

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๘๕๔๖ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

- เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
 ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
 ผู้อำนวยการจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
 ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
 หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
 หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ตามที่สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๔๕๖๙ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๙ ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวมแบบสำรวจและประมวลผลการสำรวจดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

กรมป่าไม้ จึงขอส่งรายงานผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มาเพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถเปิดดูข้อมูลได้ที่เว็บไซต์กรมป่าไม้ <http://www.forest.go.th/person/index.php?lang=th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

22 พฤศจิกายน

(นายจเรศักดิ์ นันตะวงษ์)
 รองอธิบดีกรมป่าไม้
 ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้

① *เขียน* นอ. สืบเนื่อง
← สืบเนื่อง

← สืบเนื่อง
สืบเนื่อง

← สืบเนื่อง

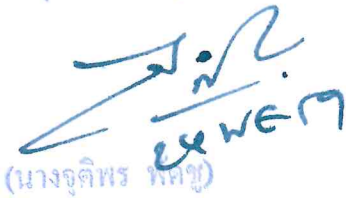


(นายประยุทธ์ เกื้อสกุล)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
23 พ.ย. 2559

② - เพนทอนดำเนินการตามแผน
- โปรดพิจารณา

← สืบเนื่อง

24 พ.ย. 59
(นางสาวฐิติมา สุวรรณภักดี)
เจ้าหน้าที่งานธุรการสำนักงาน


(นางจุติพร พงษ์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

- ทน
- ๕๕'



(นายธนิต สังขนิคย์) 24 พย 2559

ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 11



รายงานผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน
ของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ ในมิติ ที่ ๕ ด้าน คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กำหนดให้ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และเป็น การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วน ราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ ด้วยเหตุดังกล่าว กรมป่าไม้ จึงได้ดำเนินการสำรวจความ พึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อนำผลการสำรวจเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ในประเด็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิด แรงจูงใจในการทำงาน ไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มี ความผูกพันและความผูกพันในการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ วิธีการวิเคราะห์	๓
บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖
บทที่ ๔ สรุปผลและข้อเสนอแนะ	๓๒
ภาคผนวก	๓๕
แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน	

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม	๘
ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	
ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพัน โดยรวม	๑๐
ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพัน ด้านลักษณะงาน	๑๑
ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า	๑๒
ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพัน ด้านเพื่อนร่วมงาน	๑๓
ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพัน ด้านผู้บังคับบัญชา	๑๕
ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพัน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๑๖
ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพัน ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก	๑๘
ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรวม	๒๐
ตารางที่ ๑๐ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๒๑
ตารางที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๒๒
ตารางที่ ๑๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๒๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม	
และรายชื่อ	
ตารางที่ ๑๓	๒๕
การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน	
ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามเพศ โดยรวม	
ตารางที่ ๑๔	๒๖
การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน	
ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามตำแหน่งประเภท โดยรวม	
ตารางที่ ๑๕	๒๘
การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน	
ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวม	
ตารางที่ ๑๖	๒๙
การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน	
ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยรวม	
ตารางที่ ๑๗	๓๑
การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพัน	
ของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวม	

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

เนื่องจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ ในมิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งหมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ และเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ ซึ่งการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญกำลังใจและการทำงาน กำหนดให้มีโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงานกรมป่าไม้ ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นไปตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญกำลังใจและการทำงาน กรมป่าไม้จึงดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงานของกรมป่าไม้ เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความผูกพันและความผูกพันในการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

๒. กรมป่าไม้มีข้อมูลที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อเสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความผาสุกและความผูกพันในการปฏิบัติราชการยิ่งขึ้น

บทที่ ๒

วิธีการวิเคราะห์

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นการสำรวจความคิดเห็น เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมป่าไม้ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

จำนวนประชากร

จำนวนประชากรในการสำรวจครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมป่าไม้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๙,๓/๓/๓ คน ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดังสูตร

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

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

แทนค่า

$$n = \frac{๙,๘๕๒}{๑ + ๙,๘๕๒ (๐.๐๕)^2}$$
$$= ๓๘๔$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น ๓๘๔ คน และได้รับแบบสำรวจกลับคืนมา จำนวน ๓๙๖ ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปซึ่งสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อายุราชการ และระดับการศึกษา รวม ๕ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อองค์กร เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๔ ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ใน ๖ ด้าน ได้แก่

- ๑ : ด้านลักษณะงาน
- ๒ : ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- ๓ : ด้านเพื่อนร่วมงาน
- ๔ : ด้านผู้บังคับบัญชา
- ๕ : ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ๖ : ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๔ ระดับคือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ใน ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑ : ด้านพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- ๒ : ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
- ๓ : ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนที่ ๔ ข้อมูลความพึงพอใจต่อโครงการตามแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๔ ระดับคือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด ใน ๖ โครงการ ได้แก่

- ๑ : การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
- ๒ : การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า
- ๓ : การถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากสำนักลงสู่ฝ่ายและลงสู่ระดับบุคคล
- ๔ : โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๕ : การจัดทำแผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน
- ๖ : การจัดวันสถาปนากกรมป่าไม้

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด

การประมวลผลข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้มาประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (statistical software)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูล และคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

๑. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ใช้การวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๒. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ กำหนดการแปลระดับส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔

ส่วนการแบ่งเกณฑ์มีวิธีการ ดังนี้

$$\frac{\text{Max} - \text{Min}}{4} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

ระดับความพึงพอใจ จากคะแนนเฉลี่ย เป็น ๔ ระดับ

๑.๐๐ - ๑.๓๕	ระดับความพึงพอใจ	น้อยที่สุด
๑.๓๖ - ๒.๕๐	ระดับความพึงพอใจ	น้อย
๒.๕๑ - ๓.๒๕	ระดับความพึงพอใจ	มาก
๓.๒๖ - ๔.๐๐	ระดับความพึงพอใจ	มากที่สุด

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๙๖ ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๒. ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้

๓. ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

๔. ข้อมูลข้อมูลความพึงพอใจต่อโครงการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและ

ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N=๓๙๖ คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
- ชาย	๑๗/๑	๔๓.๒๐
- หญิง	๒๒๕	๕๖.๘๐
รวม	๓๙๖	๑๐๐.๐๐
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง		
- ข้าราชการ	๒๒๓	๕๖.๓๐
- ลูกจ้างประจำ	๕๙	๑๔.๙๐
- พนักงานราชการ	๑๑๔	๒๘.๓๐
รวม	๓๙๖	๑๐๐.๐๐
๓. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
- ส่วนกลาง	๑๘๗	๔๗.๒๐
- ส่วนภูมิภาค	๒๐๙	๕๒.๘๐
รวม	๓๙๖	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (N=๓๙๖ คน)	ร้อยละ
๔. อายุราชการ		
- ต่ำกว่า ๕ ปี	๓/๘	๑๙.๓/๐
- ๕ - ๑๐ ปี	๓/๑	๑๓.๙/๐
- ๑๑ - ๒๐ ปี	๘๖	๒๑.๓/๐
- ตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป	๑๖๑	๔๐.๓/๐
รวม	๓๙๖	๑๐๐.๐๐
๕. วุฒิการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖๘	๑๗.๒๐
- ปริญญาตรี	๒๒๕	๕๖.๘๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐๓	๒๖.๐๐
รวม	๓๙๖	๑๐๐.๐๐

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๙๖ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๐ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๖.๓๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๔.๙๐ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๒๘.๓๐ โดยร้อยละ ๔๓.๒๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ร้อยละ ๕๒.๘๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๒๑ ปีขึ้นไป และร้อยละ ๕๖.๘๐ มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
 ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ยและเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร
 โดยรวม

ปัจจัยความพึงพอใจ	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
๑. ด้านลักษณะงาน	๒.๙๖	๐.๔๘	มาก
๒. ความมั่นคงและความก้าวหน้า	๒.๘๕	๐.๕๔	มาก
๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๐๖	๐.๕๐	มาก
๔. ด้านผู้บังคับบัญชา	๒.๙๐	๐.๖๔	มาก
๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	๒.๖๘	๐.๕๓	มาก
๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๒.๖๓	๐.๕๖	มาก
รวม	๒.๘๕	๐.๕๒	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจต่อความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๐๖ รองลงมาด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย ๒.๙๖ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ค่าเฉลี่ย ๒.๖๓

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	๓.๑๒	๐.๖๑	มาก
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๑๒	๐.๖๒	มาก
๓. ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๑๒	๐.๕๙	มาก
๔. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายและช่วยให้ท่านได้ เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	๓.๐๖	๐.๖๙	มาก
๕. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๒.๓๗	๐.๖๘	มาก
๖. ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน	๒.๖๐	๐.๓๗	น้อย
รวม	๒.๙๖	๐.๔๘	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๖ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน (ข้อ ๑) มีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ (ข้อ ๒) และมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบ (ข้อ ๓) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๑๒ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความ ท้าทายและช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๓.๐๖ และพึงพอใจน้อย ที่สุด เมื่อรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๐

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง	๓.๔๔	๐.๓๐	มากที่สุด
๒. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถ เชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๒.๓๗	๐.๓๗	มาก
๓. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	๒.๖๙	๐.๓๗	มาก
๔. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการ จัดการความรู้	๒.๓๖	๐.๓๗	มาก
๕. การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๒.๘๖	๐.๓๒	มาก
๖. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	๒.๖๖	๐.๓๗	มาก
รวม	๒.๘๕	๐.๕๔	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๔ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๕ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าท่านมีความพึงพอใจเมื่อท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง (ข้อ ๑) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๔ รองลงมาคือ การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๒.๘๖ และพึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๒.๖๖

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	๓.๑๐	๐.๖๓	มาก
๒. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	๒.๙๙	๐.๖๖	มาก
๓. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๐๖	๐.๖๒	มาก
๔. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๓.๐๓	๐.๖๗	มาก
๕. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงานและความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่จากบุคลากรภายในหน่วยงาน	๓.๐๑	๐.๖๑	มาก
๖. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๓.๑๔	๐.๕๗	มาก
รวม	๓.๐๖	๐.๕๐	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๕ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๐๖ และเมื่อพิจารณารายข้อ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ (ข้อ ๖) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๑๔ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๑๐ และพึงพอใจน้อยที่สุด ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน	๒.๙๙๗	๐.๙๗๐	มาก
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน	๒.๘๘๒	๐.๙๗๒	มาก
๓. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	๒.๙๙๓	๐.๙๗๔	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	๒.๘๘๖	๐.๙๗๔	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	๒.๙๙๐	๐.๙๗๓	มาก
๖. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๒.๙๙๒	๐.๙๗๒	มาก
รวม	๒.๙๙๐	๐.๖๘๔	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๖ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๙๙๐ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน(ข้อ ๑) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙๗ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้ (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙๓ และพึงพอใจน้อยที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๒.๘๘๒

ตารางที่ ๗ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	๒.๖๕	๐.๗๐	มาก
๒. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	๒.๕๙	๐.๗๔	มาก
๓. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ	๒.๗๑	๐.๗๓	มาก
๔. ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น	๓.๐๕	๐.๖๒	มาก
๕. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	๒.๕๖	๐.๗๑	มาก
๖. หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม	๒.๕๓	๐.๗๐	มาก
รวม	๒.๖๘	๐.๕๓	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๗ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๘ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น (ข้อ ๔) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๐๕ รองลงมา คือ ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๗๑ และ

พึงพอใจน้อยที่สุด หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากร ไปประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม (ข้อ ๖) ค่าเฉลี่ย ๒.๕๓ ตารางที่ ๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสง สว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงาน สะดวก	๒.๓/๑	๐.๓/๕	มาก
๒. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไป ขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	๒.๖๔	๐.๓/๓	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ	๒.๕๖	๐.๓/๖	มาก
๔. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน	๒.๖๓	๐.๓/๔	มาก
๕. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานแห่งนี้	๒.๘๓	๐.๖๘	มาก
๖. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความ สะดวกที่จะนำมาใช้	๒.๕๐	๐.๓/๔	น้อย
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างต่อเนื่อง	๒.๓/๓	๐.๓/๐	มาก
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว	๒.๓/๓	๐.๓/๒	มาก

