



กรมป่าไม้

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน
และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. 2569

สำนักบริหารกลาง
ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักบริหารกลางได้สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2569 จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS For Window) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 2,366 คน จำแนกเป็นข้าราชการ 544 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ลูกจ้างประจำ 111 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 และพนักงานราชการ 1,711 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30

1.2 เพศ ผู้ตอบแบบสำรวจเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 44.50 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเพศอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.30

1.3 ปฏิบัติงานในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.40 และปฏิบัติงานส่วนกลางในภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 55.60

1.4 ช่วงอายุ ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.60

1.5 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุดมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.50

1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุดเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.20

2. ผลสำรวจ กำหนดเกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ จากพึงพอใจมากที่สุด ถึงพึงพอใจน้อยที่สุด

2.1 บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71

2.2 ประเด็นคำถามรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.04 และประเด็นคำถามที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.19

2.3 ประเด็นคำถามรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.88 และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.36

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ภาคสนามให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีขบวนการบุกรุกทำลายป่าไม้เพิ่มมากขึ้น การออกตรวจปราบปรามจึงไม่ทั่วถึง

3.2 หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยครั้ง ทำให้ไม่มีเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน ควรแบ่งงานให้ชัดเจน กระจายงานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการให้เหมาะสม ไม่ใช่ให้ข้าราชการทำแทบทุกอย่าง หากได้รับภาระงานที่มากเกินไป อาจทำให้งานล่าช้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3.3 ควรบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละภารกิจงาน

3.4 ควรจัดทำแผนและนโยบายของกรมป่าไม้ให้ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน สร้างการมีส่วนร่วมกับเอกชน และประชาชน รวมถึงต้องมีการเยี่ยมเยียนผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา

3.5 ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับ โดยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่ง

3.6 ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อลดภาระค่าครองชีพแก้ปัญหาเรื่องที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.7 ควรเพิ่มวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติราชการในกรมป่าไม้ เนื่องจากในปัจจุบันประชากรไทยมีความบกพร่องทางสภาพจิตใจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเกิดจากความกดดันทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้น ควรเพิ่มการทดสอบด้านจิตวิทยา เพื่อการคัดกรองในเบื้องต้น

3.8 ควรฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้านสม่ำเสมอ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีสิทธิ์เข้าร่วมได้ โดยเฉพาะบุคลากรในต่างจังหวัดขาดโอกาส ไม่สามารถเข้าถึงการอบรม ไม่มีการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

3.9 ควรให้สิทธิ์พนักงานราชการที่บรรจุในต่างจังหวัดเข้าพักในบ้านพักข้าราชการ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรเพิ่มบ้านพักให้มากขึ้น เนื่องจากที่ตั้งสำนักงานฯ อยู่ห่างไกล แม้จะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกัน

3.10 ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานให้ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ง่าย สะดวกต่อการค้นหา เพื่อความสะดวกรวดเร็วของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

3.11 ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนฟรีให้ทั่วถึงทั้งในส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค และควรยกระดับสุขภาพของบุคลากรด้วยการตรวจสุขภาพจิต โดยเฉพาะผู้ที่มีภาวะป่วยเป็นโรคซึมเศร้า โรควิตกกังวล และโรคนอนไม่หลับ โดยควรจัดจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาตรวจติดตามผลทุก 3 เดือน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดความรุนแรงขึ้นในอนาคต เนื่องจากสภาวะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอาจส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของบุคลากร

3.12 ควรจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคี และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรทั้งในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค เช่น จัดแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

3.13 ควรจัดสวัสดิการน้ำดื่มให้ทุก สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ เพื่อลดขยะจากขวดน้ำพลาสติก ช่วยลดความเครียดจากค่าครองชีพสูงของบุคลากร ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ทันที

3.14 ควรหาแนวทางแก้ไขปัญหาของพนักงานราชการที่เงินเดือนเต็มขั้นที่มีจำนวนมากขึ้นทุกปี เพื่อป้องกันปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3.15 ควรเปิดช่องทางที่สะดวกสำหรับประชาชนในการรับฟังปัญหาจากประชาชน แล้วนำมาปรับปรุงระบบการทำงาน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิมในการให้บริการประชาชน

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การรับฟังและร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือความทุกข์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความสุข ความเข้าใจ และความผูกพันภายในหน่วยงาน จึงเห็นควรให้หน่วยงานต่าง ๆ นำข้อมูลและผลการสำรวจไปใช้ประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อกรมป่าไม้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. จากผลการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการและความคาดหวังให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความต้องการหรือความคาดหวังบางประการมีความเกี่ยวข้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการดำเนินการและไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือดำเนินการให้เกิดผลได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น จึงควรดำเนินการสื่อสาร ชี้แจง และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อจำกัดในการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ และสร้างความเข้าใจอันดีต่อแนวทางการดำเนินงาน ทั้งนี้ ควรพิจารณาความต้องการและข้อเสนอแนะจากผลการสำรวจประกอบการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานในระยะต่อไป ตามความเหมาะสมและภายใต้กรอบระเบียบที่เกี่ยวข้อง

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2569

1. ความเป็นมา

กรมป่าไม้ได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. 2565 - 2569 มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้ ซึ่งเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีเป้าหมายให้ส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับทุกหน่วยงานสนับสนุน

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ จึงได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2569 เพื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน

2.2 เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลการสำรวจ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. 2569

3.2 หน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้สามารถนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผลสำรวจ มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

5. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 8,789 คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ 21 กรกฎาคม 2569) ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดังสูตร

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

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{8,789}{1 + (8,789) (0.05)^2}$$

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้
 (ในการศึกษาที่กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05)

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ 324 คน ลูกจ้างประจำ 213 คน และ พนักงานราชการ 403 คน รวมทั้งสิ้น 946 คน

6. วิธีดำเนินการวิเคราะห์

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อประเมินผลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ดังนี้

6.1 กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัด กรมป่าไม้ จำนวน 946 คน

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

แบบสำรวจออนไลน์ฯ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุตัว
- 3) สถานภาพการทำงาน
- 4) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- 5) ระดับการศึกษาสูงสุด
- 6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) 5 ระดับคือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย พึงพอใจน้อยที่สุด ในข้อคำถามข้อ 7 - 26 จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- 1) ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่?
- 2) งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร?
- 3) ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน?
- 4) เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน?
- 5) ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง?
- 6) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน?
- 7) ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน?
- 8) ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร?
- 9) ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้?
- 10) ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่?
- 11) ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ?
- 12) การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น?
- 13) บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับหรือรางวัลอย่างเหมาะสม?
- 14) ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น?
- 15) นโยบาย / กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น?
- 16) ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว?
- 17) ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว?
- 18) งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง?
- 19) ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม?
- 20) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ?

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ต้องการ หรือคาดหวังให้กรมป่าไม้มีการปรับเปลี่ยน หรือ พัฒนาต่อไปในอนาคต

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ฯ โดยมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส 1601.3/ว 3552 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2569 เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2569

6.4 การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

6.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 การประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ใช้เกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจ ได้กำหนดเกณฑ์การวัดตามระบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนจากจำนวนระดับขั้นเท่ากับ 5 ขั้น (คะแนน 1-5) คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับขั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น ในแต่ละช่วงคะแนนระดับขั้นจะเท่ากับ 0.8 และเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับขั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

6.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. 2569 ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ 21 กรกฎาคม 2569 ถึงวันที่ 14 สิงหาคม 2569 กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ จำนวนทั้งสิ้น 946 คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น 2,366 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 544 คน ลูกจ้างประจำ 111 คน และพนักงานราชการ 1,711 คน สรุปผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามสถานภาพ ดังนี้

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	1,052	44.50
- หญิง	1,306	55.20
- อื่น ๆ	8	0.30
รวม	2,366	100.00
2. อายุ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	408	17.20
- อายุ 31 - 40 ปี	660	27.90
- อายุ 41 - 50 ปี	724	30.60
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	574	24.30
รวม	2,366	100.00
3. สถานภาพการทำงาน		
- ข้าราชการ	544	23.00
- ลูกจ้างประจำ	111	4.70
- พนักงานราชการ	1,711	72.30
รวม	2,366	100.00
4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
- ปฏิบัติงานในส่วนกลาง	1,050	44.40
- ปฏิบัติงานส่วนกลางในภูมิภาค	1,316	55.60
รวม	2,366	100.00
5. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	784	33.10
- ปริญญาตรี	1,383	58.50
- ปริญญาโท	195	8.20
- ปริญญาเอก	4	0.20
รวม	2,366	100.00
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน 6 เดือน ปิดเป็น 1 ปี)		
- ระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี	714	30.20
- ระยะเวลา 5 - 9 ปี	407	17.20
- ระยะเวลา 10 - 14 ปี	248	10.40
- ระยะเวลา 15 - 19 ปี	326	13.80
- ระยะเวลา 20 ปีขึ้นไป	671	28.40
รวม	2,366	100.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรกรมป่าไม้
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของ
 บุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายชื่อ ดังนี้

(N = 2,366)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านตัวงาน						3.83	0.68	มาก
1. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	358 (15.13)	1,110 (46.91)	780 (32.97)	81 (3.42)	37 (1.56)	3.71	0.82	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร	506 (21.40)	1,299 (54.90)	527 (22.30)	27 (1.10)	7 (0.30)	3.96	0.71	มาก
ด้านทีมงาน						3.87	0.78	มาก
3. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน ในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	541 (22.87)	1,218 (51.48)	526 (22.23)	51 (2.16)	30 (1.27)	3.93	0.80	มาก
4. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการ แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	454 (19.43)	1,167 (49.96)	621 (26.58)	93 (3.98)	1 (0.04)	3.81	0.83	มาก
ด้านหัวหน้างาน						3.84	0.82	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่าน มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	502 (21.22)	1,175 (49.66)	550 (23.25)	106 (4.48)	33 (1.39)	3.85	0.85	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	496 (20.96)	1,153 (48.73)	575 (24.30)	99 (4.18)	43 (1.82)	3.83	0.86	มาก
ด้านผู้บริหาร						3.71	0.82	มาก
7. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน	406 (17.16)	1,151 (48.65)	674 (28.49)	108 (4.56)	27 (1.14)	3.76	0.82	มาก
8. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น ในการทำงานให้กับบุคลากร	379 (16.02)	1,050 (44.38)	735 (31.07)	155 (6.55)	47 (1.99)	3.66	0.89	มาก
ด้านองค์กร						3.88	0.70	มาก
9. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูล ให้เข้าถึงและตรวจสอบได้	384 (16.23)	1,110 (46.91)	732 (30.94)	114 (4.82)	26 (1.10)	3.72	0.82	มาก
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่	649 (27.43)	1,212 (51.23)	456 (19.27)	39 (1.65)	10 (0.42)	4.04	0.75	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา						3.77	0.76	มาก
11. ท่านได้รับการพัฒนา ผูกอบรม ความรู้ทักษะที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	362 (15.30)	1,073 (45.35)	764 (32.29)	125 (5.28)	42 (1.78)	3.67	0.86	มาก
12. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	438 (18.51)	1,270 (53.68)	584 (24.68)	59 (2.49)	15 (0.63)	3.87	0.75	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก						3.44	0.84	มาก
13. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมได้รับการยอมรับหรือรางวัลอย่างเหมาะสม	278 (11.75)	908 (38.38)	933 (39.43)	198 (8.37)	49 (2.07)	3.49	0.88	มาก
14. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น	296 (12.51)	814 (34.40)	887 (37.49)	245 (10.36)	124 (5.24)	3.39	1.00	ปานกลาง
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี						3.36	0.82	ปานกลาง
15. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียดทำให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น	195 (8.24)	674 (28.49)	1,018 (43.03)	355 (15.00)	124 (5.24)	3.19	0.96	ปานกลาง
16. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	260 (10.99)	980 (41.42)	944 (39.90)	134 (5.66)	48 (2.03)	3.54	0.83	มาก
ด้านความมั่นคงในอาชีพ						3.88	0.70	มาก
17. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว	508 (21.47)	1,152 (48.69)	605 (25.57)	77 (3.25)	24 (1.01)	3.86	0.82	มาก
18. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง	480 (20.28)	1,250 (52.83)	592 (25.02)	36 (1.52)	8 (0.33)	3.91	0.73	มาก
ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ						3.59	0.80	มาก
19. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม	534 (22.57)	1,309 (55.33)	489 (20.67)	30 (1.27)	4 (0.17)	3.99	0.70	มาก
20. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ	397 (16.78)	691 (29.21)	638 (26.97)	280 (11.83)	360 (15.22)	3.20	1.28	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม						3.71	0.77	มาก

