คู่ฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร./โทรสาร ๐-๓๒๒๐-๑๓๙๕

ที่ ทส ๑๖๒๓.๑/๔๕๐๖ **วันที่** ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน
หัวหน้ากลุ่มทุกกลุ่ม
ป่าไม้จังหวัดทุกจังหวัด

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/๑๘๒๙๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเรียนเพื่อทราบ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์ www.forest.go.th/ratchaburi_10/intro.php

4 พ.ย. 58

(นายสมชาย เปรมพาณิชย์นุกูล)
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)

- ฝ่ายอำนวยการ
- หัวหน้ากลุ่ม
- ป่องกัน
- ป่อ ๑
- ป่าชุมชน และป่าเอกชน

ร่าง
พิมพ์
ทาน
ตรวจ

(นายศรศักดิ์ วิริยะเอกกูล)
ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

วิสัยทัศน์ "การจัดการป่าสงวนแห่งชาติอย่างยั่งยืน สามารถอำนวยประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้แก่ชุมชน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน"

ฝ่ายแผนงาน
รับที่ 989
วันที่ 4 พ.ย 58

หนังสือมอบอำนวยการ
เลขที่ 6113
4 พ.ย. 2558

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 10 (ราชบุรี)
รับเลขที่ ๑๗๓๙
- ๔ พ.ย. ๒๕๕๘ เวลา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๔๙๖ ๕๐๒๒

ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ ๑๘๒๙๕ **วันที่** ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงานเลขานุการกรม
รับที่ 10(ราชบุรี)
วันที่ - 4 พ.ย. 2558
เวลา

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑-๑๓
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

กรมป่าไม้ ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ ๕๑๙๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเพื่อโปรดทราบ

(นางเปรมฤทัย พิมพ์พันธุ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

สั่งด่วนมาก
- ๔ พ.ย. ๒๕๕๘

เรียน ผอ. สนง.ฯ ที่ 10 (ราชบุรี)
- เพื่อโปรดทราบและดำเนินการ
- กพม. ได้มีหนังสือ เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากร กพม. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
ทั้งนี้ ขอให้ไม่ต้องส่งหนังสือทุกฉบับ/ทุกกรม/ทุกสำนัก ทราบ หากมีความประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ขอให้ติดต่อประสานงานโดยตรงกับ กพม.

(นายสมชาย เปรมพาณิชย์นุกูล)
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)
4 พ.ย. 58

นายกฤตพงศ์ วงศ์เงิน
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

(นายศรศักดิ์ วิริยะเอกกุล)
ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

(นางสาวปรางรัตน์ อิทธโยภาสกุล)
นักวิชาการป่าไม้ปฏิบัติการ

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายประพิศพงษ์)
เลขที่รับ ๕๕๗๗
วันที่รับ ๒๔ ก.ย. ๒๕๕๘
เวลา.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนฝึกอบรม โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๐๒๒

ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/๕๑๕๓ **วันที่** ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว ๓๓๗๕ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้การสำรวจฯ ดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มาตรการ โครงการ/กิจกรรมรองรับ ข้อ ๔.๑.๒ จัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง กำหนดให้ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง ดำเนินการสำรวจและสรุปผลการสำรวจเป็นภาพรวมของกรมป่าไม้ (เอกสาร ๑)

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลาง ขอเรียนว่าได้ดำเนินการรวบรวมแบบสำรวจและประมวลผลการสำรวจดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นคะแนนเฉลี่ย ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใน ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ แสดงว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

๒. ระดับกรม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ แสดงว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕ แสดงว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก (เอกสาร ๒)

ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่ารายงานผลการประเมินความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติราชการได้ผลตามวัตถุประสงค์ของกรมป่าไม้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรแจ้งเวียนทุกหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