ตารางที่ ๘ (ต่อ)

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๙. หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้	๒.๓๓	๐.๗๘	น้อย
รวม	๒.๖๓	๐.๕๖	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๘ แสดงข้อมูลความพึงพอใจ /ความคิดเห็นต่อด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๖๓ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้ (ข้อ ๕) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๘๗ รองลงมาคือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเองได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว (ข้อ ๘) ค่าเฉลี่ย ๒.๗๗ และพึงพอใจน้อยที่สุด หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดมุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ (ข้อ ๙) ค่าเฉลี่ย ๒.๓๓

ตารางที่ ๙ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยรวม

ปัจจัยความผูกพัน	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	๓.๑๙	๐.๔๗	มาก
๒. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๓๕	๐.๔๙	มากที่สุด
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑๗	๐.๕๓	มาก
รวม	๓.๒๔	๐.๔๓	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๙ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๑๗

ตารางที่ ๑๐ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
๑. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	๓.๒๗	๐.๖๐	มากที่สุด
๒. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	๓.๓๒	๐.๕๕	มากที่สุด
๓. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๓.๑๒	๐.๕๙	มาก
๔. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	๓.๑๑	๐.๕๘	มาก
๕. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน	๓.๒๐	๐.๖๓	มาก
๖. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๓.๑๕	๐.๖๐	มาก
รวม	๓.๑๙	๐.๕๗	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

ตารางที่ ๑๐ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด (ข้อ ๒) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ รองลงมาท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง

เต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๓ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๓.๑๑

ตารางที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
๑.เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	๓.๓๕	๐.๕๘	มากที่สุด
๒.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	๓.๓๔	๐.๖๓	มากที่สุด
๓.ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	๓.๔๕	๐.๕๙	มากที่สุด
๔. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๒๔	๐.๖๑	มาก
๕.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	๓.๔๑	๐.๕๖	มากที่สุด
รวม	๓.๓๕	๐.๕๙	มากที่สุด

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑๑ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรกรมป่าไม้รู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี (ข้อ ๓) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕ รองลงมาคือ มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ และพึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๔

ตารางที่ ๑๒ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
๑. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๓.๑๘	๐.๕๔	มาก
๒. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๒๙	๐.๖๑	มากที่สุด
๓. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	๓.๒๔	๐.๓๗	มาก
๔. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	๒.๙๗	๐.๘๑	มาก
รวม	๓.๑๗	๐.๕๓๘	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑๒ แสดงข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลาานาน ท่านยิ่งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ข้อ ๒) ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๙ รองลงมา คือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๔ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๗

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
กรมป่าไม้โดยรวม และรายชื่อ

ตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจและความผูกพันของ
บุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามเพศ โดยรวม

(n=๓๙๖)

ปัจจัย	เพศ						t	Sig
	เพศชาย			เพศหญิง				
	Mean	S.D.	ระดับ	Mean	S.D.	ระดับ		
ความพึงพอใจ								
๑.ด้านลักษณะงาน	๒.๙๓	๐.๕๓	มาก	๒.๙๘	๐.๕๕	มาก	-๑.๑๘๓	๐.๐๖๕
๒.ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	๒.๘๓	๐.๕๕	มาก	๒.๘๓	๐.๕๓	มาก	-๐.๘๕๕	๐.๕๑๑
๓.ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๐๐	๐.๕๑	มาก	๓.๑๐	๐.๕๙	มาก	-๑.๙๕๐	๐.๐๕๑
๔.ด้านผู้บังคับบัญชา	๒.๙๑	๐.๖๒	มาก	๒.๘๙	๐.๖๕	มาก	๐.๓๑๕	๐.๓๖๓
๕.ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๒.๖๘	๐.๕๙	มาก	๒.๖๘	๐.๕๘	มาก	๐.๐๙๕	๐.๐๐๕*
๖.ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๒.๖๓	๐.๕๓	มาก	๒.๖๓	๐.๕๕	มาก	๐.๒๑๙	๐.๘๑๑
ความพึงพอใจโดยรวม	๒.๘๓	๐.๕๖	มาก	๒.๘๖	๐.๓๙	มาก	-๐.๖๙๓	๐.๐๕๒*
ความผูกพัน								
๑.ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร	๓.๑๒	๐.๕๙	มาก	๓.๒๕	๐.๕๕	มาก	-๒.๓๖๕	๐.๐๖๐
๒.ความภาคภูมิใจและจงรักภักดี ต่อองค์กร	๓.๓๑	๐.๕๒	มากที่สุด	๓.๓๙	๐.๕๖	มากที่สุด	-๑.๖๕๓	๐.๐๘๑
๓.การดำรงสมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๑๓	๐.๕๕	มาก	๓.๑๙	๐.๕๒	มาก	-๑.๐๕๑	๐.๘๐๒
ความผูกพันโดยรวม	๓.๑๙	๐.๕๖	มาก	๓.๒๓	๐.๕๑	มาก	-๑.๙๑๕	๐.๐๒๑

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ความผาสุกของบุคลากรกรมป่าไม้ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตามตำแหน่งประเภท โดยรวม

(n=๓๙๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๐๑	๐.๐๕๐	๐.๒๑๐	๐.๘๑๑
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๙๕.๒๕๕	๐.๒๔๐		
	รวม	๓๙๕	๙๕.๓๕๕			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๘๐๓	๐.๔๐๒	๑.๓๖๑	๐.๒๕๘
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๑๕.๙๙๓	๐.๒๙๕		
	รวม	๓๙๕	๑๑๖.๘๐๐			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๙๕๐	๐.๙๗๕	๓.๘๕๓	๐.๐๒๒*
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๙๙.๓๕๓	๐.๒๕๓		
	รวม	๓๙๕	๑๐๑.๒๙๓			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๕๒	๐.๑๗๖	๐.๕๑๕	๐.๖๖๑
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๖๒.๑๕๐	๐.๔๑๓		
	รวม	๓๙๕	๑๖๒.๕๐๒			
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๓๙	๐.๓๑๙	๑.๑๓๕	๐.๓๒๒
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๑๐.๖๒๖	๐.๒๘๑		
	รวม	๓๙๕	๑๑๑.๒๖๕			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๕๐	๐.๓๒๕	๑.๐๒๘	๐.๓๕๙
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๒๔.๒๑๑	๐.๓๒๖		
	รวม	๓๙๕	๑๒๔.๘๖๑			
ความผาสุกโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๓๕	๐.๐๖๗	๐.๓๖๓	๐.๖๙๖
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๓๒.๒๖๙	๐.๐๘๕		
	รวม	๓๙๕	๓๒.๔๐๓			