จากตารางที่ 2 จำนวนค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า

มีความพึงพอใจมากที่สุดเท่ากัน คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.88 รองลงมา คือ ด้านทีมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87

มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.36

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่สังกัดอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.99

มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้น เช่น การบริหารความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.19

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ชาย		หญิง		เพศอื่น ๆ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านตัวงาน	3.88	มาก	3.87	มาก	3.76	มาก
2. ด้านทีมงาน	3.88	มาก	3.88	มาก	3.80	มาก
3. ด้านหัวหน้างาน	3.86	มาก	3.86	มาก	3.80	มาก
4. ด้านผู้บริหาร	3.87	มาก	3.85	มาก	3.42	มาก
5. ด้านองค์กร	3.89	มาก	3.86	มาก	3.68	มาก
6. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	3.88	มาก	3.87	มาก	3.58	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	3.42	มาก	3.44	มาก	3.18	ปานกลาง
8. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	3.43	มาก	3.31	ปานกลาง	3.06	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.87	มาก	3.89	มาก	3.81	มาก
10. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	3.64	มาก	3.56	มาก	3.43	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	3.76	มาก	3.73	มาก	3.55	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งเพศหญิงและเพศอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเหมือนกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ สำหรับเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านองค์กร

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดพบว่า เพศหญิงและเพศอื่น ๆ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สำหรับเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านตัวงาน	3.85	มาก	3.82	มาก	3.84	มาก	3.80	มาก
2. ด้านทีมงาน	4.03	มาก	3.80	มาก	3.84	มาก	3.84	มาก
3. ด้านหัวหน้างาน	3.98	มาก	3.82	มาก	3.81	มาก	3.77	มาก
4. ด้านผู้บริหาร	3.78	มาก	3.65	มาก	3.70	มาก	3.72	มาก
5. ด้านองค์กร	3.96	มาก	3.84	มาก	3.87	มาก	3.87	มาก
6. ด้านโอกาสและ การเรียนรู้พัฒนา	3.90	มาก	3.73	มาก	3.75	มาก	3.73	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	3.68	มาก	3.41	มาก	3.32	ปานกลาง	3.43	มาก
8. ด้านสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี	3.51	มาก	3.29	ปานกลาง	3.32	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	3.94	มาก	3.82	มาก	3.86	มาก	3.95	มาก
10. ด้านแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะ	3.62	มาก	3.58	มาก	3.58	มาก	3.60	มาก
ความพึงพอใจ โดยรวม	3.82	มาก	3.67	มาก	3.68	มาก	3.71	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุพบว่า อายุที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อายุที่ต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านทีมงาน อายุระหว่าง 31 - 50 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านองค์กร เมื่ออายุมากขึ้นตั้งแต่อายุ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพ

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดพบว่า บุคลากรกรมป่าไม้ที่ตอบแบบสำรวจในทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และอายุ 41 - 50 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกด้วย

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านตัวงาน	3.89	มาก	3.91	มาก	3.80	มาก
2. ด้านทีมงาน	3.96	มาก	3.97	มาก	3.83	มาก
3. ด้านหัวหน้างาน	3.86	มาก	3.97	มาก	3.82	มาก
4. ด้านผู้บริหาร	3.59	มาก	3.94	มาก	3.73	มาก
5. ด้านองค์กร	3.85	มาก	4.07	มาก	3.87	มาก
6. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	3.83	มาก	3.83	มาก	3.74	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	3.35	ปานกลาง	3.60	มาก	3.36	ปานกลาง
8. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	3.28	ปานกลาง	3.59	มาก	3.37	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.95	มาก	4.07	มาก	3.85	มาก
10. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	3.59	มาก	3.80	มาก	3.58	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	3.71	มาก	3.87	มาก	3.69	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามประเภทตำแหน่งพบว่า ประเภทตำแหน่งที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ประเภทตำแหน่งต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านทีมงาน สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานราชการมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเหมือนกันในด้านองค์กร และลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านความมั่นคงในอาชีพด้วย

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดพบว่า ข้าราชการ และลูกจ้างประจำมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี สำหรับพนักงานราชการมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ส่วนกลาง		ส่วนกลางในภูมิภาค	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านตัวงาน	3.76	มาก	3.88	มาก
2. ด้านทีมงาน	3.86	มาก	3.86	มาก
3. ด้านหัวหน้างาน	3.82	มาก	3.85	มาก
4. ด้านผู้บริหาร	3.65	มาก	3.75	มาก
5. ด้านองค์กร	3.81	มาก	3.93	มาก
6. ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา	3.73	มาก	3.80	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก	3.48	มาก	3.40	ปานกลาง
8. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	3.34	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.85	มาก	3.91	มาก
10. ด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ	3.56	มาก	3.62	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	3.68	มาก	3.73	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งหน่วยงานส่วนกลางมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านทีมงาน และหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านองค์กร

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดพบว่า หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านตัวงาน	3.77	มาก	3.86	มาก	3.83	มาก	4.25	มากที่สุด
2. ด้านทีมงาน	3.68	มาก	3.88	มาก	3.41	มาก	4.50	มากที่สุด
3. ด้านหัวหน้างาน	3.85	มาก	3.84	มาก	3.76	มาก	3.75	มาก
4. ด้านผู้บริหาร	3.79	มาก	3.69	มาก	3.47	มาก	3.50	มาก
5. ด้านองค์กร	3.89	มาก	3.88	มาก	3.79	มาก	3.75	มาก
6. ด้านโอกาสและ การเรียนรู้พัฒนา	3.77	มาก	3.77	มาก	3.72	มาก	4.12	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	3.42	มาก	3.41	มาก	3.41	มาก	3.50	มาก
8. ด้านสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี	3.44	มาก	3.34	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	3.87	มาก	3.88	มาก	3.94	มาก	4.25	มากที่สุด
10. ด้านแรงจูงใจใน การบริการสาธารณะ	3.43	มาก	3.41	มาก	3.41	มาก	4.21	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวม	3.68	มาก	3.69	มาก	3.59	มาก	3.92	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน โดยระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด 3 ด้าน โดยปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเหมือนกันในด้านองค์กร ปริญญาตรีและปริญญาโทมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเหมือนกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ ปริญญาตรีและปริญญาเอกมีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเหมือนกันในด้านทีมงาน

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก สำหรับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ ดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 9 ปี		10 - 14 ปี		15 - 19 ปี		20 ปีขึ้นไป	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ด้านตัวงาน	3.83	มาก	3.80	มาก	3.81	มาก	3.80	มาก	3.86	มาก
2. ด้านทีมงาน	3.96	มาก	3.77	มาก	3.77	มาก	3.77	มาก	3.90	มาก
3. ด้านหัวหน้างาน	3.96	มาก	3.73	มาก	3.71	มาก	3.79	มาก	3.82	มาก
4. ด้านผู้บริหาร	3.77	มาก	3.62	มาก	3.55	มาก	3.70	มาก	3.75	มาก
5. ด้านองค์กร	3.94	มาก	3.81	มาก	3.77	มาก	3.84	มาก	3.90	มาก
6. ด้านโอกาสและ การเรียนรู้พัฒนา	3.84	มาก	3.72	มาก	3.66	มาก	3.73	มาก	3.77	มาก
7. ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวก	3.61	มาก	3.37	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.42	มาก
8. ด้านสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี	3.46	มาก	3.29	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคง ในอาชีพ	3.91	มาก	3.82	มาก	3.76	มาก	3.86	มาก	3.95	มาก
10. ด้านแรงจูงใจในการ บริการสาธารณะ	3.64	มาก	3.53	มาก	3.50	มาก	3.61	มาก	3.61	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	3.79	มาก	3.64	มาก	3.60	มาก	3.66	มาก	3.73	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการพบว่า อายุราชการที่ต่างกันไม่ได้ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งอายุราชการต่างก็มีมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อายุราชการต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ซึ่งอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านทีมงานและด้านหัวหน้างาน อายุราชการ 5 - 9 ปี และ อายุราชการตั้งแต่ 15 - 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเหมือนกันในด้านความมั่นคงในอาชีพ สำหรับอายุราชการ 10 - 14 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดในด้านตัวงาน

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดพบว่า ทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดเหมือนกันในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ยกเว้นอายุราชการ 15 - 19 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

1) ด้านตัวงาน

- งานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าไม่เข้มข้น เพราะต้องเข้าร่วมงานบริการมากเกินไป ควรให้งานด้านป้องกันฯ ได้ปฏิบัติงานตามภารกิจได้เต็มที่ และควรมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการประจำหน่วย เพราะลักษณะงานของหน่วยป้องกันเป็นงานในพื้นที่ป่า ไม่มีความชำนาญเกี่ยวกับงานเอกสาร
- ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ภาคสนามให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีขบวนการบุกรุกทำลายป่าไม่เพิ่มมากขึ้น การออกตรวจปราบปรามจึงไม่ทั่วถึง
- ผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังกับตำแหน่งสนับสนุนสูงเกินไป โดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานที่รับผิดชอบหลายหน้าที่ทั้งงานภายในสำนักงานฯ และงานกิจกรรมกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลถึงสุขภาพกายและสุขภาพใจ และส่งผลถึงการพัฒนาตัวเองในการปฏิบัติงาน หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ
- ควรจัดหา Application LINE ที่สามารถจัดเก็บข้อมูลโดยไม่มีวันหมดอายุ เพื่อสะดวกในการสืบค้นข้อมูลใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ด้านทีมงาน

- กรณีจัดโครงการหรือกิจกรรม ควรคัดเลือกผู้ร่วมงานโดยวิธีสมัครใจ และชี้แจงแนวทางปฏิบัติให้มีความชัดเจน กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับกล้าแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการทำงานร่วมกัน จะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น
- ควรคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีความอดทนในการทำงานและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีความกระตือรือร้น มีจิตสำนึกที่ดี มีจิตสาธารณะพร้อมให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ มีความเสียสละต่อองค์กรและส่วนรวมเข้ามาทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมาย
- งานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าต้องออกพื้นที่ตรวจป่าอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับกิจกรรมวันสำคัญของประเทศมักจะใช้เจ้าหน้าที่ผู้ขายปฏิบัติงาน หากยังคงใช้ระบบอุปถัมภ์ให้ผู้หญิงมาปฏิบัติงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่าที่ต้องออกพื้นที่ตรวจป่าต่อไป จะส่งผลกระทบต่อทีมงาน และยังอาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมของกรมป่าไม้ได้
- หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบ่อยครั้ง ทำให้ไม่มีเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน ควรแบ่งงานให้ชัดเจน กระจายงานให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการให้เหมาะสม ไม่ใช่ให้ข้าราชการทำแทบทุกอย่าง หากได้รับภาระงานที่มากเกินไป อาจทำให้งานล่าช้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3) ด้านหัวหน้า...

3) ด้านหัวหน้างาน

- ควรมีการประเมินความพึงพอใจหัวหน้างานหรือผู้บริหารจากผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดความยุติธรรม เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรทุกระดับ
- ควรปรับเปลี่ยนหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายที่ไร้ความสามารถและเห็นแก่ตัว ควรคัดเลือกคนที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน พัฒนาคน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและพวกพ้อง
- ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งคนที่พร้อมไปอบรม เพื่อให้ได้รับความรู้และสามารถกระจายความรู้ต่อไปได้ ไม่ควรส่งคนเข้าอบรมเพียงให้ครบตามแผนงาน แต่ไม่มีประสิทธิภาพกลับมา
- ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน บริหารทรัพยากรบุคคล เพราะจะเกิดความยุติธรรม
- ควรบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละภารกิจงาน

4) ด้านผู้บริหาร

- ควรจัดทำแผนและนโยบายของกรมป่าไม้ให้ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกัน สร้างการมีส่วนร่วมกับเอกชน และประชาชน รวมถึงต้องมีการเยี่ยมเยียนผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร ด้วยการจัดประชุม / สัมมนา / อบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ได้รับทราบทั่วถึง เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันภายในหน่วยงาน
- ควรจัดสรรงบประมาณค่าน้ำมันรถยนต์เพิ่มเติม เพราะเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบชัดเจนทันสมัยไม่ทับซ้อนกัน มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่
- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับ โดยสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่ง
- ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยป้องกันรักษาป่า ให้เจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าที่เป็นอยู่
- ควรจัดทำแผนในการซ่อมแซมและปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง เพื่อนำเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ ได้แก่ แผนซ่อมแซมสำนักงาน บ้านพักข้าราชการ ยานพาหนะ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชน
- ควรแก้ไขกฎหมายป่าไม้ให้มีการกำหนดโทษให้รุนแรงขึ้น เพื่อป้องกันการบุกรุกทำลายป่าไม้
- ผู้บริหารระดับสูงควรตรวจสอบการบริหารงานของหัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่ายทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสม่ำเสมอ เพื่อความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน
- ควรบริหารราชการด้วยหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม และยุติธรรม ทั้งการเลื่อนขั้น การแต่งตั้งโยกย้าย ให้มีหลักเกณฑ์ และกระบวนการที่ชัดเจน ให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ มีผลงาน ได้เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม ไม่มีการวิ่งเต้นซื้อขายตำแหน่ง
- ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนในการย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อลดภาระค่าครองชีพ แก้ปัญหาเรื่องที่พัก ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ควรจัดสรรงบประมาณให้ส่วนภูมิภาคมากขึ้น เพราะภารกิจของกรมป่าไม้ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ส่วนภูมิภาค
- ควรผลักดันให้มีเบี้ยเลี้ยงช่วยค่าครองชีพสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับค่าตอบแทนน้อย

- ผู้บริหาร...

- ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำชั้นผู้น้อยได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าบ้าง
- ควรสร้างการมีส่วนร่วมกับส่วนราชการอื่น ภาคเอกชน และภาคประชาชนมากขึ้น เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกันในการทำงานเพื่อประเทศชาติ
- ควรเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการในศูนย์ป่าไม้ทุกแห่ง เพราะการมีข้าราชการจำนวนน้อย ส่งผลกระทบทำให้งานล่าช้า

5) ด้านองค์กร

- กรมป่าไม้มีการบริหารงานล่าช้าไม่คล่องตัวต่อการบริหารงานรูปแบบสมัยใหม่ และไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับกรมอื่น ควรปฏิวัติระบบการทำงานให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- ควรเพิ่มวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติราชการในกรมป่าไม้ เนื่องจาก ในปัจจุบันประชากรไทยมีความบกพร่องทางสภาพจิตใจเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเกิดจากความกดดันทางสภาพเศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้น ควรเพิ่มการทดสอบด้านจิตวิทยา เพื่อการคัดกรองในเบื้องต้น

6) ด้านโอกาสและการเรียนรู้พัฒนา

- ควรมีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ พร้อมทั้งมีแพลตฟอร์มรับสมัครทางออนไลน์ และจัดทำสรุปเนื้อหาแต่ละหลักสูตรที่เคยมีการฝึกอบรม เผยแพร่ในเว็บไซต์ของกรมป่าไม้ หรือมีแบบทดสอบทัศนคติต่อการปฏิบัติงานส่งให้ทุกคน และควรมีคำแนะนำสิ่งที่ควรเรียนรู้เพิ่มเติม และควรมีการติดตามผลด้วย เพื่อให้ผู้สนใจเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและทั่วถึง
- ควรฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมทุกด้านสม่ำเสมอ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีสิทธิ์เข้าร่วมได้ โดยเฉพาะบุคลากรในต่างจังหวัดขาดโอกาส ไม่สามารถเข้าถึงการอบรม ไม่มีการพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ควรอบรมเรื่องการใช้อาวุธปืน ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ วินัย ให้กับบุคลากรทุกคนในหน่วยป้องกันรักษาป่าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้
- ควรอบรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ มารยาทในการเข้าสังคม และไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดให้แก่บุคลากรให้เกิดจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี และเป็นเจ้าหน้าที่ที่ดี
- ควรจัดฝึกอบรมในเรื่องการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ เป็นการเพิ่มสวัสดิการทางเลือกเสริมให้แก่บุคลากร

7) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก

- ควรให้สิทธิพนักงานราชการที่บรรจุในต่างจังหวัดเข้าพักในบ้านพักข้าราชการ เพื่อช่วยลดค่าใช้จ่าย และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และควรเพิ่มบ้านพักให้มากขึ้น เนื่องจาก ที่ตั้งสำนักงานฯ อยู่ห่างไกล แม้จะมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกัน
- สถานที่ทำงานแออัดเกินไปไม่เพียงพอต่อการนั่งทำงาน บางแห่งเก่าทรุดโทรมมาก รวมทั้งบ้านพักข้าราชการก็เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นอันตรายต่อผู้ทำงานและผู้พักอาศัย ควรเสนอของบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานหลังใหม่ และของบประมาณในการซ่อมแซม
- ควรจัดให้มีห้องผ่อนคลายหรือมุมพักผ่อนระหว่างเวลาทำงาน เพื่อดื่มกาแฟ พักสายตา ยืดเส้นยืดสาย ไม่ให้เครียดเกินไป เพื่อป้องกันโรคออฟฟิศซินโดรม

- ควรจัดให้...

- ควรจัดให้มีห้องสมุดไว้ศึกษาหาความรู้ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร
- คอมพิวเตอร์ล้ำสมัย ส่งผลกระทบทำให้งานล่าช้า เกิดความเสียหายต่องานราชการ ควรสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพเหมาะสม เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสำรองไฟ โน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์ ห้องประชุม ห้องทำงาน รถยนต์ที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น
- ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานให้ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ง่าย สะดวกต่อการค้นหา เพื่อความสะดวกรวดเร็วของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ควรจัดให้มีห้องปฐมพยาบาลในทุกอาคาร หรืออย่างน้อย ๑ ห้อง เพื่อเป็นสถานที่พักบรรเทาอาการ หรือทำความสะอาดแผล เมื่ออาการดีขึ้นแล้วจะได้กลับมาทำงาน ไม่ต้องลาทั้งวัน
- ควรมีการพัฒนา wifi ให้ครอบคลุม รวดเร็ว ไม่ติดขัดบ่อย
- ควรมีวัสดุอุปกรณ์ที่ป้องกันความเสี่ยงให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภาคสนาม เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

8) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพและฉีดวัคซีนฟรีให้ทั่วถึงทั้งในส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค และควรยกระดับสุขภาพของบุคลากรด้วยการตรวจสุขภาพจิต โดยเฉพาะผู้ที่มีภาวะป่วยเป็นโรคซึมเศร้า โรควิตกกังวล และโรคนอนไม่หลับ โดยควรจัดจิตแพทย์หรือนักจิตวิทยาตรวจติดตามผลทุก ๓ เดือน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดความรุนแรงขึ้นในอนาคต เนื่องจากสภาวะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอาจส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของบุคลากร
- บุคลากรที่ลาดตระเวนอยู่ในป่า มีความเป็นอยู่ยากลำบาก ผจญภัยอยู่ด้วยความเสี่ยงอันตราย ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปกป้องผืนป่า ควรมีค่าเสี่ยงภัยในการลาดตระเวนตอบแทนแก่บุคลากรทุกคนที่มีความเสี่ยงสูงในการรักษาป่าและควบคุมไฟป่า เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรทั้งในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค เนื่องจาก ปัญหาภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- ควรจัดให้มีกองทุนสวัสดิการเหมือนภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการรักษาพยาบาล การศึกษา ที่อยู่อาศัย เงินชดเชยหลังเกษียณอายุราชการ สิทธิหลังเกษียณอายุราชการในการท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบของกรมป่าไม้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ควรจัดกิจกรรมสร้างความรักความสามัคคี และสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ทั้งในส่วนกลาง และส่วนกลางในภูมิภาค เช่น จัดแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น
- ควรจัดสวัสดิการน้ำดื่มให้ทุก สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ เพื่อลดขยะจากขวดน้ำพลาสติก ช่วยลดความเครียดจากค่าครองชีพสูงของบุคลากร ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ทันที

9) ด้านความมั่นคงในอาชีพ

- ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานมานาน หรือที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือสามารถปรับวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าเป็นปริญญาตรีได้ เนื่องจาก เกิดความเหลื่อมล้ำกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากเกินไป ทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือควรพิจารณาเปิดสอบบรรจุเฉพาะภายในองค์กร โดยรับสมัครพนักงานราชการที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เพื่อให้โอกาสบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานมีโอกาสได้สอบเลื่อนวุฒิการศึกษา หรือเลื่อนตำแหน่งงาน

- การต่อสู้สัญญา...

- การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทุก 4 ปี ทำให้เกิดความกังวล ไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ควรต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการจาก 4 ปี เป็นสัญญาจ้างตลอดชีวิตราชการ 60 ปีโดยอัตโนมัติ
- ควรหาแนวทางแก้ไขปัญหาของพนักงานราชการที่เงินเดือนเต็มขั้นที่มีจำนวนมากขึ้นทุกปี เพื่อป้องกันปัญหาประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

10) แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

- ควรมีรางวัลพนักงานบริการดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- ควรเปิดช่องทางที่สะดวกสำหรับประชาชนในการรับฟังปัญหาจากประชาชน แล้วนำมาปรับปรุงระบบการทำงาน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกใหม่ที่ดียิ่งกว่าเดิมในการให้บริการประชาชน

สำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การรับฟังและร่วมกันแก้ไขปัญหาหรือความทุกข์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความสุข ความเข้าใจ และความผูกพันภายในหน่วยงาน จึงเห็นควรให้หน่วยงานต่าง ๆ นำข้อมูลและผลการสำรวจไปใช้ประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อกรมป่าไม้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

๒. จากผลการสำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการและความคาดหวังให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความต้องการหรือความคาดหวังบางประการมีความเกี่ยวข้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการดำเนินการและไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือดำเนินการให้เกิดผลได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น จึงควรดำเนินการสื่อสาร ชี้แจง และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อจำกัดในการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้ และสร้างความเข้าใจอันดีต่อแนวทางการดำเนินงาน ทั้งนี้ ควรพิจารณาความต้องการและข้อเสนอแนะจากผลการสำรวจประกอบการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานในระยะต่อไปตามความเหมาะสมและภายใต้กรอบระเบียบที่เกี่ยวข้อง