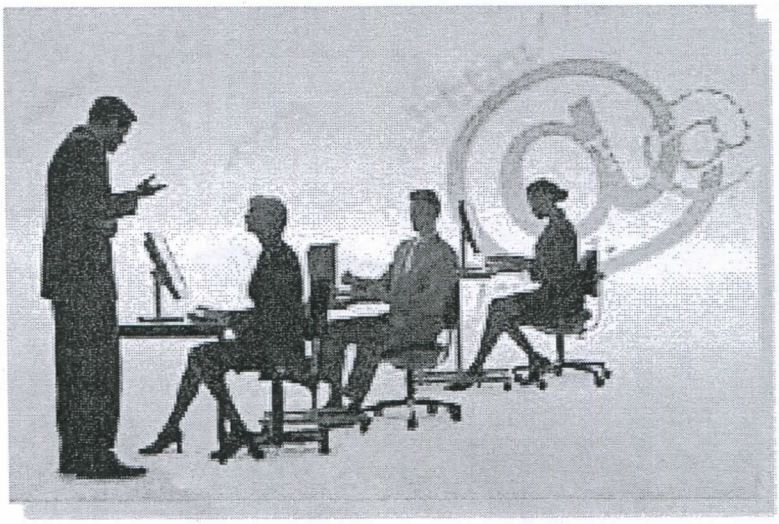
(นายสุชุม มีศักดิ์สถา)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ลงนามแล้ว
๒๕ ส.ค. ๕๙

(นางปรมพิมล พึงพ์พันธุ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

กรมป่าไม้

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริม ด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘



ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง

บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๕๘ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการของกรมป่าไม้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมป่าไม้ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับการตอบกลับมาจำนวน ๑,๐๖๔ ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Precentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

ผลการสำรวจพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕ จากคะแนนเต็ม ๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการกรมป่าไม้ มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) อันดับแรกมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และอันดับสุดท้ายความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับกรมมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งเพิ่มงบประมาณในการจัดฝึกอบรม ส่วนการจัดหลักสูตรฝึกอบรม ควรจัดทำแบบสอบถามหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) และควรพิจารณาหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจหน้าที่ และให้โอกาสบุคลากรทุกระดับได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้ ผลจากการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจดังกล่าว จะเป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร องค์กร และพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง

รายงานสรุปผลการประเมินความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดย ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง

ตามที่ กรมป่าไม้ ได้กำหนดนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีนโยบายหลัก ๔ ด้าน ซึ่งนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มาตรการ/โครงการ ข้อ ๔.๑.๒ จัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง กำหนดให้ ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการของกรมป่าไม้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี) โดยผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมป่าไม้ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง ได้แจ้งให้ทุกสำนัก/กลุ่ม ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว ๓๓๗/๕ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘

<u>เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล</u>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ พร้อมจัดส่งแบบสำรวจให้กลุ่มตัวอย่างในสังกัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำนวน ๑,๐๓๐ ชุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร โดยสอบถามในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) และการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม

ส่วนที่ ๓ ส่วนข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากรในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมาในระดับสำนัก/กลุ่ม และระดับกรม เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended question)

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสำรวจครั้งนี้ ได้ทดความสอบเชื่อมั่น (Reliability) โดยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับข้าราชการกรมป่าไม้ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑,๐๓๐ คน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหา ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbachs' Alpha Coefficient ได้ความเชื่อมั่น ๐.๙๒๒

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรกรมกรมป่าไม้ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรกรมกรมป่าไม้ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรกรมกรมป่าไม้ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามดำเนินการในช่วงเดือน กรกฎาคม ๒๕๕๘ (ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๔/ว ๓๓๗๕ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Window ด้วยการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Precentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

๑. ข้อมูลส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Precentage)

๒. ข้อมูลระดับความพึงพอใจของบุคลากรจากแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

<u>เกณฑ์การให้คะแนน</u>

จำนวนระดับคะแนนที่กำหนดไว้มี ๕ ระดับ ดังนี้

ความคิดเห็นระดับ ๕ = มากที่สุด

ความคิดเห็นระดับ ๔ = มาก

ความคิดเห็นระดับ ๓ = ปานกลาง

ความคิดเห็นระดับ ๒ = น้อย

ความคิดเห็นระดับ ๑ = น้อยที่สุด

แบ่งช่วง...

แบ่งช่วงเท่าของค่าพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น ๕ ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการจัดแบ่งระดับความคิดเห็นฯ โดยพิสัยของค่าคะแนนเท่ากับ

$$\text{ระยะระหว่างระดับ} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘$$

ดั้งนั้น ระดับคะแนนที่ได้

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๑ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Precentage)

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๒ ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามโดยตัวแปรอิสระแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มขึ้นไป

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ .๐๕

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลาง ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อสำรวจความพึงพอใจกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยจัดทำแบบสอบถามและได้รับการตอบกลับมาจำนวน ๑,๐๖๔ ชุด แล้วทำการประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม SPSS for Window เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน และระดับกรม โดยจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร และข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะ	จำนวน (ชุด)	ร้อยละ
○ **หน่วยงาน**		
๑. กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓	๐.๓๐
๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๐.๖๐
๓. สำนักกฎหมาย	๑๗	๑.๖๐
๔. สำนักการอนุญาต	๓๕	๓.๓๐
๕. สำนักรับรองการป่าไม้	๗	๐.๗๐
๖. สำนักจัดการที่ดินป่าไม้	๔๕	๔.๒๐