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ความพยายามทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๔๐๐	๐.๒๐๐	๐.๔๗/๓	๐.๔๑๙
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๙๐.๐๑๗	๐.๒๒๙		
	รวม	๓๙๕	๙๐.๔๑๗			
ความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๒๓๕	๐.๑๑๘	๐.๔๗/๘	๐.๖๒๑
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๙๖.๖๖๒	๐.๒๔๖		
	รวม	๓๙๕	๙๖.๘๙๗			
การดำรงสมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๘๙๐	๐.๔๔๕	๑.๕๕๐	๐.๒๑๔
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๑๒.๘๓๒	๐.๒๘๗		
	รวม	๓๙๕	๑๑๓.๗๒๑			
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๐๘	๐.๐๕๔	๐.๒๘๕	๐.๗๕๒
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๗๔.๖๖๒	๐.๑๙๐		
	รวม	๓๙๕	๗๔.๗๗๐			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑๔ การเปรียบเทียบความพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งประเภท พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้ความพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งประเภท พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ความพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวม

(n=๓๙๖)

ปัจจัย	หน่วยงาน						t	Sig
	ส่วนกลาง			ส่วนภูมิภาค				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ความพอใจ								
ด้านลักษณะงาน	๒.๙๖	๐.๔๙	มาก	๒.๙๖	๐.๔๘	มาก	-๐.๑๓๒	๐.๔๕๒
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	๒.๘๓	๐.๕๔	มาก	๒.๘๓	๐.๕๔	มาก	-๐.๘๓๐	๐.๓๗๖
ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๑๑	๐.๕๐	มาก	๓.๐๑	๐.๔๙	มาก	๒.๑๐๐	๐.๒๐๓
ด้านผู้บังคับบัญชา	๒.๙๑	๐.๖๓	มาก	๒.๘๘	๐.๖๔	มาก	๐.๓๓๗	๐.๘๐๘
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๒.๗๑	๐.๕๒	มาก	๒.๖๔	๐.๕๓	มาก	๑.๓๑๔	๐.๓๙๖
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๒.๖๘	๐.๕๗	มาก	๒.๕๙	๐.๕๔	มาก	๑.๒๘๑	๐.๒๑๔
ความพอใจโดยรวม	๒.๘๓	๐.๕๓	มาก	๒.๘๓	๐.๕๒	มาก	๐.๙๐๖	๐.๖๒๗
ความผูกพัน								
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร	๓.๑๙	๐.๔๕	มาก	๓.๑๙	๐.๕๐	มาก	-๐.๑๑๑	๐.๕๓๘
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดี ต่อองค์กร	๓.๒๘	๐.๕๐	มากที่สุด	๓.๔๒	๐.๔๗	มากที่สุด	-๒.๖๕๒	๐.๓๗๑
การดำรงสมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๐๓	๐.๕๗	มาก	๓.๒๕	๐.๔๘	มาก	-๓.๓๓๒	๐.๑๘๐
ความผูกพันโดยรวม	๓.๑๘	๐.๕๓	มาก	๓.๒๙	๐.๕๒	มาก	-๒.๔๒๓	๐.๓๙๑

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑๕ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยรวม

(n=๓๓๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๐๖๒	๐.๐๒๑	๐.๘๕	๐.๕๖๘
	ภายในกลุ่ม	๓๓๒	๙๔.๒๙๓	๐.๒๘๑		
	รวม	๓๓๕	๙๔.๓๕๕			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๘๘๕	๐.๒๙๕	๐.๙๙๓	๐.๓๙๕
	ภายในกลุ่ม	๓๓๒	๑๑๕.๙๑๖	๐.๒๙๖		
	รวม	๓๓๕	๑๑๖.๘๐๐			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๖๕๓	๐.๒๑๙	๐.๘๕๓	๐.๕๖๖
	ภายในกลุ่ม	๓๓๒	๑๐๐.๖๔๐	๐.๒๕๓		
	รวม	๓๓๕	๑๐๑.๒๙๓			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๓	๒.๓๐๕	๐.๗๖๘	๑.๘๘๐	๐.๑๓๒
	ภายในกลุ่ม	๓๓๒	๑๖๐.๑๓๓	๐.๔๐๙		
	รวม	๓๓๕	๑๖๒.๔๓๘			
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๑๕๐	๐.๐๕๐	๐.๑๓๖	๐.๙๑๒
	ภายในกลุ่ม	๓๓๒	๑๑๑.๑๑๕	๐.๒๘๓		
	รวม	๓๓๕	๑๑๑.๒๖๕			

ตารางที่ ๑๖ (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓/๓๙	๐.๒๕๖	๐.๓๗/๘	๐.๕๐๓
	ภายในกลุ่ม	๓๙๒	๑๒๔.๑๒๐	๐.๓๑๗		
	รวม	๓๙๕	๑๒๔.๔๖๑			
ความผาสุกโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๒๑๒	๐.๐๗๑	๐.๓๘๓	๐.๗๖๕
	ภายในกลุ่ม	๓๙๒	๓๒.๕๙๑	๐.๑๔๕		
	รวม	๓๙๕	๓๒.๗๐๓			
ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๑๙๐	๐.๐๖๓	๐.๒๗๕	๐.๘๕๓
	ภายในกลุ่ม	๓๙๒	๙๐.๒๒๓	๐.๒๓๐		
	รวม	๓๙๕	๙๐.๔๑๓			
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๓๓๘	๐.๑๑๓	๐.๕๕๓	๐.๗๖๒
	ภายในกลุ่ม	๓๙๒	๙๖.๕๕๙	๐.๒๕๖		
	รวม	๓๙๕	๙๖.๘๙๗			
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๒.๕๕๑	๐.๘๕๐	๒.๙๙๘	๐.๐๓๑*
	ภายในกลุ่ม	๓๙๒	๑๑๑.๑๗๑	๐.๒๘๔		
	รวม	๓๙๕	๑๑๓.๗๒๑			
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๕๓/๙	๐.๑๙๓	๑.๐๑๙	๐.๓๘๔
	ภายในกลุ่ม	๓๙๒	๓/๔.๑๙๑	๐.๑๘๙		
	รวม	๓๙๕	๓/๔.๗/๑๐			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑๖ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามช่วงอายุราชการ พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ความผาสุกของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ความพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวม

(n=๓๕๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๑๘๕	๐.๕๙๓	๒.๕๐๐	๐.๐๘๓
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๙๓.๑๖๙	๐.๒๓๗		
	รวม	๓๙๕	๙๔.๓๕๔			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๙๔	๐.๓๔๗	๑.๑๗๔	๐.๓๑๐
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๑๖.๑๐๖	๐.๒๙๕		
	รวม	๓๙๕	๑๑๖.๘๐๐			
ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๘๘๗	๐.๔๔๓	๑.๗๓๖	๐.๑๗๘
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๐๐.๔๑๐	๐.๒๕๕		
	รวม	๓๙๕	๑๐๑.๒๙๗			
ด้านผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๖๓	๐.๓๓๑	๐.๘๐๕	๐.๔๔๘
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๖๑.๘๑๙	๐.๔๑๒		
	รวม	๓๙๕	๑๖๒.๔๘๒			
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๕๗	๐.๑๗๙	๐.๖๓๓	๐.๕๓๑
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๑๐.๙๐๘	๐.๒๘๒		
	รวม	๓๙๕	๑๑๑.๒๖๕			
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๓๑	๐.๓๑๖	๐.๙๙๘	๐.๓๖๙
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๒๔.๒๓๐	๐.๓๑๖		
	รวม	๓๙๕	๑๒๔.๘๖๑			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๘๘	๐.๑๙๔	๑.๐๕๕	๐.๓๕๙
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๗๒.๓๑๕	๐.๑๘๔		
	รวม	๓๙๕	๗๒.๗๐๓			
ความพยายามทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๙๑๔	๐.๔๕๗	๒.๐๐๖	๐.๑๓๖
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๘๙.๕๐๓	๐.๒๒๘		
	รวม	๓๙๕	๙๐.๔๑๗			
ความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๒๓	๐.๑๖๑	๑.๔๗๗	๐.๒๓๐
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๙๖.๑๗๔	๐.๒๔๕		
	รวม	๓๙๕	๙๖.๔๙๗			

ตารางที่ ๑๗ (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
การดำรงสมาชิกภาพและเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๑๐๐	๐.๕๕๐	๑.๙๒๐	๐.๑๔๘
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๑๑๒.๖๒๑	๐.๒๘๓		
	รวม	๓๙๕	๑๑๓.๗๒๑			
ความผูกพันโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๘๒๓	๐.๔๑๑	๒.๑๙๘	๐.๑๑๒
	ภายในกลุ่ม	๓๙๓	๗/๓.๙๕๓	๐.๑๘๘		
	รวม	๓๙๕	๗/๕.๗๗๐			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

จากตารางที่ ๑๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้โดยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๘ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ตามโครงการ

(N = ๓๙๖)

โครงการ	ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	๒.๓๗๘	๐.๖๒	มาก
การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า	๒.๖๘	๐.๓๗๗	มาก
การถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากสำนักงลงสู่ฝ่ายและลงสู่ระดับบุคคล	๒.๓๗๕	๐.๖๖	มาก
โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๘๑	๐.๓๗๑	มาก
การจัดทำแผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน	๒.๕๔	๐.๓๗๓	มาก
การจัดวันสถาปนากกรมป่าไม้	๓.๐๙	๐.๖๖	มาก
รวม	๒.๓๗๗	๐.๕๔	มาก

ที่มา : ผลจากการคำนวณ

ตารางที่ ๑๘ แสดงข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๒.๓๗ ๓/ ถ้าพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า โครงการจัดวันสถาปนากกรมป่าไม้มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๐๙ รองลงมาคือ โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ค่าเฉลี่ย ๒.๘๑ และพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การจัดทำแผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ค่าเฉลี่ย ๒.๕๔

โดยมีรายละเอียดแต่ละโครงการ ดังนี้

๑. โครงการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในกรมป่าไม้ ให้มีการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานในสังกัดทราบ เพื่อให้บุคลากรของกรมป่าไม้มีความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานให้

บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ รวบรวมข้อมูลองค์ความรู้และวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญ เสนอผู้บริหารของสำนัก/กลุ่ม จัดทำแผนการจัดการความรู้ ของแต่ละหน่วยงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผน และรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้บริหารทราบ โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้เป็นผู้รับผิดชอบ

๒. โครงการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า วัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร ให้บุคลากรมีความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีการสำรวจตำแหน่งว่าง พิจารณาทบทวนภารกิจที่จำเป็น โดยเฉพาะภารกิจที่สำคัญ และเหมาะสมกับลักษณะงานและพันธกิจของกรมป่าไม้ นำเสนอ อธิบดีเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ เสนอเข้า อ.ก.พ. กรมป่าไม้ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ เสนอเข้า อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาเห็นชอบ และเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติเห็นชอบ จัดทำร่างคำสั่งให้อธิบดีลงนาม และแจ้งเวียนต่อไป โดยมอบสำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งผลการ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ กรมป่าไม้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยน ชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน ๔๔ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา ตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑๓ อัตรา ตำแหน่งช่างสำรวจ จำนวน ๑๙ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๓. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากสำนักลงสู่ส่วน/ฝ่าย และลงสู่ระดับบุคคล วัตถุประสงค์เพื่อสร้างบรรยากาศในการสื่อสาร และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการกำหนดคณะทำงานพัฒนาระบบราชการ จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อ สื่อสารทำความเข้าใจอย่างทั่วถึง กำหนดแนวทางในการถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากสำนักลงสู่ ส่วน/ฝ่าย และลงสู่ระดับบุคคล สื่อสารและติดตามการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นระยะ และ จัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงหรือพัฒนาผลการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมอบทุกหน่วยงานเป็น ผู้รับผิดชอบ