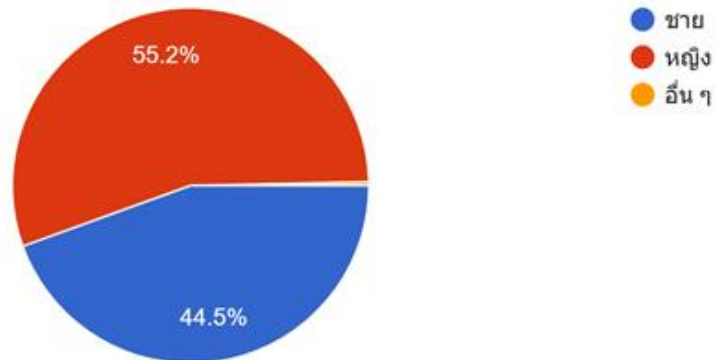
ภาคผนวก

ภาคผนวก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

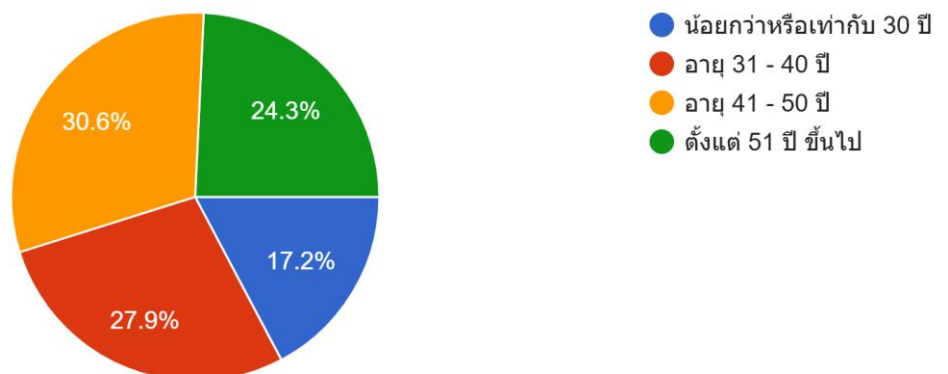
1. เพศ

จำนวน 2,366 คน



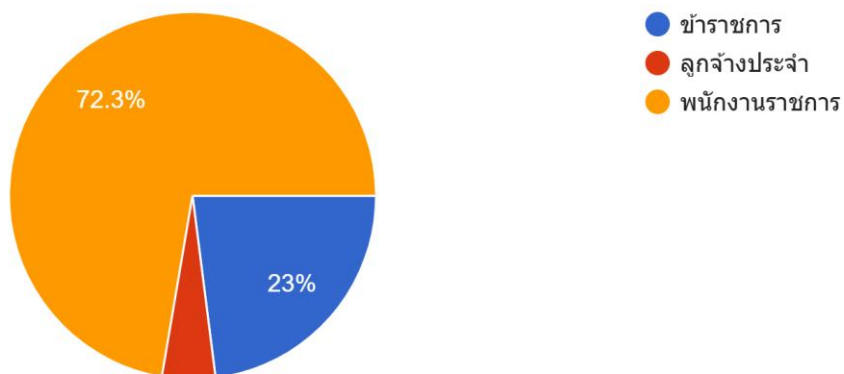
2. อายุ

จำนวน 2,366 คน



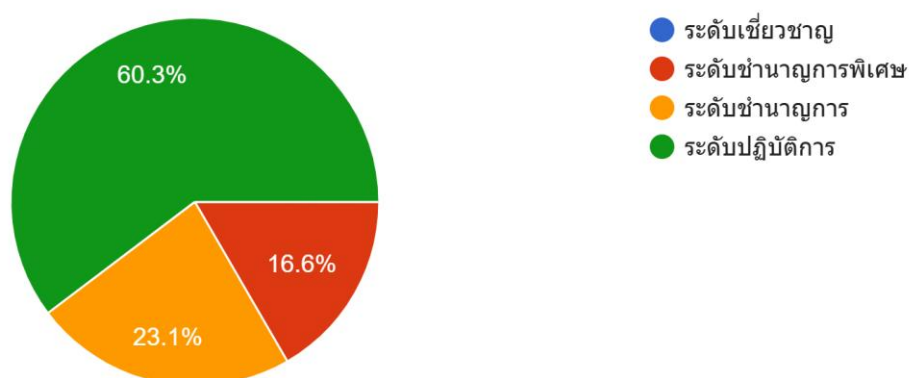
3. สถานภาพการทำงาน

จำนวน 2,366 คน



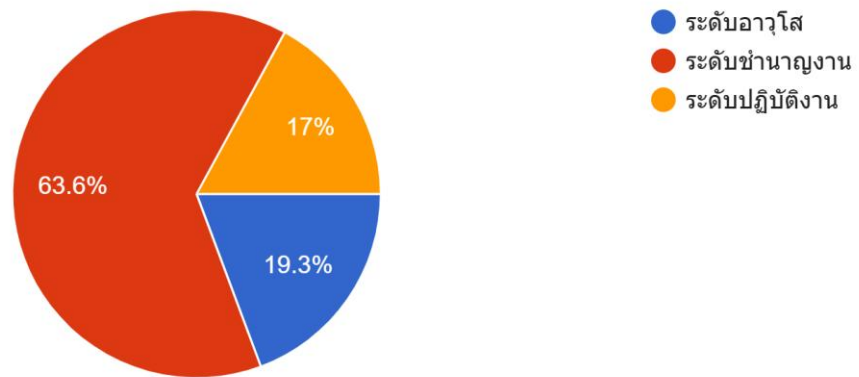
ประเภทวิชาการ

จำนวน 451 คน



ประเภททั่วไป

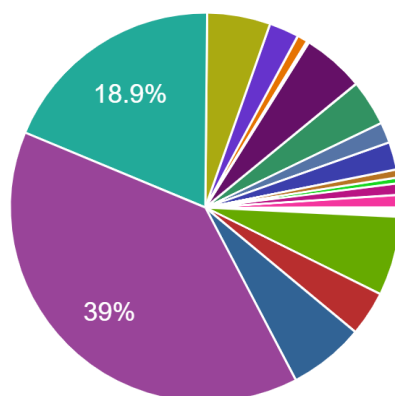
จำนวน 88 คน



4. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

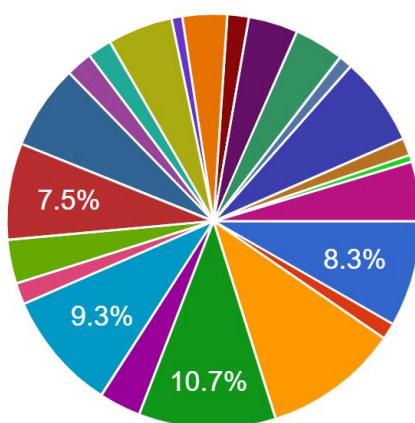
ส่วนกลาง

จำนวน 1,050 คน



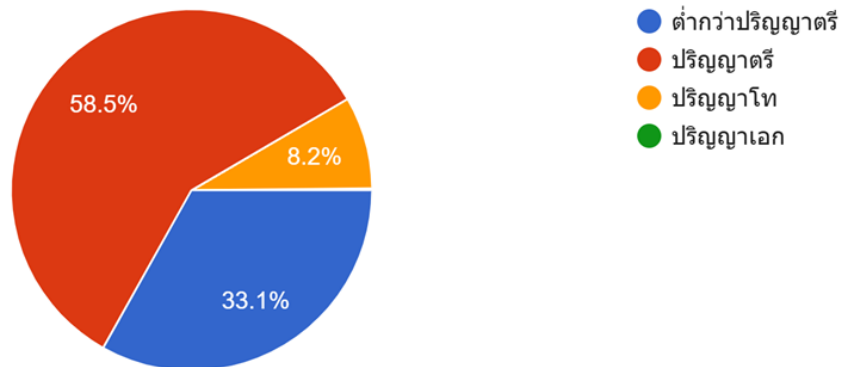
ส่วนกลางในภูมิภาค

จำนวน 1,316 คน



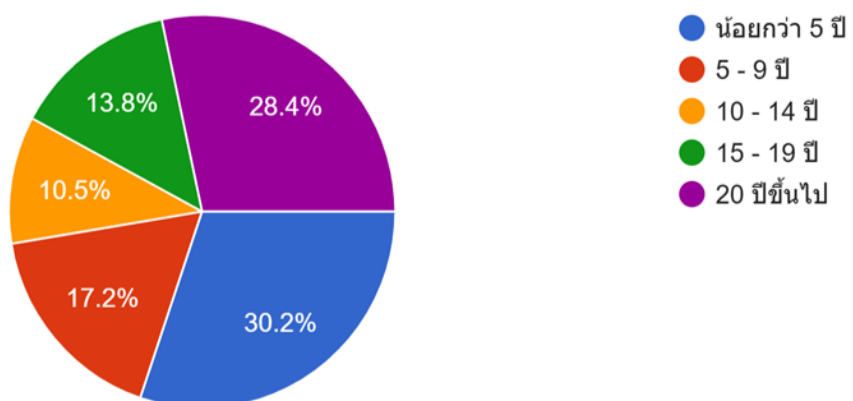
5. ระดับการศึกษาสูงสุด

จำนวน 2,366 คน



6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิน 6 เดือน ปิดเป็น 1 ปี)

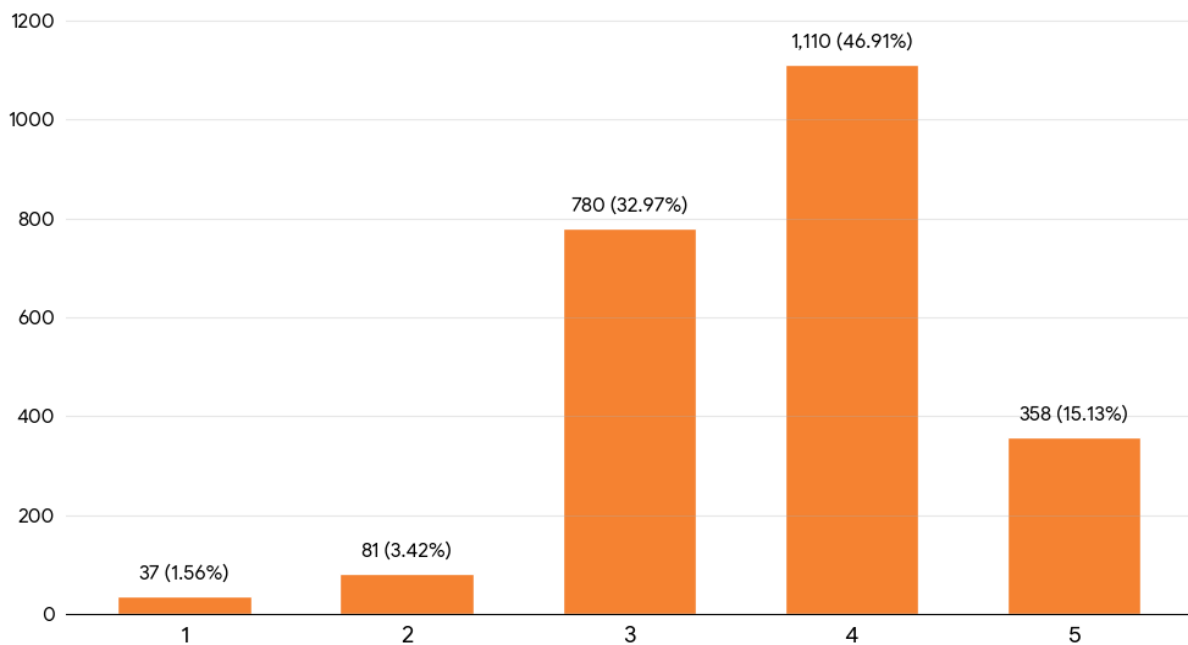
จำนวน 2,366 คน



ส่วนที่ 2 คำถามประเมินความผูกพันในการทำงาน

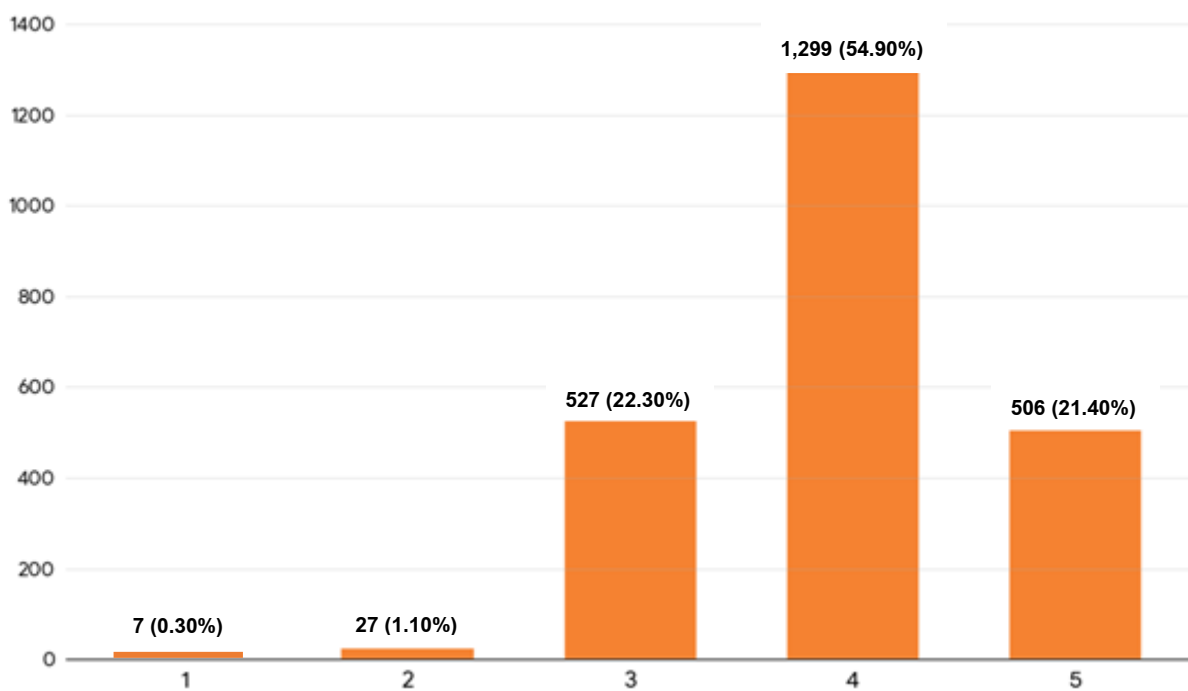
1. ท่านได้รับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่

จำนวน 2,366 คน



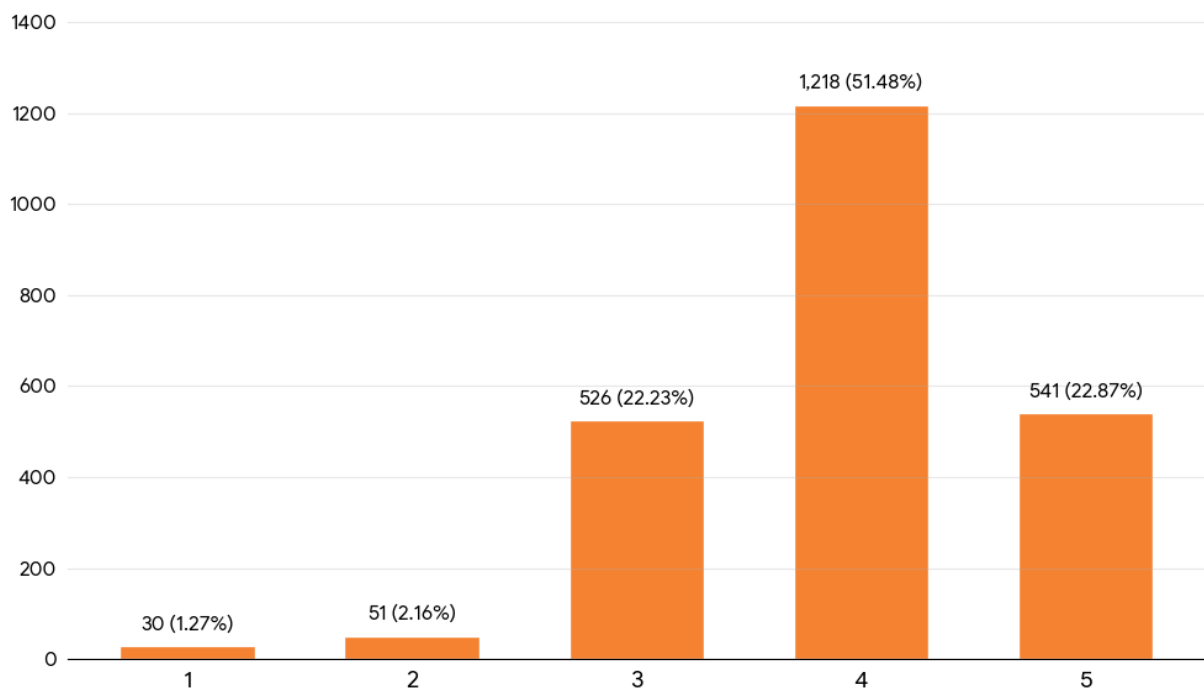
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

จำนวน 2,366 คน



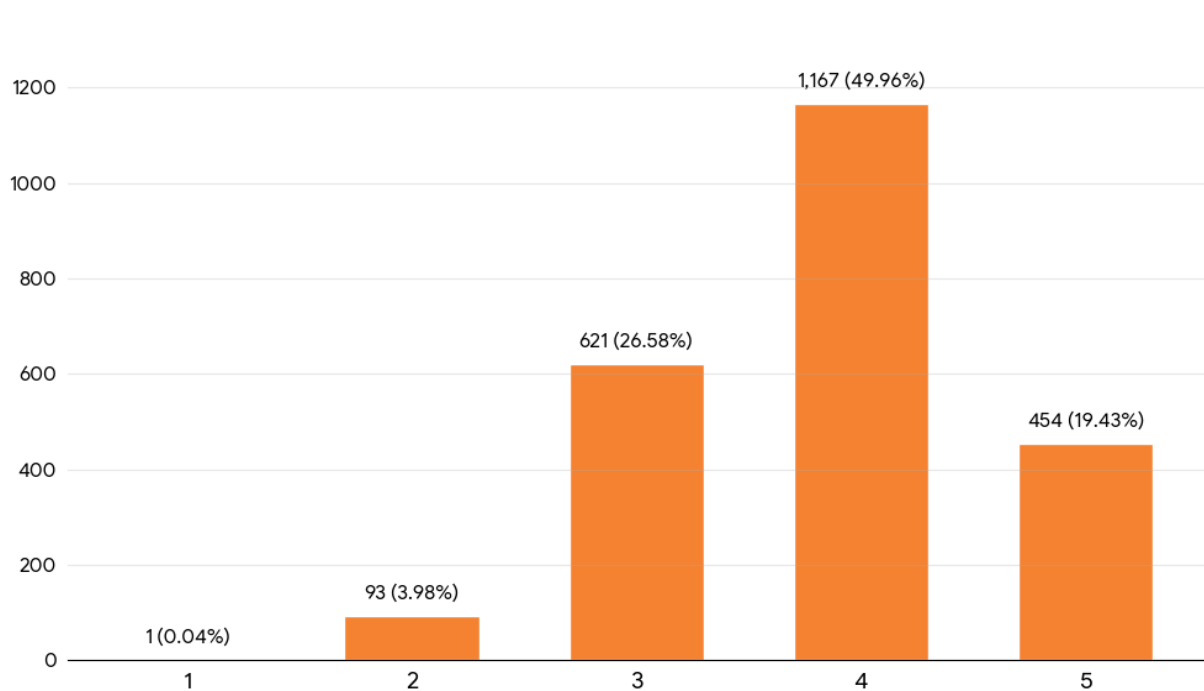
3. ท่านได้รับความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จำนวน 2,366 คน



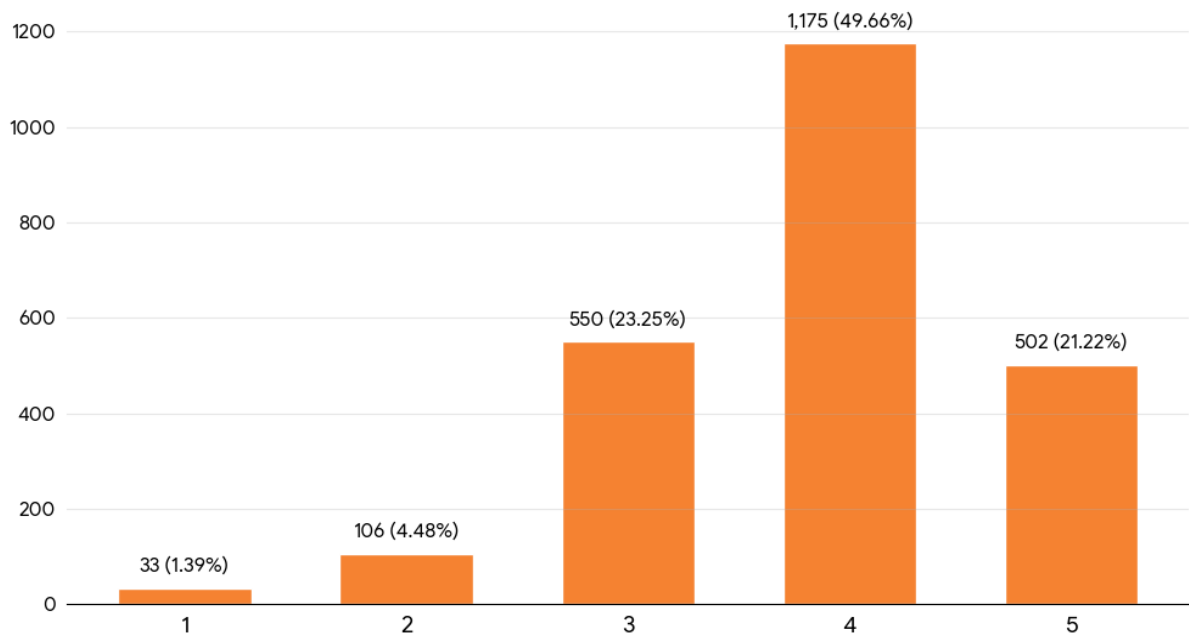
4. เพื่อนร่วมงานในส่วนราชการของท่านมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จำนวน 2,366 คน



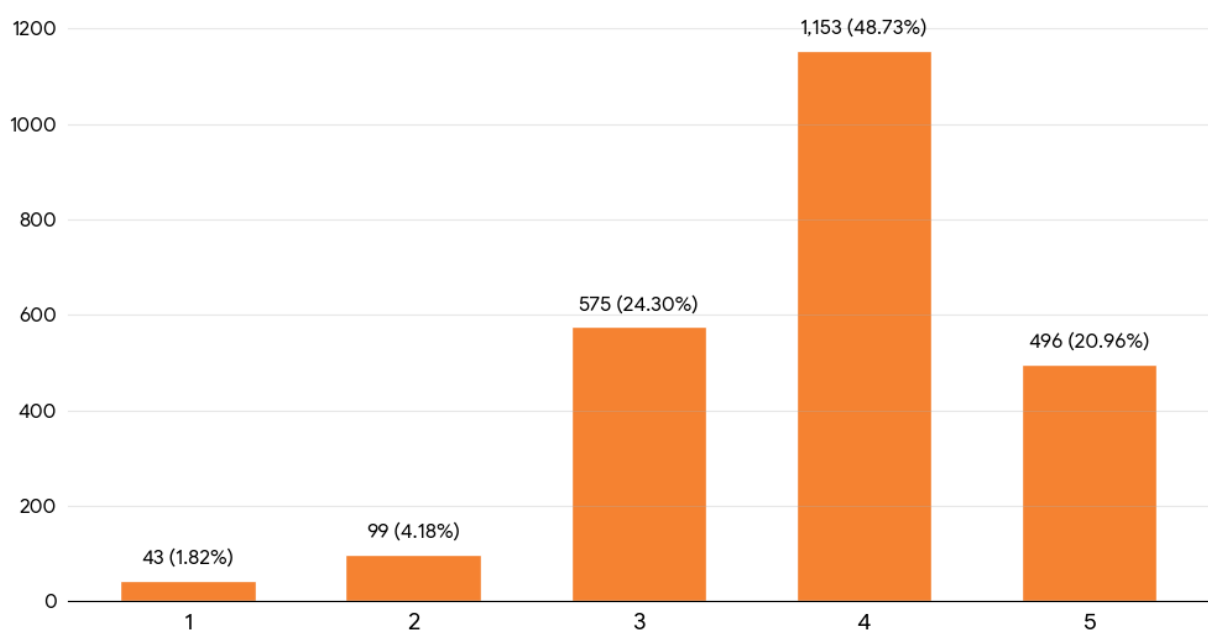
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จำนวน 2,366 คน



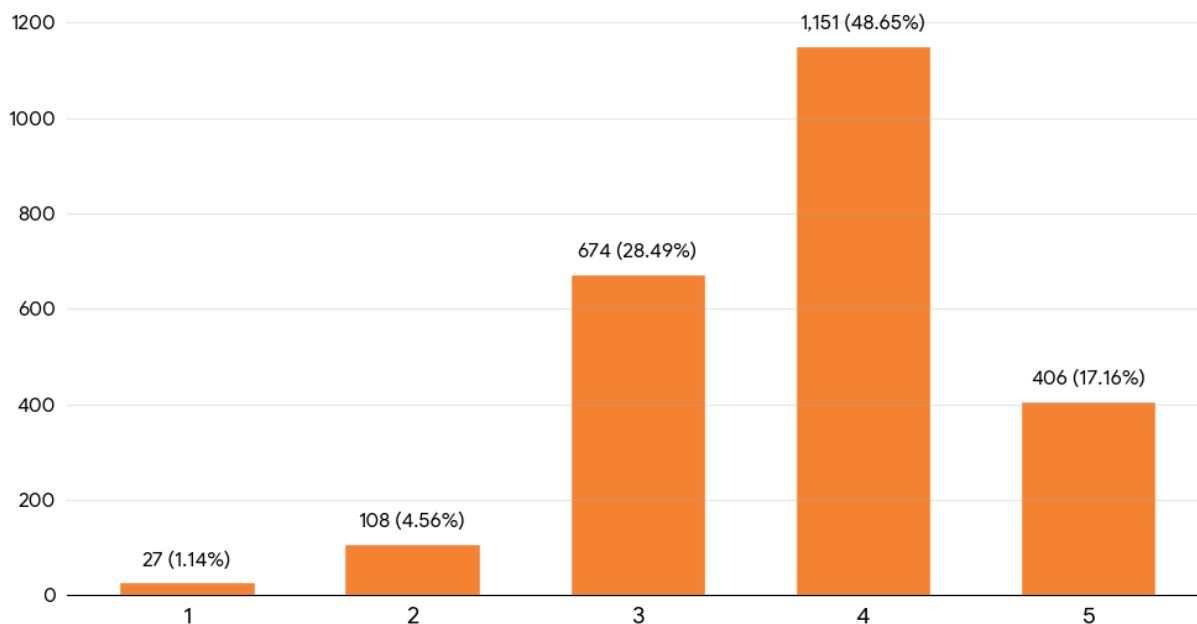
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

จำนวน 2,366 คน



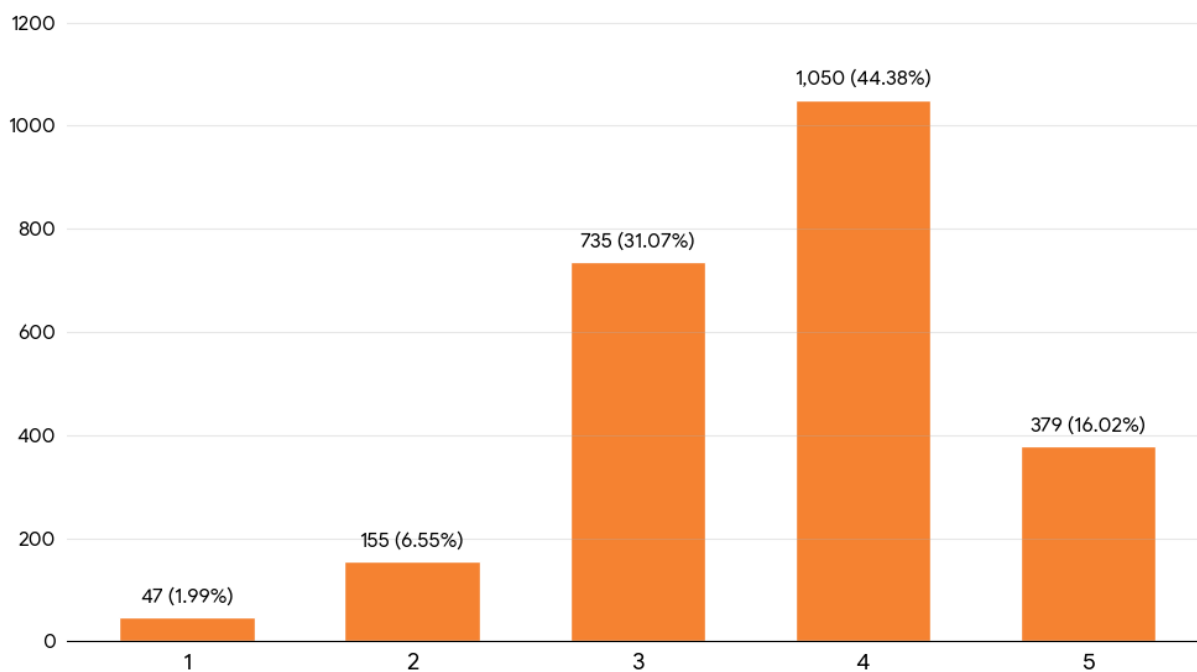
7. ผู้บริหารของท่านชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน

จำนวน 2,366 คน



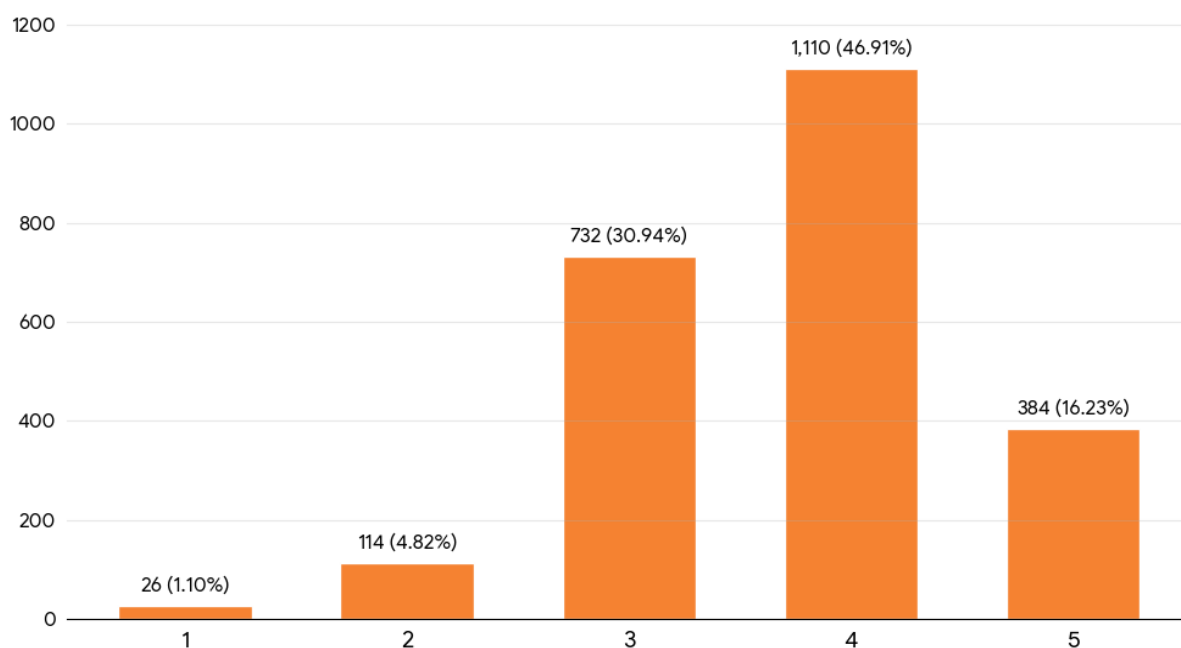
8. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้กับบุคลากร

จำนวน 2,366 คน



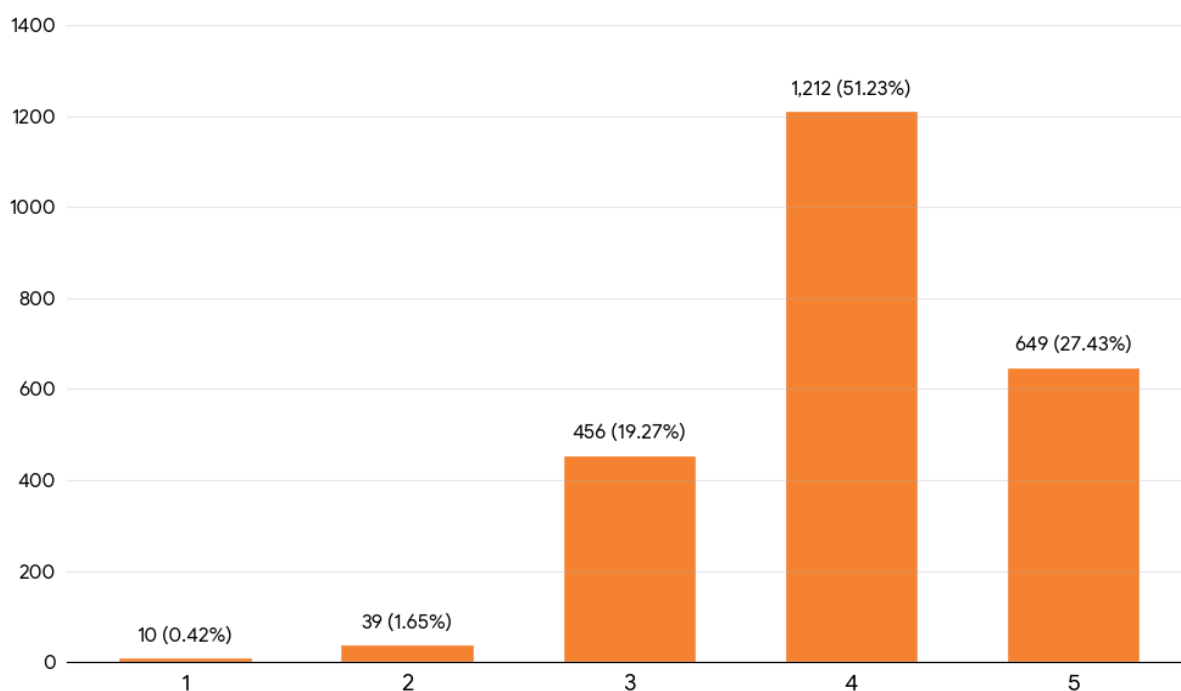
9. ส่วนราชการของท่านมีการเปิดเผยข้อมูลให้เข้าถึงและตรวจสอบได้

จำนวน 2,366 คน



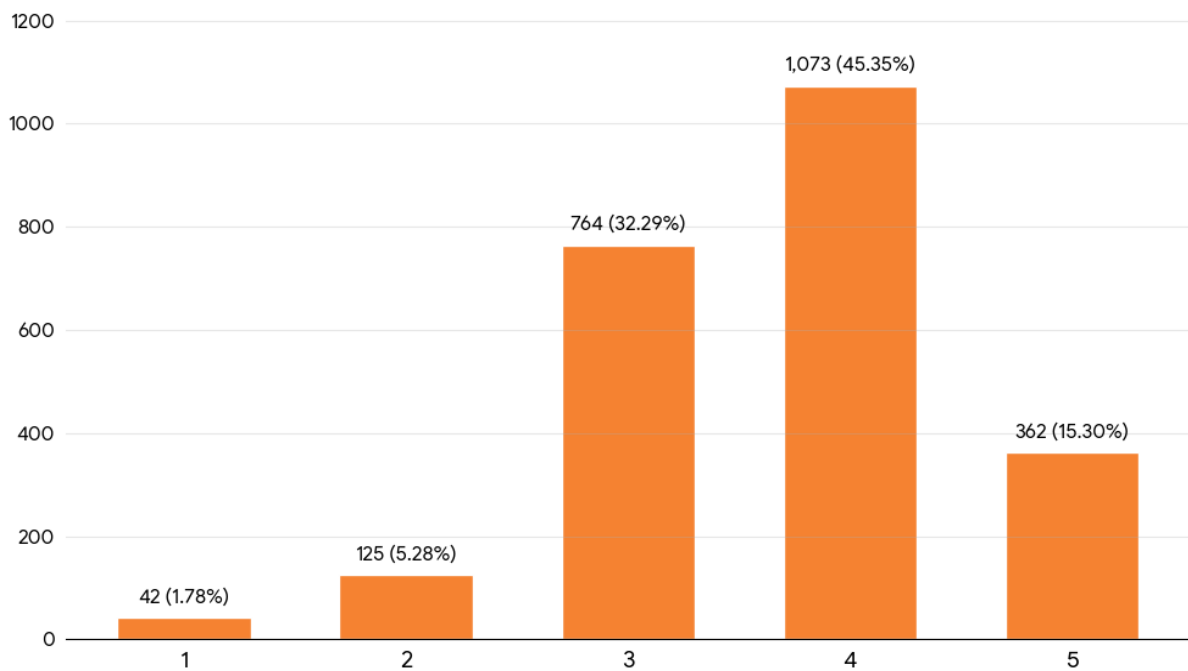
10. ท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่

จำนวน 2,366 คน



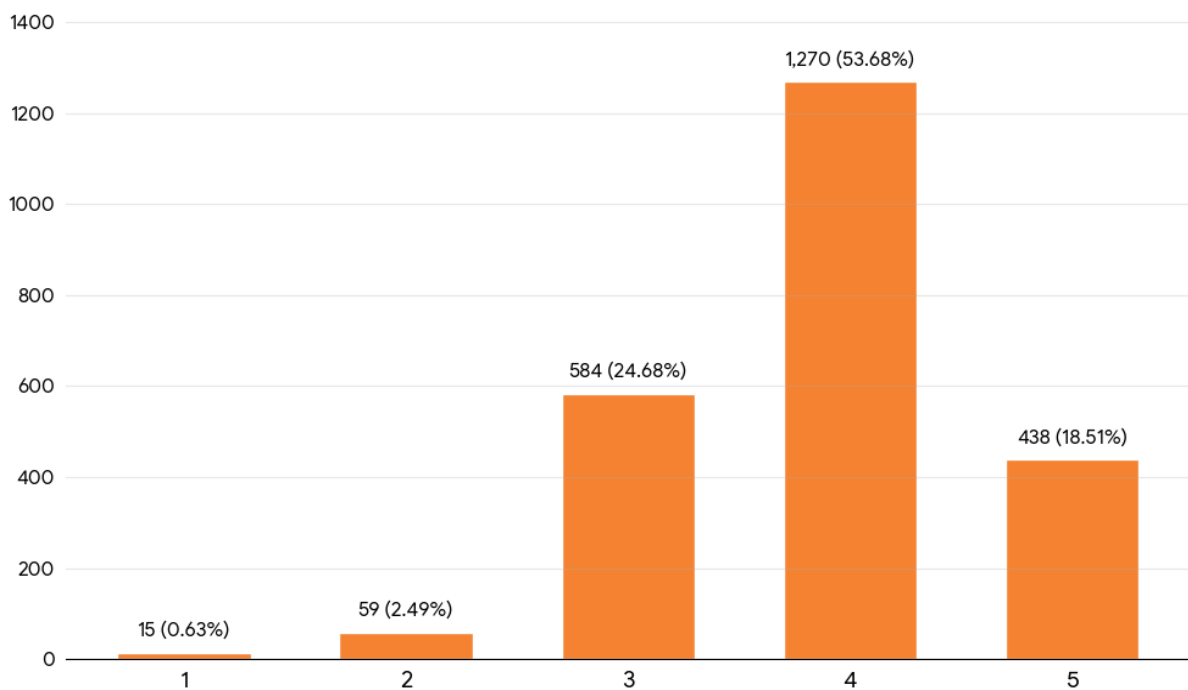
11. ท่านได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม ความรู้ทักษะ ที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

จำนวน 2,366 คน



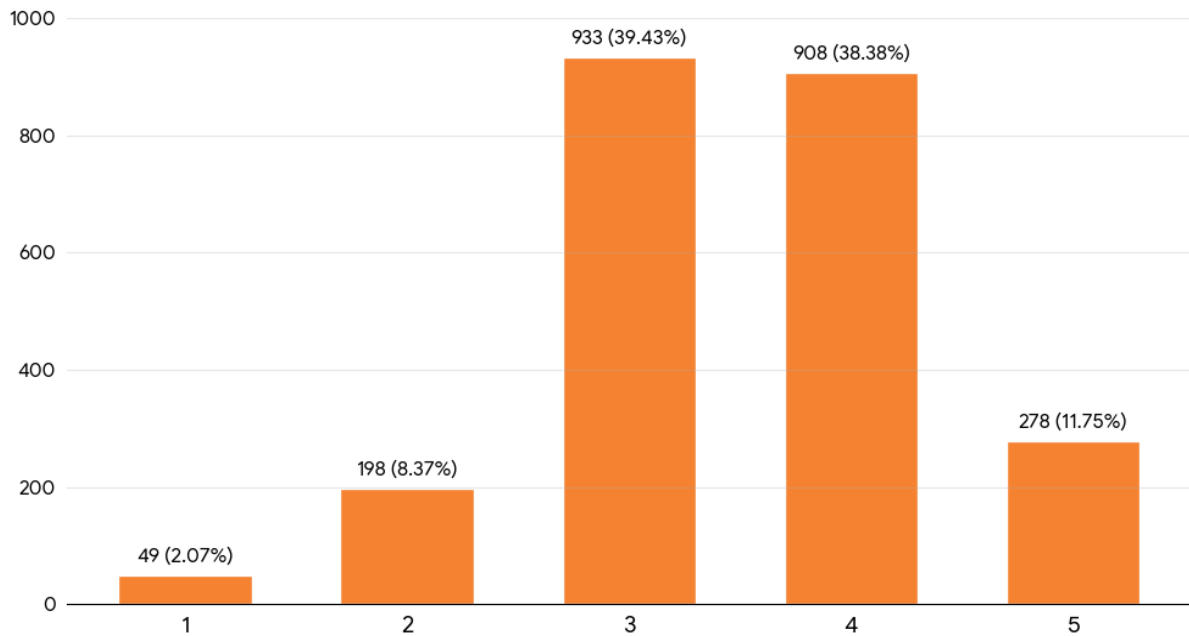
12. การเรียนรู้และพัฒนาที่ท่านเคยได้รับช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น

จำนวน 2,366 คน



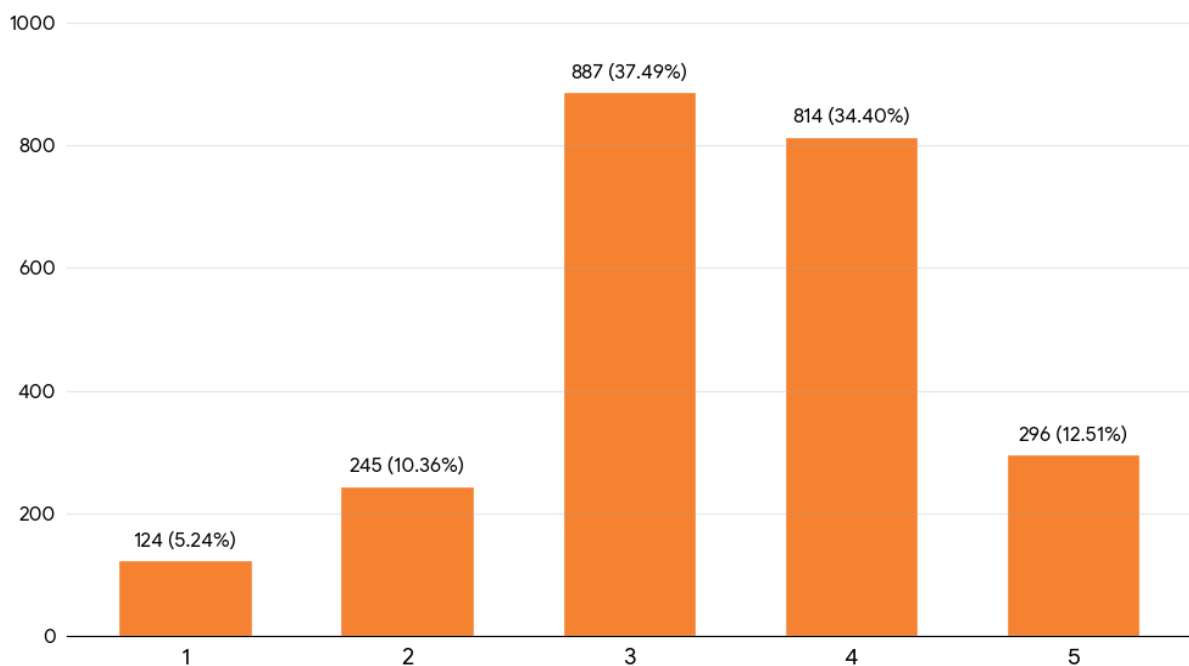
13. บุคลากรในหน่วยงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม ได้รับการยอมรับ หรือรางวัลอย่างเหมาะสม

จำนวน 2,366 คน



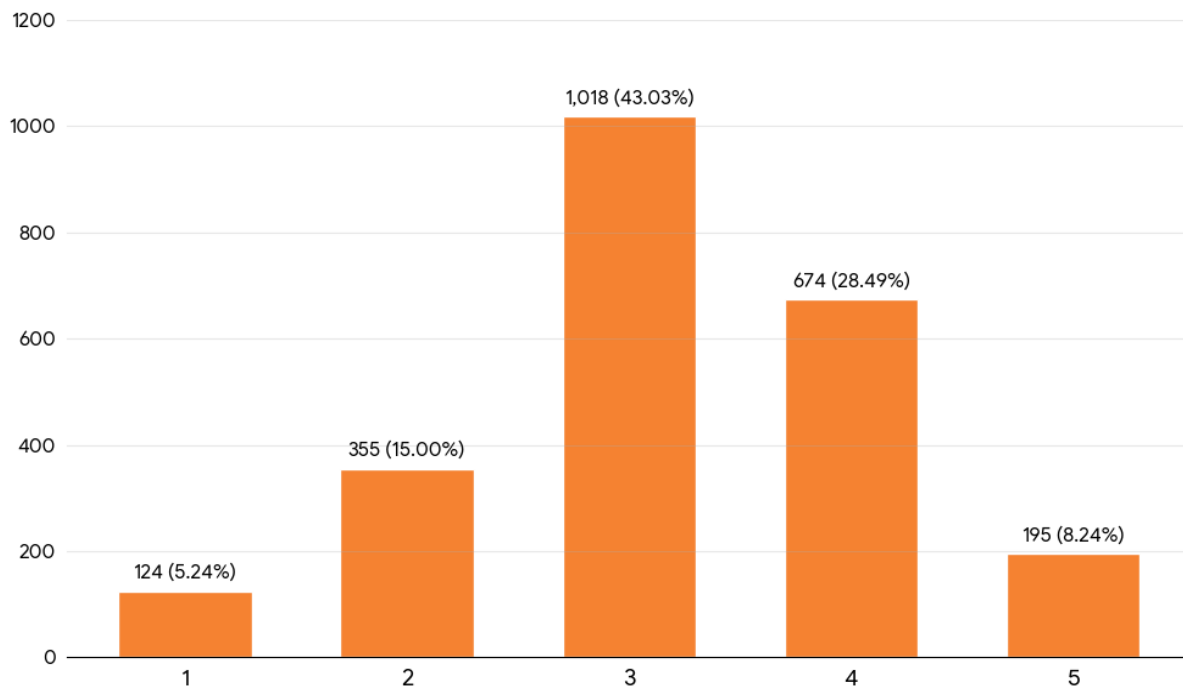
14. ท่านพอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลา ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

จำนวน 2,366 คน



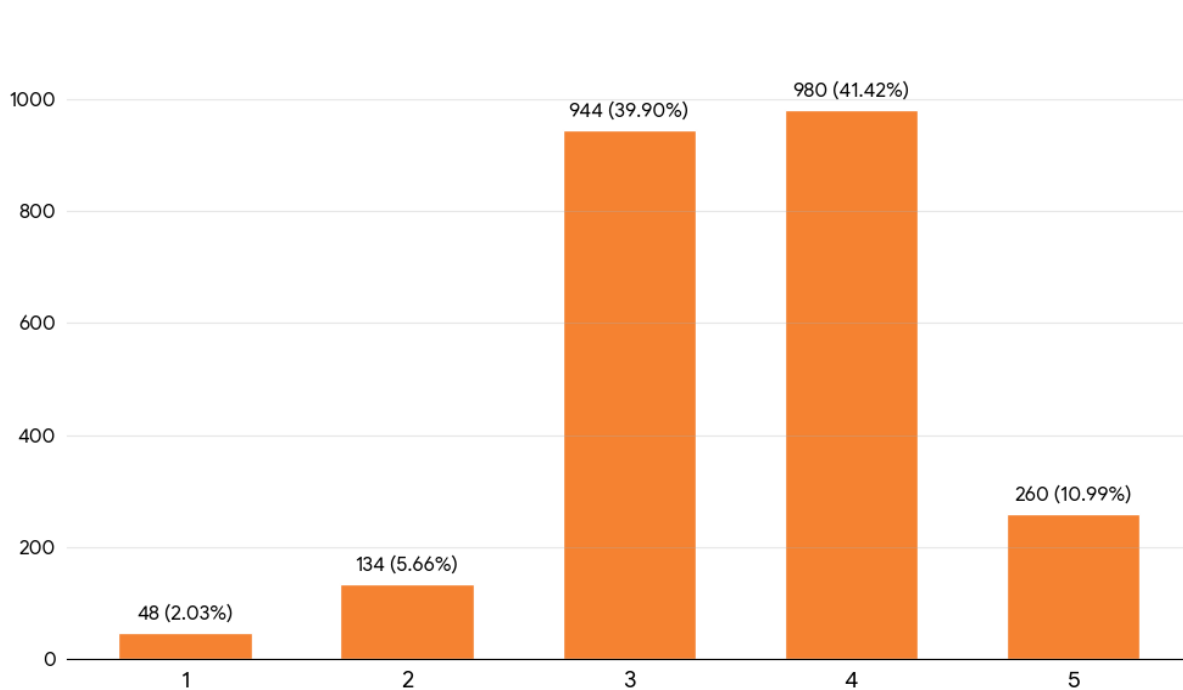
15. นโยบาย/กิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นช่วยให้ท่านมีความสุขกายและจิตที่ดี เช่น การบริหาร
ความเครียด การให้ความรู้เกี่ยวกับออฟฟิศซินโดรม เป็นต้น

จำนวน 2,366 คน



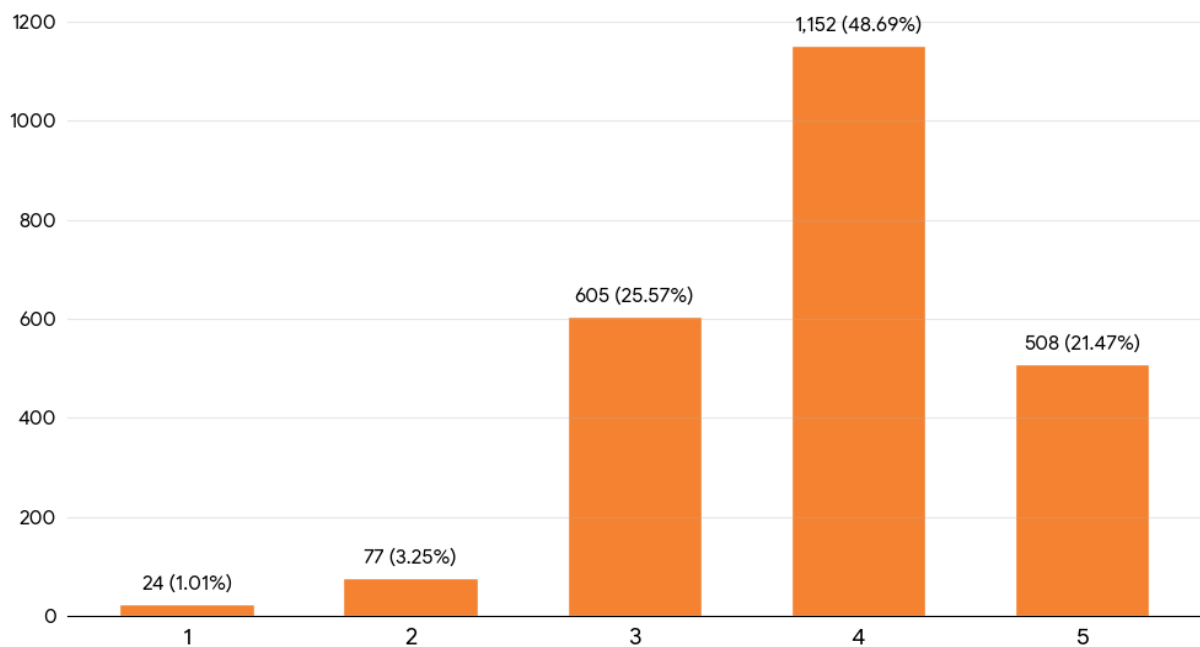
16. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จำนวน 2,366 คน



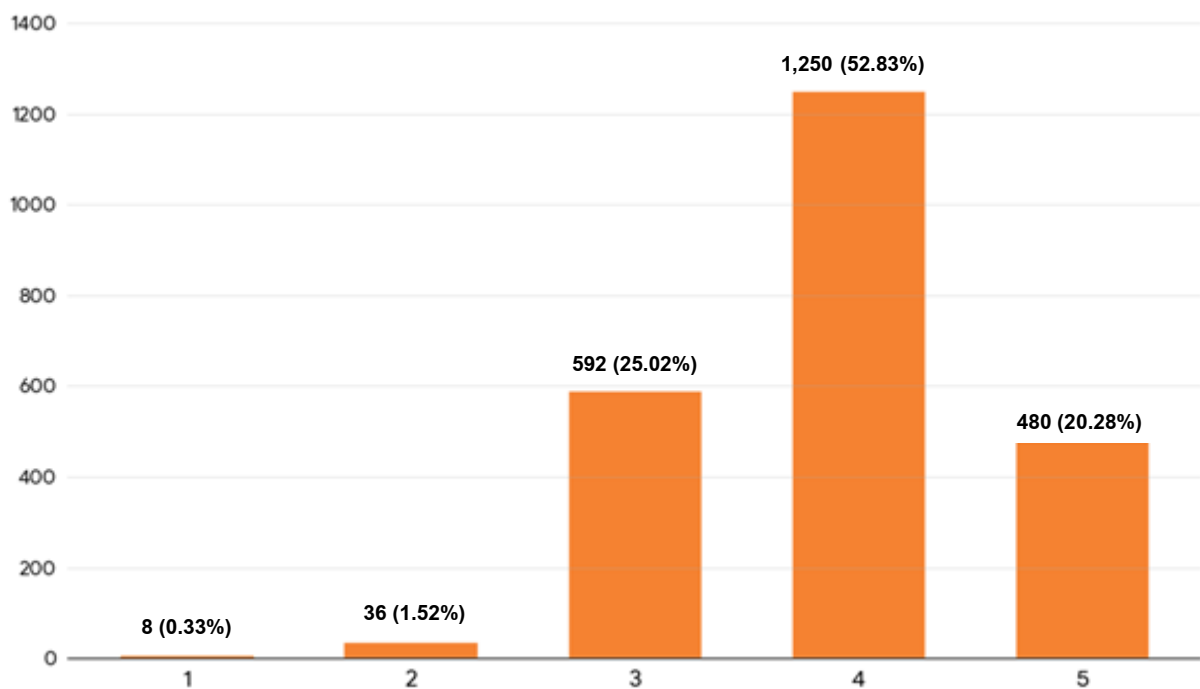
17. ระบบราชการสามารถสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ท่านในระยะยาว

จำนวน 2,366 คน



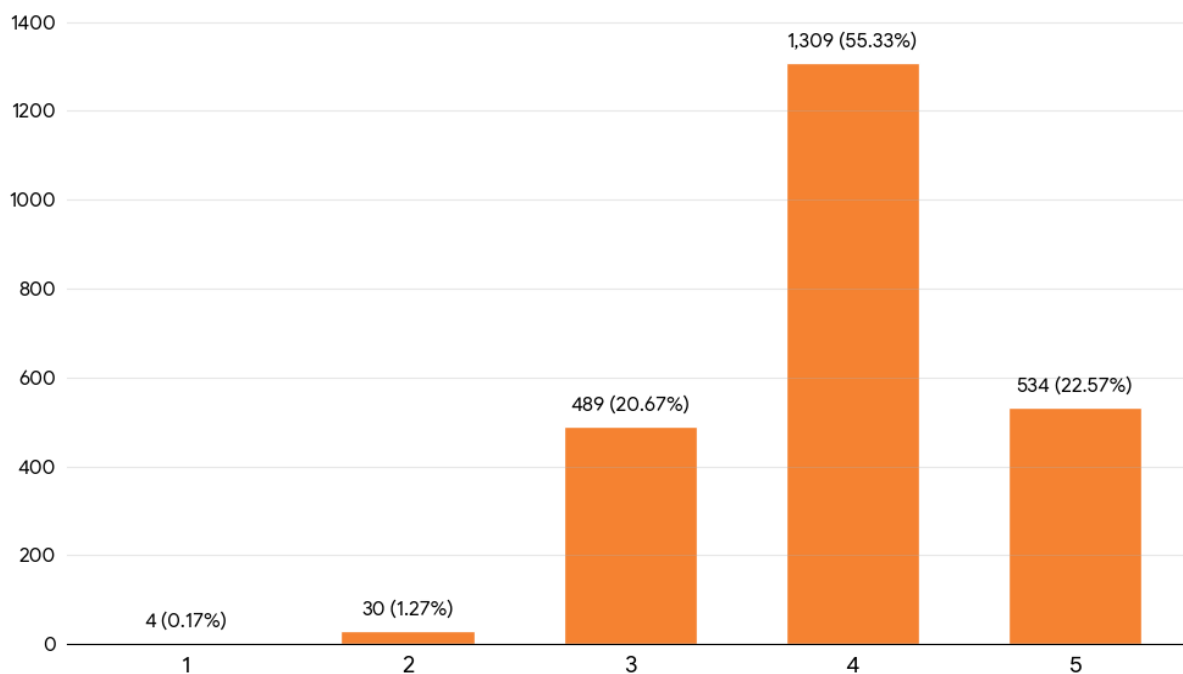
18. งานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

จำนวน 2,366 คน



19. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวม แม้บางครั้งจะต้องเสียสละอะไรบางอย่างก็ตาม

จำนวน 2,366 คน



20. ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการ

จำนวน 2,366 คน

