



## ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) (ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๗๗๒๓๗ ๕๔๑๑)  
ที่ ทส ๑๖๒๔.๑/๕๕๗ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน  
ป่าไม้จังหวัดทุกจังหวัด

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑ (สุราษฎร์ธานี) ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๖๙๕ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ (เอกสาร ๔ แผ่น) ทั้งนี้ขอให้กรอกข้อมูลตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้วรวบรวมส่งให้ส่วนอำนวยการ ภายในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

(นายสังรินทร์ ศรีแสน)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ

รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๑





# ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนงานบริหาร  
วันที่ 9/6/60  
วันที่ 9 มิ.ย. 2560  
เวลา

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา  
เลขที่ 2663  
วันที่ 8 มิ.ย. 2560

8 มิ.ย. 2560

ส่วนราชการ สำนักงานบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖

ที่ ทส ๑๖๑๑.๓/ ร ๒๓๕ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

- เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๑๓
- ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
- หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

ด้วยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดแนวทาง ดังนี้

๑. HR๒ ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว โดยมีการแสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพและสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๒. HR๓ ให้ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันและบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร โดยมีแนวทางวิธีการในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ HR๒ และ HR๓ ในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร จึงขอความร่วมมือให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในหน่วยงานของท่าน ร่วมกันพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ลงแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้และรวบรวมส่งให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานบริหารกลาง ภายในวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการจัดทำแบบสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อไป

8 กพ 60

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวตนิมต โมบัญญัติ)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ  
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

① ระเบียบ กอ. ๖๖๖

- ระเบียบ กอ. ๖๖๖

- ระเบียบ กอ. ๖๖๖

ระเบียบ กอ. ๖๖๖

ระเบียบ กอ. ๖๖๖

ระเบียบ กอ. ๖๖๖

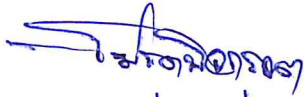
ระเบียบ กอ. ๖๖๖

ระเบียบ กอ. ๖๖๖

ระเบียบ กอ. ๖๖๖

ระเบียบ กอ. ๖๖๖

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐



(นายประยุทธ์ เกื้อสกุล)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

- 9 ก.พ. 2560

๖ - ๓๐๐๐ ดำเนินการตามแผน

- โปรดพิจารณา

๒๘ ก.พ. ๖๐

(นางสาววิจิตรา สุวรรณภักดี)

เจ้าหน้าที่บริหารงาน

  
(นางจิตพร พิศุ)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ

ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอนุรักษ์

- กง

- ๑๖



(นายสมิต สังขนต์) 9 ก.พ. 2560

ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานีจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ 11

**ปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้**

หน่วยงาน.....

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

## คำอธิบายเพิ่มเติม

HR ๒ : ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

### ความหมาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุม ถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามพันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น เช่น ด้านสุขภาพอนามัย มีการจัดบริการ ตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จัดกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ด้านความปลอดภัย มีบันไดหนีไฟ ในอาคารสูง มีการแลกเปลี่ยนข่าวสำหรับบุคคลภายนอก ด้านการป้องกัน มีระบบป้องกัน อัคคีภัย มีแผนการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ปรับภูมิทัศน์สวน ห้วยอม ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นต้น

HR ๓ : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการ ประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

### ความหมาย

“ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้านความรู้สึกและ สติปัญญาเพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุ ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพัน ของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และความสำเร็จของราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความ คล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจและความ รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ระบบการยก ย่องชมเชยและระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ โอกาสและการดูแลเท่าเทียมกันและการมีมิตร ไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

ตัวอย่าง ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันและความผูกพัน

- การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกัน
- ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
- การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานที่เป็นทีมและมีประสิทธิภาพ
- ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- ความมั่นคงของงาน
- การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานมีอุปกรณ์ที่พอเหมาะและเหมาะสม
- การทำให้งานเป็นเรื่องท้าทาย ให้โอกาสบุคลากรได้คิดและเสนอวิธีการใหม่ ๆ
- การสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สามารถสื่อสารกับเพื่อน ๆ ในองค์กรอื่นได้