คุณลักษณะ	จำนวน (ชุด)	ร้อยละ
๗. สำนักจัดการป่าชุมชน	๓๙	๓.๗๐
๘. สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	๖๗	๖.๓๐
๙. สำนักด่านป่าไม้	๖	๐.๖๐
๑๐. สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้	๑๐๑	๙.๕๐
๑๑. สำนักส่งเสริมการปลูกป่า	๔๙	๔.๖๐
๑๒. สำนักบริหารกลาง	๒๖	๒.๔๐
๑๓. สำนักแผนงานและสารสนเทศ	๑๖	๑.๕๐
๑๔. สำนักความร่วมมือด้านการป่าไม้ระหว่างประเทศ	๒	๐.๒๐
๑๕. สำนักโครงการพระราชดำริฯ	๘	๐.๘๐
๑๖. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ (เชียงใหม่)	๓๓	๓.๑๐
๑๗. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ สาขาแม่ฮ่องสอน	๑๓	๑.๒๐
๑๘. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒ (เชียงราย)	๑๖	๑.๕๐
๑๙. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ (ลำปาง)	๔๕	๔.๒๐
๒๐. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่	๔๓	๔.๐๐
๒๑. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ (ตาก)	๔๒	๓.๙๐
๒๒. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ สาขานครสวรรค์	๑๗	๑.๖๐
๒๓. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๔ สาขาพิษณุโลก	๑๕	๑.๔๐
๒๔. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)	๓๖	๓.๔๐
๒๕. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖ (อุดรธานี)	๓๗	๓.๕๐
๒๖. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๖ สาขานครพนม	๑๐	๐.๙๐
๒๗. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ (ขอนแก่น)	๑๙	๑.๘๐
๒๘. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๗ สาขาอุบลราชธานี	๕๘	๕.๕๐
๒๙. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๘ (นครราชสีมา)	๒๘	๒.๖๐
๓๐. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ (ชลบุรี)	๒๘	๒.๖๐
๓๑. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ สาขาปราจีนบุรี	๑๘	๑.๗๐
๓๒. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ (ราชบุรี)	๓๒	๓.๐๐
๓๓. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๐ สาขาเพชรบุรี	๒๐	๑.๙๐

คุณลักษณะ	จำนวน (ชุด)	ร้อยละ
๓๔. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี)	๓๓	๓.๑๐
๓๕. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ (นครศรีธรรมราช)	๔๔	๔.๑๐
๓๖. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ สาขากระบี่	๑๘	๑.๗๐
๓๗. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)	๒๐	๑.๙๐
๓๘. สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ สาขานราธิวาส	๑๒	๑.๑๐
รวม	**๑,๐๖๔**	**๑๐๐.๐๐**
○ ประเภทของการรับราชการ		
ข้าราชการ	๓๖๗	๓๔.๕๐
ลูกจ้างประจำ	๒๓๓	๒๑.๙๐
พนักงานราชการ	๔๖๔	๔๓.๖๐
รวม	**๑,๐๖๔**	**๑๐๐.๐๐**
○ เพศ		
ชาย	๔๕๘	๔๓.๐๐
หญิง	๖๐๖	๕๗.๐๐
รวม	**๑,๐๖๔**	**๑๐๐.๐๐**
○ อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๑๓๖	๑๒.๘๐
๓๑ – ๔๐ ปี	๔๐๖	๓๘.๒๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๒๓๔	๒๒.๐๐
๕๐ ปีขึ้นไป	๒๘๘	๒๗.๑๐
รวม	**๑,๐๖๔**	**๑๐๐.๐๐**
○ อายุราชการ		
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓๙๕	๓๗.๑๐
๑๐ – ๒๐ ปี	๒๙๕	๒๗.๗๐
๒๑ – ๓๐ ปี	๒๕๔	๒๓.๙๐
มากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป	๑๒๐	๑๑.๓๐
รวม	**๑,๐๖๔**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางที่ ๑ เป็นการสำรวจความพึงพอใจบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรมป่าไม้ จำนวน ๑,๐๖๔ คน พบว่าเพศหญิง จำนวน ๖๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๐๐ เพศชาย จำนวน ๔๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน ๔๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๐ รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน ๓๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๐ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๐ ตามลำดับ โดยอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๐ อายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๐ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๐ และอายุ ๒๐ – ๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๐ ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๑ – ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ อายุราชการ ๑๑ – ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๐ อายุราชการ ๒๑ – ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๐ และมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ ตามลำดับ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ ๒ จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกรมป่าไม้ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

(n= ๑,๐๖๔)

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)	๓.๔๘	๐.๘๗๒	มาก
ระดับกรม	๓.๔๒	๐.๘๕๓	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๔๕	๐.๘๒๒	มาก

จากตารางที่ ๒ สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพิจารณาโดยรวมข้าราชการกรมป่าไม้ มีความเห็นด้วยมาก ต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ๓.๔๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการกรมป่าไม้ มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) อันดับแรกมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และอันดับสุดท้ายความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับกรม อันดับสุดท้ายมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้าราชการกรมป่าไม้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					X	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)								
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	๑๓๙ (๑๓.๑๐)	๔๒๙ (๔๐.๓๐)	๓๔๓ (๓๒.๒๐)	๙๕ (๘.๙๐)	๕๘ (๕.๕๐)	๓.๔๗	๑.๐๐๘	มาก
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญๆ	๑๒๔ (๑๑.๗๐)	๔๕๔ (๔๒.๗๐)	๓๓๓ (๓๑.๓๐)	๑๐๔ (๙.๘๐)	๔๙ (๔.๖๐)	๓.๔๗	๐.๙๗๗	มาก
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	๑๕๐ (๑๔.๑๐)	๔๓๙ (๔๑.๓๐)	๓๒๔ (๓๐.๕๐)	๑๐๐ (๙.๔๐)	๕๑ (๔.๘๐)	๓.๕๐	๑.๐๐๔	มาก
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน	๑๓๐ (๑๒.๒๐)	๔๐๒ (๓๗.๘๐)	๓๗๓ (๓๕.๑๐)	๑๑๖ (๑๐.๙๐)	๔๓ (๔.๐๐)	๓.๔๓	๐.๙๗๕	มาก
๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม	๑๕๑ (๑๔.๒๐)	๔๓๑ (๔๐.๕๐)	๓๔๐ (๓๒.๐๐)	๙๖ (๙.๐๐)	๔๖ (๔.๓๐)	๓.๕๑	๐.๙๘๗	มาก
ความพึงพอใจ						๓.๔๘	๐.๘๗๒	มาก

๒. ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม								
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง	๑๒๖ (๑๑.๘๐)	๔๒๘ (๔๐.๒๐)	๓๙๒ (๓๖.๘๐)	๙๓ (๘.๗๐)	๒๕ (๒.๓๐)	๓.๕๐	๐.๘๙๖	มาก
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	๑๒๗ (๑๑.๙๐)	๔๑๐ (๓๘.๕๐)	๓๖๕ (๓๔.๓๐)	๑๑๕ (๑๐.๘๐)	๔๗ (๔.๔๐)	๓.๔๓	๐.๙๘๓	มาก
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย	๑๑๙ (๑๑.๒๐)	๓๘๙ (๓๖.๖๐)	๔๐๓ (๓๗.๙๐)	๑๑๙ (๑๑.๒๐)	๓๔ (๓.๒๐)	๓.๔๑	๐.๙๓๙	มาก
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๑๐๐ (๙.๔๐)	๓๙๙ (๓๗.๕๐)	๓๙๑ (๓๖.๗๐)	๑๒๗ (๑๑.๙๐)	๔๗ (๔.๔๐)	๓.๓๖	๐.๙๖๐	ปานกลาง
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	๑๓๒ (๑๒.๔๐)	๓๗๗ (๓๕.๔๐)	๓๘๖ (๓๖.๓๐)	๑๒๖ (๑๑.๘๐)	๔๓ (๔.๐๐)	๓.๔๐	๐.๙๘๔	มาก
ความพึงพอใจ						๓.๔๒	๐.๘๕๓	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๔๕	๐.๘๒๒	มาก

ทั้งนี้ สามารถแจกแจงผลการสำรวจความพึงพอใจในแต่ละข้อ ดังนี้

ตารางที่ ๔ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	๓.๔๗	๑.๐๐๘	มาก
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ	๓.๔๗	๐.๙๗๗	มาก
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	๓.๕๐	๑.๐๐๔	มาก
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจนและถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน	๓.๔๓	๐.๙๗๕	มาก
๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม	๓.๕๑	๐.๙๘๗	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๔๘	๐.๘๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔ พบว่าความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก ได้แก่

๑) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑)

๒) หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐)

๓) การสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๗) เท่ากับข้อ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ

ตารางที่ ๕ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง	๓.๕๐	๐.๘๙๖	มาก
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	๓.๔๓	๐.๙๘๓	มาก
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย	๓.๔๑	๐.๙๓๙	มาก
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓๖	๐.๙๖๐	ปานกลาง
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	๓.๔๐	๐.๙๘๔	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๔๒	๐.๘๕๓	มาก

จากตารางที่ ๕ พบว่าความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจจากมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก ได้แก่

๑) การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐)

๒) กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๓)

๓) กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑)

ส่วนที่ ๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร จากการสำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

การสำรวจครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) และระดับกรม ซึ่งเป็นตัวแปรตามโดยทำการเปรียบเทียบกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง อายุราชการ และสถานที่ทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test และ One-Way ANOVA ซึ่งมีสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามเพศ

(n = ๑,๐๖๔)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)						
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	๓.๕๓	๑.๐๐๕	๓.๔๒	๐.๐๐๘	๑.๘๗๖	๐.๗๒๒
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ	๓.๕๕	๐.๙๖๕	๓.๔๑	๐.๙๘๓	๒.๓๔๑	๐.๓๖๑
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	๓.๕๕	๑.๐๒๔	๓.๔๗	๐.๙๘๘	๑.๓๔๑	๐.๕๒๓
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน	๓.๕๑	๑.๐๐๖	๓.๓๘	๐.๙๔๘	๒.๑๖๒	๐.๑๒๘
๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม	๓.๕๘	๐.๙๙๒	๓.๔๖	๐.๙๘๑	๒.๐๓๒	๐.๖๗๐
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๕๔	๐.๘๘๖	๓.๔๓	๐.๘๕๘	๒.๒๐๓	๐.๘๓๕

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	เพศ				t	sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ระดับกรม						
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง	๓.๕๔	๐.๙๒๖	๓.๔๘	๐.๘๓๓	๑.๐๑๙	๐.๓๖๕
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	๓.๔๗	๑.๐๒๕	๓.๔๐	๐.๙๔๙	๑.๐๖๙	๐.๑๑๔
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย	๓.๔๖	๐.๙๕๙	๓.๓๘	๐.๙๒๔	๑.๔๘๓	๐.๓๔๘
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓๙	๐.๙๙๑	๓.๓๓	๐.๙๓๕	๑.๑๐๖	๐.๒๑๕
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	๓.๔๔	๑.๐๐๗	๓.๓๗	๐.๙๖๗	๑.๑๔๗	๐.๓๑๒
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๔๖	๐.๘๘๑	๓.๓๙	๐.๘๓๑	๑.๒๙๙	๐.๓๖๕
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๕๐	๐.๘๔๔	๓.๔๑	๐.๘๐๓	๑.๘๔๐	๐.๗๔๖

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) และระดับกรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยรวม

(n = ๑,๐๖๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	Mean Square	F	Sig.
ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)					
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๑๐๙ ๐.๙๔๑	๓.๓๐๓	๐.๐๐๐*
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๒๒๔ ๐.๘๗๓	๓.๖๙๓	๐.๐๐๐*
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๔.๑๐๓ ๐.๘๙๗	๔.๕๗๔	๐.๐๐๐*
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๔.๑๕๐ ๐.๘๓๖	๔.๙๖๕	๐.๐๐๐*
๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๖๗๙ ๐.๘๗๗	๔.๑๙๕	๐.๐๐๐*
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๓๗๙ ๐.๖๖๖	๕.๐๗๓	๐.๐๐๐*

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	Mean Square	F	Sig.
ระดับกรม					
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๓๑๒ ๐.๗๑๓	๔.๖๔๖	๐.๐๐๐*
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๔.๐๒๔ ๐.๘๕๕	๔.๗๐๕	๐.๐๐๐*
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๘๔๙ ๐.๗๗๕	๔.๙๖๓	๐.๐๐๐*
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๕๔๑ ๐.๘๒๗	๔.๒๘๑	๐.๐๐๐*
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๔.๐๓๐ ๐.๘๕๙	๔.๖๙๔	๐.๐๐๐*
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๕๐๙ ๐.๖๒๘	๕.๕๙๑	๐.๐๐๐*
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	๓๗ ๑๐๒๖ ๑๐๖๓	๓.๓๔๓ ๐.๕๘๓	๕.๗๖๕	๐.๐๐๐*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) และระดับกรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามตำแหน่งประเภท โดยรวม

(n = ๑,๐๖๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	Mean Square	F	Sig.
ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)					
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๑.๖๘๓ ๑.๐๑๕	๑.๖๕๗	๐.๑๙๑
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๑.๑๖๐ ๐.๙๕๔	๑.๒๑๖	๐.๒๙๗
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๑.๓๕๔ ๑.๐๐๘	๑.๓๔๔	๐.๒๖๑
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๐.๘๔๑ ๐.๙๕๑	๐.๘๘๔	๐.๔๑๔
๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๑.๐๓๔ ๐.๙๗๔	๑.๐๖๑	๐.๓๔๖

ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม** **ภายในกลุ่ม** **รวม**	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๐.๙๑๔ ๐.๓๖๐	๑.๒๐๒	๐.๓๐๑
ระดับกรม					
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๐.๕๓๔ ๐.๘๐๔	๐.๖๖๔	๐.๕๑๕
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๑.๙๒๘ ๐.๙๖๔	๒.๐๐๐	๐.๑๓๖
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๔.๔๔๔ ๐.๘๓๖	๕.๐๓๕	๐.๐๐๖*
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๒.๑๓๘ ๐.๙๑๙	๒.๓๒๖	๐.๐๙๘
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๗.๙๓๔ ๐.๙๕๖	๘.๓๐๐	๐.๐๐๐*
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม** **ภายในกลุ่ม** **รวม**	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๒.๘๘๓ ๐.๗๒๔	๓.๙๘๒	๐.๐๑๙*
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม** **ภายในกลุ่ม** **รวม**	๒ ๑๐๖๑ ๑๐๖๓	๐.๘๔๑ ๐.๖๗๖	๑.๒๔๕	๐.๒๘๘

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งประเภท พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งที่ประเภทที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม ข้อ ๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย และข้อ ๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามอายุ โดยรวม

(n = ๑,๐๖๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	Mean Square	F	Sig.
ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)					
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๒๓๗ ๑.๐๑๖	๑.๒๕๗	๐.๒๘๘
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๐.๔๔๙ ๐.๙๕๖	๐.๔๖๙	๐.๗๐๔
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๓๓๕ ๑.๐๐๘	๑.๓๒๕	๐.๒๖๕
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๐๕๒ ๐.๙๕๑	๑.๑๐๖	๐.๓๔๖

๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๐.๘๕๙ ๐.๓๖๐	๑.๑๒๙	๐.๓๓๖
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๐๓๖ ๐.๘๑๓	๑.๓๒๔	๐.๒๖๕
ระดับกรม					
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๕๔๕ ๐.๘๐๑	๑.๙๒๘	๐.๑๒๓
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๕๖๗ ๐.๙๖๔	๑.๖๒๖	๐.๑๘๒
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๒.๓๓๖ ๐.๘๗๘	๒.๖๕๙	๐.๐๔๗*
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๖๐๓ ๐.๙๒๐	๑.๓๔๓	๐.๑๕๗
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๑๙๘ ๐.๙๖๘	๑.๒๓๗	๐.๒๙๕
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๕๐๕ ๐.๗๒๖	๒.๐๗๓	๐.๑๐๒
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม**	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๐๙๒ ๐.๖๗๕	๑.๖๑๘	๐.๑๘๔

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม ข้อ ๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยรวม

(n = ๑,๐๖๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	Mean Square	F	Sig.
ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)					
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเองโดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๕๒๑ ๑.๐๑๕	๑.๔๙๘	๐.๒๑๔
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๐.๘๓๗ ๐.๙๕๕	๐.๙๑๙	๐.๔๓๑
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๐.๙๐๕ ๑.๐๐๙	๐.๘๙๗	๐.๔๔๒
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๓๓๒ ๐.๙๕๐	๑.๔๐๑	๐.๒๔๑
๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๐.๗๒๙ ๐.๙๗๕	๐.๗๔๗	๐.๕๒๔

ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม** **ภายในกลุ่ม** **รวม**	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๐.๙๔๕ ๐.๓๖๐	๑.๒๔๔	๐.๒๙๓
ระดับกรม					
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๐.๖๘๒ ๐.๘๐๔	๐.๘๔๘	๐.๔๖๘
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๓๑๓ ๐.๙๖๕	๑.๓๖๒	๐.๒๕๓
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๒.๔๕๐ ๐.๘๓/๘	๒.๓/๙๑	๐.๐๓๙*
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๕๒๖ ๐.๙๒๐	๑.๖๕๙	๐.๑๓/๔
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๐๒๓ ๐.๙๖๙	๑.๐๕๖	๐.๓๖๓/
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม** **ภายในกลุ่ม** **รวม**	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๒๓/๕ ๐.๓/๒๖	๑.๓/๕๔	๐.๑๕๔
ความพึงพอใจโดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม** **ภายในกลุ่ม** **รวม**	๓ ๑๐๖๐ ๑๐๖๓	๑.๐๙๑ ๐.๖๓/๕	๑.๖๑๓/	๐.๑๘๔

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม ข้อ ๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ดังนั้น เพศที่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตัวกำหนดให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรกรมป่าไม้ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรแต่ละสำนัก/กลุ่มได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกันซึ่งปัจจัยสำคัญอาจเป็นงบประมาณ จึงทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น หน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน จึงเป็นตัวกำหนดให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรกรมกรมป่าไม้ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกรมป่าไม้ยังไม่มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน รวมทั้งระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ที่ให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมของแต่ประเภทตำแหน่ง ดังนั้น ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน จึงเป็นตัวกำหนดให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรกรมกรมป่าไม้ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรกรมป่าไม้ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน แต่กรมป่าไม้ยังไม่มีการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ ที่สามารถเข้าถึงและนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น อายุที่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นตัวกำหนดให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรกรมกรมป่าไม้ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

กลุ่มตัวอย่างที่มีที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั่วถึง การให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ดังนั้น อายุที่ราชการแตกต่างกัน จึงไม่เป็นตัวกำหนดให้ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ แตกต่างกัน

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการประเมิน

การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยให้ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการของกรมป่าไม้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี)

ในการประเมินครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมป่าไม้ จำนวน ๑,๐๖๔ คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ผลการประเมินพบว่าเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๗ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๓ เป็น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๖๐ รองลงมาเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๐ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๐ ตามลำดับ โดยอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๐ อายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๐ อายุ ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๐ และอายุ ๒๐ – ๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๐ ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๑ – ๑๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ อายุราชการ ๑๑ – ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๐ อายุราชการ ๒๑ – ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๐ และมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ ตามลำดับ

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม) มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อการพัฒนาตนเอง การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กรมป่าไม้ให้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็น เพื่อการพัฒนา โดยมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม และมีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ ที่สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย

แต่กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากการสำรวจ สรุปได้ดังนี้

ระดับสำนัก/กลุ่ม

๑. ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดโครงการฝึกอบรม เนื่องจากถูกจัดสรรไปใช้ในโครงการอื่น ๆ จึงไม่เพียงพอต่อการใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรม

๒. ควรกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ครอบคลุมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านศีลธรรม และด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

๓. ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติควรเป็นแบบเปิดกว้าง โดยให้บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่งสามารถเข้าร่วมอบรมได้

๔. การประชาสัมพันธ์ล่าช้า ควรประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง เพราะผู้ที่สนใจเข้าร่วมการฝึกอบรมทราบก็เลยกำหนด จึงทำให้ผู้สนใจเข้าร่วมการฝึกอบรมไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดเวลาได้

๕. ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และราษฎร เช่น การปลูกป่า กฎหมายเกี่ยวกับป่าไม้ ประโยชน์ของป่า และโทษของการตัดไม้ทำลายป่า

๖. การจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ควรให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างและนโยบายของกรมป่าไม้

๗. การจัดทำแผนงาน / โครงการฝึกอบรมควรกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นแผนระยะยาว

<u>ระดับกรม</u>

๑. ควรเพิ่มงบประมาณในการจัดฝึกอบรม เนื่องจากไม่เพียงพอต่อการดำเนินการจัดฝึกอบรม และควรครอบคลุมในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๒. ควรเพิ่มหลักสูตรในการฝึกอบรมให้มากขึ้น เช่น หลักสูตรการเป็นวิทยากร และการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น

๓. ควรจัดทำรายงานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน / โครงการฝึกอบรมและแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบ

๔. ควรเพิ่มกิจกรรมภาคปฏิบัติ เช่น การดูงานนอกสถานที่ / ในต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ ทักษะของการเรียนรู้

๕. ควรให้สวัสดิการด้านการศึกษา (ต่อ) ให้แก่บุคลากรที่สนใจ

๖. ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์กรมป่าไม้ เนื่องจากมีความล่าช้า และไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้สนใจเข้าร่วมการฝึกอบรมไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดเวลาได้

๗. ควรลดขั้นตอนในการขออนุมัติเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

๘. ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรเป็นแบบเปิดกว้าง โดยให้บุคลากรในทุก ๆ ตำแหน่ง สามารถเข้าร่วมอบรมได้

๙. ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และราษฎร ในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การปลูกป่า กฎหมายเกี่ยวกับป่าไม้ ประโยชน์ของป่า และโทษของการตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น

๑๐. ควรจัดทำแบบสอบถามความต้องการหลักสูตรในการฝึกอบรม (Training Need)

๑๑. ควรเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของโครงการฝึกอบรมผ่านทางเว็บไซต์กรมป่าไม้ เพื่อบุคลากรที่ไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรม สามารถเข้าไปศึกษาข้อมูลได้

๑๒. ควรปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับนโยบาย ภารกิจหลักของกรมป่าไม้

๑๓. ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีและกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด

๑๔. ควรปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่สามารถนำความรู้และทักษะ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

การบริหารงานขององค์กรจะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินนโยบาย โครงการ และกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกับนโยบาย ภารกิจของกรมป่าไม้ ดังนี้

๑. ควรจัดระบบการพัฒนาบุคลากรให้เอื้อและสามารถสนับสนุนบุคลากรให้มีความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan (IDP)) เป็นกระบวนการที่เน้นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two

Way Communication) ซึ่งผู้บังคับบัญชามีการติดตาม และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากตำแหน่งงานกับระดับสมรรถนะในการทำงานจริงของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น แล้วพิจารณาวิธีการในการพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งวิธีการพัฒนาสมรรถนะ อาจแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ

– กลุ่มการให้เรียนรู้จากการทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) การสอนและระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentorship) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) ศึกษาดูงาน (Benchmarking/Study Tour)

– กลุ่มการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ศึกษาต่อ (Education)

– กลุ่มการฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกอบรมและสัมมนา (Training and Seminar)

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาในกลุ่มการให้เรียนรู้จากการทำงาน เช่น การสอนงาน ต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมให้หัวหน้าหรือผู้สอนงานมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการวิเคราะห์งาน การวางแผนการสอน ทักษะและเทคนิคการสอน รวมถึงวิธีการประเมินและติดตามผล สามารถถ่ายทอดสิ่งที่มีไปสู่ผู้เรียนและผลการสอนคือความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการได้

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร

.....

แบบสอบถามนี้ชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมป่าไม้ ภายใต้มาตรการ/โครงการ : จัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมาที่สุด

๑.๑ หน่วยงาน .....

๑.๒ ประเภทของการรับราชการ ☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานราชการ

๑.๓ เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๑.๔ อายุ ☐ ๒๐-๓๐ ปี ☐ ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔๑ ปี ☐ มากว่า ๕๐ ปี

๑.๕ อายุราชการ ☐ ต่ำกว่า ๑๐ ปี ☐ ๑๐-๒๐ ปี ☐ ๒๑-๓๐ ปี ☐ มากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด ซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้ ๕= มากที่สุด ๔= มาก ๓= ปานกลาง ๒= น้อย ๑= น้อยที่สุด

พลิก

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่ม)					
๑.๑ การสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน					
๑.๒ การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนางานรูปแบบต่างๆ ทั้งการทำงานเป็นทีม การได้รับมอบหมายงานสำคัญๆ					
๑.๓ หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนความรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง					
๑.๔ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจน และถ่ายทอดให้บุคลากรได้รับทราบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการทำงาน					
๑.๕ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การพัฒนาและเรียนรู้โดยคัดเลือก/พัฒนาบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม					
๒. ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรระดับกรม					
๒.๑ การได้รับข้อมูลข่าวสาร และความรู้ที่จำเป็นจากกรมป่าไม้ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
๒.๒ กรมป่าไม้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น					
๒.๓ กรมป่าไม้มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย					
๒.๔ กรมป่าไม้ใช้งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
๒.๕ มีการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ

๑. ระดับสำนัก/กลุ่ม.....

.....

.....

๒. ระดับกรม.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถาม

ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากร