๓๗ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘) คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดังสูตร

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

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{๘,๙๓๗}{๑ + (๘,๙๓๗) (๐.๐๕)^๒}$$

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

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ๓๒๕ คน ลูกจ้างประจำ ๒๐๔ คน และ พนักงานราชการ ๔๐๔ คน รวมทั้งสิ้น ๙๓๓ คน

๖. วิธีดำเนินการวิเคราะห์

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจเพื่อประเมินผลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้

๖.๑ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมป่าไม้ จำนวน ๙๓๓ 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 ๒๐ ข้อ ได้แก่

- ๑) ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่
- ๒) งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร
- ๓) ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ๔) เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- ๕) ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๖) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
- ๗) ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน
- ๘) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร
- ๙) ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึง และตรวจสอบได้
- ๑๐) ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่
- ๑๑) ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๑๒) การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น
- ๑๓) บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม
- ๑๔) ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ

บำนาญ เป็นต้น

- ๑๕) นโยบาย / กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกาย และจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น
- ๑๖) ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการงาน และชีวิตส่วนตัว
- ๑๗) ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว
- ๑๘) งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง
- ๑๙) ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม
- ๒๐) ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการ หรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

๖.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ โดยมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๓๕๘๗ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๖.๔ การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

๖.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย 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. ๒๕๖๘ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๘ กลุ่มเป้าหมาย ที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ จำนวนทั้งสิ้น ๙๓๓ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๓๐ คน จำแนกเป็น ข้าราชการ ๔๑๕ คน ลูกจ้างประจำ ๑๗๙ คน และพนักงานราชการ ๑,๓๓๖ คน สรุปผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑ จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๘๖๗	๔๔.๙๐
- หญิง	๑,๐๓๐	๕๓.๔๐
- อื่น ๆ	๓๓	๑.๗๐
รวม	๑,๙๓๐	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี	๒๙๒	๑๕.๑๐
- อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๔๕๙	๒๓.๘๐
- อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๖๓๙	๓๓.๑๐
- อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๕๔๐	๒๘.๐๐
รวม	๑,๙๓๐	๑๐๐.๐๐
๓. สถานภาพการทำงาน		
- ข้าราชการ	๔๑๕	๒๑.๕๐
- ลูกจ้างประจำ	๑๗๙	๙.๓๐
- พนักงานราชการ	๑,๓๓๖	๖๙.๒๐
รวม	๑,๙๓๐	๑๐๐.๐๐
๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
- ปฏิบัติงานในส่วนกลาง	๘๕๓	๔๒.๔๐
- ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค	๑,๐๗๗	๕๖.๖๐
รวม	๑,๙๓๐	๑๐๐.๐๐
๕. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๗๘	๓๕.๑๐
- ปริญญาตรี	๑,๐๘๙	๕๖.๔๐
- ปริญญาโท	๑๖๑	๘.๓๐
- ปริญญาเอก	๒	๐.๑๐
รวม	๑,๙๓๐	๑๐๐.๐๐
๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปัดเป็น ๑ ปี)		
- ระยะเวลา น้อยกว่า ๕ ปี	๕๓๑	๒๗.๕๐
- ระยะเวลา ๕ - ๙ ปี	๓๑๖	๑๖.๔๐
- ระยะเวลา ๑๐ - ๑๔ ปี	๑๗๕	๙.๑๐
- ระยะเวลา ๑๕ - ๑๙ ปี	๓๒๖	๑๖.๙๐
- ระยะเวลา ๒๐ ปีขึ้นไป	๕๘๒	๓๐.๒๐
รวม	๑,๙๓๐	๑๐๐.๐๐

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

(N = ๑,๙๓๐)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ด้านตัวงาน						๔.๑๑	๐.๘๓๔	มาก
๑. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	๖๔๑ (๓๓.๒๐)	๗๘๙ (๔๐.๙๐)	๓๘๑ (๑๙.๗๐)	๘๓ (๔.๓๐)	๓๖ (๑.๙๐)	๓.๙๙	๐.๙๓๓	มาก
๒. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	๘๙๑ (๔๖.๒๐)	๗๒๖ (๓๗.๖๐)	๒๓๒ (๑๒.๐๐)	๔๒ (๒.๒๐)	๓๙ (๒.๐๐)	๔.๒๔	๐.๘๙๒	มากที่สุด
ด้านทีมงาน						๔.๑๖	๐.๘๘๑	มาก
๓. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน ในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๘๘๒ (๔๕.๗๐)	๗๐๙ (๓๖.๗๐)	๒๓๖ (๑๒.๒๐)	๖๙ (๓.๖๐)	๓๔ (๑.๘๐)	๔.๒๑	๐.๙๑๕	มากที่สุด
๔. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการ แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	๗๘๕ (๔๐.๗๐)	๗๔๖ (๓๘.๗๐)	๒๘๘ (๑๔.๙๐)	๗๖ (๓.๙๐)	๓๕ (๑.๘๐)	๔.๑๒	๐.๙๒๘	มาก
ด้านหัวหน้างาน						๔.๑๒	๐.๙๖๕	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่าน มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๘๖๐ (๔๔.๖๐)	๖๔๔ (๓๓.๔๐)	๒๙๓ (๑๕.๒๐)	๗๖ (๓.๙๐)	๕๗ (๓.๐๐)	๔.๑๓	๑.๐๐๓	มาก
๖. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	๘๕๓ (๔๔.๒๐)	๖๕๗ (๓๔.๐๐)	๒๗๓ (๑๔.๑๐)	๙๕ (๔.๙๐)	๕๒ (๒.๗๐)	๔.๑๒	๑.๐๐๔	มาก
ด้านผู้บริหาร						๔.๐๔	๐.๙๔๗	มาก
๗. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบาย และแนวทาง การปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๗๕๓ (๓๙.๐๐)	๗๓๘ (๓๘.๒๐)	๓๑๗ (๑๖.๔๐)	๘๓ (๔.๓๐)	๓๙ (๒.๐๐)	๔.๐๘	๐.๙๕๐	มาก
๘. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ และความ มุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร	๗๒๔ (๓๗.๕๐)	๖๘๙ (๓๕.๗๐)	๓๗๒ (๑๙.๓๐)	๘๘ (๔.๖๐)	๕๗ (๓.๐๐)	๔.๐๐	๑.๐๐๘	มาก
ด้านองค์กร						๔.๒๑	๐.๘๕๕	มากที่สุด
๙. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้ เข้าถึง และตรวจสอบได้	๗๖๔ (๓๙.๖๐)	๗๑๖ (๓๗.๑๐)	๓๔๕ (๑๗.๙๐)	๖๕ (๓.๔๐)	๔๐ (๒.๑๐)	๔.๐๙	๐.๙๔๓	มาก
๑๐. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	๑,๐๘๓ (๕๖.๑๐)	๕๕๓ (๒๘.๗๐)	๒๐๘ (๑๐.๘๐)	๔๖ (๒.๔๐)	๔๐ (๒.๑๐)	๔.๓๔	๐.๙๑๓	มากที่สุด

ตารางที่ ๒ (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา						๔.๑๑	๐.๘๗๕	มาก
๑๑. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	๗๐๕ (๓๖.๕๐)	๗๖๑ (๓๙.๔๐)	๓๕๓ (๑๘.๓๐)	๗๐ (๓.๖๐)	๔๑ (๒.๑๐)	๔.๐๕	๐.๙๔๐	มาก
๑๒. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	๘๑๗ (๔๒.๓๐)	๗๗๕ (๔๐.๒๐)	๒๔๔ (๑๒.๖๐)	๕๗ (๓.๐๐)	๓๗ (๑.๙๐)	๔.๑๘	๐.๘๙๙	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก						๓.๘๑	๐.๙๓๙	มาก
๑๓. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม	๕๒๔ (๒๗.๒๐)	๗๘๓ (๔๐.๖๐)	๔๗๘ (๒๔.๘๐)	๑๐๓ (๕.๓๐)	๔๒ (๒.๒๐)	๓.๘๕	๐.๙๕๒	มาก
๑๔. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	๖๑๓ (๓๑.๘๐)	๖๒๘ (๓๒.๕๐)	๔๔๓ (๒๓.๐๐)	๑๓๘ (๗.๒๐)	๑๐๘ (๕.๖๐)	๓.๗๘	๑.๑๓๕	มาก
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี						๓.๗๒	๐.๙๕๔	มาก
๑๕. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	๔๑๑ (๒๑.๓๐)	๖๓๔ (๓๒.๘๐)	๖๒๓ (๓๒.๓๐)	๑๘๐ (๙.๓๐)	๘๒ (๔.๒๐)	๓.๕๘	๑.๐๕๕	มาก
๑๖. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	๕๘๙ (๓๐.๕๐)	๗๒๕ (๓๗.๖๐)	๔๔๑ (๒๒.๘๐)	๑๒๓ (๖.๔๐)	๕๒ (๒.๗๐)	๓.๘๗	๑.๐๐๗	มาก
ด้านความมั่นคงในอาชีพ						๔.๒๔	๐.๘๒๙	มากที่สุด
๑๗. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	๙๒๗ (๔๘.๐๐)	๖๓๔ (๓๒.๘๐)	๒๗๐ (๑๔.๐๐)	๕๙ (๓.๑๐)	๔๐ (๒.๑๐)	๔.๒๒	๐.๙๓๙	มากที่สุด
๑๘. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	๙๒๑ (๔๗.๗๐)	๗๑๕ (๓๗.๐๐)	๒๒๓ (๑๑.๖๐)	๔๓ (๒.๒๐)	๒๘ (๑.๕๐)	๔.๒๗	๐.๘๕๙	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ						๓.๙๖	๐.๙๔๐	มาก
๑๙. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	๙๕๖ (๔๙.๕๐)	๖๗๘ (๓๕.๑๐)	๒๒๕ (๑๑.๗๐)	๔๒ (๒.๒๐)	๒๙ (๑.๕๐)	๔.๒๙	๐.๘๖๖	มากที่สุด
๒๐. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	๗๔๓ (๓๘.๕๐)	๔๓๐ (๒๒.๓๐)	๓๕๐ (๑๘.๑๐)	๑๓๐ (๖.๗๐)	๒๗๗ (๑๔.๔๐)	๓.๖๔	๑.๔๑๓	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๔.๐๔	๐.๙๐๑	มาก

จากตารางที่ ๒ จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ

มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่

มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

ตารางที่ ๓ จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
๑	ด้านตัวงาน	๔.๑๑	๐.๘๓๔	มาก
๒	ด้านทีมงาน	๔.๑๖	๐.๘๘๑	มาก
๓	ด้านหัวหน้างาน	๔.๑๒	๐.๙๖๕	มาก
๔	ด้านผู้บริหาร	๔.๐๔	๐.๙๔๗	มาก
๕	ด้านองค์กร	๔.๒๑	๐.๘๕๕	มากที่สุด
๖	ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๑	๐.๘๗๕	มาก
๗	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๘๑	๐.๙๓๙	มาก
๘	ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๗๒	๐.๙๕๔	มาก
๙	ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๒๔	๐.๘๒๙	มากที่สุด
๑๐	ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๙๖	๐.๙๔๐	มาก

จากตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ชาย		หญิง		อื่น ๆ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๑๒	มาก	๔.๑๑	มาก	๓.๙๘	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๑๘	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๓๑	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๑๓	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๐๖	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๑๑	มาก	๓.๙๘	มาก	๓.๙๐	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๒	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๑๙	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๘๕	มาก	๓.๗๗	มาก	๓.๙๘	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๘๐	มาก	๓.๖๕	มาก	๓.๖๓	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๒๒	มากที่สุด	๔.๑๙	มาก
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๙๙	มาก	๓.๙๓	มาก	๔.๐๑	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๘	มาก	๔.๐๑	มาก	๔.๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงานเหมือนกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ สำหรับเพศอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานด้านทีมงาน

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี โดยทั้ง ๓ เพศมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเหมือนกัน

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	๔.๐๕	มาก	๔.๑๓	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๑๕	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๑๘	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๑๓	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๑๙	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๐๔	มาก	๔.๑๗	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๐๔	มาก	๔.๐๑	มาก	๓.๙๘	มาก	๔.๑๒	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด
๖. ด้านโอกาสและการ เรียนรู้พัฒนา	๔.๑๔	มาก	๔.๑๓	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๑๐	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	๓.๘๙	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๗๑	มาก	๓.๙๑	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และ ความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๖๕	มาก	๓.๖๘	มาก	๓.๖๗	มาก	๓.๘๔	มาก
๙. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๑๙	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด
๑๐. ด้านแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะ	๓.๙๑	มาก	๔.๐๑	มาก	๓.๘๙	มาก	๔.๐๒	มาก
ความพึงพอใจ โดยรวม	๔.๐๔	มาก	๔.๐๔	มาก	๓.๙๙	มาก	๔.๑๑	มาก

จากตารางที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านองค์กร เมื่ออายุมากขึ้นตั้งแต่อายุ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด พบว่า อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๓๐ ปี มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เมื่ออายุมากขึ้นตั้งแต่อายุ ๓๑ ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๑๓	มาก	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๐๘	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๑๖	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๑๔	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๐๗	มาก	๔.๒๗	มากที่สุด	๔.๑๑	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๓.๘๗	มาก	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๐๕	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๑๕	มาก	๔.๔๐	มากที่สุด	๔.๒๐	มาก
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๑	มาก	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๐๙	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๘๖	มาก	๔.๑๔	มาก	๓.๗๕	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๕๗	มาก	๔.๐๕	มาก	๓.๗๒	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๘๓	มาก	๔.๒๐	มาก	๓.๙๗	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๐	มาก	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๐๒	มาก

จากตารางที่ ๖ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมากที่สุด สำหรับข้าราชการและพนักงานราชการมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจมากที่สุดในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ สำหรับพนักงานราชการมีความพึงพอใจมากในการทำงานด้านองค์กร

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ ๗ ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน	ส่วนกลาง		ส่วนภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๐๖	มาก	๔.๑๖	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๑๕	มาก	๔.๑๗	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๑๑	มาก	๔.๑๒	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๐๑	มาก	๔.๐๖	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๑๖	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด
๖. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	๔.๐๗	มาก	๔.๑๓	มาก
๗. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	๓.๘๒	มาก	๓.๘๐	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๗๐	มาก	๓.๗๓	มาก
๙. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๖	มากที่สุด
๑๐. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	๓.๘๙	มาก	๔.๐๑	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๐๑	มาก	๔.๐๖	มาก

จากตารางที่ ๗ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความพึงพอใจมากที่สุดในการทำงานเหมือนกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
๑. ด้านตัวงาน	๔.๑๖	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๕๐	มากที่สุด
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๐	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๐๐	มาก
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๒๐	มาก	๔.๐๘	มาก	๔.๐๕	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๒๑	มากที่สุด	๓.๙๖	มาก	๓.๘๔	มาก	๓.๗๕	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๓๒	มากที่สุด	๔.๑๖	มาก	๔.๑๓	มาก	๓.๗๕	มาก
๖. ด้านโอกาสและ การเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๖	มาก	๔.๐๙	มาก	๔.๐๐	มาก	๔.๗๕	มากที่สุด
๗. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	๓.๙๐	มาก	๓.๗๖	มาก	๓.๗๘	มาก	๓.๗๕	มาก
๘. ด้านสุขภาพ และ ความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๘๙	มาก	๓.๖๓	มาก	๓.๕๗	มาก	๓.๕๐	มาก
๙. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	๔.๓๔	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก	๔.๒๕	มากที่สุด	๔.๕๐	มากที่สุด
๑๐. ด้านแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะ	๔.๐๓	มาก	๓.๙๒	มาก	๓.๘๘	มาก	๓.๗๕	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๔.๑๔	มาก	๔.๐๐	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๐๕	มาก

จากตารางที่ ๘ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละระดับการศึกษาพบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท มีความพึงพอใจมากที่สุดในการทำงานเหมือนกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ แต่ปริญญาเอกความพึงพอใจในการทำงานในด้านการเรียนรู้และพัฒนา

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	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	๔.๑๑	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๐๔	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๑๖	มาก
๒. ด้านทีมงาน	๔.๒๑	มากที่สุด	๔.๑๑	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๑๒	มาก	๔.๒๑	มากที่สุด
๓. ด้านหัวหน้างาน	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๐๙	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๐๑	มาก	๔.๑๑	มาก
๔. ด้านผู้บริหาร	๔.๑๐	มาก	๓.๙๙	มาก	๓.๙๑	มาก	๓.๙๔	มาก	๔.๐๙	มาก
๕. ด้านองค์กร	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๒๓	มากที่สุด	๔.๑๒	มาก	๔.๑๔	มาก	๔.๒๔	มากที่สุด
๖. ด้านโอกาสและ การเรียนรู้พัฒนา	๔.๑๘	มาก	๔.๑๑	มาก	๔.๐๖	มาก	๔.๐๒	มาก	๔.๑๑	มาก
๗. ด้าน สภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	๓.๙๕	มาก	๓.๗๖	มาก	๓.๖๔	มาก	๓.๖๗	มาก	๓.๘๔	มาก
๘. ด้านสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี	๓.๗๒	มาก	๓.๖๙	มาก	๓.๖๓	มาก	๓.๖๔	มาก	๓.๘๐	มาก
๙. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	๔.๒๖	มากที่สุด	๔.๒๔	มากที่สุด	๔.๑๘	มาก	๔.๑๖	มาก	๔.๒๙	มากที่สุด
๑๐. ด้านแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะ	๓.๙๖	มาก	๔.๐๑	มาก	๓.๘๒	มาก	๓.๙๘	มาก	๓.๙๗	มาก
ความพึงพอใจ โดยรวม	๔.๐๙	มาก	๔.๐๓	มาก	๓.๙๕	มาก	๓.๙๗	มาก	๔.๐๘	มาก

จากตารางที่ ๙ แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งอายุราชการต่างก็มีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเหมือนกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ และมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

๑) ด้านตัวงาน

- ควรจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เช่น งานพัสดุ งานแผนงานและระบบงาน งานกฎหมาย เป็นต้น เพื่อให้ทุกหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อลดความผิดพลาดของงาน ส่งผลดีทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานและระยะเวลาที่กำหนด
- ควรมีคู่มือการตรวจร่างหนังสือให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีใช้ตรงตามใจคน หรือเปลี่ยนคนตรวจ เท่ากับเปลี่ยนวิธีการตรวจ ทำให้เสียเวลา เสียความรู้สึก
- ควรเร่งตรวจสอบแนวเขตป่าให้ชัดเจน และเร่งฟื้นฟูสภาพป่า เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว
- ควรนำนวัตกรรมมาใช้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้
- งานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าไม่เข้มแข็ง เพราะมีการจัดงานบริการมากเกินไป ควรให้งานด้านป้องกันฯ ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจได้เต็มที่ และควรมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการประจำหน่วย เพราะลักษณะงานของหน่วยป้องกันเป็นงานในพื้นที่ป่า ไม่มีความชำนาญเกี่ยวกับงานเอกสาร
- ผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังกับตำแหน่งสนับสนุนสูงเกินไป โดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานที่รับผิดชอบหลายหน้าที่ทั้งงานภายในสำนักงานฯ และงานกิจกรรมกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ และส่งผลถึงการพัฒนาตัวเองในการปฏิบัติงาน หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ
- การปฏิบัติงานนอกสถานที่ เช่น เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการ บางกรณีให้บุคลากรหญิงสวมเครื่องแบบราชการและมีการจัดบุณิหารศการที่ต้องยกโต๊ะ เก้าอี้ ต้นไม้ เป็นต้น เห็นควรกำหนดชุดเครื่องแบบราชการหญิงเป็นกางเกง เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ควรเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์ม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกระบวนการที่ถูกต้อง เป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน ประหยัดเวลาสามารถเข้าถึงง่าย และสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยให้ครอบคลุมทุกมิติ เช่น การรายงานผล การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม การให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ การติดตาม และการประเมินผล เป็นต้น
- ควรจัดเก็บข้อมูลเอกสารสำคัญให้เป็นระบบในรูปแบบดิจิทัลมากกว่าในรูปแบบเอกสาร เพื่อสะดวก และง่ายต่อการค้นหา
- ควรปรับปรุงเว็บไซต์ของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคให้ได้มาตรฐานเท่ากับเว็บไซต์ของหน่วยงานในส่วนกลาง
- ควรปรับปรุงและจัดอบรมการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์

๒) ด้านทีมงาน...

๒) ด้านทีมงาน

- 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 กระจายข้อมูลข่าวสารให้ทันเวลา และควรมีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ ไม่ขอข้อมูลเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ซึ่งทำให้เสียเวลาทั้งคนให้และคนรับข้อมูล

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

- ควรพัฒนาศักยภาพความคิดของคนรุ่นเก่าให้ทันสมัยมากขึ้น ปรับเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

- ควรสรรหาตำแหน่งพนักงานพิทักษ์ป่า พนักงานดับไฟป่า เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า และเจ้าหน้าที่ตรวจป่าของแต่ละสำนักฯ ที่เป็นเพศชาย มิใช่สรรหาตามระบบอุปถัมภ์ที่รับผู้หญิงที่เป็นเครือข่ายหรือคนรู้จัก เพราะต้องปฏิบัติการกิจงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าที่ต้องออกพื้นที่ตรวจป่าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกิจกรรมวันสำคัญของประเทศมักจะใช้เจ้าหน้าที่ผู้ชายปฏิบัติงาน หากยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ต่อไป จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และยิ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ภาพรวมของกรมป่าไม้ได้

- หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยครั้ง ทำให้ไม่มีเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน ควรแบ่งงานให้ชัดเจน กระจายงานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการให้เหมาะสม มิใช่ให้ข้าราชการทำแทบทุกอย่าง

- ภายในหน่วยงานมีทีมงานที่ดีมีความสามัคคีมาก แต่ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะทำให้งาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ห้องประชุม ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน รถยนต์ที่มีประสิทธิภาพ เครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัย อาวุธปืนที่ทันสมัย เป็นต้น

- ควรให้นักวิชาการป่าไม้รับผิดชอบตรงตามสายงานที่เรียนมา เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการผลักดันพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่ หากได้รับการงานที่มากเกินไป อาจทำให้งานล่าช้า ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของงาน และส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๓) ด้านหัวหน้างาน...

๓) ด้านหัวหน้างาน

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

๔) ด้านผู้บริหาร

- ควรจัดทำแผนและนโยบายของกรมป่าไม้ให้ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับกระบวนการทำงานทั้งในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาคให้มากกว่านี้ ให้สามารถตอบคำถาม และอยู่ร่วมกับประชาชนในพื้นที่ได้
- ควรถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร ด้วยการจัดประชุม / สัมมนา / อบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ได้รับทราบทั่วถึง เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันภายในหน่วยงาน
- ควรจัดทำแผนงานโครงการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งไม่ขัดต่อระเบียบและไม่ผิดกฎหมาย
- ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในการบริหารงานของส่วนอำนวยการในแต่ละสำนักฯ ให้มากขึ้น เนื่องจากส่วนอำนวยการเป็นส่วนงานที่สนับสนุนการทำงานของส่วนงานต่าง ๆ ของแต่ละสำนักฯ ให้ขับเคลื่อนได้สะดวก รวดเร็ว แต่กลับได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยโดยเฉพาะค่าสาธารณูปโภคและค่าน้ำมันเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการสนับสนุนการทำงานของส่วนต่าง ๆ
- ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบชัดเจนทันสมัยไม่ทับซ้อนกัน มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่
- งานด้านการป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ควรมีแนวทางที่ชัดเจน เข้าใจง่ายทั้งด้านปฏิบัติและด้านกฎหมาย และกระจายอำนาจสู่เจ้าหน้าที่ระดับผู้ปฏิบัติงานภาคสนามให้ทำงานได้ง่ายขึ้น มิฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความสับสนเหมือนในปัจจุบัน
- ควรใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาและเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาทำงาน และควรหาโอกาสตรวจเยี่ยมให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อสร้างความผูกพัน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับ โดยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่ง
- ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยป้องกันรักษาป่า ให้เจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าที่เป็นอยู่
- ควรจัดทำแผนในการซ่อมแซมและปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง เพื่อนำเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ เช่น แผนซ่อมแซมสำนักงาน บ้านพักข้าราชการ ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน
- ควรจัดสรรงบประมาณให้ส่วนภูมิภาคมากขึ้น เพราะภารกิจของกรมป่าไม้ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ส่วนภูมิภาค

- ควรจัดสรร...

- ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้นและมีความต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานกระจายในพื้นที่เป้าหมายได้อย่างทั่วถึง

- ผู้บริหารที่ดีควรยึดหลักธรรมาภิบาล ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มีเมตตา เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นนักพัฒนา ส่งเสริมคนดี คนเก่ง ลงโทษคนไม่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีให้ได้มาตรฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ควรมีการประเมินผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้คนเก่งและคนดี

- ผู้บริหารระดับสูงควรตรวจสอบการบริหารงานของหัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสม่ำเสมอ เพื่อความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำชั้นผู้น้อยได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าบ้าง

- ไม่ควรเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยเกินไป ทำให้ขาดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

- ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน บริหารทรัพยากรบุคคล เพราะจะเกิดความอยุติธรรม

- ควรเพิ่มสวัสดิการให้บุคลากรสามารถย้ายภายในได้ในแต่ละสิ้นปีงบประมาณ สนับสนุนให้กลับไปอยู่ที่ภูมิลำเนาอยู่กับครอบครัว เพื่อลดภาระค่าครองชีพ จะได้แก้ปัญหาเรื่องที่หัก ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- ควรผลักดันนโยบายด้านสิทธิการรักษาให้เท่าเทียมกัน

- ควรผลักดันให้มีเบี้ยเลี้ยงช่วยค่าครองชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้ค่าตอบแทนน้อย

- ควรพัฒนาระบบการเลื่อนตำแหน่ง และการแต่งตั้งโยกย้ายให้มีหลักเกณฑ์ และกระบวนการที่ชัดเจน ให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน ได้เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม

- ควรบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละภารกิจงาน

- การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ระดับตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส ควรยกเลิกการสอบและจัดทำตำแหน่งให้เลื่อนไหลเมื่ออายุราชการครบกำหนดเวลา

- ควรปรับโครงสร้างให้เหมาะกับงานในยุคปัจจุบัน ควรปรับปรุงบุคลากรและเครื่องมือให้เหมาะสมในการทำงานยุคดิจิทัลอย่างพอเพียง และเหมาะสม

- ควรเพิ่มสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางให้มากขึ้น เนื่องจากมีความเสี่ยงสูงต่อโรคอุบัติใหม่และมีค่าครองชีพสูงมาก

๕) ด้านองค์กร

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

- กรมป่าไม้เป็นองค์กรที่ดี มั่นคง เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง มีความรัก ความสามัคคี ควรส่งเสริมความรักองค์กรให้มากขึ้น ส่งเสริมความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรโดดเด่น เป็นที่ยอมรับจากสาธารณะมากขึ้น

- กรมป่าไม้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงาน แต่ยังขาดการเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคคลที่สนใจ ควรสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ในทุกภารกิจ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้มากขึ้นทุกช่องทาง การสื่อสาร

- ควรพิจารณา...

- ควรพิจารณาปรับโครงสร้างอัตรากำลังสนับสนุนข้าราชการที่บรรจุมานานให้เลื่อนระดับที่สูงขึ้น มิใช่ให้เกษียณที่ชำนาญงาน หรือชำนาญการ

- ควรให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การทำงานเป็นระบบระเบียบไม่สับสนในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ควรเพิ่มวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติราชการในกรมป่าไม้ ควรเพิ่มการทดสอบด้านจิตวิทยา เนื่องจากในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจ การทดสอบด้านจิตวิทยาจะสามารถคัดกรองเบื้องต้นได้ และควรทดสอบด้านจิตวิทยาทุก ๒ ปี

๖) ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา

- ควรจัดฝึกอบรมปรับพื้นฐานบุคลากรใหม่ทุกคนที่เข้ามาทำงานในกรมป่าไม้
- ไม่ควรจัดอบรมในวันหยุด ทำให้เสียโอกาสในการอบรม เพราะการทำงานและการพักผ่อนต้องสมดุลกัน

- ควรส่งผู้มีความสามารถเรื่องเทคโนโลยีมาทำงานในพื้นที่ หรือมาฝึกสอนให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในพื้นที่

- การบริหารการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอายุมากกว่าเป็นสิ่งที่ค่อนข้างกังวลเรื่องกระบวนการคิดและเทคโนโลยี ควรมีการจัดอบรมการสื่อสารภายในองค์กรทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีรวมถึงพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ

- ควรมีการอบรม และศึกษาดูงานนอกพื้นที่ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบถึงประสบการณ์จริงจากสถานที่จริง

- ควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งมีแพลตฟอร์มรับสมัครทางออนไลน์ และจัดทำสรุปเนื้อหาแต่ละหลักสูตรที่เคยมีการฝึกอบรม เผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมป่าไม้ หรือมีแบบทดสอบทัศนคติต่อการปฏิบัติงานส่งให้ทุกคน และควรมีคำแนะนำสิ่งที่ควรเรียนรู้เพิ่มเติม และควรมีการติดตามผลด้วย เพื่อให้ผู้สนใจเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและทั่วถึง

- ควรมีการตรวจสอบแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ การถอดบทเรียน การถ่ายทอดความรู้แก่เจ้าหน้าที่ด้านกฎหมายของกรมป่าไม้ให้ทราบ และเข้าใจขั้นตอนของการบังคับคดีตามกฎหมาย วิธีการในการติดตาม สืบหาทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา โดยเชิญวิทยากรจากหน่วยงานของรัฐ และเอกชนเข้ามาเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจในการบังคับคดีเป็นประจำ

- เนื่องจากการอบรมความรู้เรื่องหนังสือราชการในสถานที่ทำงาน ไม่สามารถอบรมได้เต็มที่ เพราะหากมีงานด่วนก็ต้องทิ้งการอบรม ควรจัดให้มีการอบรมนอกสถานที่ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับถูกต้องครบถ้วนไปใช้ในการปฏิบัติงานในทุก ๆ วันได้เป็นอย่างดี

- ควรฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้านสม่ำเสมอ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีสิทธิ์เข้าร่วมได้ โดยเฉพาะบุคลากรในต่างจังหวัดขาดโอกาส ไม่สามารถเข้าถึงการอบรม ไม่มีการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

- เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรจัดอบรมในรูปแบบ On-site และเป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติการนอกสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้เรียนรู้ได้เต็มที่ และได้พบปะกันในสถานที่ประชุม ได้ ถาม – ตอบ และเรียนรู้วิธีการร่วมกับวิทยากรอย่างใกล้ชิด

- ควรอบรมเรื่องการใช้อาวุธปืน ความรู้กฎหมาย ระเบียบ วินัย ให้กับบุคลากรทุกคนในหน่วย ป้องกันรักษาป่าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

- ควรสนับสนุน...

- ควรสนับสนุนและส่งเสริมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และควรมีทุนที่บุคลากรทุกคนสามารถสมัครได้ มิใช่มีแต่ทุนของข้าราชการ
- ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการอบรม หรืองบประมาณในการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะหน่วยงานท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่มีหลักสูตรการเรียนการสอน
- ควรอบรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดให้แก่บุคลากรให้เกิดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี และเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดี

๗) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

- ควรให้สิทธิพนักงานราชการที่บรรจุในต่างจังหวัดเข้าพักในบ้านพักข้าราชการ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรเพิ่มบ้านพักให้มากขึ้น เนื่องจาก ที่ตั้งสำนักงานฯ อยู่ห่างไกล แม้จะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกัน
- สถานที่ทำงานแออัดเกินไปไม่เพียงพอต่อการนั่งทำงาน บางแห่งเก่าทรุดโทรมมาก รวมทั้งบ้านพักข้าราชการก็เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นอันตรายต่อผู้ทำงานและผู้พักอาศัย ควรเสนอของบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ และของบประมาณในการซ่อมแซม
- 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 มีใช้กวาดแต่ใบไม้ แต่โต๊ะและเก้าอี้ไม่เคยล้างทำความสะอาด สวนหย่อมเป็นหน้าบ้านของกรมป่าไม้ ประชาชนเข้ามาก็ได้นั่งหน้ากรมเป็นอันดับแรก
- น้ำท่วมภายในกรมทุกครั้งที่ฝนตกหนัก ส่งผลกระทบต่อส่วนรวมมาก รถหลายคันจมน้ำเสียหาย ต้องใช้เงินจำนวนค่อนข้างมากในการเข้าตรวจสภาพ ควรติดต่อสำนักงานเขต หรือกรมราชทัณฑ์ มาช่วยขุดลอกท่อระบายน้ำ และขุดลอกคลอง บึง สระน้ำภายในกรม เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาน้ำท่วม และควรปรับปรุงถนนในกรมป่าไม้ให้มีระบบป้องกันน้ำท่วม
- ควรสนับสนุนงบประมาณบำรุงรักษารถยนต์ราชการสมำเสมอให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน ได้ทันที และจัดสถานที่ให้มีที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถจักรยาน ให้เพียงพอ
- ควรจัดที่สูบบุหรี่ให้ห่างจากสถานที่ทำงาน มีที่จัดที่สูบบุหรี่ใกล้ช่องทางเดินสัญจร เพราะกลิ่นบุหรี่ทำร้ายคนส่วนมากที่จำเป็นต้องเดินผ่าน
- ควรเพิ่มถังขยะ...

- ควรเพิ่มถังขยะมาตั้งตามจุดต่าง ๆ และดำเนินการคัดแยกขยะที่ทำได้จริง และเห็นผลเป็นรูปธรรม เช่น นำขยะมาแลกเป็นสิ่งของ เป็นต้น
- ควรมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความสะอาดสม่ำเสมอ ทั้งความสะอาดในอาคาร และบริเวณรอบ ๆ อาคารสถานที่ หากไม่ได้มาตรฐานก็ขอให้แจ้งหัวหน้าแม่บ้านที่เป็นบริษัทภายนอกทันที
- ควรจัดสรรโต๊ะและเก้าอี้สำหรับการทำงานให้เพียงพอ มีให้ซื้อโต๊ะและเก้าอี้มาทำงานเองเมื่องบประมาณมาถึงหน่วยงานก็ไม่เพียงพอ และยังจัดสรรที่ไม่เป็นธรรม และควรจัดสรรโต๊ะและเก้าอี้ที่นั่งสบายและปลอดภัย เนื่องจากเก้าอี้มีส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโรคออฟฟิศซินโดรม
- คอมพิวเตอร์ลำสมัย ส่งผลกระทบทำให้งานล่าช้า เสียหายต่องานราชการ ควรสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพเหมาะสม เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสำรองไฟ คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก เป็นต้น
- ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานให้ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ง่าย สะดวกต่อการค้นหา เพื่อความสะดวกรวดเร็วของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ควรมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันความเสี่ยงให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภาคสนามของหน่วยป้องกันรักษาป่า เช่น การสร้างรั้วสำนักงาน ติดตั้งไฟส่องสว่าง ติดตั้งกล้องวงจรปิด เพราะเป็นสถานที่เก็บรักษาไม้ของกลางที่มีค่าจำนวนมาก และควรจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานภาคสนามที่ถูกยุบรวม แต่ยังมีครุภัณฑ์ที่ต้องดูแล ซึ่งต้องแบ่งกำลังพลไปรักษาความปลอดภัย
- ควรจัดให้มีการซ่อมหนีไฟ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

๘) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพกายพร้อมทั้งตรวจสุขภาพจิต และฉีดวัคซีนทุกชนิดฟรีให้ทั่วถึงทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง พร้อมตรวจติดตามสุขภาพและจัดจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาติดตามผลทุก ๓ เดือน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานหลายคนอารมณ์แปรปรวนมาก
- ควรให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงเจ้าหน้าที่ทุกคน เพราะบางครั้งลูกน้องจะไปเข้าร่วมกิจกรรม แต่ผู้บังคับบัญชาจะทำงาน ในส่วนของสถานที่จัดกิจกรรมควรกว้างขวางสามารถรองรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ และควรจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้
- ควรจัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยป้องกันรักษาป่าในพื้นที่เป็นประจำทุกปี และควรจัดให้มีสวัสดิการคุ้มครองการประกันชีวิต การประกันสุขภาพ และการประกันอุบัติเหตุ ให้แก่บุคลากรทุกคนของกรมป่าไม้
- บุคลากรที่ลาดตระเวนอยู่ในป่า มีความเป็นอยู่ยากลำบาก ผจญภัยอยู่กับความเสี่ยงอันตราย ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปกป้องผืนป่า ควรมีค่าเสี่ยงภัยในการลาดตระเวนตอบแทนแก่บุคลากรทุกคนที่มีความเสี่ยงสูงในการรักษาป่าและควบคุมไฟป่า เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- สุขภาพร่างกายแข็งแรงดี แต่สุขภาพจิตใจแสนลำบาก เนื่องจากค่าครองชีพสูงกว่าเงินเดือนมาก รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากร
- ควรจัดให้มีกองทุนสวัสดิการเหมือนภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการรักษาพยาบาล การศึกษาที่อยู่อาศัย เงินชดเชยหลังเกษียณอายุราชการ สิทธิหลังเกษียณอายุราชการในการเข้าพักหรือท่องเที่ยวในเขตอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และสิทธิในการท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบของกรมป่าไม้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๙) ด้านความมั่นคง...

๙) ด้านความมั่นคงในอาชีพ

- ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานมานาน หรือที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป สามารถบรรจุเป็นพนักงานราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

- ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมานาน หรือที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือสามารถปรับวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าเป็นปริญญาตรีได้ เนื่องจากเกิดความเหลื่อมล้ำกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มากเกินไป ทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือควรพิจารณาเปิดสอบบรรจุเฉพาะภายในองค์กร โดยรับสมัครพนักงานราชการที่ทำงานตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป เพื่อให้โอกาสบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานมีโอกาสได้สอบเลื่อนวุฒิการศึกษา หรือเลื่อนตำแหน่งงาน

- ทำงานในหน่วยงานของรัฐเป็นอาชีพที่มั่นคงหากเปรียบเทียบกับงานภาคเอกชน สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ และยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป แต่ความเป็นจริงคือค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าครองชีพในปัจจุบันมาก ควรจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานราชการเทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑๐) แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

- ควรมีรางวัลพนักงานบริการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

- การจัดโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่กินเวลาราชการ ควรมีค่าตอบแทนและควรถามความสมัครใจ หากถูกบังคับ จะทำให้เกิดความเครียด กังวลใจ มีปัญหาครอบครัวได้ เพราะแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวเช่นเดียวกัน

- ควรจัดสรรค่าธรรมเนียมนำมาใช้ในการบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๑๑) อื่น ๆ

- กรมป่าไม้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงมายาวนาน มีภาพลักษณ์ที่ดี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะในระดับอำเภอได้รับความรักและการยอมรับจากประชาชนเป็นอย่างมาก มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเกิดความรัก ความผูกพัน และหวงแหนทรัพยากรป่าไม้ อยากจะปกป้องผืนป่าไว้ให้ลูกหลานสืบไป

- ข้าราชการและพนักงานราชการมีจำนวนสัดส่วนที่ไม่สมดุลกัน พนักงานราชการที่ทำงานมานาน ทำตัวเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล เช่น กลั่นแกล้ง ไม่มีการยากกับเพื่อนร่วมงาน เสียงดังเป็นประจำ ไม่ทำงาน เอาเปรียบ ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ต้องรับผิดชอบงานทั้งหมด ต้องการให้หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการปรับทัศนคติ พนักงานราชการที่ทำตัวเป็นกลุ่มผู้มีอิทธิพล

- ขอสนับสนุนให้นำเครื่องสแกนนิ้วกลับมาใช้งาน เพราะบางคนมาทำงานเที่ยงเป็นประจำ

- ขอแสดงความรู้สึกที่รักองค์กรนี้มาก ๆ เนื่องจาก มีความอบอุ่น ดูแล ใส่ใจ มากกว่าที่เดิมที่เคยปฏิบัติงานมา

- ขอขอบคุณหน่วยงานที่ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ มีความคาดหวังว่าจะได้รับการปรับปรุงพัฒนาองค์กรของเราให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ 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

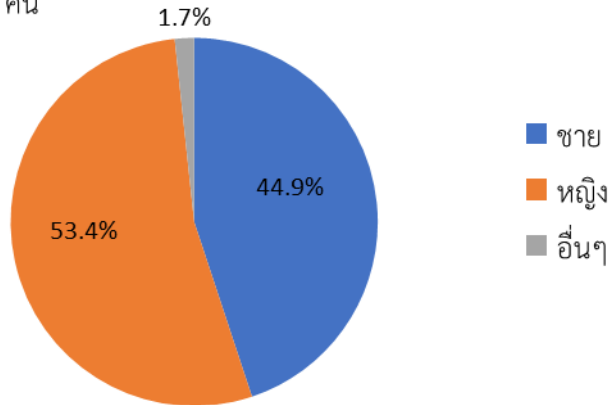
ภาคผนวก

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

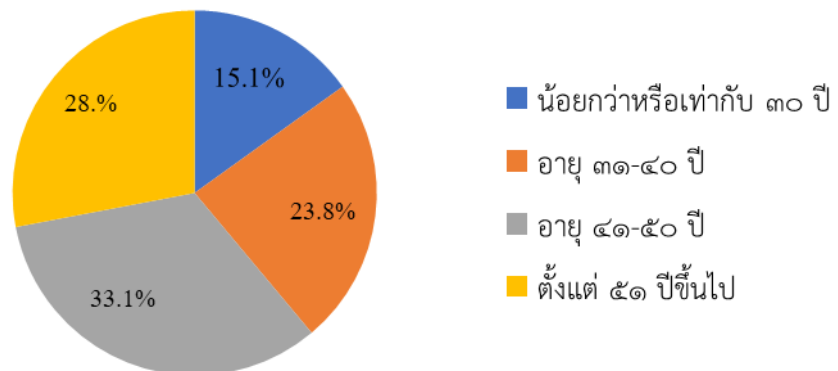
๑. เพศ

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



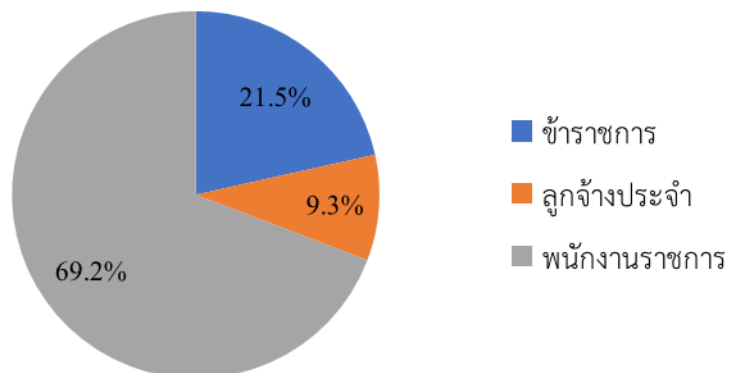
๒. อายุ

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



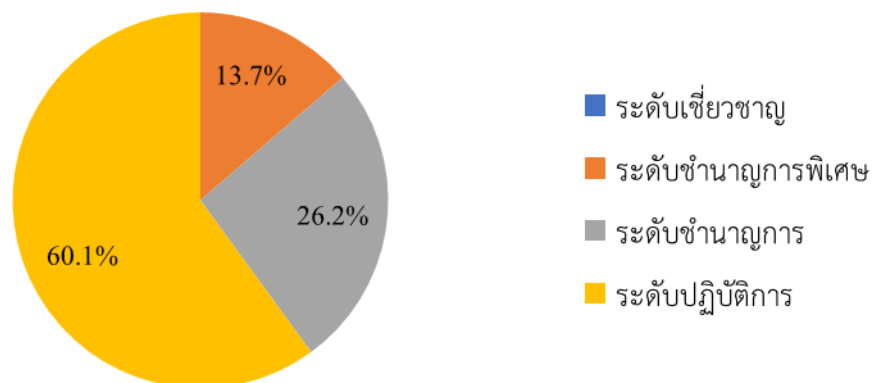
๓. สถานภาพการทำงาน

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



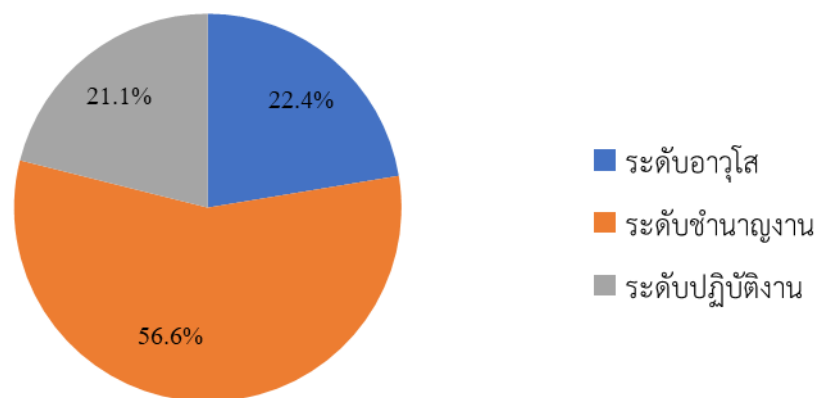
ประเภทวิชาการ

จำนวน ๓๒๑ คน



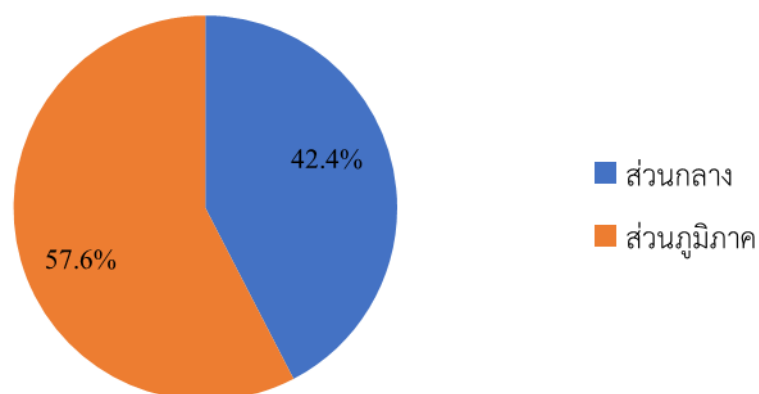
ประเภททั่วไป

จำนวน ๙๔ คน



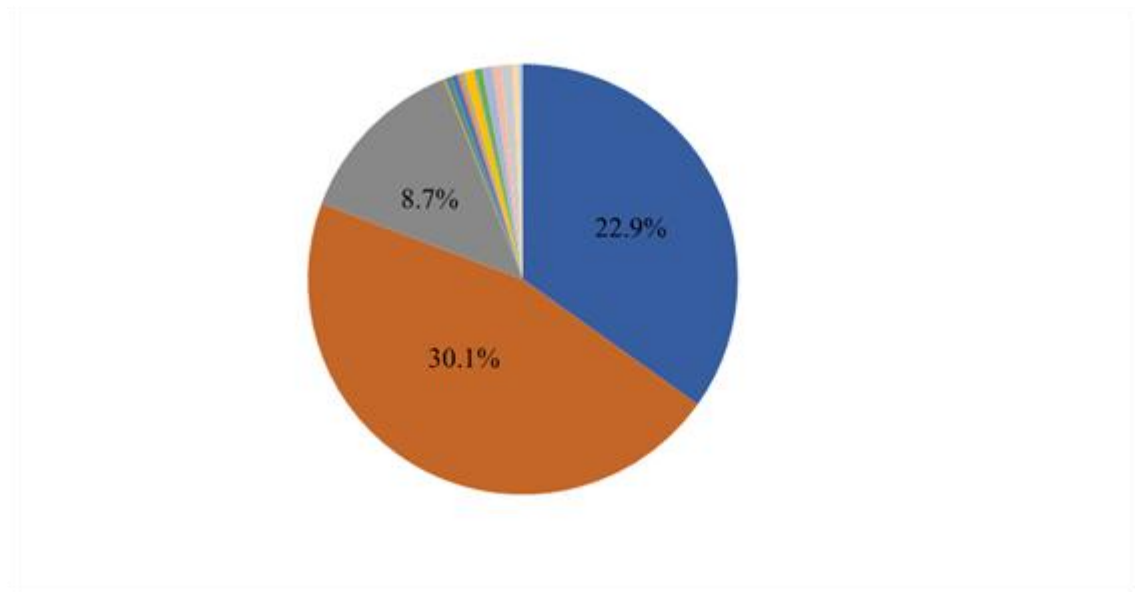
๔. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



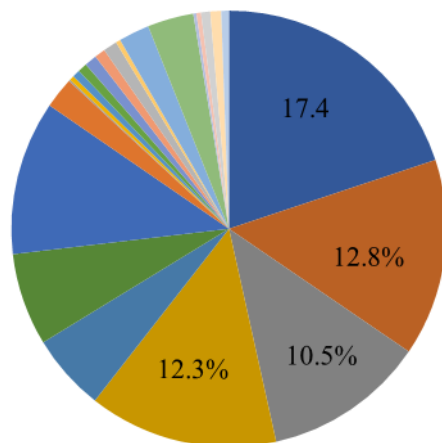
ส่วนกลาง

จำนวน ๘๕๓ คน



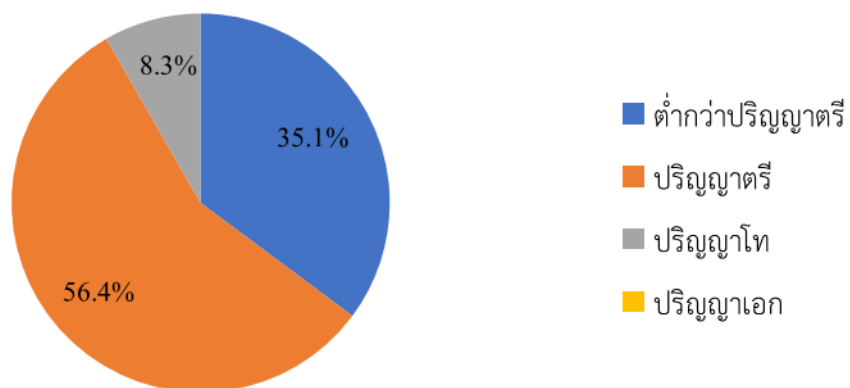
ส่วนภูมิภาค

จำนวน ๑,๐๗๗ คน



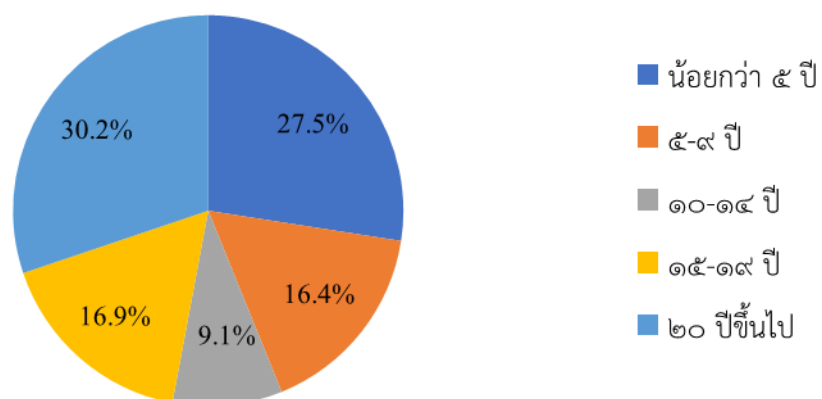
๕. ระดับการศึกษาสูงสุด

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปิดเป็น ๑ ปี)

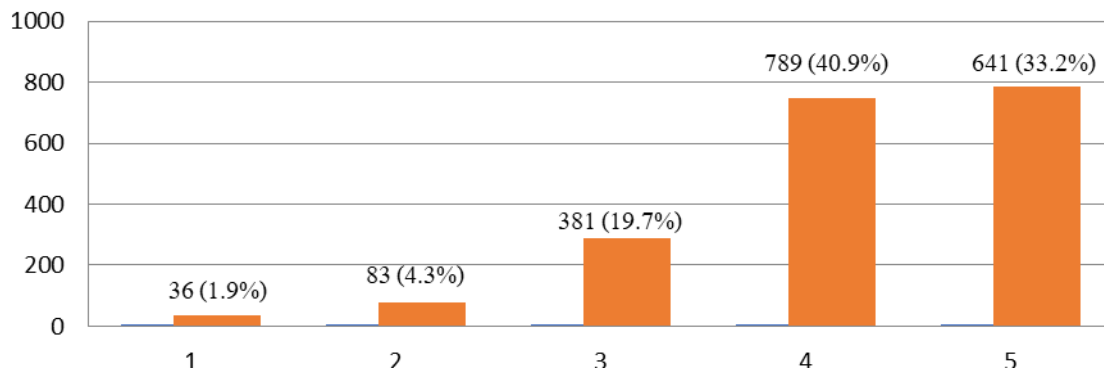
จำนวน ๑,๙๓๐ คน



ส่วนที่ ๒ คำถามประเมินความผูกพันในการทำงาน

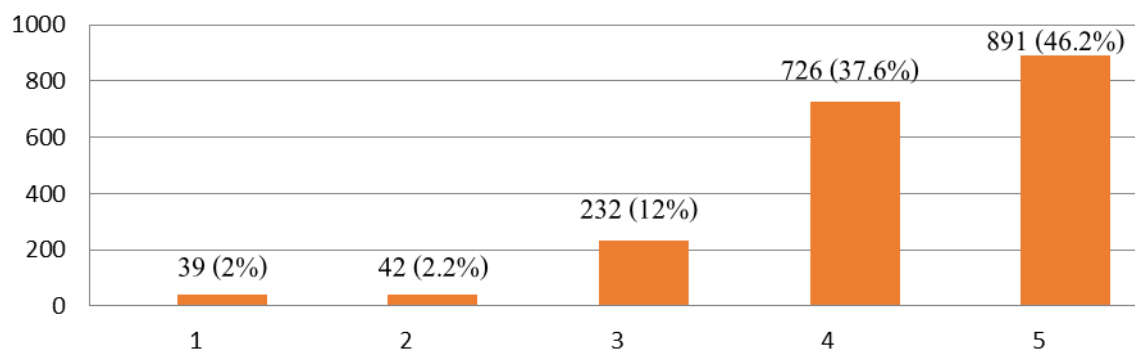
๑. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



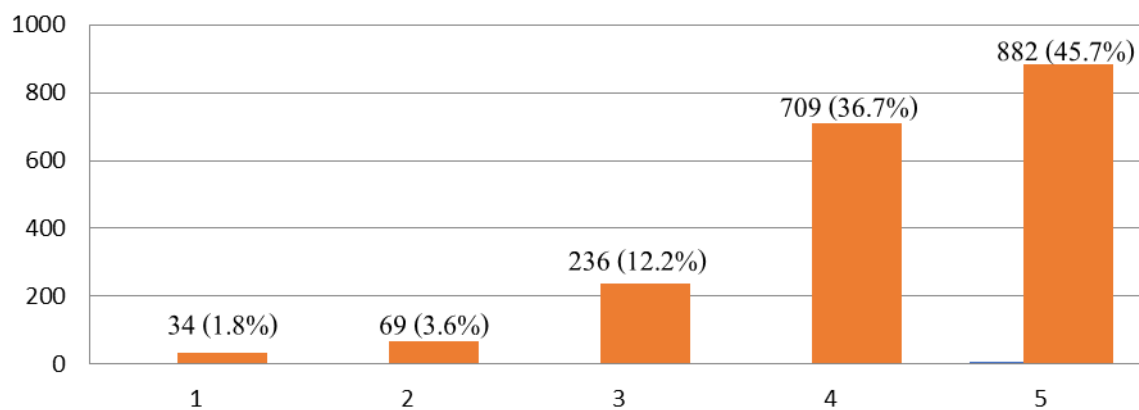
๒. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



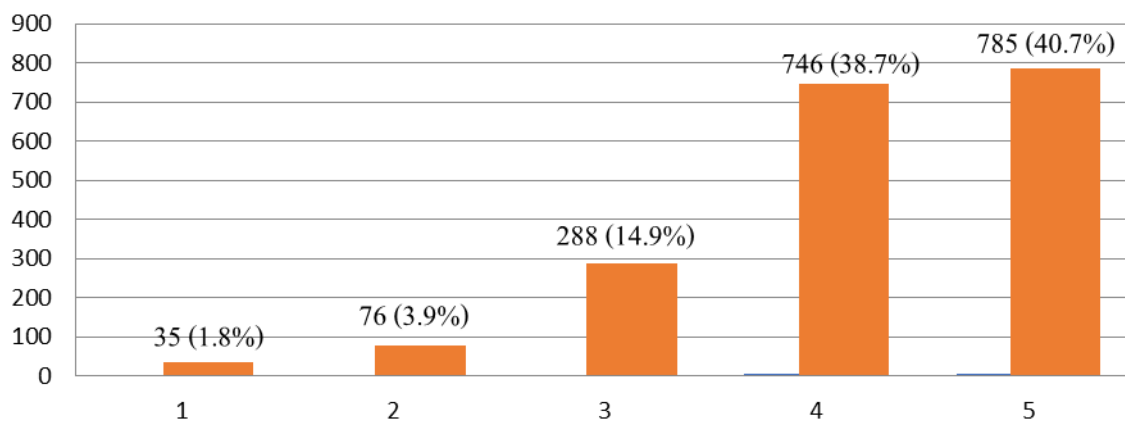
๓. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



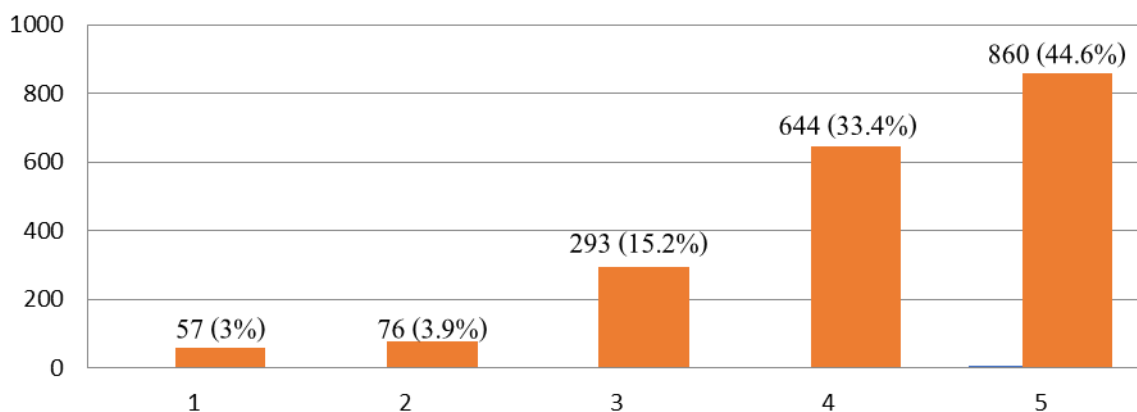
๔. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



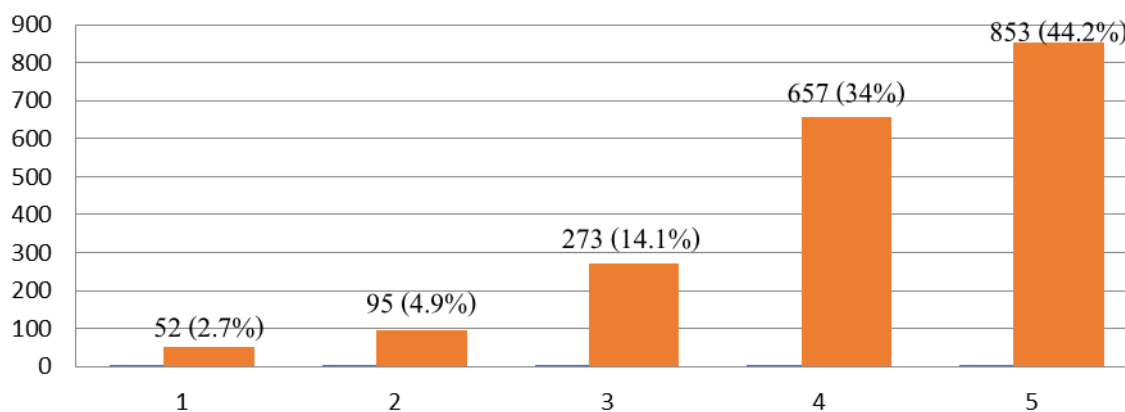
๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



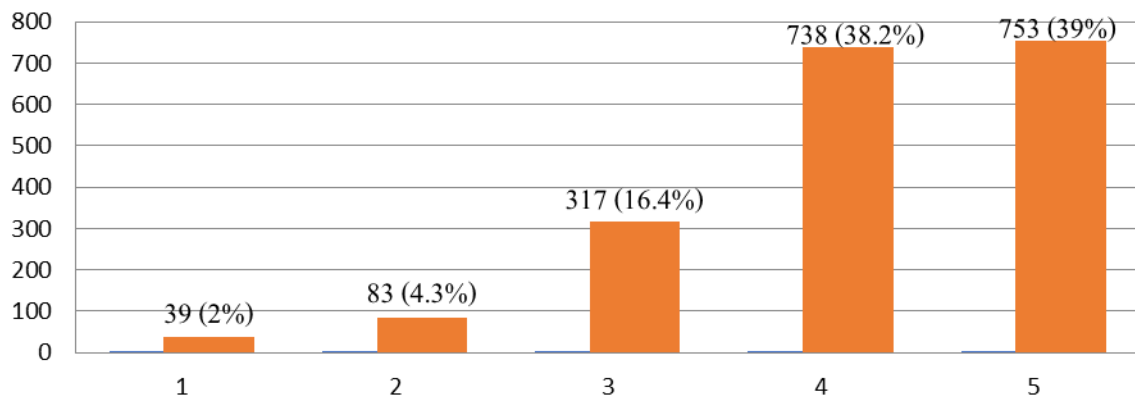
๖. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



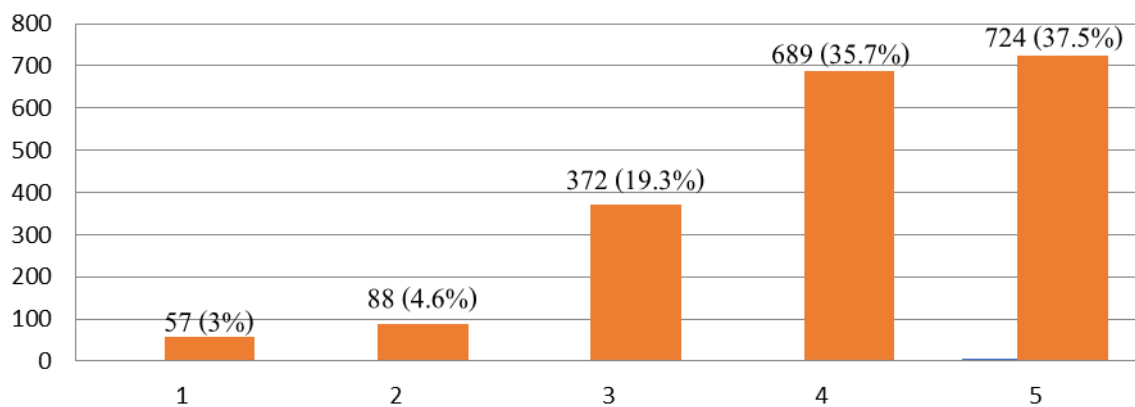
๗. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



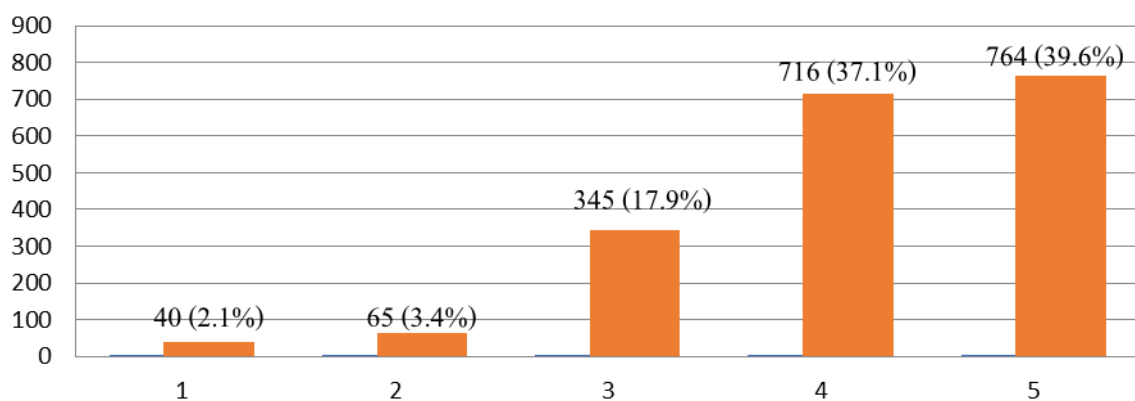
๘. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



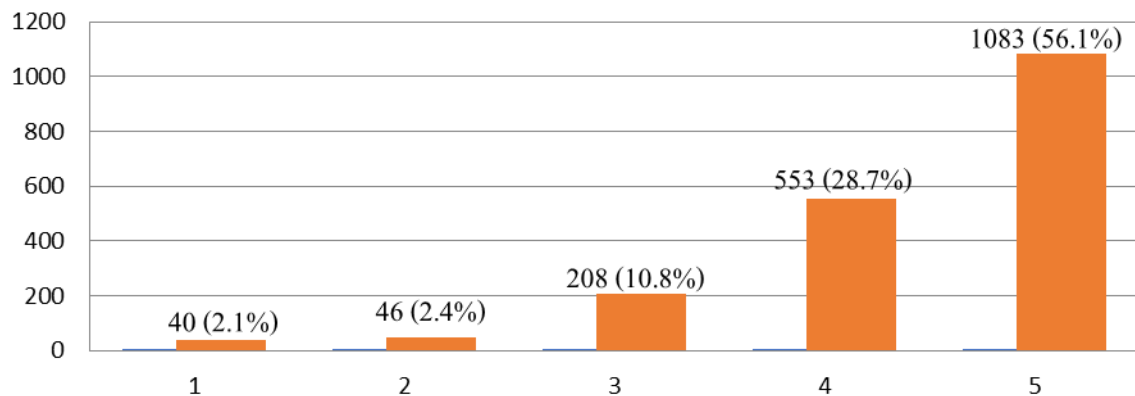
๙. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



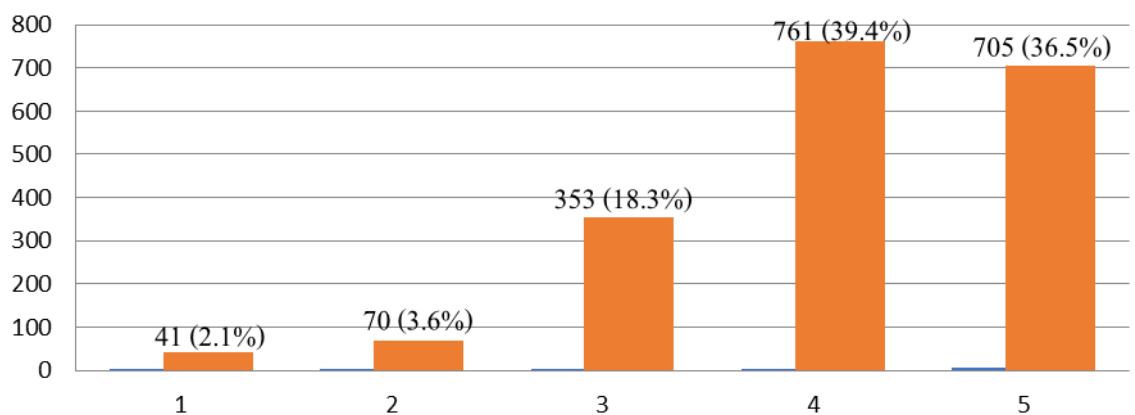
๑๐. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



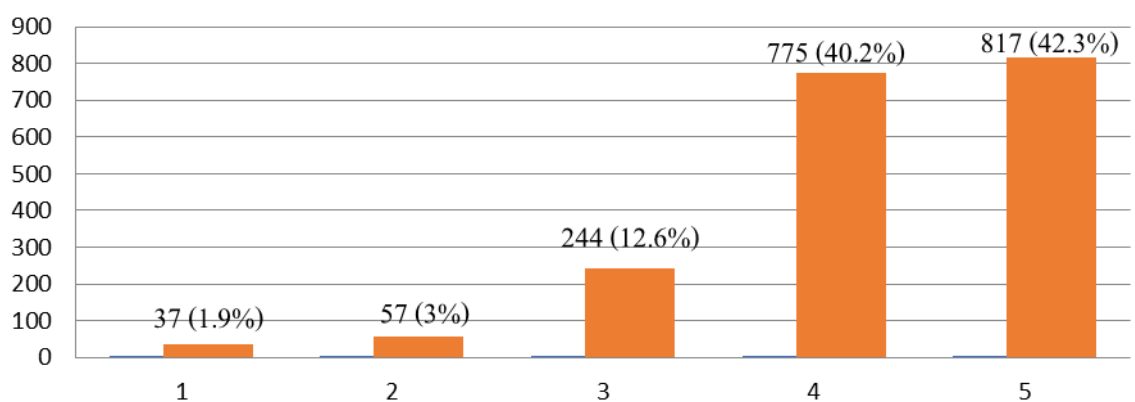
๑๑. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



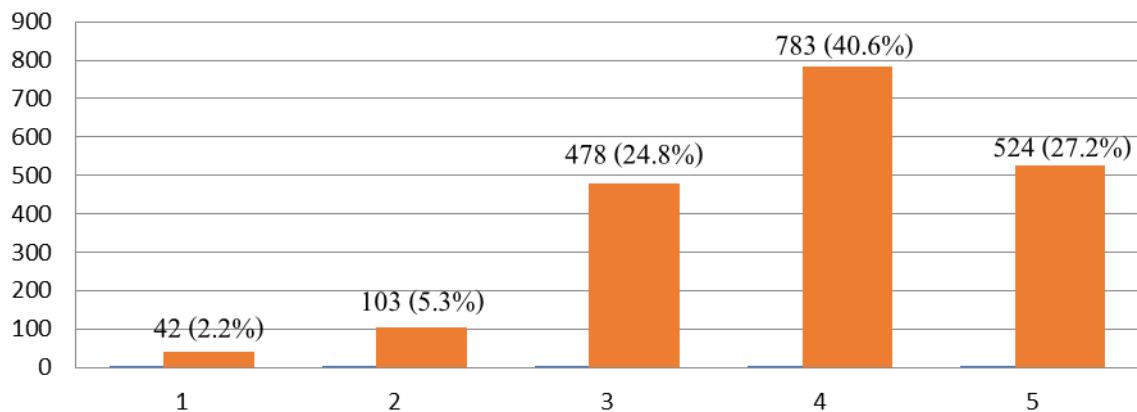
๑๒. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



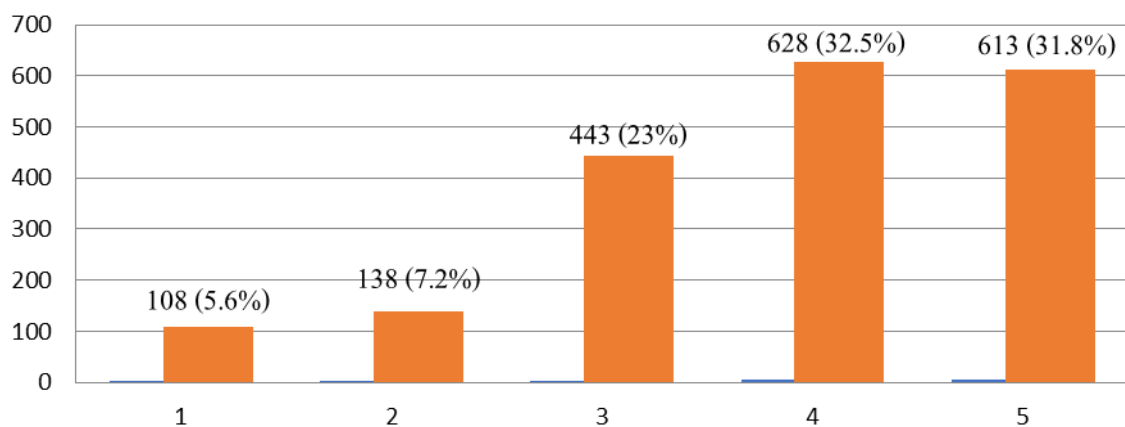
๑๓. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



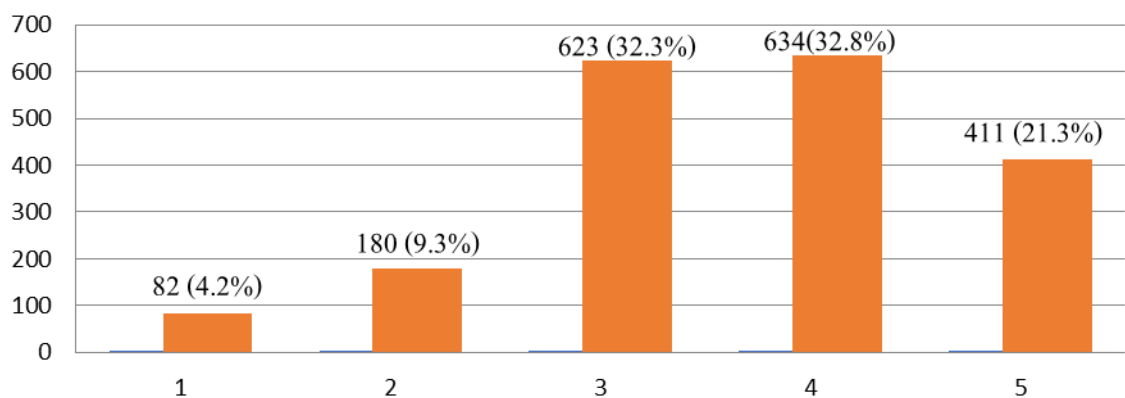
๑๔. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



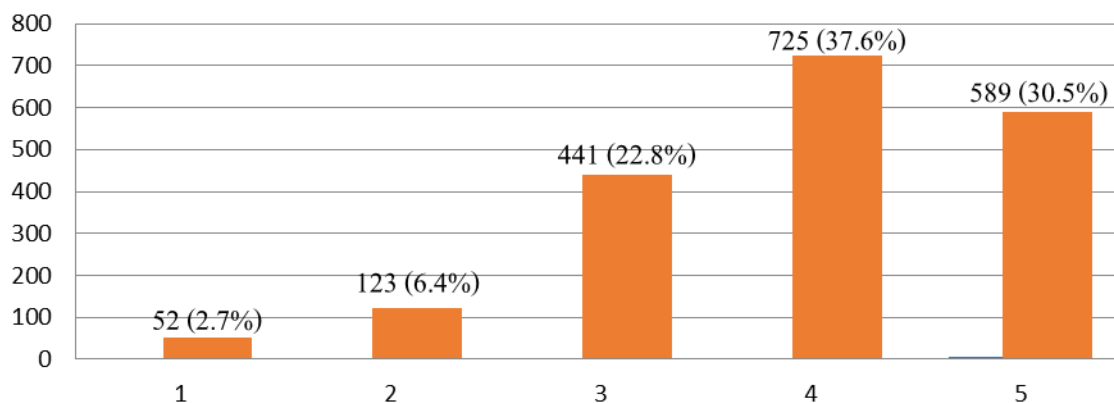
๑๕. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีความสุขกายและจิตใจที่ดี เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับบอออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



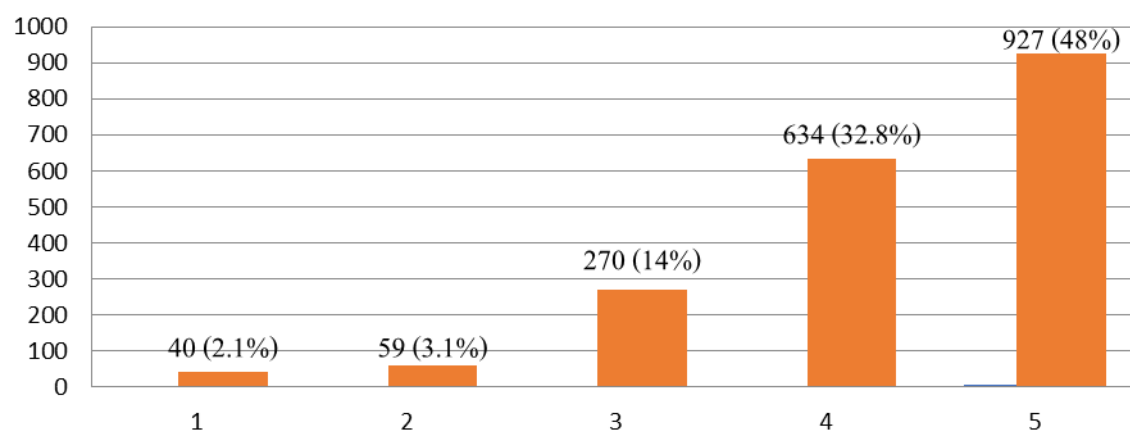
๑๖. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



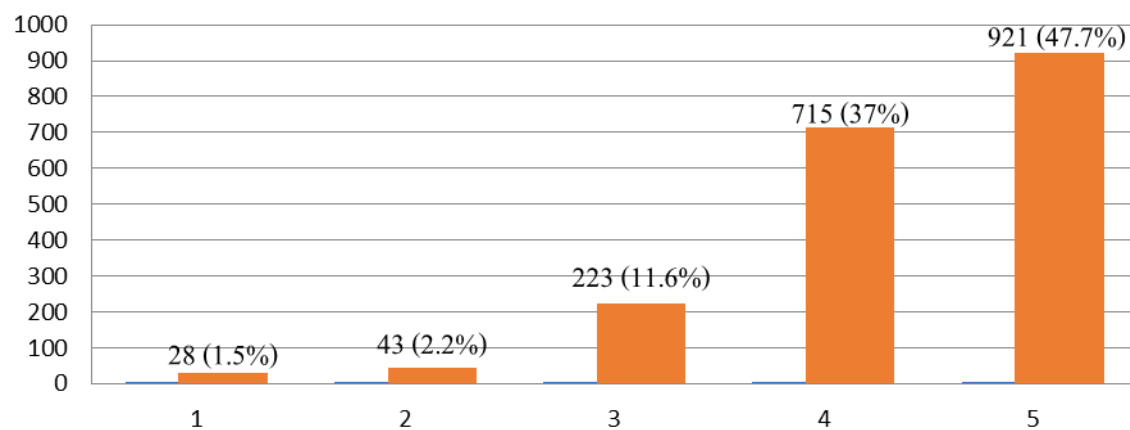
๑๗. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



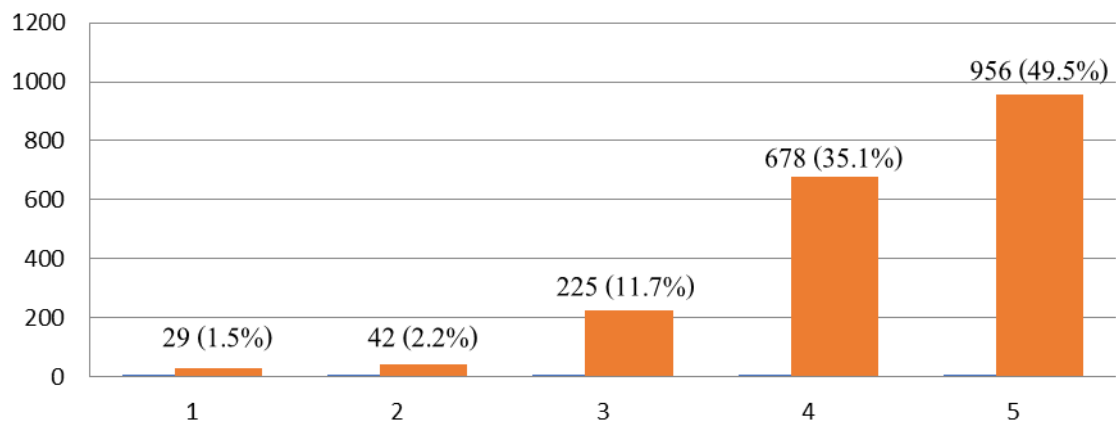
๑๘. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



๑๙. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม

จำนวน ๑,๙๓๐ คน



๒๐. ในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ

จำนวน ๑,๙๓๐ คน