๔. โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา และสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนิน ชีวิตประจำวันรวมถึงชีวิตการทำงานได้ มีการแต่งตั้งคณะอำนวยการและคณะทำงาน จัดทำและเสนอ โครงการให้ผู้บริหารพิจารณาเห็นชอบอนุมัติโครงการและแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้เข้าร่วมโครงการ ดำเนินการตามโครงการ พร้อมทั้งประเมินความพึงพอใจที่มี ต่อการเข้าร่วมโครงการ และสรุปผลการดำเนินงาน โดยมอบให้สำนักบริหารกลาง ส่วนฝึกอบรมเป็น ผู้รับผิดชอบ ซึ่งในปีงบประมาณนี้ได้กำหนดโครงการปฏิบัติธรรมพัฒนาจิต เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ โดยกำหนดจัดขึ้นเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม – วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๙ ณ สำนักปฏิบัติธรรมฐาน วัดมเหยงคณ์ ตำบลหันตรา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการดังกล่าว จำนวน ๗๔ ราย

๕. แผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางการจัดการกับเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้น สามารถระงับเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงานจัดทำแผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติ จัดประชุมคณะทำงาน เพื่อกำหนดประเภทภัยพิบัติ และศึกษาวิเคราะห์ ประเมินความรุนแรงของภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นของกรมป่าไม้ เพื่อจัดทำแผนงานและมาตรการในการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน นำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียนภายในกรมป่าไม้ทราบ พร้อมทั้งสื่อสารและชักชวนให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตามแผนฯ และรายงานผลการดำเนินงาน โดยมอบให้สำนักบริหารกลาง ส่วนพัสดุเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งในงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ดำเนินการได้เพียงขออนุมัติแผนฯ ดังกล่าวและแจ้งเวียนให้ภายในกรมป่าไม้ทราบเท่านั้น

๖. โครงการวันสถาปนากรมป่าไม้ วัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์บุคลากรภายในหน่วยงาน ให้มีความรัก ความสามัคคี และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งกำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานสถาปนากรมป่าไม้ ครบรอบ ๑๒๐ ปี มีการประชุมคณะกรรมการ เพื่อกำหนดวัน สถานที่ และกิจกรรมการจัดงาน มอบหมายผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรม ซึ่งกำหนดขึ้นในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๙ ณ กรมป่าไม้ โดยนิมนต์พระสงฆ์ ๑๒๑ รูป ตักบาตรเช้า พิธีสงฆ์ในห้องประชุม ๑ จัดทำโล่ประกาศเกียรติคุณให้กับข้าราชการดีเด่นและผู้เกษียณอายุ พร้อมทั้งจัดทำข่าวการประชาสัมพันธ์งานในรูปแบบต่างๆ โดยมอบสำนักบริหารกลาง ส่วนประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ เป็นผู้รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น จากแบบสำรวจ มีดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีข้าราชการ และพนักงานราชการ มาสูบบุหรี่ ตลอดเวลา ทำให้มีผลต่อสุขภาพของข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก และพนักงานในห้องเดียวกันด้วย จึงไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ (ชั้น ๔)

๒. ควรจัดที่สูบบุหรี่ ไม่ให้กลิ่นไปรบกวนผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีผู้สูบบุหรี่จำนวนมาก

๓. ควรจัดให้มีที่สูบบุหรี่สำหรับคนที่ชอบสูบบุหรี่ไว้ใต้ต้นไม้ ให้ห่างไกลอาคาร เพราะคนส่วนมากสูบบุหรี่ระเบียง

๔. ควรจัดให้มีที่จอดรถสำหรับผู้มาติดต่อราชการจริงๆ ไม่ใช่ใช้ความสนิทในการให้จอดรถผู้มาติดต่อ

๕. หากเป็นไปได้อยากให้ทบทวนหรือลานจอดรถ ควรยกพื้นให้สูง เพราะเมื่อฝนตกเกิดน้ำท่วมขัง ทำให้ระบบของรถที่โดนน้ำแช่ขังมีปัญหา

๖. รปภ. ควรมีความขยันตั้งใจทำงานและมีจิตสาธารณะต่อผู้เข้ามาบริเวณกรม โดยเท่าเทียมกัน ไม่แบ่งว่าใครเป็นนายหรือลูกจ้าง

๗. การเลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่น ควรให้ทุกฝ่ายได้รับบ้าง ไม่ใช่ผูกขาดกับบุคคลที่เคยได้ซ้ำซากได้แล้วก็ได้อีก คนไม่เคยได้(บางฝ่าย) ท้อไม่ได้เลย

๘. น่าจะมีการเก็บข้อมูลหลายๆ รูปแบบ เช่นการจัดกิจกรรมขึ้นแล้วประกาศตามแต่ละสำนัก ดูว่าบุคลากรจะมาเข้าร่วมกิจกรรมกี่คน โดยเปลี่ยนเป้าหมายไปเรื่อย แล้วแจ้งว่าไม่บังคับไม่ต้องส่งชื่อให้เข้าร่วมได้เลย อะไรแบบนี้ หรือ จัดทำจตุรัสเอกสารเกี่ยวกับความรู้แล้วบันทึกว่าใช้เวลากี่วันที่เอกสารจะหมด โดยประกาศเชิญชวนให้ทราบทั่วกัน ว่ามีการจัดทำแจกเอกสาร

๙. ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก ต้องการที่จัดวางแฟ้มเอกสาร อุปกรณ์สำนักงาน ด้านที่พักองค์กรน่าจะมีที่พัก, บ้านพักให้สำหรับคนต่างพื้นที่

๑๐. หวังว่าจะได้นำความพึงพอใจนี้ไปสู่การปฏิบัติแก้ไขปรับปรุงให้อยู่ในระดับความพึงพอใจระดับมากที่สุด

๑๑. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอกับบุคลากร

๑๒. เนื่องจากกรมป่าไม้มีอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานตามกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอ ทำให้แต่บุคคลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ทำให้ต้องใช้คนที่เสียสละทุ่มเทและอดทนและรับผิดชอบงานรวมทั้งเฉลี่ย workload ในการแก้ไขปัญหา และเรียงลำดับความสำคัญของงาน ให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างครบถ้วนทันเวลาและถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและข้อสั่งการต่างๆ รวมทั้งมีการวางแผนปฏิบัติงานที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน จึงจะได้รับความร่วมมือที่ดี งานสัมฤทธิ์ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

๑๓. กรมป่าไม้ควรมีการวางแผนจัดการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังและบริหารเรื่องการพัฒนาบุคลากรกรมป่าไม้ให้ดีขึ้น ควรจัดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้แก่หน่วยงานให้ครบถ้วน หรือมากที่สุดที่จะทำได้ เพื่อให้แต่ละบุคคลรับผิดชอบงานโดยตรงในงานที่ถนัด และตรงตามตำแหน่ง เพื่อประสิทธิภาพของงานและจะได้ไม่ต้องไปปฏิบัติงานที่ตนเองไม่ถนัด ทำให้เกิดข้อผิดพลาดมากและไม่มีความสุขกับการทำงาน รวมทั้งให้บุคลากรได้มีเวลาว่างพอที่จะจัดการความรู้ในองค์กร เพราะองค์ความรู้และประสบการณ์ส่วนใหญ่อยู่กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่อาวุโสที่จะเกษียณอายุราชการ หากพลาดโอกาสนี้ไปจะทำให้องค์กรเสียโอกาสในการพิจารณาบุคลากรที่เหลือนอยู่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร (ที่ผ่านมามีงานชุกชุมในช่วงสิ้นปีงบประมาณทำให้เสียโอกาสนี้ไป)

๑๔. เห็นควรปรับเปลี่ยนบุคลากรในสายงานบ้าง

๑๕. ควรจะสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มากกว่าที่เป็นปัจจุบัน

๑๖. ต้องการให้บุคลากรของกรมป่าไม้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อองค์กรไม่ควรมีความคิดเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง

๑๗. ให้ผู้บริหารช่วยดูแลสวัสดิการผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

๑๘. การบริหารบุคคลในหน่วยงานไม่เป็นไปตามความเหมาะสมกับการทำงาน ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร การทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรมีน้อย ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย

๑๙. การจัดแต่งตั้งให้บุคลากรของกรมป่าไม้ ไม่ได้คำนึงถึงความอาวุโส และคุณธรรม
เอาพวกเอารุ่น ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒๐. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีส่วนสำคัญต่อการทำงาน ดังนั้น จึงควร
สะอาดและพร้อมในการทำงาน

๒๑. การทำงานเรื่องบริหารคน ในการพิจารณาเรื่องต่างๆ สมควรมีการพิจารณาและมี
ความเป็นธรรมให้มากกว่านี้

๒๒. พนักงานราชการ คือส่วนหนึ่งขององค์กรอยากให้ผู้บริหารกำหนดการการต่อสัญญา
จ้างพนักงานราชการ ทุกๆ ๔ ปีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานราชการ

๒๓. มีความสุขกับการทำงานให้ดีที่สุดและรักในองค์กรที่ทำ

๒๔. อยากให้มีการทำโครงการ กิจกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็น
การเสริมสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่องเพื่อจะได้ร่วมกันทำงานไปสู่
เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน

๒๕. ให้จัดโครงการปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาจิตใจของพนักงานอย่างต่อเนื่อง
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒๖. ในด้านของกิจกรรมควรมีกิจกรรมภายนอกบ้าง ขึ้นชื่อว่า กรมป่าไม้ คือป่าไม้ รักป่า
รักต้นไม้ควรมีบุคคลากรได้ไปปลูกป่าเพื่อการอนุรักษ์บ้าง เชิญชวนประชาชนให้รักป่ารักต้นไม้และ
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และด้านการดำรงสมัชภาพในบางข้อเหมือนไม่ใช่ความคิดเห็นหรือ
ข้อสอบถาม แต่เป็นการตอบที่เหมือนบังคับให้ตอบควรคิดคำถามให้ชัดเจนกว่านี้

๒๗. หน่วยงานควรเปิดกว้างทางความคิดสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต่ำลงไป

๒๘. การเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆของกรม ดำเนินการช้าและไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

๒๙. ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ไม่เพียงพอต่อบุคลากรที่เพิ่มขึ้นของกรม

๓๐. อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ไม่ทันสมัยและไม่เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน

๓๑. ถ้าเป็นไปได้ตำแหน่งชำนาญการควรเลื่อนไหลไปถึงชำนาญการพิเศษ เพื่อเป็นขวัญและ
กำลังใจกับข้าราชการสายงานวิชาการ

๓๒. ในการจัดกิจกรรม ควรมีการแจ้งรายละเอียดให้ชัดเจน เพื่อบุคลากรจะได้เข้าร่วมอย่าง
เต็มที่ เนื่องจากบางโครงการหรือกิจกรรมที่กรมจัดก็มีความสนใจที่จะเข้าร่วมแต่บางทีก็ไม่ทราบ
รายละเอียด

บทที่ ๔

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการประเมิน

การประเมินในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปผลได้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการสำรวจ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๙๖ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๐ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๕๖.๓๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๔.๙๐ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๒๘.๓๐ โดยร้อยละ ๔๗.๒๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ร้อยละ ๕๒.๘๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๒๑ ปีขึ้นไป และร้อยละ ๕๖.๘๐ มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร

ข้อมูลความพึงพอใจต่อความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๒.๘๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๐๖ รองลงมาด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย ๒.๙๖ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อมความสะอาด ค่าเฉลี่ย ๒.๖๓

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลด้านปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร

ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๔ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในความปลอดภัยและจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ รองลงมาด้านความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๑๙ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด เมื่อการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๓.๑๗

ส่วนที่ ๔ ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อแผนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙

ข้อมูลความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย

๒.๗/๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า โครงการจัดวันสถาปนากรมป่าไม้ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๐๙ รองลงมาคือ โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ค่าเฉลี่ย ๒.๘๑ และพึงพอใจน้อยที่สุด คือ การจัดทำแผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน ค่าเฉลี่ย ๒.๕๔

