



กรมป่าไม้
16 ต.พ. 2560
เลขที่.....

บันทึกข้อความ

20231
16 ต.พ. 2560

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

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๑๕๕๗๓ วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖๐

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

ตามที่สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๕๑๑๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อเป็นการประเมินผลการดำเนินงานแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งได้ดำเนินการประมวลผลการสำรวจดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

กรมป่าไม้ จึงขอส่งรายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มาเพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถเปิดดูรายละเอียดได้ในระบบหนังสือเวียนกรมป่าไม้ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายจรัสศักดิ์ นันทวงษ์)
 รองอธิบดีกรมป่าไม้
 ผู้บัญชาการกรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เรียน ผอ.สำนักป่าฯ น
 - เพื่อโปรดทราบ
 - 1. น.อ.ดร. อธิวัฒน์ ไชยชนะ ในเว็บไซต์
 สำนักป่าฯ น
 - โปรดส่งทราบ

- นพ.
 - ด.อ.พ.ท.ท.ท.ท.ท.ท.

(นายจรัสกร ทองรัตนาพันธ์)
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๒ (สุพรรณบุรี)

17 ต.พ. ๒๕๖๐
 (นางสาววิจิตรมา สุวรรณภักดี)

(นางจตุพร พันธ์)
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายจรศักดิ์)
เลขที่รับ..... ๗๐๕๖
วันที่รับ..... ๑๐ ต.ค. ๒๕๖๐
เวลา.....

ส่วนราชการ...สำนักบริหารกลาง ส่วนงานเจ้าหน้าที่ โทร.๐ ๒๕๖๑ ๔๓๙๒-๓ ต่อ ๕๑๙๖.....

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ๕๗๔๗..... วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๐.....

เรื่อง...รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐.....

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญกำลังใจและการทำงาน กำหนดให้มีโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในการทำงานกรมป่าไม้ ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสำนักบริหารกลาง โดยส่วนงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ (เอกสาร ๑)

๒. สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๖๕๑๑๗ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินงานแผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ และเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๑,๐๒๐ คน และได้รับมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑,๐๓๓ คน (เอกสาร ๒)

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลาง ขอเรียนว่าได้ดำเนินการการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๓๓ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๓๓๖ คน ลูกจ้างประจำ ๒๑๐ คน และพนักงานราชการ ๔๘๗ คน และได้ดำเนินการประมวลผลการสำรวจโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (statistical software) เสร็จเรียบร้อยแล้ว สรุปผลดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑,๐๓๓ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑๐ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๓๒.๕๒ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒๐.๓๐ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๔๗.๑๐ โดยร้อยละ ๔๑.๓๖ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ร้อยละ ๕๘.๒๘ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ที่มีต่อองค์กร เป็นคะแนนเฉลี่ย ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง มากที่สุด
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง มาก
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง น้อย
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ๑๒ ด้าน โดยรวม (เรียงจากน้อยไปหามาก)

ปัจจัย	ความพึงพอใจ	
	เฉลี่ย	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๔	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๕๖	มาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๐	มาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๖๙	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๐	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๗๒	มาก
ความรับผิดชอบในงาน	๓.๗๓	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๘๖	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๘๙	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๓	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๗	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๙	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๓.๗๔	มาก

ส่วนที่ ๓ ประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม (เรียงจากน้อยไปหามาก)

ปัจจัย	ความพึงพอใจ	
	\bar{x}	ระดับ
๑.ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๓.๙๖	มาก
๒.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๑๙	มาก
๓.ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๔.๒๒	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๓.๙๓	มาก

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อการดำเนินงาน จำแนกตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

๑) ควรมีช่องทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายองค์กรที่หลากหลาย และควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ชัดเจน รวมทั้งการถ่ายทอดและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ

๒) ควรจัดช่องทาง และ เปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็นจากหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย

๓) ควรผลักดันวิชาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ บรรจุเป็นวิชาบังคับให้แก่เยาวชนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา

๔) ผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคนในองค์กร ทั้งในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีเมตตาและมีสัมมาทิฐิ ควรบริหารงานด้วยยึดหลักธรรมาภิบาล

๖) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชนและให้ความรู้สึกที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ด้วย

๒.ด้านสภาพ...

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ๑) จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การทำงาน เป็นระเบียบ สะอาด มีตู้เก็บเอกสารให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๒) สร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น ควรใช้บัตรแสดงตนเข้า-ออกสถานที่ราชการ งดการเรียไร
- ๓) ควรมีการบริหารจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณคน เพราะบางหน่วยงานมีสถานที่คับแคบแออัด สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๔) ควรจัดทำแผนผังและเส้นทางหนีไฟที่ชัดเจน และมีมาตรการรองรับเหตุฉุกเฉินที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง
- ๕) ควรปรับพื้นที่ถนนหน้าตึกเทียมคมกกุล เนื่องจากเกิดน้ำท่วมขังบ่อยในช่วงเวลาฝนตกหนัก
- ๖) การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายหน่วยป้องกันรักษาป่า เช่น รถยนต์ ราชการที่ทันสมัย เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

- ๑) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน
- ๒) สร้างความยุติธรรมให้กับบุคลากร

๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- ๑) การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ยอมรับการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน
- ๒) การปรับเปลี่ยนทัศนคติและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การทำงานได้บรรลุผลตามนโยบายของหน่วยงาน

๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

- ๑) ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พร้อมอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อความต้องการบุคลากร
- ๒) ควรมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๓) ควรมีเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่
- ๔) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมด้านสุขภาพอย่างทั่วถึงทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๕) การจัดให้มีการช่วยเหลือปกป้องบุคลากรที่ต้องต่อสู้กับพวกมิจฉาชีพ

ในพื้นที่อันตราย

๖.ด้านความ...

๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

- ๑) เส้นทางความก้าวหน้าของสายงานทั่วไป ควรมีความก้าวหน้าชัดเจน
- ๒) ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานราชการ

๗. ด้านชีวิตส่วนตัว

๑) การสร้างรถไฟฟ้า ก่อให้เกิดปัญหาการจราจร มีผลกระทบในการเดินทางมาปฏิบัติงาน

- ๒) ในส่วนภูมิภาค สถานที่ปฏิบัติงานบางหน่วยงานไกลจากที่พักอาศัยมาก

๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

- ๑) การจัดทำคู่มือ เผยแพร่ หรือจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน
- ๒) ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน
- ๓) การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

๙. ด้านการได้รับการยอมรับ

๑) ควรจัดให้มีกิจกรรมสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นตัวอย่างให้บุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน

๒) การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ

- ๑) การมอบหมายงานไม่ตรงตามกับความรู้ความสามารถของตำแหน่ง
- ๒) การมอบหมายงาน มีการกระจายงานอย่างไม่ทั่วถึง

๑๑. ด้านความรับผิดชอบในงาน

๑) การขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๒) การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

๓) ควรเพิ่มอัตราข้าราชการ ที่ต้องรับผิดชอบเฉพาะด้าน

๔) การตั้งหน่วยงานส่วนภูมิภาคเหมือนในอดีต คือ สำนักงานป่าไม้จังหวัด เพราะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในภูมิภาคเป็นอย่างมาก ให้เจ้าหน้าที่ได้มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติงานอย่างมั่นคง เกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิอย่างเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นต่อไป

๑๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๑) การกำหนดกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้ได้ผู้เข้าฝึกอบรมตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ได้รับโอกาสอย่างทั่วถึง

๒) การให้...

๒) การให้ความสำคัญต่อภารกิจงานด้านการสนับสนุน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะคู่กับกรมป่าไม้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตำแหน่ง การเลื่อนขั้นที่เหมาะสม

๓) การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานราชการ เพื่อความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสนับสนุนให้พนักงานราชการที่มีคุณวุฒิด้านการเกษตร เป็นป่าไม้สายพันธุ์ใหม่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน

๔) การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ ให้มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพและเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

ข้อพิจารณา

สำนักบริหารกลางพิจารณาแล้ว การเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นการดำเนินงานร่วมกันของทุกหน่วยงาน ดังนั้น จึงเห็นควรแจ้งเวียนรายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ทุกหน่วยงานในกรมป่าไม้ทราบ เพื่อนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้ภายในหน่วยงาน และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



(นางสาวถนอม โมบุญดิษฐ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ลงนามแล้ว



(นายจเรศักดิ์ นันตะวงษ์)
รองอธิบดีกรมป่าไม้
ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้

รายงานผลการสำรวจความผูกพัน
ของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักบริหารกลาง
ส่วนการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

ความเป็นมา

ตามที่กรมป่าไม้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และแผนปฏิบัติการ (Action plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดโครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน และเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งสำนักบริหารกลาง โดยส่วนการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ

ส่วนการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้ ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อกรมป่าไม้ จึงได้จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความผูกพันและความผูกพันในการปฏิบัติราชการ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับปรุงระบบการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน

๒. เพื่อหาแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. ได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้เกิดความผูกพันและความผูกพันในการทำงาน ตลอดจนพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๖๖๖ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๐) คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดังสูตร

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

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

แทนค่า

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

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ๓๒๙ คน ลูกจ้างประจำ ๓๑๕ คน และพนักงานราชการ ๓๓๖๖ คน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๒๐ คน

วิธีดำเนินการวิเคราะห์

สำนักบริหารกลางในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจ เพื่อประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกรมป่าไม้ จำนวน ๑,๐๒๐ คน

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

แบบสำรวจออนไลน์ฯ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ และหน้าที่ความรับผิดชอบ รวม ๗ ข้อ

ส่วนที่ ๒ ข้อคำถามประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดใน ๑๒ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ
๑๑. ด้านความรับผิดชอบในปัจจุบัน
๑๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ ๓ ข้อคำถามประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ใน ๓ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ ๔ คำถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ฯ โดยมี ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เป็นผู้ตอบแบบสำรวจ ตามหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๕๑๑๗ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

๔. การประมวลผลข้อมูล

ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ (SPSS For Window)

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณ ค่าสถิติเบื้องต้นประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

เกณฑ์การแบ่งระดับความพึงพอใจแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ

- คะแนน ๑ = น้อยที่สุด
- คะแนน ๒ = น้อย
- คะแนน ๓ = ปานกลาง
- คะแนน ๔ = มาก
- คะแนน ๕ = มากที่สุด

เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งช่วงชั้นความพึงพอใจ คือ

ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง มากที่สุด
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง มาก
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ปานกลาง
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง น้อย
ความพึงพอใจเฉลี่ยระหว่าง	๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง น้อยที่สุด

๖. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๘ - ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๒๐ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๓๓ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๓๓๖ คน ลูกจ้างประจำ ๒๑๐ คน และพนักงานราชการ ๔๘๗ คน สรุปผลการสำรวจ ได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ลำดับที่	ข้อมูลบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๔๘๓	๔๗.๑๐
	หญิง	๕๕๐	๕๒.๙๐
		๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ	Gen B พ.ศ. ๒๕๐๐-๒๕๐๙ (๕๑-๖๐ ปี)	๓๓๓	๓๒.๒๐
	Gen X พ.ศ. ๒๕๑๐-๒๕๒๔ (๓๖-๕๐ ปี)	๓๙๓	๓๘.๔๐
	Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๔๒ (๑๘-๓๕ ปี)	๓๐๗	๒๙.๓๐
		๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๓. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๒๖	๓๑.๖๐
	ปริญญาตรี	๕๕๕	๕๓.๓๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๕๒	๑๔.๓๐
		๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐
๔. สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ อำนวยการสูง	๑๙	๓๓๖
	ชำนาญการพิเศษ	๓๐	
	ชำนาญการ	๙๐	
	ปฏิบัติการ	๓๖๕	
	อาวุโส	๒๔	
	ชำนาญงาน	๓/๓	
	ปฏิบัติงาน	๒๕	
	ลูกจ้างประจำ	๒๑๐	๓๒.๕๓
พนักงานราชการ	๔๘๓	๔๓.๑๔	
		๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐
๕. หน่วยปฏิบัติงาน	ส่วนกลาง	๔๓๑	๔๓.๓/๒
	ส่วนภูมิภาค	๖๐๒	๕๘.๒๘
		๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐
๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน ปัดเป็น ๑ ปี)	๕ ปี หรือต่ำกว่า	๒๑๙	๒๑.๒๐
	๖ - ๑๐ ปี	๑๘๖	๑๘.๐๐
	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖๙	๑๖.๔๐
	๑๖ - ๒๐ ปี	๘๓	๘.๐๐
	๒๑ - ๒๕ ปี	๑๒๕	๑๒.๑๐
	มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป	๒๕๑	๒๔.๓๐
		๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐
๗. หน้าที่ความรับผิดชอบ ในปัจจุบัน	ผู้บริหาร (อำนวยการสูง)	๑๙	๑.๘๓
	ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/ หัวหน้างาน	๒๑๓	๒๐.๖๙
	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	๘๐๑	๓๓/๓.๕๐
		๑,๐๓๓	๑๐๐.๐๐

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑,๐๓๓ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีสัดส่วนคิดเป็น ร้อยละ ๕๒.๙๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑๐ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๓๒.๕๒ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒๐.๓๐ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๔๗.๑๐ โดยร้อยละ ๔๑.๗๒ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ร้อยละ ๕๘.๒๘ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจอยู่ในช่วงอายุ ๓๖-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๐ อายุ ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็น ร้อยละ ๓๒.๒๐ และ อายุ ๑๘-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๐ โดยส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗๐ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ ๒๔.๓๐ และผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุด เป็นระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐

ส่วนที่ ๒ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๑๒ ด้าน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	๓.๗๒	๐.๖๔๔	มาก
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๗๒	๐.๗๔๕	มาก
๑. กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๓.๙๒	๐.๘๓๐	มาก
๒. กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน	๓.๗๖	๐.๘๖๐	มาก
๓. หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับ บัญชาและมีการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๓.๗๒	๐.๙๑๔	มาก
๔. กรมมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๖๖	๐.๙๕๕	มาก
๕. ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาชัดเจน เมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	๓.๕๕	๐.๙๒๒	มาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๔	๐.๘๗๐	ปานกลาง
๖. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ สะดวก	๓.๔๙	๑.๐๖๓	มาก
๗. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่ เพียงพอต่อการทำงาน	๓.๓๙	๑.๑๐๐	ปานกลาง
๘. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๓.๖๑	๐.๙๔๕	มาก

ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๙. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๓.๑๓/	๑.๐๓/๕	ปานกลาง
๑๐. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น	๓.๐๑	๑.๑๓๓/	ปานกลาง
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๖๙	๐.๘๙๖	มาก
๑๑. ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	๓.๓/๑	๐.๙๒๘	มาก
๑๒. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับบุคลากร และสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๓/๓/	๐.๙๘๘	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๓/	๐.๙๙๕	มาก
๑๔. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๖๐	๑.๐๐๒	มาก
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๙/๓	๐.๓/๕๙	มาก
๑๕. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๓.๓/๖	๐.๙๕๘	มาก
๑๖. หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๓.๓/๓/	๐.๙๕๔	มาก
๑๗. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๓.๘๖	๐.๙๑๓/	มาก
๑๘. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๔	๐.๓/๙๐	มาก
๑๙. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	๔.๑๒	๐.๘๐๑	มาก
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๖	๐.๘๕๑	มาก
๒๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงาน	๓.๖๒	๐.๙๖๑	มาก
๒๑. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๓.๖๘	๐.๙๔๓/	มาก
๒๒. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	๓.๖๖	๐.๙๖๘	มาก

ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๒๓. ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	๓.๑๐	๑.๑๖๕	ปานกลาง
๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	๓.๒๒	๑.๒๑๕	ปานกลาง
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๘๙	๐.๘๒๘	มาก
๒๕. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๓.๙๓	๐.๙๖๕	มาก
๒๖. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	๔.๐๓	๐.๙๐๕	มาก
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๓.๘๕	๐.๙๕๒	มาก
๒๘. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสนับสนุนในความก้าวหน้า	๓.๗๖	๐.๙๕๖	มาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๙	๐.๗๗๗	มาก
๒๙. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	๔.๐๐	๐.๘๕๕	มาก
๓๐. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	๔.๐๑	๐.๘๕๗	มาก
๓๑. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๓.๙๕	๑.๐๐๙	มาก
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	๓.๗๗	๐.๗๑๐	มาก
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๗	๐.๗๑๕	มาก
๓๒. ท่านเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	๓.๙๙	๐.๗๙๗	มาก
๓๓. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๐๗	๐.๗๘๖	มาก
๓๔. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของงาน	๓.๗๘	๐.๘๙๗	มาก
๓๕. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๔.๐๕	๐.๗๙๕	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๐	๐.๗๙๖	มาก
๓๖. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๕	๐.๗๙๕	มาก

ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๓๗. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	๓.๘๓	๐.๘๗๓	มาก
๓๘. กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	๓.๕๙	๑.๐๐๓	มาก
๓๙. กรมสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๕๒	๑.๐๑๗	มาก
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๘๖	๐.๘๐๓	มาก
๔๐. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	๓.๘๓	๐.๙๑๕	มาก
๔๑. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมและท้าทาย	๓.๘๓	๐.๘๕๗	มาก
๔๒. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	๓.๙๒	๐.๘๕๒	มาก
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๗๓	๐.๗๗๕	มาก
๔๓. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๓.๗๓	๐.๙๑๘	มาก
๔๔. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ	๔.๐๑	๐.๘๕๑	มาก
๔๕. ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๗๘	๐.๙๐๑	มาก
๔๖. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๕๐	๑.๐๖๕	มาก
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๐	๐.๘๘๙	มาก
๔๗. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๕๕	๐.๙๙๐	มาก
๔๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓.๖๙	๐.๙๑๘	มาก
๔๙. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง	๓.๕๕	๐.๙๘๗	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๓.๗๔	๐.๖๕๓	มาก

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางส่วนที่ ๒ เป็นการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พบว่า ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๔) สรุปได้ดังนี้

- ด้านบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๒) โดยปัจจัยที่มีความพึงพอใจสูงสุด ๒ ด้าน คือ ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๙) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓) ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔)

- ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๗) โดยปัจจัยที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๖) ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๐)

ส่วนที่ ๓ ประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๓.๙๖	๐.๗/๑	มาก
๑. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายที่กรมกำหนด จะนำพาไปสู่ความสำเร็จ	๓.๘๒	๐.๘๕๒	มาก
๒. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จของหน่วยงาน คือ ความสำเร็จของท่านด้วย	๔.๐๑	๐.๘๒๗	มาก
๓. ท่านพร้อมสนับสนุน หรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๔.๐๕	๐.๗๖๙	มาก
๔. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของหน่วยงานของท่าน เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดในหนึ่งในการทำงาน	๓.๙๖	๐.๘๗๒	มาก
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๑๙	๐.๗๐๙	มาก
๕. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	๔.๒๕	๐.๗๕๑	มากที่สุด
๖. ท่านยอมสละเวลาเพื่อทำงานให้เต็มที่โดยไม่หวังค่าล่วงเวลา	๔.๑๔	๐.๘๒๐	มาก
๗. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	๔.๑๖	๐.๗๗๓	มาก

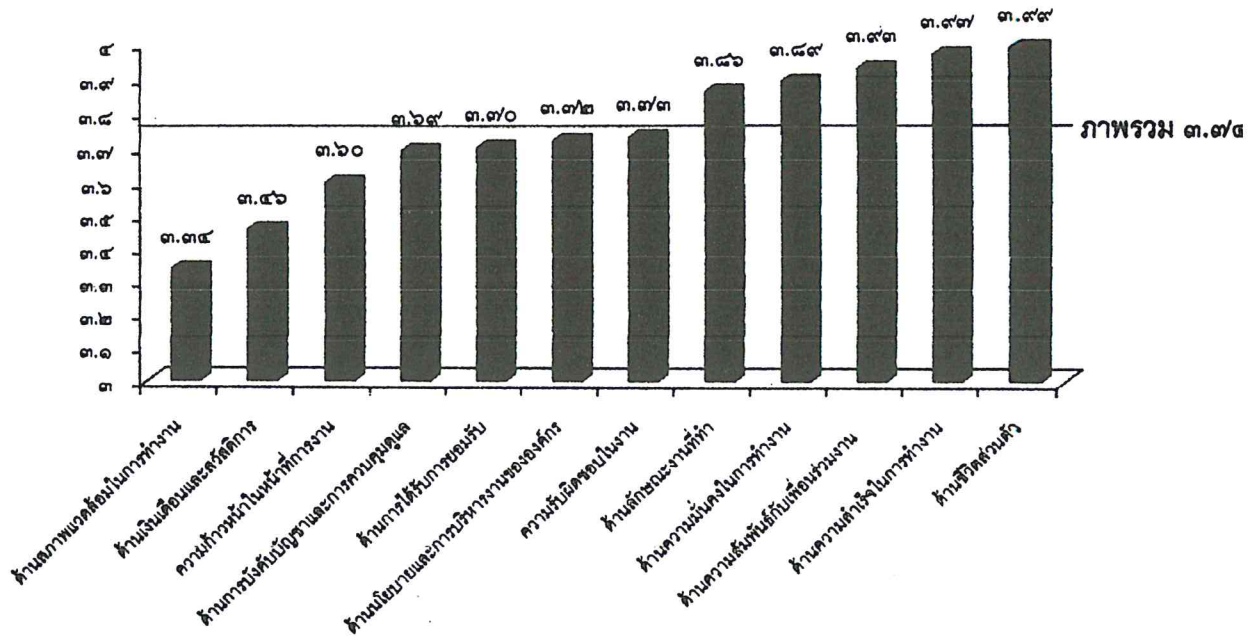
ส่วนที่ ๓ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๔.๒๒	๐.๗๕๕	มากที่สุด
๔. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของกรมป่าไม้	๔.๓๒	๐.๘๑๙	มากที่สุด
๕. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	๔.๒๗	๐.๘๓๐	มากที่สุด
๑๐. ท่านมักบอกคนอื่นเสมอ ว่าหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่เป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	๔.๑๐	๐.๘๘๙	มาก
๑๑. ท่านจะพูดปกป้องหน่วยงานของท่านเสมอ เมื่อมีข่าวทางด้านลบกับหน่วยงาน	๔.๑๗	๐.๘๓๘	มาก
๑๒. ท่านรู้สึกว่า อยากอยู่กับกรมป่าไม้ไปจนเกษียณหรือนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้	๔.๒๔	๐.๙๒๒	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๔.๑๒	๐.๖๕๗	มาก

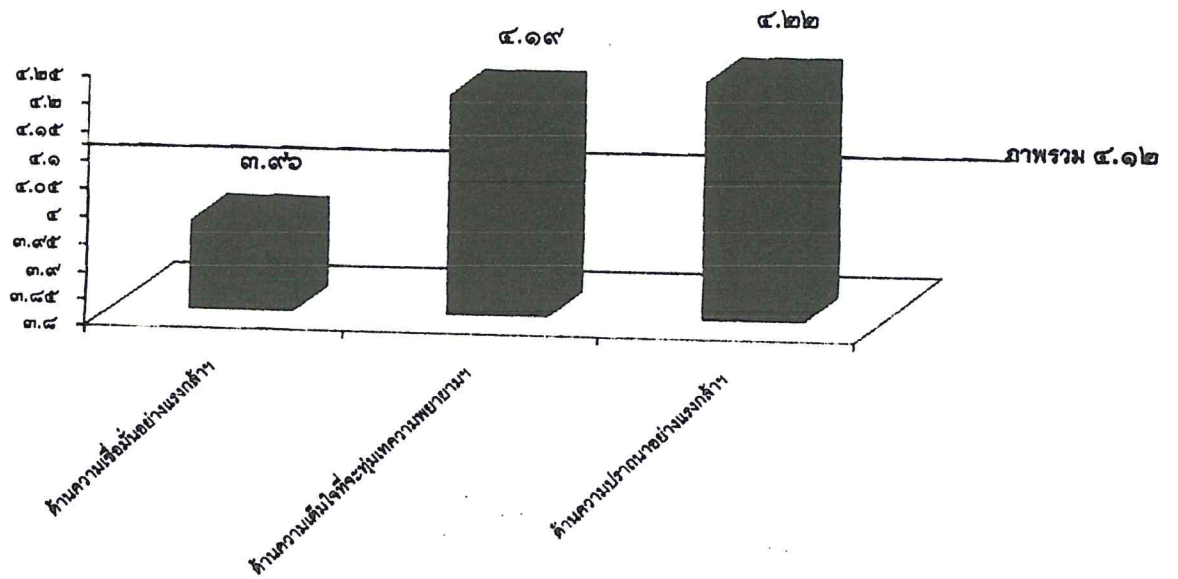
จากผลการวิเคราะห์ตามตารางส่วนที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น เป็นการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้มีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒) โดยปัจจัยที่มีทำให้บุคลากรกรมป่าไม้มีความผูกพันสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙) และปัจจัยที่มีทำให้มีบุคลากรกรมป่าไม้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔)

สรุปผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยรวม

ปัจจัยรายด้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	๓.๗/๔	๐.๖๕๓	มาก
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๗/๒	๐.๓/๔๕	มาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๔	๐.๘๓/๐	ปานกลาง
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๖๙	๐.๘๙/๓	มาก
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๓	๐.๓/๕๙	มาก
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๕๖	๐.๘๕๑	มาก
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๘๙	๐.๘๒๘	มาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๙	๐.๓/๓/๓	มาก
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๓	๐.๓/๑๔	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗/๐	๐.๓/๙๖	มาก
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๘๖	๐.๘๐๓	มาก
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๓/๓	๐.๓/๓/๕	มาก
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๐	๐.๘๘๙	มาก
ประเมินความผูกพันของบุคลากร	๔.๑๒	๐.๖๕๓	มาก
๑. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	๓.๙๖	๐.๓/๑๕	มาก
๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง มากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	๔.๑๙	๐.๓/๐๙	มาก
๓. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	๔.๒๒	๐.๓/๕๕	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	๓.๙๓	๐.๖๑๒	มาก



แผนภูมิ แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ๑๒ ด้าน
(เรียงลำดับจากมากไปน้อย)



แผนภูมิ แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ๓ ด้าน
(เรียงลำดับจากมากไปน้อย)

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากการสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรกรมต่อการดำเนินงานจำแนกตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร

๑) ควรมีช่องทางในการสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมายองค์กรที่หลากหลาย และควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ชัดเจน รวมทั้งการถ่ายทอดและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับโดยเฉพาะในระดับล่าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ หัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม ได้ร่วมรับรู้รับทราบและร่วมลงมือปฏิบัติ/ดำเนินการเป็นระยะๆ และอย่างต่อเนื่อง

๒) นโยบายและวิธีปฏิบัติไม่สอดคล้องในการทำงาน

๓) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ล้าสมัย

๔) ควรจัดช่องทาง และ เปิดโอกาสให้มีการเสนอความคิดเห็นจากหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย

๕) ควรผลักดันวิชาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ บรรจุเป็นวิชาบังคับให้แก่เยาวชนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา

๖) ผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทุกคนในองค์กร ทั้งในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม ควรมีเมตตาและมีสัมมาทิฐิ ควรบริหารงานด้วยยึดหลักธรรมาภิบาล

๗) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของประชาชนและให้ความรู้สึกที่ดีแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ด้วย

๘) ควรจัดให้มีโครงการสำนึกรักในองค์กรกรมป่าไม้

๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑) ควรจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน

๒) จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การทำงาน เป็นระเบียบ สะอาด มีตู้เก็บเอกสารให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

๓) สร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น ควรใช้บัตรแสดงตน เข้า-ออกสถานที่ราชการ งดการเรียกรับ

๔) อุปกรณ์สำนักงานยังไม่เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากร เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องคอมพิวเตอร์

๕) ควรมีการบริหารจัดการพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณคน เนื่องจากบางหน่วยงานมีสถานที่คับแคบแออัด สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๖) ควรจัดทำแผนผังและเส้นทางหนีไฟที่ชัดเจน และมีมาตรการรองรับเหตุฉุกเฉินที่สามารถนำไปใช้งานได้จริง

- ๓) ควรปรับพื้นที่ถนนหน้าตึกเทียบมคมกฤส เนื่องจากเกิดน้ำท่วมขังบ่อยช่วงเวลาฝนตก
- ๔) การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายหน่วยป้องกันรักษาป่า เช่น รถยนต์ราชการที่ทันสมัย เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

- ๑) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน
- ๒) สร้างความยุติธรรมให้กับบุคลากร

๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- ๑) การส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ยอมรับการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน
- ๒) การปรับเปลี่ยนทัศนคติและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การทำงานได้บรรลุผล ตามนโยบายของหน่วยงาน

๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

- ๑) ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พร้อมอุปกรณ์อย่างเพียงพอต่อความต้องการบุคลากร
- ๒) ควรมีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๓) ควรมีเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่
- ๔) การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมด้านสุขภาพอย่างทั่วถึงทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค
- ๕) การจัดให้มีการช่วยเหลือปกป้องบุคลากรที่ต้องต่อสู้กับพวกมิจฉาชีพในพื้นที่อันตราย
- ๖) การจัดโครงสร้างตำแหน่งให้ชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และมีสวัสดิการช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่

๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

- ๑) เส้นทางความก้าวหน้าของสายงานทั่วไป ควรมีแผนความก้าวหน้าชัดเจน
- ๒) ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานราชการ เพื่อความมั่นคงในอาชีพ

๗. ด้านชีวิตส่วนตัว

- ๑) การสร้างรถไฟฟ้า ก่อให้เกิดปัญหาการติด มีผลกระทบในการเดินทางมาปฏิบัติงาน
- ๒) ในส่วนภูมิภาค สถานที่ปฏิบัติงานบางหน่วยงานไกลจากที่พักอาศัยมาก

๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

- ๑) ควรมีการจัดทำคู่มือ เผยแพร่ หรือจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน
- ๒) ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน
- ๓) การมอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

๙. ด้านการได้รับการยอมรับ

- ๑) ควรจัดให้มีกิจกรรมสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและเป็นตัวอย่างให้บุคคลอื่นๆ ภายในหน่วยงาน
- ๒) ไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ

- ๑) การมอบหมายงานไม่ตรงตามกับความรู้ความสามารถของตำแหน่ง
- ๒) การมอบหมายงาน มีการกระจายงานอย่างไม่ทั่วถึง

๑๑. ความรับผิดชอบในงาน

- ๑) การขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๒) บางหน่วยงานจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่พอกับปริมาณงาน หรือ บางหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนเกินกว่าปริมาณงานที่ต้องการ
 - ๓) ควรเพิ่มอัตราข้าราชการ ที่ต้องรับผิดชอบเฉพาะด้าน
 - ๔) การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
 - ๕) การตั้งหน่วยงานส่วนภูมิภาคเหมือนในอดีต คือ สำนักงานป่าไม้จังหวัด เพราะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในภูมิภาคเป็นอย่างมาก ให้เจ้าหน้าที่ได้มีหน่วยงานรองรับการปฏิบัติงานอย่างมั่นคง เกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิอย่างเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นต่อไป

๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ๑) การกำหนดกระบวนการคัดเลือกผู้รับเข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้ได้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้ได้รับโอกาสอย่างทั่วถึง
- ๒) การให้ความสำคัญต่อภารกิจงานด้านการสนับสนุน เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะคู่กับกรมป่าไม้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องตำแหน่ง การเลื่อนขั้นที่เหมาะสม
- ๓) การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานราชการ เพื่อความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสนับสนุนให้พนักงานราชการที่มีคุณวุฒิด้านการเกษตร เป็นป่าไม้สายพันธุ์ใหม่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔) การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนใต้ ให้มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพและเพิ่มสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

การวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิจัยเพิ่มเติมจากการกรอกแบบสอบถาม ควรทำให้ได้ข้อมูลที่ดีมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์หาความถี่ของการย้ายหน่วยงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันรักษาป่า หรือ เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่ไม่ส่งประเมินผลงานเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นกับจำนวนผู้มีสิทธิ์ทั้งหมด หรือทำการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความพร้อมกับตำแหน่งตลอดเวลา