ส่วนที่ ๕ สรุปข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น จำแนกตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก

- ๑) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน
- ๒) จัดสถานที่สำหรับการสูบบุหรี่นอกอาคาร สถานที่จอดรถให้เพียงพอสำหรับผู้มาติดต่อราชการและบุคลากรในกรมป่าไม้
- ๓) การจัดอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น โຕ้ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์
- ๔) การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การทำงาน เป็นระเบียบ สะอาด มีตู้เอกสารให้เป็นระเบียบเรียบร้อยต่อการปฏิบัติงาน

๒. งานในหน้าที่รับผิดชอบ

- ๑) การมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถและตรงตามตำแหน่ง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๒) การจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) การวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน
- ๔) การปรับเปลี่ยนบุคลากรในสายงาน

๓. ภาวะผู้นำ

- ๑) ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร
- ๒) ควรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับให้มากกว่าที่เป็นปัจจุบัน
- ๓) ควรเปิดกว้างทางความคิดสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต่ำลงมา
- ๔) การทำงานเรื่องบริหารคน ควรมีการพิจารณาและให้ความเป็นธรรม

๔. ความมั่นคงและความก้าวหน้า

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานควรอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้
- ๒) เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งชำนาญการควรสั้นไกลไปถึงชำนาญการพิเศษ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับข้าราชการสายงานวิชาการ

๓) การกำหนดการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ ทุกๆ ๔ ปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานราชการ

๕. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร

๑) ควรมิกิจกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าในการทำงานกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

๒) ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคคลภายนอกได้เข้าร่วม เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้บุคคลภายนอกทราบ

๓) การเสริมสร้างความสุขกับการทำงานให้ดีที่สุด และรักในองค์กรที่ทำ

๖. การเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

๑) การสนับสนุนด้านสวัสดิการบ้านพักสำหรับบุคลากรต่างพื้นที่

๒) การการเบิกจ่ายเงินด้านสวัสดิการให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

๓) การจัดกิจกรรม ควรมีการประชาสัมพันธ์รายละเอียดให้ชัดเจนและทราบกันอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมอย่างเต็มที่

๔) การจัดโครงการปฏิบัติธรรมควรมีอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาจิตใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจความพึงพอใจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ และเป็นช่องทางที่ใช้สื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหาร เพื่อแก้ไขปัญหา และความทุกข์ที่เกิดจากการทำงาน จึงขอให้หน่วยงานต่างๆ ใช้ประโยชน์จากรายงานการประเมินผลการสำรวจฯ เพื่อกำหนดกิจกรรม/แผนงานในการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขในหน่วยงานต่อไป

๒. กรมป่าไม้มีข้อมูลที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อเสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างผูกพันและความสุขของบุคลากรกรมป่าไม้ พิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความผูกพันและมีความสุขในการปฏิบัติราชการยิ่งขึ้น

ภาคผนวก

แบบสำรวจความพึงพอใจที่มีผลต่อความพอใจและความผูกพัน

ของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดกรมป่าไม้ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ ๑ | คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ ๒ | คำถามเกี่ยวกับความพอใจ |
| ส่วนที่ ๓ | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร |
| ส่วนที่ ๔ | คำถามเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการสร้างความพอใจ |
| ส่วนที่ ๕ | คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น |

กรุณาเขียนเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

๑. เพศ ชาย หญิง

๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

๓. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

๔. อายุราชการ

ต่ำกว่า ๕ ปี ๕ - ๑๐ ปี ๑๑ - ๒๐ ปี ตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป

๕. วุฒิการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อองค์กร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ด้านลักษณะงาน				
๑.ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน				
๒.ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ				
๓.ท่านมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ				
๔.ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น				
๕.หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ				
๖.ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน				
ความมั่นคงและความก้าวหน้า				
๑.ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง				
๒.การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้				
๓.มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่				
๔.ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้				
๕.การพัฒนาและการเรียนรู้ของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ				
๖.ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ด้านเพื่อนร่วมงาน				
๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน				
๒. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน				
๓. ท่านพึงพอใจที่สามารถปรึกษาปัญหาการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน				
๔. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน				
๕. ท่านได้รับการยอมรับ นับถือในความรู้ ผลงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานภารกิจและหน้าที่ จากบุคลากรภายในหน่วยงาน				
๖. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ				
ด้านผู้บังคับบัญชา				
๑. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆอย่างชัดเจน				
๒. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำหน่วยงาน				
๓. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้				
๔. ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร				
๕. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน				
๖. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
๑. รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณหรือภารกิจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่				
๒. ท่านพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน				
๓. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่างๆ				
๔. ท่านพอใจในรอบปีท่านมีโอกาสใช้สิทธิลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และการลาหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น				
๕. หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ				
๖. หน่วยงานมีการนำผลการได้รับรางวัลต่างๆ ของบุคลากร ไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม				
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก				
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก				
๒. ท่านมีความพึงพอใจในอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆไปขององค์กร ที่มีลักษณะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน				
๓. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่เพียงพอกับความต้องการ				
๔. การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการทำงาน				

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๕. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานแห่งนี้				
๖. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้				
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง				
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมช่วยให้ท่านสืบค้นความรู้ที่ใช้ในการทำงานและพัฒนาตนเอง ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว				
๙. หน่วยงานของท่านมีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้				

ส่วนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<u>ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</u>				
๑. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร				
๒. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด				
๓. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงานท่านมีการสรุปทบทเรียนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น				
๔. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา				

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๕. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว หรือนำงานไปทำต่อที่บ้าน				
๖. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง				
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร				
๑. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย				
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้				
๓. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี				
๔. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ				
๕. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง				
การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
๑. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ				
๒. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
๓. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ				
๔. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า				

ส่วนที่ ๔ ความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความพึงพอใจของท่าน

โครงการ/กิจกรรม	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้				
การปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า				
การถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายจากสำนักง่ล่งสู่ฝ่ายและง่ล่งสู่ระดับบุคคล				
โครงการปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต				
การจัดทำแผนเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน				
การจัดวันสถาปนากกรมป่าไม้				

ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม