

แผนเสริมสร้างความพอใจและความผูกพัน  
ของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

สำนักบริหารกลาง  
ส่วนการเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน

# คำนำ

กรมป่าไม้ ให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่ การสร้างและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การ สร้างความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลสอดคล้อง ไปแนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์โดยรวม ดังนั้น กรมป่าไม้จึงจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและ ความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกรมป่าไม้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจของกรมป่าไม้จนเกิดผลสูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป



(นายจเรศักดิ์ นันตะวงษ์)

รองอธิบดีกรมป่าไม้

ประธานคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน

และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

มิถุนายน ๒๕๖๐

# สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๒
บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๙
บทที่ ๔ ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	๑๑
บทที่ ๕ แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	๒๖
<b>ภาคผนวก</b>	
● ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	๓๘
● ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้	๕๓
● คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### หลักการและเหตุผล

ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างความรู้ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กรมป่าไม้ จึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติการต่าง ๆ ที่มุ่งไปสู่การสร้างและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่โดดเด่น และมุ่งไปสู่การสร้างความรู้ความผูกพันของบุคลากรของส่วนราชการ และเพื่อเป็นการต่อเนื่องในการดำเนินการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมป่าไม้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ โครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน โดยมอบหมายให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ร่วมกับทุกหน่วยงาน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมป่าไม้จึงได้ดำเนินการสำรวจเพื่อค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ และนำผลการสำรวจดังกล่าวมากำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พร้อมทั้งจัดลำดับความพึงพอใจ และนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยได้รับความร่วมมือจากสำนัก/กลุ่มในสังกัดร่วมพิจารณาเสนอโครงการ/กิจกรรมเข้าร่วมแผนดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้มีความสุขกับการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้ มีขวัญและกำลังใจที่ดี
๒. เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มุ่งพัฒนาตนเอง และงานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
๓. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี อันจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน
๒. บุคลากรกรมป่าไม้ได้รับสวัสดิการที่กรมสามารถจัดหาให้ได้
๓. บุคลากรป่าไม้มีความรัก ความผูกพันในองค์กร

## บทที่ ๒

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### ๑. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

HR 2 : ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว

##### ความหมาย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมถึงด้านการปฏิบัติงาน สุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจ และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีขึ้น เช่น ด้านสุขภาพอนามัย มีการจัดบริการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี จัดกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ ด้านความปลอดภัย มีบันไดหนีไฟในอาคารสูง มีการแลกเปลี่ยนเข้าออกสำหรับบุคคลภายนอก ด้านการป้องกัน มีระบบป้องกันอัคคีภัย มีแผนการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ปรับภูมิทัศน์สวนหย่อม ด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงอุปกรณ์ให้ทันสมัยและใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นต้น

นอกจากนี้ควรดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเพื่อทบทวนการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับการจัดระบบการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องนโยบาย สวัสดิการ และการบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยแนวทางในการสนับสนุนบุคลากร เช่น การให้คำปรึกษากิจกรรมสันทนาการหรืองานประเพณีต่างๆ การให้การศึกษานอกเหนือจากงานในหน้าที่ การดูแลบุตรของบุคลากรในชั่วโมงทำงาน การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่หรือการแบ่งงานกันทำ การอนุญาตให้ลาหยุดกรณีพิเศษเพื่อรับผิดชอบครอบครัวหรือเพื่อบริการชุมชน การฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในที่พักอาศัย เวลาและสถานที่การทำงานแบบยืดหยุ่น การช่วยให้บุคลากรหางานใหม่เมื่อถูกเลิกจ้าง สวัสดิการหลังเกษียณอายุ การขยายเวลาครอบครัวในการรักษาพยาบาล เป็นต้น

นอกจากระเบียบสวัสดิการกลางที่กำหนดไว้ ส่วนราชการควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเรื่องนโยบาย สวัสดิการ การบริการเพิ่มเติม เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การจัดบริการรถรับส่ง กิจกรรมการเรียนรู้ การให้ความรู้ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่หรือการแบ่งงานกันทำ เป็นต้น และนำมากำหนดเป็นนโยบายจัดระบบสวัสดิการ การให้บริการรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

แต่ละระดับแต่ประเภท รวมทั้งดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อสวัสดิการ บริการต่างๆ ที่จัดให้ เพื่อ ทบทวนและปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

ส่วนราชการควรให้ความสำคัญในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่ สนับสนุนการทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินเพื่อปรับปรุงปัจจัยความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความผาสุก ความพึงพอใจและการจูงใจของบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความต้องการที่ หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์การในการรับมือภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อ ปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

ทั้งนี้ การพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัย และ สวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร ควรคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานทำให้ ผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น ด้วยการขจัดอุปสรรคที่กีดขวางคนพิการ เพื่อให้ทำงานได้ตามศักยภาพของตน สถานที่ทำงานที่มีความพร้อมต้องสามารถเข้าถึงได้ทั้งทางกายภาพ เทคโนโลยี และทัศนคติ

#### เครื่องมือการบริหารจัดการ

1. การใช้แบบสำรวจเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาความพึงพอใจหรือความผูกพันของบุคลากร

2. การจัดทำ Focus Group เพื่อค้นหาประเด็นปัญหาที่กลุ่มบุคลากรต้องการ การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

#### แนวทางการปฏิบัติที่ดี

1. ผู้บริหารระดับสูงนำข้อมูลที่เป็นประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมาวิเคราะห์สาเหตุ ออกแบบ และจัดการ สภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสมสำหรับทุกกลุ่มของบุคลากร

2. การสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย รวมถึงมีส่วนร่วมในการทบทวนประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย ความปลอดภัยการป้องกันภัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ผู้บริหารของส่วนราชการควรคำนึงถึงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตสิ่งแวดล้อมและความสะดวก 2) สวัสดิการในการทำงานและนอกเหนือจากการ ทำงาน และ 3) การได้รับการยอมรับและคุณค่า

HR 3 : ส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการ ประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร

#### ความหมาย

“ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรทั้งในด้าน ความรู้สึกและสติปัญญาเพื่อให้งาน พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุ ส่วนราชการที่มี

ระดับความผูกพันของบุคลากรสูงแสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และความสำเร็จของราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ร่วมกันปฏิบัติงาน การสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความคล่องตัว การให้อำนาจในการตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน ระบบการยกย่องชมเชยและระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิผล โอกาสและการดูแลเท่าเทียมกันและการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการและสร้างผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

- การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีการป้องกัน
- ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
- การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานที่เป็นทีมและมีประสิทธิภาพ
- ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- ความมั่นคงของงาน
- การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย
- การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

#### เครื่องมือการบริหารจัดการ

1. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement Survey)
2. การจัดทำ Focus group เพื่อสอบถามความต้องการ/ค้นหาปัจจัยสนับสนุนสร้างความผูกพัน

#### แนวทางปฏิบัติที่ดี

องค์การที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านการสร้างความผูกพันของบุคลากรควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินความผูกพันอาจดำเนินการได้ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอาจมีกระบวนการที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร
2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันควรมีความเชื่อมโยงกับการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมในการสื่อสารที่เปิดกว้าง
3. การพัฒนาระบบงานเพื่อเพื่อเสริมสร้างผลการทำงานที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน
4. การกำหนดตัวชี้วัดด้านความผูกพันที่หลากหลายและครอบคลุมทุกระดับ
5. การออกแบบระบบประเมินความผูกพันที่มีลักษณะ Real Time บนเว็บไซต์ เพื่อใช้ประเมินระดับความผูกพันและสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้งในภาพรวมระดับส่วนราชการ และระดับหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจ ปรับปรุงพัฒนา แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นช่องทางการสื่อสารกับผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น

ตัวอย่างวิธีที่จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร (ที่มา : Business Law & Human Resources Variety Vol.10 No.109 January 2012 : Employee Engagement , p.96-97) เช่น

- การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานมีอุปกรณ์ที่พอเหมาะและเหมาะสม
- การปรับเวลาการทำงานให้บุคลากรเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น ใช้ Flexi-Time ในองค์การสมัยใหม่หรือองค์การที่มีลักษณะงานหลากหลาย บุคลากรไม่จำเป็นต้องเข้า-เลิกงานพร้อมกัน แต่วัดกันที่ผลงาน
- การทำให้งานเป็นเรื่องท้าทาย ให้โอกาสบุคลากรได้คิดและเสนอวิธีการใหม่ ๆ
- การทำ Career Path ให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรทราบว่าเมื่อทำงานสำเร็จแล้ว จะมีโอกาสเติบโตหรือขยับขยายไปทำอะไรบ้าง เพราะชีวิตต้องก้าวต่อไป ไม่ใช่หยุดอยู่กับที่
- การทำ Incentive Package ให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรทำงานแข่งกับตนเอง จะได้ทราบว่าสามารถกำหนดรายได้ให้ตนเอง ได้ แต่การกำหนดเกณฑ์ต้องชัดเจน ท้าทาย และมีโอกาสสำเร็จได้
- การสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง สามารถสื่อสารกับเพื่อน ๆ ในองค์กรอื่นได้

## ๒. ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา ของ Herzberg



Herzberg ศึกษาถึงเรื่องราวการจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัย ๒ อย่างที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ

๑. Hygiene Factors หรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องมีในการทำงาน ถ้าขาดส่วนนี้ไป จะมีปัญหาเกี่ยวกับพนักงาน แต่ปัจจัยอนามัยนี้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานอยากทำงานโดยตรง ประกอบด้วย

๑.๑ เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)

๑.๒ การบังคับบัญชา (Supervision)

๑.๓ สภาพการทำงาน (Work Condition)

๑.๔ สถานภาพในการทำงาน (Status)

๑.๕ ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

๑.๖ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)

๑.๗ นโยบายต่าง ๆ ในการทำงาน (Policy)

๒. Motivator Factors เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานได้ ซึ่งปัจจัย เหล่านี้ ประกอบไปด้วย

๒.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

๒.๒ การได้รับความสำคัญ (Recognition)

๒.๓ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility)

๒.๔ ความน่าสนใจในงาน (Task Interest)

๒.๕ การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

### ๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter และ Smith

Porter และ Smith (อ้างในเบญจมาภรณ์ นวลิมป์, ๒๕๕๖) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน ๓ ลักษณะ คือ

๑. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อใจว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดี

ต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

#### ๔. การแบ่งกลุ่มคน (Generational)

Categories	Baby Boomers	Generation X	Generation Y
๑. ค่านิยมในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งานมาก่อน</li> <li>• ประสิทธิภาพ,คุณภาพ</li> <li>• แสวงหาความสำเร็จในชีวิต</li> <li>• เริ่มกระด้างกระเดื่องกับผู้มีอำนาจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ช่างสงสัย</li> <li>• เน้นความเป็นระบบ และทิศทางที่ชัดเจน</li> <li>• ตนคือที่พึ่งแห่งตน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ดื้อ เชื้อมั่นในตนเอง</li> <li>• เปื่อง่าย ชอบความท้าทาย</li> <li>• มุ่งเป้าหมาย</li> <li>• ทาหลายอย่าง</li> </ul>
๒. ค่านิยมของการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การผจญภัยที่ตื่นเต้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความท้าทายที่ยุงยาก</li> <li>• สัญญา (Contract)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เครื่องมือที่จะช่วยเติมเต็มเป้าหมายบางอย่าง</li> </ul>
๓. สไตล์การทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทำงานหนัก</li> <li>• ชอบอ้างหลักการ</li> <li>• ประชาธิปไตย แต่ไม่ค่อยฟัง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เน้นความเป็นระบบ</li> <li>• หาเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการบริหารจัดการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีสไตล์เป็นของตนเอง</li> <li>• ใช้เทคโนโลยี</li> <li>• ทุกอย่างง่ายแค่เอื้อมสัมผัส</li> </ul>
๔. การสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพูดคุย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ต่อสายถึงกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-mail / Voice Mail</li> </ul>
๕. ข้อความที่กระตุ้นกำลังใจในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คุณคือคนที่เราต้องการ</li> <li>• คุณมีค่าสำหรับเรามาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ลุยไปตามแบบของคุณเลย</li> <li>• ไม่ต้องพะวงกับกฎระเบียบนัก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คุณจะทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แจ่ม ช่างคิด ช่าง สร้างสรรค์</li> </ul>
๖. รางวัล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การได้รับการกล่าวขวัญถึง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความมีอิสระในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ</li> </ul>
๗. ชีวิตการทำงานและครอบครัว	<ul style="list-style-type: none"> <li>• งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข</li> <li>• งานคือชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความสมดุลของงาน และครอบครัว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชีวิตที่สมดุล งาน และเล่น</li> </ul>

(ที่มา : เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล นิสากร วรจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.)

## ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๑๒ ด้าน

ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน	ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ
<p>จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร</li> <li>๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>๓. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</li> <li>๔. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>๕. เงินเดือนและสวัสดิการ</li> <li>๖. ความมั่นคงในการทำงาน</li> <li>๗. ชีวิตส่วนตัว</li> </ol>	<p>จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความสำเร็จในการทำงาน</li> <li>๒. การได้รับการยอมรับ</li> <li>๓. ลักษณะงานที่ทำ</li> <li>๔. ความรับผิดชอบในงาน</li> <li>๕. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> </ol>

ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การให้ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงาน การพัฒนา/ฝึกอบรม การบริการและสวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในงาน และการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยกย่องชมเชยหรือการยอมรับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## บทที่ ๓

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

แผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บุคลากรมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือองค์กรเมื่อมีปัญหาทำให้องค์กรมีความยั่งยืน กรมป่าไม้จึงจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ภายใต้กรอบการดำเนินการตามแผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

#### ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดผู้รับผิดชอบ

โดยแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ ๖๓๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบด้วยรองอธิบดีกรมป่าไม้ (ผู้กำกับดูแลสำนักบริหารกลาง) เป็นประธานคณะทำงาน โดยมีผู้เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคลของสำนัก/กลุ่ม ร่วมเป็นคณะทำงาน มีผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางเป็นเลขานุการ กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ พร้อมแจ้งเวียนให้คณะทำงานฯ และทุกหน่วยงานทราบ

#### ขั้นตอนที่ ๒ สืบค้นปัจจัยเสริมความผูกพันของบุคลากร

๒.๑ จัดทำหนังสือขอความร่วมมือให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ร่วมกันพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อไป

๒.๒ จัดการประชุมคณะทำงานฯ ร่วมพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อกำหนดแบบสำรวจและข้อคำถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

### **ขั้นตอนที่ ๓ ประมวลและวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร**

๓.๑ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์

๓.๒ วิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมจัดลำดับความสำคัญ นำข้อมูลที่ได้มากำหนดปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยเลือกปัจจัยที่มีผลกระทบสูงต่อองค์กรมาดำเนินการ

### **ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำร่างแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้**

๔.๑ ดำเนินการแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานร่วมพิจารณา (ร่าง) แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ

๔.๒ ประชุมคณะทำงานฯ ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดและจัดทำแผนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

**ขั้นตอนที่ ๕** นำเสนอแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ให้ผู้บริหารพิจารณาลงนามให้ความเห็นชอบ และสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทราบและใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามแผนต่อไป

**ขั้นตอนที่ ๖** ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

**ขั้นตอนที่ ๗** สรุป ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ และรายงานกรมต่อไป

## บทที่ ๔

### ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล

#### เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

สำนักบริหารกลางในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยใช้วิธีสำรวจแบบออนไลน์ วิเคราะห์และประมวลผลการสำรวจเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนี้

#### เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

ใช้การสำรวจผ่านระบบออนไลน์

#### กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๕๐๐ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม 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)

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ๓๒๔ คน ลูกจ้างประจำ ๓๑๕ คน และพนักงานราชการ ๓๓๖ คน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๑๙ คน โดยแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก 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 น้อยที่สุด ใน 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 คำถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

### 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

การแปลความหมายของช่วงคะแนนกับระดับการพัฒนา

ช่วงคะแนน ๑.๐๐ – ๒.๖๐ หมายถึง พึงพอใจน้อย ต้องการให้ปรับปรุง

ช่วงคะแนน ๒.๖๑ – ๔.๒๐ หมายถึง พึงพอใจปานกลางถึงมาก แต่ยังสามารถปรับปรุง/พัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ช่วงคะแนน ๔.๒๑–๕.๐๐ หมายถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง เนื่องจากมีการดำเนินการ/พัฒนาในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังไม่ส่งผลกระทบ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐ กลุ่มเป้าหมายที่ดำเนินการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๑๙ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์จำนวน ๑,๐๔๙ คน จำแนกเป็นข้าราชการ ๓๕๖ คน ลูกจ้างประจำ ๒๐๑ คน และพนักงานราชการ ๔๙๒ คน สรุปผลการสำรวจ ได้ดังนี้

#### ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ลำดับที่	ข้อมูลบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๕๓๐	๕๐.๕๐
	หญิง	๕๑๙	๔๙.๕๐
		๑,๐๔๙	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ	Gen B พ.ศ. ๒๕๐๐-๒๕๐๙ (๕๑-๖๐ ปี)	๓๕๐	๓๒.๔๐
	Gen X พ.ศ. ๒๕๑๐-๒๕๒๔ (๓๖-๕๐ ปี)	๔๕๙	๔๓.๘๐
	Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๔๒ (๑๘-๓๕ ปี)	๒๕๐	๒๓.๘๐
		๑,๐๔๙	๑๐๐.๐๐
๓. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๒๒	๓๐.๗๐
	ปริญญาตรี	๕๘๔	๕๕.๗๐
	สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔๓	๑๓.๖๐
		๑,๐๔๙	๑๐๐.๐๐



## ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๔. สถานภาพการทำงาน	ข้าราชการ ชำนาญการพิเศษ	๓๘	๓๒.๙๐
	ชำนาญการ	๑๐๒	
	ปฏิบัติการ	๘๒	
	อาวุโส	๒๒	
	ชำนาญงาน	๑๓	
	ปฏิบัติงาน	๙๙	
	ลูกจ้างประจำ	๒๐๑	
พนักงานราชการ	๔๙๒	๔๖.๙๐	
		๑,๐๔๙	๑๐๐.๐๐
๕. หน่วยปฏิบัติงาน	ส่วนกลาง	๔๑๘	๓๙.๘๕
	ส่วนภูมิภาค	๖๓๑	๓๐.๑๕
		๑,๐๔๙	๑๐๐.๐๐
๖. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในกรมป่าไม้ (เกิน ๖ เดือน นับเป็น ๑ ปี)	๕ ปี หรือต่ำกว่า	๑๙๓	๑๘.๔๐
	๖ - ๑๐ ปี	๒๐๙	๑๙.๙๐
	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๕๓	๑๕.๐๐
	๑๖ - ๒๐ ปี	๙๓	๙.๒๐
	๒๑ - ๒๕ ปี	๑๑๙	๑๑.๔๐
มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป	๒๓๐	๒๕.๓๐	
		๑,๐๔๙	๑๐๐.๐๐
๗. หน้าที่ความรับผิดชอบ ในปัจจุบัน	ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสูง)	๖	๐.๖๐
	ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย/ หัวหน้างาน	๒๒๙	๒๑.๘๐
	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	๘๑๔	๗๗.๖๐
		๑,๐๔๙	๑๐๐.๐๐

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นการแสดงข้อมูลส่วนบุคคลากรของผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑,๐๔๙ คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเพศหญิง มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๐ และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๓๒.๙๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๙.๒๐ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๔๖.๙๐ โดยร้อยละ ๓๙.๘๕ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ร้อยละ ๖๔.๒๕ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจ อยู่ในช่วงอายุ ๓๖-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๐ อายุ ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๔๐ และ อายุ ๑๘-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๐ โดยส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๗๐ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๐ และผู้ตอบแบบสำรวจมากที่สุดเป็นระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๐

## ส่วนที่ ๒ ประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ๑๒ ด้าน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	๓.๗/๒	๐.๖๗/๕	มาก
<b>๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร</b>	๓.๖๗	๐.๗๙/๑	มาก
๑. กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๓.๘๓	๐.๘๗/๓	มาก
๒. กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน	๓.๗/๐	๐.๘๙/๙	มาก
๓. หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและมีการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๓.๗/๒	๐.๙๔/๘	มาก
๔. กรมมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๖๐	๐.๙๙/๕	มาก
๕. ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	๓.๕๑	๐.๙๖/๒	มาก
<b>๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	๓.๓๐	๐.๘๙/๙	ปานกลาง
๖. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก	๓.๕๓	๑.๑๐๐	มาก

## ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๓๗. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน	๓.๔๓	๑.๑๔๓	มาก
๓๘. ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๓.๕๗	๑.๐๑๐	มาก
๓๙. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน	๓.๐๕	๑.๑๑๗	ปานกลาง
๔๐. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น	๒.๙๓	๑.๑๔๕	ปานกลาง
<b>๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</b>	<b>๓.๗๔</b>	<b>๐.๙๒๒</b>	<b>มาก</b>
๑๑. ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน	๓.๗๔	๐.๙๒๓	มาก
๑๒. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับบุคลากร และสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๘๓	๑.๐๑๐	มาก
๑๓. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๗๓	๑.๐๑๘	มาก
๑๔. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงาน ได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๖๓	๑.๐๓๕	มาก
<b>๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๔.๐๐</b>	<b>๐.๗๖๗</b>	<b>มาก</b>
๑๕. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	๓.๘๔	๐.๙๔๕	มาก
๑๖. หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	๓.๘๓	๐.๙๓๗	มาก
๑๗. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๓.๙๖	๐.๙๐๘	มาก
๑๘. ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๗	๐.๘๒๒	มาก
๑๙. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	๔.๑๙	๐.๘๐๘	มาก

## ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</b>	๓.๔๕	๐.๘๕๑	มาก
๒๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับ ความสามารถและปริมาณงาน	๓.๖๗	๐.๙๘๕	มาก
๒๑. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	๓.๗๓	๑.๐๑๐	มาก
๒๒. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อน เงินเดือนอย่างเป็นธรรม	๓.๖๙	๑.๐๐๙	มาก
๒๓. ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรร ให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณี ประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น	๓.๐๖	๑.๐๙๖	ปานกลาง
๒๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่าง สม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น	๓.๐๙	๑.๒๑๐	ปานกลาง
<b>๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b>	๓.๘๘	๐.๘๖๔	มาก
๒๕. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ	๓.๙๒	๐.๙๙๗	มาก
๒๖. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	๔.๐๒	๐.๙๓๔	มาก
๒๗. ท่านรู้สึกว่าตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง	๓.๘๔	๐.๙๗๒	มาก
๒๘. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสนับสนุนใน ความก้าวหน้า	๓.๗๔	๐.๙๖๙	มาก
<b>๗. ด้านชีวิตส่วนตัว</b>	๔.๐๐	๐.๗๘๗	มาก
๒๙. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และ สังคมได้อย่างเหมาะสม	๓.๙๙	๐.๘๔๙	มาก
๓๐. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตครอบครัว	๔.๐๓	๐.๘๖๘	มาก
๓๑. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๓.๙๙	๑.๐๑๒	มาก

## ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	๓.๓๖	๐.๖๙๐	มาก
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๖	๐.๓๑๒	มาก
๓๒. ท่านเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน	๓.๙๓	๐.๕๑๔	มาก
๓๓. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๐๓	๐.๓๗๐	มาก
๓๔. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของงาน	๓.๓๓	๐.๕๓๓	มาก
๓๕. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน	๔.๐๒	๐.๕๓๓	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๖๘	๐.๓๗๑	มาก
๓๖. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๕	๐.๓๖๓	มาก
๓๗. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	๓.๘๖	๐.๕๓๔	มาก
๓๘. กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	๓.๔๔	๑.๐๑๓	มาก
๓๙. กรมสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๔๓	๑.๐๓๐	มาก
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๐	๐.๓๓๙	มาก
๔๐. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ	๓.๘๓	๐.๕๔๘	มาก
๔๑. ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมและท้าทาย	๓.๘๓	๐.๕๓๑	มาก
๔๒. ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	๓.๙๕	๐.๕๔๘	มาก

## ส่วนที่ ๒ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>๑๑. ความรับผิดชอบในงาน</b>	๓.๗๑	๐.๗๕๒	มาก
๔๓. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๓.๗๒	๐.๘๗๔	มาก
๔๔. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ	๔.๐๓	๐.๘๓๙	มาก
๔๕. ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย	๓.๗๔	๐.๙๐๘	มาก
๔๖. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๓๓	๑.๐๕๕	ปานกลาง
<b>๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	๓.๕๖	๐.๙๑๐	มาก
๔๗. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	๓.๕๑	๑.๐๐๗	มาก
๔๘. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๓.๖๘	๐.๙๕๖	มาก
๔๙. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง	๓.๔๙	๑.๐๑๙	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๗๔</b>	<b>๐.๖๕๗</b>	<b>มาก</b>

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางส่วนที่ ๒ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจต่อบัณฑิตที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ พบว่าภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๔) ดังนี้

- ด้านบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๒) โดยบัณฑิตที่มีความพึงพอใจสูงสุด ๒ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๘๘) ส่วนบัณฑิตที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๐)

- ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมบุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๖) โดยบัณฑิตที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๖) รองลงมา ด้านลักษณะงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐) ส่วนบัณฑิตที่มีความพึงพอใจน้อยสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๖)

๒. การจัดลำดับความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ เมื่อพิจารณาปัจจัยรายชื่อ จำนวน ๔๙ ข้อ โดยจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้

ลำดับที่	ปัจจัยรายชื่อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑	หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น (ข้อ ๑๐)	๒.๙๓	ปานกลาง
๒	อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๙)	๓.๐๕	ปานกลาง
๓	ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น (ข้อ ๒๓)	๓.๐๖	ปานกลาง
๔	หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น (ข้อ ๒๔)	๓.๐๙	ปานกลาง
๕	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ข้อ ๔๖)	๓.๓๓	ปานกลาง
๖	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๓)	๓.๔๓	มาก
๗	กรมสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ ๓๙)	๓.๔๓	มาก
๘	กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม(ข้อ ๓๘)	๓.๔๔	มาก
๙	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (ข้อ ๔๙)	๓.๔๙	มาก
๑๐	ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลา ชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน (ข้อ ๕)	๓.๕๐	มาก
๑๑	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ข้อ ๔๓)	๓.๕๐	มาก
๑๒	สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียง รบกวน แสงเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก (ข้อ ๖)	๓.๕๓	มาก
๑๓	ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (ข้อ ๘)	๓.๕๓	มาก
๑๔	กรมมีกฎ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อ ๔)	๓.๖๐	มาก

(ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยรายชื่อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๑๕	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (ข้อ ๑๔)	๓.๖๓	มาก
๑๖	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสม กับความสามารถและปริมาณงาน (ข้อ ๒๐)	๓.๖๓	มาก
๑๗	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ข้อ ๔๘)	๓.๖๘	มาก
๑๘	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม (ข้อ ๒๒)	๓.๖๙	มาก
๑๙	กรมมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย อย่างชัดเจน (ข้อ ๒)	๓.๗๐	มาก
๒๐	หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาและมีการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน (ข้อ ๓)	๓.๗๒	มาก
๒๑	หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน (ข้อ ๔๓)	๓.๗๒	มาก
๒๒	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลาง และรับฟังข้อคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา (ข้อ ๑๓)	๓.๗๓	มาก
๒๓	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม (ข้อ ๒๑)	๓.๗๓	มาก
๒๔	ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน (ข้อ ๑๑)	๓.๗๔	มาก
๒๕	ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสนับสนุนในความก้าวหน้า (ข้อ ๒๘)	๓.๗๔	มาก
๒๖	ท่านได้รับโอกาสและมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ ๔๕)	๓.๗๔	มาก
๒๗	ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของงาน (ข้อ ๓๔)	๓.๗๗	มาก
๒๘	กรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม (ข้อ ๑)	๓.๘๓	มาก
๒๙	ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับบุคลากรและสามารถปรึกษาหารือได้ (ข้อ ๑๒)	๓.๘๓	มาก
๓๐	หน่วยงานท่าน สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน (ข้อ ๑๖)	๓.๘๓	มาก



(ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยรายชื่อ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
๓๑	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (ข้อ ๑๕)	๓.๘๔	มาก
๓๒	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง (ข้อ ๒๓)	๓.๘๔	มาก
๓๓	ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน (ข้อ ๓๓)	๓.๘๖	มาก
๓๔	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ (ข้อ ๔๐)	๓.๘๗	มาก
๓๕	ท่านได้รับโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมและท้าทาย (ข้อ ๔๑)	๓.๘๗	มาก
๓๖	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ (ข้อ ๒๕)	๓.๙๒	มาก
๓๗	ท่านได้ใช้ความรู้ ทักษะ ที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (ข้อ ๔๒)	๓.๙๕	มาก
๓๘	ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน (ข้อ ๑๓)	๓.๙๖	มาก
๓๙	ท่านเห็นผลสำเร็จของงานที่ท่านทำอย่างชัดเจน (ข้อ ๓๒)	๓.๙๗	มาก
๔๐	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๓๖)	๓.๙๘	มาก
๔๑	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม (ข้อ ๒๙)	๓.๙๙	มาก
๔๒	ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว (ข้อ ๓๑)	๓.๙๙	มาก
๔๓	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าหน่วยงานของท่านมีความมั่นคง (ข้อ ๒๖)	๔.๐๒	มาก
๔๔	ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงาน (ข้อ ๓๕)	๔.๐๒	มาก
๔๕	ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว (ข้อ ๓๐)	๔.๐๓	มาก
๔๖	งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญ (ข้อ ๔๔)	๔.๐๓	มาก
๔๗	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ข้อ ๓๓)	๔.๐๗	มาก
๔๘	ท่านมีความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ข้อ ๑๘)	๔.๑๗	มาก
๔๙	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (ข้อ ๑๙)	๔.๑๙	มาก

จากการจัดลำดับปัจจัยรายชื่อ ๔๙ ข้อ ปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงคะแนน ๒.๖๑-๔.๒๐ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมป่าไม้ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ แต่กรมป่าไม้ยังสามารถพัฒนาหรือกำหนดแผนงาน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

๓. การดำเนินการพัฒนาหรือกำหนดแผนงาน/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น โดยพิจารณา ๑๑ อันดับแรก แยกปัจจัยรายด้านและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ลำดับที่	ปัจจัยรายชื่อ	ปัจจัยรายด้าน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
๑	หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคล ภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น (ข้อ ๑๐)	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๒	อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๙)	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๓	ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น (ข้อ ๒๓)	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๔	หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น (ข้อ ๒๔)	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๕	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ข้อ ๔๖)	ความรับผิดชอบในงาน	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน
๖	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๓)	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๗	กรมสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ ๓๙)	ด้านการได้รับการยอมรับ	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน
๘	กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม (ข้อ ๓๘)	ด้านการได้รับการยอมรับ	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน
๙	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (ข้อ ๔๙)	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

(ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยรายข้อ	ปัจจัยรายด้าน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
๑๐	ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลา ชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน (ข้อ ๕)	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ด้านบรรยากาศในการทำงาน
๑๑	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ข้อ ๔๗)	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการจัดลำดับความสำคัญ ๑๑ อันดับแรก จะเห็นว่ามีทั้งปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน และการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล แยกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### ด้านบรรยากาศในการทำงาน

๑. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น มีมาตรการรักษาความปลอดภัย การแลกบัตรเข้า-ออก สำหรับบุคคลภายนอก การจัดให้มีทางหนีไฟ เป็นต้น (ข้อ ๑๐)

๒. อุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๙)

๓. ท่านได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น (ข้อ ๒๓)

๔. หน่วยงานมีการดูแลเรื่องสุขภาพของท่านอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น (ข้อ ๒๔)

๕. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และมีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน (ข้อ ๓)

๖. ท่านได้รับการสื่อสารที่ทันเวลา ชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน (ข้อ ๕)

### ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ข้อ ๔๖)
๒. กรมสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ข้อ ๓๙)

๓. กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม (ข้อ ๓๘)

๔. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (ข้อ ๔๙)

๕. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ข้อ ๔๓)

ดังนั้น กรมป่าไม้จึงนำปัจจัยที่มีผลกระทบดังกล่าว มากำหนดจัดทำแผนเสริมสร้าง  
ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ต่อไป

## บทที่ ๕

### แผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้

เนื่องจากกรมได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ไว้แล้ว ซึ่งแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ได้จัดทำตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ซึ่งการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ กำหนดไว้ในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โครงการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทำงาน การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ จึงพิจารณาจากปัจจัยที่มีความสำคัญ ทั้ง ๒ ปัจจัย คือ

๑. ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

๒. ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดังนั้น ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง

๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้**

- เป้าประสงค์ ๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
- ๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- ๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร**

- เป้าประสงค์ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
- โดยกำหนดตัวชี้วัด โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ จำนวน ๑๒ กิจกรรม ดังนี้

## แผนเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

**เป้าประสงค์** ๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุมทั่วถึง

๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

**เป้าประสงค์** ๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๑ บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างครอบคลุม ทัวถึง	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ	ร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ที่รับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๐	๑. การรับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กรของบุคลากรกรมป่าไม้	สำนักแผนงานและสารสนเทศ
๑.๒ บุคลากรกรมป่าไม้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การ	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น - การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี เช่น วันสถาปนากรม วันสงกรานต์ พิธีดักบาตรวันขึ้นปีใหม่ ฯลฯ - กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุมภายในหน่วยงาน เป็นต้น - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี</p>	<p>ปรับปรุง/พัฒนา สภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมกับการทำงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์</p>	<p>ระดับ ความสำเร็จ</p>	<p>ระดับ ๓</p>	<p>๓. โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ กรมป่าไม้ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค</p>	<p>สำนักแผนงาน และสารสนเทศ (ศูนย์สารสนเทศ กรมป่าไม้)</p>
		<p>จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน</p>	<p>จำนวน กิจกรรม</p>	<p>อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/ หน่วยงาน</p>	<p>๔. กิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ - การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน - ป้ายรณรงค์ - การพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการ ทำงาน โดยใช้หลัก ๕ ส - การจัดกิจกรรม Big cleaning Day - กิจกรรมการซ่อมดับเพลิงหนีไฟ - กิจกรรมส่งเสริมสำนักงานสีเขียว (Green Office) - กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์ปัจจุบัน</p>	<p>ทุกหน่วยงาน</p>

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ บุคลากรมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี (ต่อ)	เสริมสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	จำนวน กิจกรรม	๕ กิจกรรม	๕. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น -การเสริมสร้างความรู้สุขภาพกาย และใจ -กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ -โครงการปรับปรุงรอบเวลาการทำงาน -โครงการปฏิบัติธรรม -โครงการตรวจสุขภาพประจำปี -โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตาม ฤดูกาล -โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง เช่นศึกษาดูงาน หน่วยงานต้นแบบ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตาม สภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมป่าไม้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานชีวิตส่วนตัวและสังคมของบุคลากรกรมป่าไม้	จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง	จำนวนกิจกรรม	อย่างน้อย ๒ กิจกรรม	๖. การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น -การพัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน -การพัฒนาทักษะการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ให้แก่หัวหน้า/กลุ่ม/หัวหน้างาน (ผู้นำระดับต้น/กลาง) -โครงการบรรยายธรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หัวข้อ “ธรรมะกับการปฏิบัติงาน” ฯลฯ -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน
	สร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร	จำนวนตำแหน่งอย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่ง	อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง	๗. การจัดทำปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้า	สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒.๑ บุคลากรได้รับการศึกษาพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่ง (ต่อ)	ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ เสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากร และมุ่งส่งเสริมให้ผูปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ขั้นตอน	ระดับ ๕	๘. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้	สำนักบริหารกลาง (ส่วนฝึกอบรม)
๒.๒ บุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	ปรับปรุง และมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	-จำนวนกระบวนการมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง	กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ กระบวนการ	๙. การจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานงาน	ทุกหน่วยงาน
๒.๓ บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย	สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร กรมป่าไม้เป็น คนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	จำนวนกิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	๑๐. กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ -การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่นประจำปี -ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนรวม -จัดทำช่องทางการเผยแพร่ผลงาน -โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม -กิจกรรมอื่นที่เหมาะสมและจำเป็นตามสภาพการณ์ปัจจุบัน	ทุกหน่วยงาน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร	การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมป่าไม้ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ครั้ง	๕ ครั้ง	๑๑. การจัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	สำนักบริหารกลาง (ส่วนประชาสัมพันธ์)
	ส่งเสริมปลูกฝัง จริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมค่านิยม จรรยาข้าราชการของกรมป่าไม้	ระดับ	ระดับ ๕	๑๒. การจัดทำแนวทางส่งเสริมค่านิยม จรรยาข้าราชการกรมป่าไม้	สำนักบริหารกลาง ร่วมกับกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

## คำอธิบายตัวชี้วัดรายการกิจกรรม

กิจกรรมที่ ๑	การสำรวจการรับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร
ผู้รับผิดชอบ	สำนักแผนงานและสารสนเทศ
ตัวชี้วัด	ร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้ที่รับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร
คำอธิบาย	<p>๑. ทิศทางขององค์กร หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์</p> <p>๒. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ</p> <p>๓. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานทั้งที่ปรากฏในกฎกระทรวงและไม่ปรากฏในกฎกระทรวง ระดับสำนัก/กลุ่ม หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในระดับเดียวกัน รวมถึงสาขาด้วย</p> <p>๔. เป็นการวัดร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจทิศทางขององค์กร โดยให้มีการกำหนดทิศทางขององค์กร และมีการสื่อสารให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ</p> <p>๕. พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่เข้าใจทิศทางขององค์กร เปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของแต่ละหน่วยงาน</p>

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจทิศทางขององค์กร} \times 100}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

จำนวนบุคลากรทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

**กิจกรรมที่ ๓** โครงการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของกรมป่าไม้ทั้ง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**ผู้รับผิดชอบ** สำนักแผนงานและสารสนเทศ (ศูนย์สารสนเทศกรมป่าไม้)

**ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จของการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- ระดับ ๑ รวบรวม วิเคราะห์ ความต้องการเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์
- ระดับ ๒ เขียนโครงการ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาคอมพิวเตอร์ประจำกระทรวง และได้รับการอนุมัติ
- ระดับ ๓ เสนอขอตั้งงบประมาณ และได้รับงบประมาณ
- ระดับ ๔ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
- ระดับ ๕ จัดส่งให้หน่วยงานในกรมป่าไม้ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**กิจกรรมที่ ๔** การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

**ผู้รับผิดชอบ** สำนักบริหารกลาง ส่วนฝึกอบรม

**ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้
- ระดับ ๒ จัดประชุมเพื่อ
  - กำหนดแนวทางและวิธีการคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อกรมป่าไม้กิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
  - กำหนดแนวทาง/แผนงานในการแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีอยู่
- ระดับ ๓ จัดทำแผนส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ระดับ ๔ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ตามแผนงานที่กำหนด
- ระดับ ๕ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน

**กิจกรรมที่ ๑๒** การจัดทำแนวทางส่งเสริมค่านิยม จรรยาข้าราชการกรมป่าไม้  
**ผู้รับผิดชอบ** สำนักบริหารกลาง (ส่วนการเจ้าหน้าที่) ร่วมกับ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
**ตัวชี้วัด** ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมค่านิยมจรรยาข้าราชการของกรมป่าไม้

**เกณฑ์การให้คะแนน**

- ระดับ ๑ ทบทวน ค่านิยม จรรยาข้าราชการ และหลักธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้  
 ระดับ ๒ จัดทำแนวทางการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม จรรยาข้าราชการ และหลักธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้  
 ระดับ ๓ นำเสนอแนวทางให้ผู้บริหารเห็นชอบและแจ้งเวียนให้หน่วยงานภายในกรมทราบและ ปฏิบัติ  
 ระดับ ๕ ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม จรรยาข้าราชการ และหลักธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้  
 ระดับ ๕ สำรวจความเชื่อมั่นต่อภาพลักษณ์องค์กรของกรมป่าไม้

**เงื่อนไข**

๑. สำนักบริหารกลางเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการจัดทำแนวทางส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม จรรยาข้าราชการ และธรรมาภิบาลของกรมป่าไม้
๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นหน่วยงาน ในการสำรวจความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์องค์กร



**ภาคผนวก**

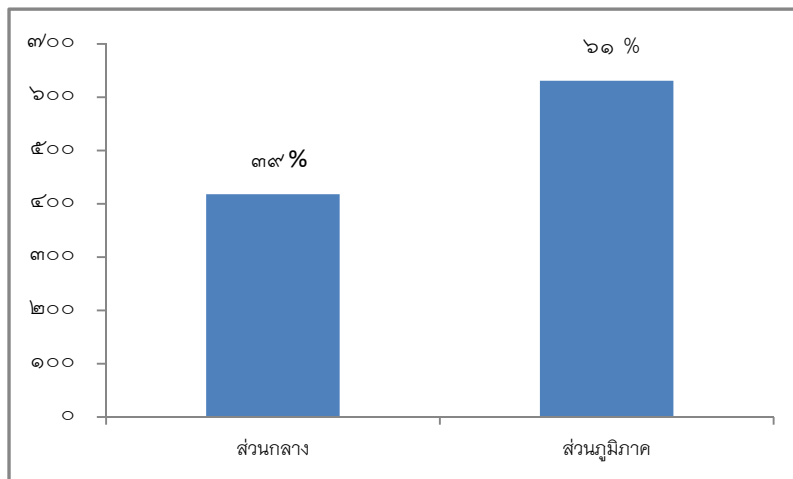
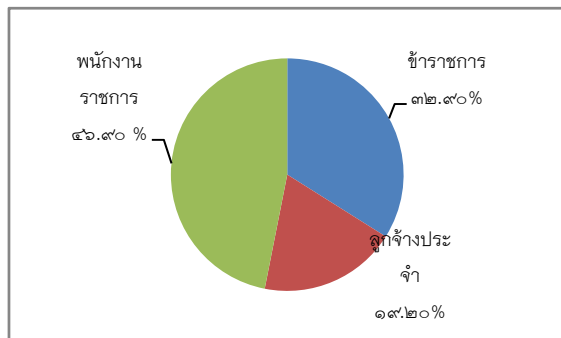
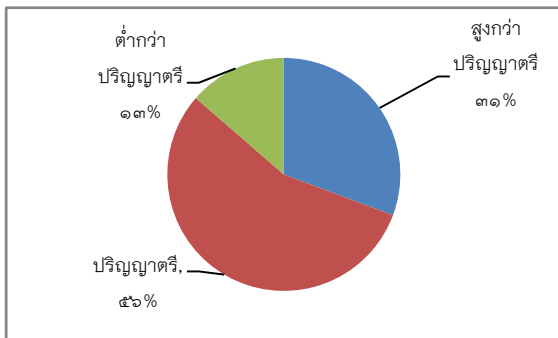
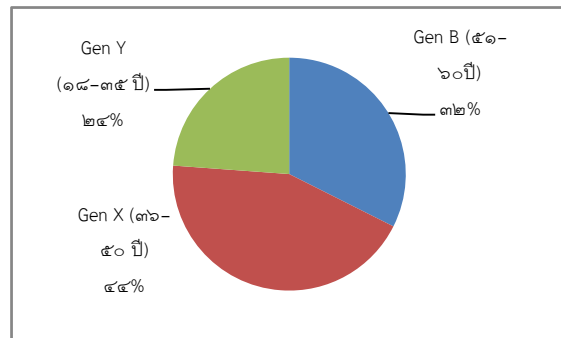
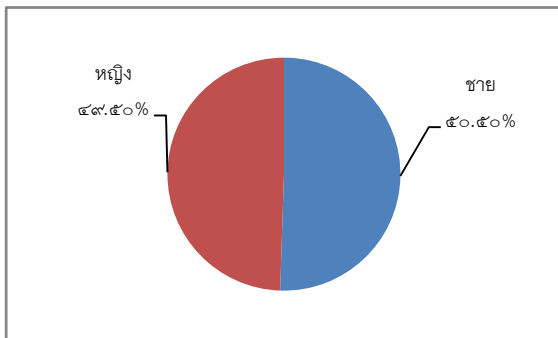
ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

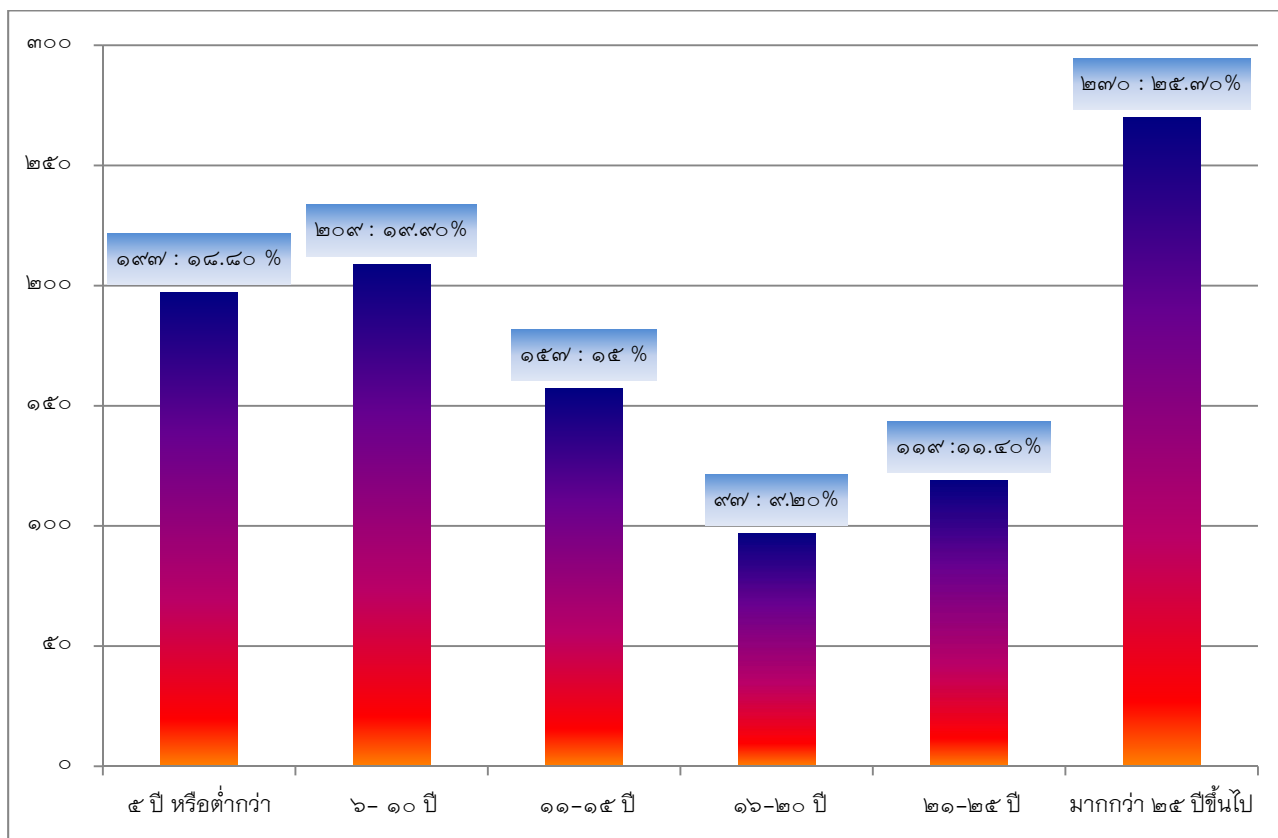
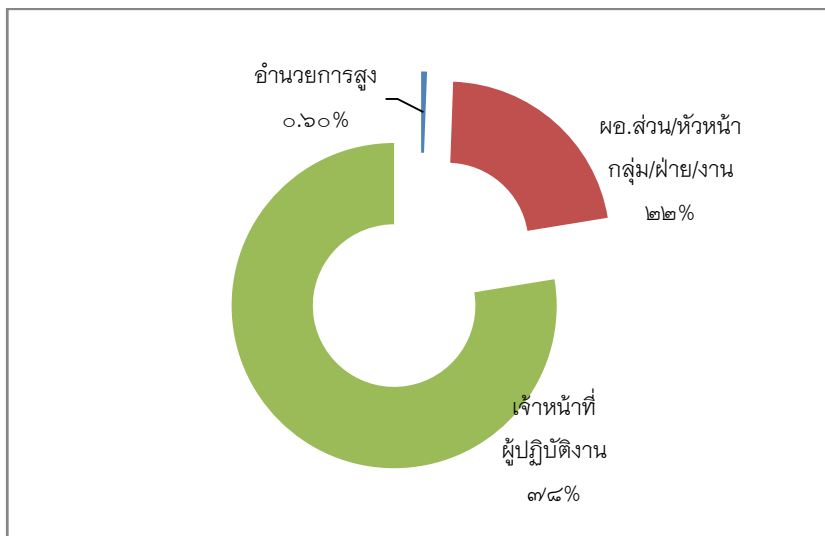
### ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

การดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยใช้การสำรวจผ่านระบบออนไลน์ กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของหน่วยงานในสังกัดกรมป่าไม้ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๙,๕๐๐ คน (ข้อมูลจากระบบ DPIS ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๐) ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's จากกลุ่มเป้าหมายในแต่ละประเภท

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ๓๒๘ คน ลูกจ้างประจำ ๓๑๕ คน และพนักงานราชการ ๓๓๖ คน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๑๙ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์จำนวน ๑,๐๔๙ คน สรุปผลการสำรวจได้ ดังนี้

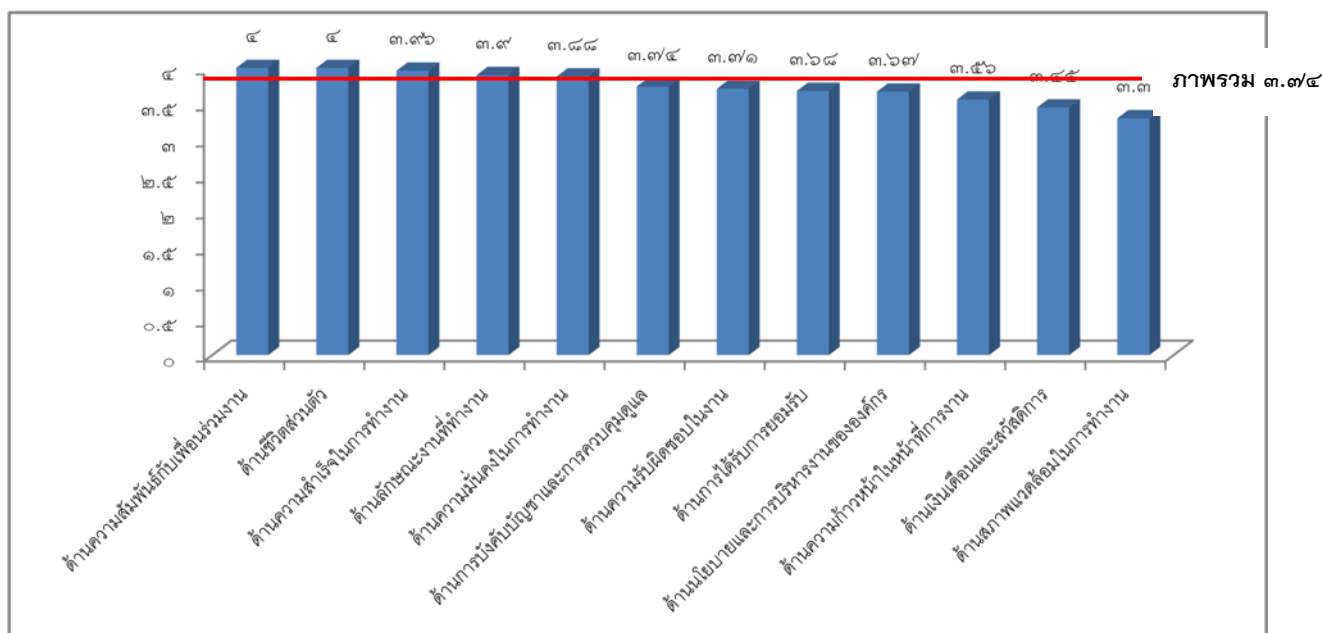
#### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล





ส่วนที่ ๒ ประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ ๑๒ ด้าน จำแนกรายด้าน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	๓.๓๒	๐.๖๗๕	มาก
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๖๗	๐.๗๙๑	มาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๐	๐.๘๙๙	ปานกลาง
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๗๔	๐.๙๒๒	มาก
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๐	๐.๗๖๗	มาก
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๕	๐.๘๕๑	มาก
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๘๘	๐.๘๖๔	มาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๐๐	๐.๗๘๗	มาก
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	๓.๗๖	๐.๖๙๐	มาก
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๖	๐.๗๑๒	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๖๘	๐.๗๘๑	มาก
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๐	๐.๗๓/๙๙	มาก
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๗/๑	๐.๗๕๒	มาก
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๕๖	๐.๙๑๐	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๗/๔</b>	<b>๐.๖๕๗</b>	<b>มาก</b>



แผนภูมิ แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยสร้างบรรยากาศและปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๑๒ ด้าน

(เรียงลำดับจากมากไปน้อย)

**ส่วนที่ ๓** ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นคำถามแต่ละด้าน และ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
<p>ด้านนโยบายและ การบริหารงานของ องค์กร (๑๓ ข้อ)</p>	<p>๑.ระดับปฏิบัติงานได้รับข่าวสารช้า</p> <p>๒.การเลื่อนขึ้นเงินเดือนยังไม่เป็นธรรมเท่าที่ควรคนที่ตั้งใจทำงาน เกิดการท้อถอย (หน่วยฯป้องกันฯ)</p> <p>๓.การบริหารงานปัจจุบันดีอยู่แล้ว</p> <p>๔.การฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะมีน้อย โดยเฉพาะความคิดจากผูปฏิบัติ จะเน้นให้ผูปฏิบัติทำตามคำสั่งแต่อย่างเดียว</p> <p>๕.ควรปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานได้แล้วกำหนดเป้าพื้นที่ป่า ๔๐ % เอาแต่ให้เจ้าหน้าที่หาพื้นที่ปลูกป่า ทั่วๆ ที่พื้นที่รับผิดชอบของตัวเองที่เป็นป่าสงวนโดนบุกรุกแทบไม่เหลือ ยังต้องแบ่งพื้นที่ให้ สปก. กรมอุทยานฯ ก็ขอผนวกอีก ในเมื่อเรียดพื้นที่ชาวบ้านไม่ได้ ให้ชาวบ้านที่มีเงินปลูกป่าไปเถอะ</p> <p>๖.ควรมีกระบวนการในกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ที่ดี และนำมาใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และควรมีการสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานทราบหลายๆ ช่องทางไม่ใช่แค่แจ้งเวียน</p> <p>๗.โดยรวมทุกอย่างเหมาะสม</p> <p>๘.นโยบายยังไม่เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน บางงานทับซ้อนกับงานที่มีอยู่เดิม</p> <p>๙.ไม่ควรมีตลาดนัดเพราะที่จอดรถไม่เพียงพอ</p> <p>๑๐.ไม่มีรถออกพื้นที่เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ เบียดเสียดก็ไม่มี</p> <p>๑๑.หนังสือแจ้งเวียน ในการสมัครเข้าร่วม บางครั้งกว่าจะเวียนมาถึงก็หมดเขตเวลาไปแล้ว หรือแจ้งเวียนเพื่อทราบทั่วไปก็จะทราบไม่ทันเหตุการณ์เพราะมาถึงช้ามาก</p> <p>๑๒.ให้มีการตอบแบบสอบถามบ่อยๆ</p> <p>๑๓.อาจเพราะเป็นพนักงานราชการ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจะช้า โดยเฉพาะการฝึกอบรม ผอ.สำนักไม่ให้พนักงานราชการไป เมื่อเทียบกับสำนักอื่น จะมีพนักงานราชการอบรมด้วย (การฝึกอบรมที่มีค่าใช้จ่ายสามารถเบิกได้)</p>
<p>ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (๒๙ ข้อ)</p>	<p>๑.เมื่อต้องออกพื้นที่ปฏิบัติงาน ต้องนำไม้ตบคู่ส่วนตัว มาใช้ เพื่อความปลอดภัยตัว</p> <p>๒.Should be solve car parking at RFD Center.</p> <p>๓.ควรมีการใช้บัตรเข้าออก เพื่อความปลอดภัย คนนอกไม่สามารถขึ้นบนอาคารได้</p> <p>๔.ควรมีการวิเคราะห์พื้นที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๕.ควรมีมาตรการในการป้องกันมิให้บุคคลภายนอก เช่น คนขายประกัน คนเรียโรเงิน เข้ามาในกรมป่าไม้ เพื่อไม่เป็นการรบกวนเวลาทำงานของบุคลากร</p> <p>๖.ความเสี่ยงจากตัวอาคาร</p> <p>๗.แค่คอมพิวเตอร์จะใช้ โต๊ะจะนั่งยังแทบไม่มีในการทำงานเลย</p> <p>๘.งบในการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์มีน้อยหรือไม่เลย</p> <p>๙.เจ้าหน้าที่ควรติดบัตร และบุคคลภายนอกก่อนเข้าภายในอาคารควรแลกบัตรกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้านหน้าก่อน</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>๑๐.ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุงอย่างยิ่ง ควรจัดสรรงบประมาณและกำหนดเป้าหมายการปรับปรุง ซ่อมแซม สถานที่ทำงาน</p> <p>๑๑.น่าจะได้ที่ใหม่ ถ้ารวมกรมไม่ได้ ตอนนี้อยู่รวมกัน</p> <p>๑๒.น้ำชอบท่วมเวลาฝนตก ขนาดตกแค่เม็ดเดียวก็ท่วมล้น</p> <p>๑๓.บางหน่วยฯ ยังไม่มีรถยนต์ของทางราชการเลย</p> <p>๑๔.บุคคลภายนอกเข้าออกได้อย่างง่ายไม่มีการแลกบัตร มีบุคคลภายนอกมาเรียไรทุกวัน</p> <p>๑๕.ฝนตกแล้วหลังคาน้ำรั่วทุกครั้งเลย</p> <p>๑๖.ผ้าเพดานหลายจุด ดูแล้วเหมือนจะหล่นลงมา พื้นห้องน้ำเก่าและดูสกปรก มีหยากไย่ และกระเจก บางชั้นแตก บริเวณริมหน้าต่างฝนตกน้ำฝนซึมเข้ามาในห้อง ทำให้มีน้ำขังอยู่ ผนังบริเวณนั้นบวมสี หลุดร่อนและซีดราบเหลือง (น่าจะเป็นเชื้อรา)</p> <p>๑๗.ลิฟท์โดยสารตึกหน้า ห้องน้ำ ผ้าเพดาน และระบบไฟฟ้า ควรได้รับการปรับปรุงดูแลให้ดี เพราะจะได้ไม่เกิดอุบัติเหตุขึ้นกับผู้ใช้งาน</p> <p>๑๘.รถในการใช้งานเสียหายเป็นอันตรายต่อการออกพื้นที่เพราะเป็นภูเขาสูงเสี่ยงชีวิต</p> <p>๑๙.สถานที่นั่งปฏิบัติงานมีความคับแคบ เมื่อมีพระสงฆ์บุคคลภายนอกหรือประชาชนเข้ามาติดต่อราชการทำให้เกิดความไม่สะดวกในการต้อนรับ</p> <p>๒๐.สภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเก่าหมดสภาพที่สามารถใช้งานได้น้อย</p> <p>๒๑.สำนักงานเก่าแก่มาก จึงทรุดโทรมมากซ่อมก็ไม่ไหว อยากได้สำนักงานใหม่</p> <p>๒๒.หน่วยงานมีคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ทำให้ต้องใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัวในการปฏิบัติงานของทางราชการ ซึ่งเมื่อคอมพิวเตอร์มีปัญหาต้องซ่อมแซม ก็ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด</p> <p>๒๓.ควรจัดระเบียบเรื่องจราจร ทุกวันนี้จราจรเลนกลางจะออกแต่ละทีลำบากมาก ถ้าเกิดเหตุฉุกเฉินคงต้องทิ้งรถไว้อย่างเดียว ไม่มีแผนหนีไฟ ไม่มีเส้นทางอพยพหนีไฟ อุปกรณ์ตรวจบ้างหรือเปล่าก็ไม่รู้</p> <p>๒๔.จัดให้มีงบเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์และเครื่องถ่ายเอกสาร</p> <p>๒๕.อาคารเก่า ควรมีการปรับปรุง</p> <p>๒๖.อาคารสำนักงาน หลังคารั่วซึม ผ้าเพดานทะลุ ไม่ได้มีการแก้ไข</p> <p>๒๗.อุปกรณ์การทำงานไม่เพียงพอ ต้องใช้ทรัพย์สินส่วนตัวจัดหา</p> <p>๒๘.อุปกรณ์สำนักงานพื้นฐานยังไม่มีให้เบิก ต้องหาซื้อมาใช้เอง ,ห้องทำงานคนเยอะพื้นที่น้อย คอมพิวเตอร์ฟังแล้วฟังอีกซ่อมไม่ไหวก็ไม่ให้ซื้อใหม่ หรือชั้นตอนซ่อมก็ช่างานก็ต้องเดินไม่มีการทดแทน งานจะเอาเร็วๆด่วนๆ แต่คอมฮึดมากก็ด่วนไม่ไหวนะ ยิ่งฝ่ายที่ข้อมูลในเครื่องเยอะๆอีก</p> <p>๒๙.เครื่องปรับอากาศเก่ามาก อายุการใช้งานเกิน ๑๐ ปีแล้วยังใช้กันอยู่เลยซึ่งค่าซ่อมแพงกว่าซื้อเครื่องใหม่อีก</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
<p>ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (๑๒ ข้อ)</p>	<p>๑. การแก้ปัญหาด้านความขัดแย้ง หรือการบริหารความขัดแย้งของผู้บังคับบัญชา ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เพราะปัญหาอาจเกิดจากการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเอง</p> <p>๒. ปัญหาที่เกิดจากพนักงานด้วยตนเอง ซึ่งไม่มองความสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ แต่มีความเห็นแก่ตัวมากเกินไป</p> <p>๓. การประเมินไม่ได้รับความยุติธรรม แก้ปัญหาให้ไม่ได้ในการเปลี่ยนคะแนนการลง DPIS ของเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ลง DPIS</p> <p>๔. การประเมินไม่มีเกณฑ์ในการตัดสินไม่มีความเป็นธรรมคนไหนใกล้ชิดก็มีโอกาสไม่ได้เอาผลงานมาประเมินไม่ยุติธรรมเลย ควรใกล้ชิดมากกว่านี้ บุคคลใด สนับสนุนหัวหน้า ก็ได้ความดีความชอบ ได้คะแนนดีและได้เงินตอบแทนส่วนตัวไป ไม่ได้ดูเนื้องานจริง</p> <p>๕. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๖. ผู้บังคับบัญชาส่วน ไม่ค่อยรับความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่คอยช่วยเหลือทางแก้ปัญหาการทำงาน</p> <p>๗. ผู้บังคับบัญชา (บางท่าน) ควบคุมผู้ปฏิบัติงานไม่ได้</p> <p>๘. ผู้บังคับบัญชาควรมีโอกาสเป็นกลาง มิใช่เอาแต่ผลประโยชน์และพวกพ้อง</p> <p>๙. ผู้บังคับบัญชามากจะเกษียณเร็ว ๆ นี้หาใครมาแทนยาก</p> <p>๑๐. ผู้บังคับบัญชาในปัจจุบัน มีความรู้ความสามารถรองใจคนได้ดี</p> <p>๑๑. ไม่รับฟังความคิดเห็น ใช้อารมณ์และความรู้สึกในการตัดสิน</p> <p>๑๒. ไม่สามารถแก้ไขปัญหาบุคลากรได้ มีการใช้อำนาจเรียกรับเงิน หรือส่งส่วย</p>
<p>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๑๒ ข้อ)</p>	<p>๑. ปัญหาเรื่องการทำงานร่วมกัน เกิดจากการขาดความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน บางครั้งปัญหาเกิดจากการแบ่งงานจากหัวหน้างานอย่างไม่เป็นธรรม ซึ่งทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นมา เป็นการสร้างความขัดแย้งจากหัวหน้างานเอง โดยไม่รู้ตัว</p> <p>๒. ไม่มีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้สามัคคีกัน ไม่มีการตำหนิพนักงานที่ทำงานไม่ดี</p> <p>๓. ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่ช่วยงานเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนที่ตั้งใจทำงานเสียความรู้สึกและขาดกำลังใจที่ดีในการที่จะตั้งใจทำงานต่อไป เพราะในเมื่อคนทำไม่ดีก็ไม่ได้ดี และจะทำดีไปเพื่ออะไร ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน</p> <p>๔. การทำงานเป็นทีม ทำให้เรามีความสุข มีใจรักในหน่วยงาน สร้างความสามัคคี</p> <p>๕. การประสานงานระหว่างสำนักต่างๆ บางครั้งมีขั้นตอนมากเกินไปจนทำให้เกิดความล่าช้า</p> <p>๖. ต่างคนต่างทำ บางคนชอบประจบ เหยียบย่ำคนอื่น</p> <p>๗. ทีมใครทีมมัน เด็กนายได้ก่อนเป็นเรื่องที่ต้องเข้าใจ</p> <p>๘. พยายามแยกไม่ให้อำนาจที่ทำงานร่วมกัน ยิ่งรวมกลุ่มกันทำงานยิ่งถูกเพ่งเล็ง</p> <p>๙. ทีมงานคุณภาพ</p> <p>๑๐. เพื่อนร่วมงานที่เป็นข้าราชการสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ยกเว้นพนักงานราชการที่ไม่เข้าใจการทำงาน ทำให้มีการต่อต้าน แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน ไม่อุทิศตนในการทำงาน ทำให้ข้าราชการต้องรับผิดชอบมากขึ้น ควรคัดเลือกพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ</p>



ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>๑๑.สถานที่คับแคบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๒.หัวหน้าหน่วยฯ เปลี่ยนบ่อยบางคนไม่ค่อยมาทำงานสั่งแต่ลูกน้องอยากขึ้นอยู่กับสำนักทรัพยากรป่าไม้ที่ ๒ (เชิงรราย) ไม่อยากขึ้นอยู่ร่วมกับสาขาแพร่</p>
<p>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๒๒ ข้อ)</p>	<p>๑.ด้านการดูแลเรื่องสุขภาพ ถ้าไม่มีประกันสังคม พนักงานราชการถือว่าขาดการดูแลเรื่องสุขภาพจากหน่วยงานของตนเอง</p> <p>๒.เรื่องอันตรายจากการปฏิบัติงาน การออกพื้นที่คือความเสี่ยง หากเกิดอันตรายแก่พนักงานราชการ ก็ได้เพียงเงินจากประกันสังคม แต่หน่วยงานเองไม่มีกองทุนอะไรช่วยเหลือพนักงานเลย มีแต่การเดินขอความช่วยเหลือ ซึ่งมองดูแล้ว เหมือนการเดินขอเงินทำบุญ ๑๐ บาท ๒๐ บาท (ดูแล้วหดหู่)</p> <p>๓.เห็นควรให้มีการกำหนดพื้นที่ออกกำลังกาย</p> <p>๔.การเลื่อนขั้นเงินเดือนแบบเดิม เป็นขั้นดีกว่าแบบเปอร์เซ็นต์ และมีความยุติธรรมมากกว่า</p> <p>๕.ควรมีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง พร้อมสำหรับทำงาน</p> <p>๖.ควรมีสวัสดิการบ้านพัก</p> <p>๗.ควรแยกบัญชีการเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกระดับออกจากกัน เพราะปัจจุบัน ระดับ ผอ. ส่วนคิดรวมกันกับลูกน้อง ไม่มีเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นรูปธรรม</p> <p>๘.เครียดมาก บ้านอยู่ไกล อยากให้ยกเลิกระบบสแกนลายนิ้วมือ เป็นคนทำงานทำเต็มที่ ไม่ต้องกลัวว่าจะเอาเปรียบหลวง ทำงานหนักจนบางวันก็ไม่กลับบ้าน ขอให้เห็นใจด้วย เครียดจะตายอยู่แล้ว</p> <p>๙.จัดสวัสดิการให้มากกว่านี้</p> <p>๑๐.ควรจัดรถรับ-ส่งพนักงาน จ่ายเงินเองก็ได้ แต่อยากให้จัดหารถให้</p> <p>๑๑.สถานที่ออกกำลังกาย กับอุปกรณ์ออกกำลังกายก็เป็นของกรมอุทยานฯ</p> <p>๑๒.ทำงานครบตามแผน บ้างครั้งก็เกินแผน แต่ผลที่ได้รับคือ ไม่มีค่าอะไร ผิดเพียงหนึ่งครั้งคือผิดตลอดไป ไม่ดีในสายตาผู้บริหาร</p> <p>๑๓.กรณีพนักงานราชการไปช่วยปฏิบัติงาน อยากให้การประเมินเป็นของหน่วยงานที่ช่วยปฏิบัติงานในปัจจุบัน หรือสามารถย้ายมาสังกัดหน่วยงานที่ช่วยปฏิบัติงานได้ (ระยะเวลาที่มาช่วยปฏิบัติงานเกิน ๕ ปี) เพื่อความเป็นธรรมในการประเมิน เป็นธรรมเฉพาะในหน่วยงานของตนเอง แต่ผู้บริหารระดับสูงไม่ได้ให้ความเป็นธรรม พนักงานราชการได้รับเงินมาตามจำนวนคน เฉลี่ยคนละ ๔% ถ้ามีคนที่ได้มากกว่า ๔ ก็จะต้องมีคนที่ได้น้อยกว่า ๔ ด้วย</p> <p>แต่ผอ.ต้องการความเสมอภาคให้ทุกคนเท่ากัน คนที่ทำงานมากก็ได้ประเมินเท่าเดิม และอีกอย่างก็ต้องแบ่งเงินให้กับพนักงานราชการที่ไปปฏิบัติราชการนอกเหนือสัญญาจ้าง ซึ่งน่าจะเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เขาไปปฏิบัติงาน ไม่ใช่ประเมินมาเกิน ๔% แล้วคนที่อยู่ประจำจะได้อะไร ขอให้พิจารณาเรื่องนี้ให้ถี่ถ้วน</p> <p>๑๔.ควรมีการส่งเสริมการออกกำลังกายหรือกิจกรรมสันทนาการคลายเครียดให้เจ้าหน้าที่แต่อย่างใด</p> <p>๑๕.ไม่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานทำงานแบบแบ่งพรรคแบ่งพวก</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>๑๖. ไม่มีเครื่องออกกำลังกาย และเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่เมื่อประสบอุบัติเหตุ</p> <p>๑๗. ไม่มีพื้นที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ ควรจัดสรรให้มีสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกาย เช่น ห้องฟิตเนส เป็นต้น</p> <p>๑๘. หน.หน่วยฯประเมินไปดีเด่นไปถึงสำนักฯ ถูกตัดออก</p> <p>๑๙. หน่วยงานควรจัดโปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปี ณ สถานที่ตั้งหน่วยงาน</p> <p>๒๐. หน่วยงานพื้นที่ ไม่มีการบริการตรวจสุขภาพ</p> <p>๒๑. อยากให้ดูแลเรื่องการปรับระดับชั้นงานโดยเฉพาะพวกเงินเดือนต้นให้ทันสมัย ของยิ่งแพง เงินเดือนน้อย อยู่กันได้เพราะใจผูกพันกับงานนี้มาตั้งแต่ต้น</p> <p>๒๒. อยากให้หน่วยงานติดต่อโรงพยาบาลดำเนินการเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่ในสังกัด</p>
<p>๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (๑๒ ข้อ)</p>	<p>๑. สัญญา ๔ ปี น้อยไป (และได้รับข่าวสารว่า จะมีการปรับให้สั้นลงอีก)</p> <p>๒. Some job is not concern</p> <p>๓. ข้าราชการกรมป่าไม้ กำลังจะเข้าสู่ภาวะขาดแคลนอัตรากำลัง สมควรที่จะบรรจุพนักงานราชการที่ทำงานดี เข้าเป็นข้าราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และความต่อเนื่องของงาน เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ ดีกว่าการเปิดรับสมัครใหม่</p> <p>๔. คนที่ใกล้ชิด เสนอหน้า มักได้ดี ผู้บังคับบัญชาชอบคนประจบสอพอ</p> <p>๕. ใช้คนไม่ค่อยตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล</p> <p>๖. ต้องต่อสัญญาทุกสี่ปี ต่อแต่ละครั้งก็โดนขู่ว่าจะไม่ต่อตลอด ทั้งๆ ที่ทำงานเสร็จตามแผนทุกปี</p> <p>๗. ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา ได้เงินเบี้ยเลี้ยง ๒ วัน หัวหน้าบอกจะจัดสรรให้ โดยจะเบิกเป็นค่าน้ำมันรถออกมาให้เพราะเห็นว่าเบิกง่ายดี ลูกน้องก็ไม่ได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงเพิ่มแต่อย่างใด</p> <p>๘. พนักงานราชการ ของกรมป่าไม้ ถึงสอบผ่าน ภาค ก. ของ กพ. แล้ว ก็ไม่มีโอกาสสอบเป็นข้าราชการของกรมป่าไม้เลย ไม่มีการให้โอกาสแก่พนักงานราชการของหน่วยงานตนเองเลย</p> <p>๙. พนักงานราชการควรมีอายุการทำงาน ๖๐ ปี เหมือนราชการ</p> <p>๑๐. ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเลย</p> <p>๑๑. สำหรับข้อ ๒๘ ให้คะแนนติดลบ</p> <p>๑๒. อยากให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๗. ด้านชีวิตส่วนตัว (๑๘ ข้อ)</p>	<p>๑. ก็มีบ้าง คนในครอบครัวเหนื่อยใจ ว่ามีเวลาให้ครอบครัวน้อยไป</p> <p>๒. Traffic jam in Bangkok</p> <p>๓. การจราจรมีผลต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน และยังมีการปรับปรุงถนนและก่อสร้างรถไฟฟ้าทำให้การจราจรไม่สะดวก</p> <p>๔. การจัดสรรที่จอดรถไม่เป็นธรรม ไม่เป็นระเบียบ และไม่เพียงพอ</p> <p>๕. การเดินทางมาทำงานในตอนเช้ามีปัญหาเรื่องการจราจรเนื่องจากมีการก่อสร้างรถไฟฟ้า จึงให้ทำการสแกนลายนิ้วมือไม่ทันตามเวลาในบางวัน น่าจะมีนโยบายเลื่อนระยะเวลาในการสแกนลายนิ้วมือ เช่น หลังจากการก่อสร้างรถไฟฟ้าเสร็จ</p> <p>๖. การเดินทางมาปฏิบัติงานในสภาพปัจจุบันรถติดปริมาณรถเยอะประกอบกับกำลังก่อสร้างรถไฟฟ้า</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>ทำให้ไม่สะดวกเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมีการสแกนนิ้วมือสาเหตุหลักๆ บางวันเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุอย่างมากและสแกนเข้าไป ๑ วินาทีก็ถือว่าสาย ทำให้ไม่สะดวกและเสี่ยงต่อการเดินทางเป็นอย่างยิ่งยวดที่สุด ขอให้ยกเลิกการสแกนจะดีต่อชีวิตมาก เพราะคนแต่ละคนมีภาระต่างกันด้วย ควรผ่อนปรนเวลาปฏิบัติราชการบ้าง เนื่องจากปัจจุบันมีการก่อสร้างรถไฟฟ้า</p> <p>๗.งานมากบุคลากรน้อย งบประมาณน้อย จึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร ค่าเบี้ยเลี้ยงให้ออนเข้าบัญชี</p> <p>๘.ต้องใช้รถส่วนตัว ในการทำงาน</p> <p>๙.ทำตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดเสมอมา เนื่องจากมีความกังวล ถึงครอบครัวที่อยู่ไกล จึงมีความวิตกกังวลบ้างเวลาการทำงาน</p> <p>๑๐.เนื่องด้วยขณะนี้เส้นทางมากรมป่าไม้มีการสร้างรถไฟฟ้า ทำให้การจราจรมีปัญหา การเดินทางไม่รวดเร็วเหมือนแต่ก่อน แล้วมีการสแกนนิ้วทำให้ต้องออกจากบ้านเร็วขึ้นประมาณหนึ่งชั่วโมง นึกถึงคนที่อยู่บ้านไกลมากๆ แล้วต้องออกจากบ้านตี ๔-๕ จะต้องตื่นเช้าขนาดไหน กว่าจะกลับถึงบ้านก็ตึกอีก ทำให้ประสิทธิภาพของร่างกายในการทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๑๑.ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เนื่องจากบุคลากรมีน้อย</p> <p>๑๒.ผู้ปฏิบัติเต็มใจทำงานให้กับหน่วยงาน แต่หน่วยงานไม่เห็นให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน</p> <p>๑๓.เดินทางมาทำงานสะดวก รวดเร็วเพราะต้องเช่าที่พักใกล้สถานที่ทำงาน นำมีสวัสดิการให้เบิกค่าที่พักแก่พนักงานราชการบ้าง</p> <p>๑๔.มีการติดตาม ทวงถามงาน แม้เป็นช่วง วัน เวลา นอกเวลางาน บ่อยครั้ง</p> <p>๑๕.ระบบสแกนนิ้วทำให้ไม่สะดวก เพราะบางครั้งสภาพการจราจรข้างนอกติดขัดมาก ออกจากบ้านเวลาเดิม แต่ถ้าการจราจรมีปัญหาในวันนั้นๆ ก็ทำให้สายได้ อยากให้ยกเลิก</p> <p>๑๖.เรื่องการควบคุมเวลาการมาทำงาน ควรยกเลิกการสแกนลายนิ้วมือ เป็นความกดดันสำหรับผู้ที่บ้านไกลและรถติดมาก ส่งผลกระทบต่อการทำงาน</p> <p>๑๗.เสนอให้แบ่งเวลาการสแกนนิ้วมือเข้างานเป็นสามช่วงคือ ๗.๓๐ ๘.๓๐ และ ๙.๓๐ และเลิกงาน ๑๕.๓๐ ๑๖.๓๐ และ ๑๗.๓๐ ตามลำดับ</p> <p>๑๘.อยากให้ยกเลิกระบบสแกนลายนิ้วมือ เพราะบ้านไกลคะ</p>
<p>๘.ด้านความสำเร็จในการทำงาน (๔ ข้อ)</p>	<p>๑.ได้เรียนรู้การทำงานหลากหลาย หลายหน้าที่ ทำให้เพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง</p> <p>๒.บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเพื่อผลสำเร็จของงาน</p> <p>๓.ผู้ปฏิบัติพยายามศึกษาหาความรู้แต่ส่วนมากหน่วยงานไม่ค่อยเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานจริง</p> <p>๔.ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ เพราะทุกสิ่งต้องผ่านการตัดสินใจของข้าราชการเกือบทั้งหมด</p>
<p>๙.ด้านการได้รับการยอมรับ (๓ ข้อ)</p>	<p>๑.ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เราจะทราบได้อย่างไรที่ได้รับการยอมรับ</p> <p>๒.Maybe not but sometimes like ...</p> <p>๓.การประเมินจะใช้อารมณ์และความรู้สึกเข้ามาตัดสิน แทนที่จะมองที่งานที่ได้รับการมอบหมาย</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ (๔ ข้อ)	<p>๑. พยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อทำงานด้านแผนที่ เพื่อตอบสนองความต้องการผลงานของผู้บังคับบัญชา ทำให้เป็นการเพิ่มคุณค่าและความสามารถให้แก่ตนเอง</p> <p>๒. Would be immediately change my job .</p> <p>๓. ทำหน้าที่ได้ทุกอย่าง</p> <p>๔. ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีได้เต็มที่เพราะต้องทำตามคำสั่ง</p>
๑๑. ด้านความรับผิดชอบ (๑๒ ข้อ)	<p>๑. การแบ่งงานไม่เหมาะสม คือ บุคลากรที่ทำงานได้ทำงานเป็น ก็จะถูกแบ่งงานให้ทำจนล้นมือ (ทำเป็นทำได้ ก็ทำไปทำไปจนตายเหอะ)</p> <p>๒. บุคลากรที่ทำงานไม่ค่อยได้ ไม่ค่อยเป็น ก็ไม่ถูกใช้งานไม่ต้องพัฒนางาน ไม่พัฒนาตนเอง โดยอ้างว่าทำไม่ได้ ทำไม่เป็น เขียนไม่สวย</p> <p>๓. We lost and less several job official.</p> <p>๔. งานดูแลกันดี แต่ผู้ปฏิบัติก็มีเพียงคนไม่กี่คน</p> <p>๕. เงินเดือนพนักงานราชการควรจะ ๑๕๐๐๐ขึ้นไป ค่าครองชีพปัจจุบันไม่เพียงพอในการดูแลครอบครัว</p> <p>๖. บุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรบางท่านมีรายชื่ออยู่ในส่วนหนึ่ง แต่ตัวปฏิบัติงานอยู่อีกส่วนหนึ่ง</p> <p>๗. พื้นที่รับผิดชอบของหน่วยฯ มาก กำลังมีน้อย การดูแลไม่ทั่วถึง</p> <p>มีการจัดหน้าที่ทำงานจริง แต่ยังมีภาระแบ่งเด็กท่าน เด็กนอก คนทำก็ก้มหน้าทำไป คนที่สบายไม่ต้องทำอะไรอยู่แบบลอยๆ มีบางคนเอาเปรียบคนอื่นฯ เวลาเข้าเวร-ยาม ไม่ยอมมาอนเช้าเวร-ยามกับเขา(ตลอด) ตั้งแต่ทำงานมาไม่เคยมาอนกับเขาสักครั้ง</p> <p>๘. บุคลากรมากพอที่จะปฏิบัติงานแล้ว</p> <p>๙. อัตราเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อภารกิจงาน</p> <p>๑๐. สภาพปัจจุบัน ปริมาณงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจริงตามตำแหน่ง</p> <p>๑๑. ต้องการได้เพื่อนร่วมงานมากกว่านี้</p> <p>๑๒. อัตรากำลังมากกว่างาน</p>
๑๒. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๘ ข้อ)	<p>๑. ข้อ ๔๓ ให้คะแนนติดลบ</p> <p>๒. บุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้ทุกปี โดยเพราะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมายระเบียบต่างๆและวิธีการปฏิบัติต่างๆ</p> <p>๓. พนักงานราชการอยากได้สิทธิเท่าลูกจ้างประจำ ประกันสังคมสิทธิไม่ครอบคลุม</p> <p>๔. ไม่ค่อยจะได้ไปอบรม เพราะไม่ได้รับทราบข้อมูล และไม่มียงบประมาณ</p> <p>๕. ไม่แน่ใจ และยังไม่ได้รับการสนับสนุน โอกาส การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๖. เรียนรู้ และเสาะหาความรู้ด้วยตนเอง</p> <p>๗. ต้องการให้ปรับระดับชั้นงานและฐานเงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น</p> <p>๘. ต้องการให้มีสวัสดิการของพนักงานราชการเพิ่มขึ้นจากเดิมโดยให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ โดยไม่ต้องจ่ายประกันสังคมขอเป็นลักษณะเดียวกับการเบิกจ่ายตรงและมีบำเหน็จหรือบำนาญ</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
<p>ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (๓๘ ข้อ)</p>	<p>๑. ควรมีการจัดฝึกอบรมพนักงานราชการ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานแผนที และงานสารสนเทศด้านป่าไม้</p> <p>๒. ควรเพิ่มอัตรากำลังพนักงานในส่วนโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ และ ส่วนงานอื่นๆ ที่ขาดอัตรากำลังของตนเอง เพื่อไม่ให้ต้องมาแบ่งอัตรากำลังจากส่วนงานอื่นๆ เพราะทำให้เกิดการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นแต่ต้องแบกรับงานจากส่วนฯ อื่นเพิ่มเติมจากเดิม งานในส่วนฯ งานหลักของพนักงานก็มากอยู่แล้ว</p> <p>๓. ควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านบุคลากร และอาคารสถานที่</p> <p>๔. ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายบริเวณกรม เพื่อสุขภาพที่ดีของบุคลากร</p> <p>๕. เวลาใช้ลิฟต์รู้สึกไม่ปลอดภัย ควรมีการซ่อมแซมบำรุงรักษาให้เหมาะสม</p> <p>- ตู้ยาสมุนไพร ควรจัดให้มีความสะดวกในการนำไปใช้ (ไม่ควรมีกุญแจไข แค้มิเบเซ็นรับยาน่าจะเพียงพอ )</p> <p>๖. ควรให้มีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ในการทำงานให้มากกว่านี้ (ตอนนี้ใช้ในตู้บุคคล)</p> <p>๗. ควรทบทวนเกี่ยวกับการมาปฏิบัติงานอย่างจริงจัง</p> <p>๘. การพิจารณาความดีความชอบควรยุติธรรม (เลื่อนขึ้น) ไม่ใช่ให้ใครต้าแต่ละส่วน เพราะคนทำงานภาคสนามมีมากก็จริง แต่ทำงานบ้างไม่ทำงานบ้าง ส่วนคนที่ทำงานในสำนักงาน ทำงานทุกวัน ทำให้เป็นการเสียเปล่า</p> <p>๙. โครงสร้างอัตรากำลังตามกรอบเหมาะสมกับปริมาณงาน แต่เนื่องจากการขอช่วยปฏิบัติราชการโดยไม่มีอัตรากำลังมาทดแทน ทำให้ขาดอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ในคราวเดียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพลดลงและทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง</p> <p>๑๐. เมื่อปฏิบัติงานมากทำให้การมีเวลาให้กับครอบครัวลดลง ปัญหาครอบครัวก็อาจตามมา</p> <p>๑๑. การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นยังไม่โปร่งใสไม่สามารถเปิดเผยได้ ทำให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัย ส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความท้อแท้ ไม่มีขวัญและกำลังใจ"</p> <p>๑๒. RFD must be concentrate adjust career part to moving up for official motivation.</p> <p>๑๓. กรณีสแกนนิ้วมือเข้างาน ควรยกเลิก เนื่องจากไม่สามารถเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานได้ มาเข้ามาก แต่หายทั้งวัน สแกนกลับก็มี มาสาย ๘.๓๑ แต่ทำงานทั้งวัน ก็กลายเป็นคนประวัติไม่ดี</p> <p>๑๔. กรมป่าไม้ ต้องจัดทำโครงการที่เป็นการช่วยเหลือสังคม และ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชน</p> <p>๑๕. กรมป่าไม้ควรทบทวนหัวหน้าหน่วยฯ ให้มาปฏิบัติงานเองเพื่อลูกน้องจะได้มีกำลังใจในการทำงาน หรือประชุมระดับหมู่บ้าน, ตำบล, อำเภอ เขาถามมาลูกน้องตอบไม่ได้ (บางหน่วยฯ ส่งแต่ลูกน้องเข้าประชุมแทน)</p> <p>๑๖. กรมป่าไม้ต้องมีอุปกรณ์และพาหนะในการปฏิบัติงานที่มากกว่านี้ และเรื่องสวัสดิการอาคารสถานที่ก็ต้องปรับปรุงใหม่</p> <p>๑๗. กรมพยายามตั้งศูนย์ ตั้งหน่วย ปฏิบัติต่างๆ มากมาย จริงๆ แล้วไม่ควรไปตั้งใหม่อะไรให้มากมายนัก เพราะ โครงสร้างกรมก็ระบุนาจนหน้าที่ให้ สำนัก ส่วน ฝ่าย ค่อนข้างชัดเจนแล้ว</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>อีกทั้งไปจัดตั้งทีมงาน แต่ไม่ได้เพิ่มคน ไม่ได้เพิ่มงบประมาณ และอุปกรณ์ให้ทำงาน เช่น รถยนต์ ก็ไม่ได้เพิ่ม เพราะสิ่งต่างๆ ทั้ง คน งบ รถ อุปกรณ์ ทั้งหมดนี้ สังกัดภายใต้สำนัก/ส่วน ก็ควรพิจารณาว่า งานใดก็ตามแยกหน่วยงานและสอบหมายตามภารกิจ สำนัก/ส่วน/ฝ่าย ไป ไม่อย่างนั้นก็มีแต่ตั้งศูนย์ตั้งหน่วย ไปเรื่อย แต่ไม่สามารถทำงานอะไรได้จริง เพราะปัจจัยอยู่ตามส่วนฯ</p> <p>๑๘.กรมฯ ควรจะกำหนดโครงสร้างให้ชัดเจน แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไปในทางเดียวกัน เพื่อความคล่องตัวของเจ้าหน้าที่</p> <p>๑๙.การจัดกรอบอัตรากำลังบุคลากร ควรให้เป็นไปตามกรอบที่จัดทำจริง</p> <p>๒๐.การจัดบ้านพักให้ข้าราชการและพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย</p> <p>๒๑.การจัดสรรงานหรือมอบหมายงานเน้นที่คนทำงานเป็นมากที่สุด แต่การประเมิน กลับให้คนที่เห็นหน้าบ่อยที่สุด</p> <p>๒๒.การจัดหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และสายการปฏิบัติงาน ก็มีผลต่อความผูกพันในหน่วยงานเช่นกัน</p> <p>๒๓.การบริหารจัดการของหัวหน้าหน่วยแต่ละหน่วยไม่เหมือนกัน บางหน่วยก็ดี บางหน่วยแย่มากๆ เลย</p> <p>๒๔.การปฏิบัติงานในลักษณะบูรณาการร่วมกันหลายคน หลายหน่วยงาน เป็นได้ทั้งข้อดี และข้อเสีย เปรียบเสมือนดาบ ๒ คม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรพิจารณาให้รอบคอบทุกครั้งในการสั่งการแต่ละคราว ซึ่งจะเป็นผลกระทบให้เป็นปัญหาใหญ่ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒๕.ขอสนับสนุนเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอเหมาะสม เช่น รถยนต์</p> <p>๒๖.ขอสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานให้เหมาะสม เพียงพอ และสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าครองชีพที่เหมาะสม กับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน</p> <p>๒๗.ขอให้กรมช่วยจัดการสนับสนุนเกี่ยวกับยานพาหนะที่ใหม่ น้ำมันเชื้อเพลิงให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และเบี่ยงเบนในการออกปฏิบัติงานให้เพียงพอ</p> <p>๒๘.ขอให้ทาง ผอ.สำนักฯ ดูแลเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้วย</p> <p>๒๙.ขอให้นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงอย่างจริงจัง</p> <p>๓๐.ขอให้เน้นฯ การเข้า เวร-ยาม ด้วย</p> <p>๓๑.ควรมีการจัดคนให้ตรงกับงาน ให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติให้มากขึ้น ให้ความสำคัญ เพราะงานเกือบทุกชิ้นก็มาจากพนักงานราชการ แต่การตัดสินใจกลับไปอยู่กับข้าราชการแทน ทำให้งานต้องเดินตามคนตัดสินใจ แต่คนทำคือพนักงานที่ปฏิบัติ ควรจัดบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานตรงตามความเหมาะสมในหน้าที่</p> <p>๓๒.ควรจัดสวัสดิการให้พนักงานตามสมควร เช่น ชุดเครื่องแบบในการปฏิบัติงาน ประจำปี และ ค่าตอบแทนพิเศษประจำเดือนให้พนักงานเพื่อช่วยค่าครองชีพกับผู้มีรายได้น้อย</p> <p>๓๓.ควรจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างและปริมาณงาน</p> <p>๓๔.ควรปฏิรูปการทำงานของส่วนการเจ้าหน้าที่ ซึ่งไม่เคยดูแลและปกป้องผลประโยชน์ของข้าราชการและพนักงานกรมป่าไม้เลย</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>๓๕. ควรเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ เหมาะสม</p> <p>๓๖. ควรมีการฝึกอบรมพนักงานราชการ ให้มีความรู้ ความสามารถ องค์กรจะได้พัฒนาให้เจริญก้าวหน้า และมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น</p> <p>๓๗. ควรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ให้กับหน่วยงานทุกหน่วยมากขึ้น AEC</p> <p>๓๘. ควรมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆด้าน เพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์</p> <p>๓๙. ควรเลือกคนให้เหมาะกับงานและตำแหน่งที่ประกาศรับสมัคร และควรประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความเป็นธรรมจากสิ่งที่เห็นในการปฏิบัติงาน มิใช่ใช้อคติส่วนตัวในการคิดเอาเองว่ามาใหม่ควรได้เท่านี้ก่อนแล้วค่อยเพิ่ม เพราะคนทำงานใหม่ๆ จะหมดกำลังใจเพราะทำงานแต่ไม่มีใครสนับสนุน คอยแต่ช่วยเหลือประเมินให้คนเก่าแก่ที่รอวันเกษียณสูงๆ เนื่องจากอยู่มานานและเป็นพรรคเป็นพวกกับตนเองเพียงเท่านั้น</p> <p>๔๐. งานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ตรงกับตำแหน่งเท่าที่ควร แต่ก็เป็นการฝึกฝนและเพิ่มประสบการณ์</p> <p>๔๑. งานทุกอย่างที่ทำมาจากเจ้าหน้าที่ในระดับล่าง ผลที่ได้ได้กับผู้บริหาร แล้วสวัสดิการของเจ้าหน้าที่อยู่ที่ไหน หากไม่มีผลประโยชน์ร่วมและไม่ใช้เด็กนายจ้งกัมหน้าทำงานไป</p> <p>๔๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔๓. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและโครงสร้างที่ชัดเจนของกรมป่าไม้</p> <p>๔๔. ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากระดับนโยบายของผู้บริหาร ในเรื่องการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะหน่วยงานในพื้นที่</p> <p>๔๕. ตำแหน่งเจ้าพนักงานเป็นสายงานที่เติบโตได้ช้า และได้รับการพิจารณาเฉพาะบุคคลที่มีความใกล้ชิดคนนาย และผลประโยชน์ในการวิ่งเต้น</p> <p>๔๖. น่าจะมีการสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้และความสามารถ ตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจริง (การปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่ตรงตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งบริหารงานทั่วไป หรือตำแหน่งที่รองลงมา ได้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบน้อยมาก)</p> <p>๔๗. น่าจะมีระบบเงินเดือนเหมือนครู ที่มีเงินประจำตำแหน่งตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไปและสามารถประเมินสูงขึ้นเรื่อยๆ ได้ทุกคน</p> <p>๔๘. ในการคัดสรรพนักงานราชการ ขอให้ทำด้วยความเป็นธรรม รับคนที่มีความสามารถจริง ๆ ตรงกับงาน เนื่องจากมีอัตราค่าจ้างมากมาย แต่ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบก็ยังอยู่ที่ข้าราชการเหมือนเดิม</p> <p>๔๙. บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้กรมป่าไม้ที่มีปริมาณบุคลากรจำนวนมาก เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพมากขึ้น และจะช่วยให้กรมป่าไม้พัฒนามากยิ่งกว่านี้</p> <p>๕๐. แบบสำรวจ ไม่มีหัวหน้าหน่วยงานภาคสนาม ที่สังกัดส่วนกลาง เช่น หน่วยงานต่างๆ ของสำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้</p>

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>๕๑.เปิดกว้างให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ ซึ่งกรมป่าไม้ไม่มี</p> <p>๕๒.ผู้บังคับบัญชา ต้องสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ ต้องผลักดันให้ได้รับความก้าวหน้าในชีวิตหน้าที่ราชการ เช่นตำแหน่ง ระยะเวลาที่ผูกพันกับกรมป่าไม้มาแล้วกี่ปี ตอบแทนอะไรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้บ้าง อาการท้อแท้ เบื่อหน่ายต่อการไม่จริงจัง อาศัยแต่หยอดคำหวานให้ผ่านไปวันๆ อย่างไร้จุดหมายยอมเสี่ยงต่อการล่มสลายขององค์กรนะครับ</p> <p>๕๓.มองสูง มองต่ำ มองตัวเอง มองต่างมุม ก่อนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้</p> <p>๕๔.ไม่อยากขึ้นกับสำนักใดๆ อีกต่อไปเพราะไม่อยากโดนหักงบบก่อนการทำงานในทุกๆงาน อยากเป็นเอกราช</p> <p>๕๕.ระบบการสรรหา คัดเลือก พนักงานราชการ ควรมีประสิทธิภาพมากกว่าปัจจุบัน ให้มีการประเมินในการต่อสัญญา และควรเลิกจ้างพนักงานราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ กำหนดตัวชี้วัดในการทำงาน</p> <p>๕๖.ระบบคือระบบ แต่เป็นระบบที่ข้าราชการบางคนคิดว่าการเป็นข้าราชการคือการเป็นเจ้าของคนอื่น ควรคิดการทำงานให้ลุล่วงต้องทำงานร่วมมือกันหลายฝ่าย ช่วยกันทำงาน</p> <p>๕๗.รักกรมป่าไม้ แต่เรื่องทุกอย่างที่เกิดขึ้นมักเกิดจากนิสัยส่วนตัว แก้ไขยาก จะให้มานั่งรอรับนิสัยทุกคนไม่ได้ ก็มีกระทบกระทั่งกันไป แต่จะไม่ให้เกิดเป็นเหตุการณ์รุนแรง เพราะก็ต้องอยู่ได้ร่วมกรมป่าไม้ไปจนเกษียณเหมือนกัน</p> <p>๕๘.รักกรมป่าไม้</p> <p>๕๙.สถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจภายนอกอาคารปฏิบัติงาน (ม้านั่ง สวนหย่อม) มีน้อยมากไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรภายในกรมป่าไม้ การออกไปพักผ่อนคลายภายนอกอาคารนั้น ทำให้เราสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะการอยู่ในห้องทำงานเป็นเวลายาวนานต่อเนื่อง อาจเกิดความจำเจเบื่อหน่ายได้</p> <p>๖๐.สำนักกฎหมาย เป็นหน่วยงานสนับสนุนด้านกฎหมายของกรมป่าไม้ แต่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายงานวิชาการของนิติกร ไม่เอื้ออำนวยหรือทำให้บุคลากรเกิดความรักและความต้องการอยู่ในองค์กร สำนักกฎหมายมีข้าราชการปัจจุบัน ๓๓ คน แต่มีระดับชำนาญการพิเศษเพียง ๑ คน แต่ยังดึงไว้ไม่มีการแต่งตั้งแต่อย่างใด ทำให้บุคลากรไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอยากเติบโตในสายวิชาการนี้ ซึ่งเมื่อเทียบกับกรมอื่น ๆ ซึ่งมีข้าราชการนิติกรน้อยกว่า แต่กลับมีนิติกรชำนาญการพิเศษหลายอัตรา หากผู้บริหารไม่สนใจในข้อนี้ กรมป่าไม้จะมีสำนักกฎหมายไว้เพื่ออะไร</p> <p>๖๑.สำนักงาน กพ. ควรมีมาตรฐานในการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น และควรมีคุณธรรม เป็นกลางพิจารณาในการเลือกผู้บริหาร</p> <p>๖๒.สำหรับพนักงานราชการ อยากให้มีการปรับวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรี</p> <p>๖๓.หัวหน้าหน่วยงาน ที่ขอช่วยปฏิบัติราชการหน้าจะควรมีวาระขอช่วย ( อย่างเช่นคราวละ ๒-๓ ปี ) บางท่านขอช่วยเพื่อที่จะอยู่ใกล้ครอบครัวเพื่อไปรับส่งลูก เคารกราชการไปใช้ส่วนตัว ทำงานภาคสนามไม่เป็นเลย ช่วยพิจารณาหน่อย</p>



ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
	<p>๖๔. เห็นควรส่งเสริมสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรฝ่ายป้องกันรักษาป่า และควบคุมไฟป่า สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า ให้มากขึ้น กว่าที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๖๕. เพิ่มบุคลากร เช่น ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ ฝ่ายป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า กรมป่าไม้</p> <p>๖๖. สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ</p> <p>๖๗. สนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ วัสดุสำนักงาน ให้เพียงพอ"</p> <p>๖๘. อยากได้เงินเดือนละเยอะๆ ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันมันจะไม่มี เบี้ยเลี้ยงควรเข้าบัญชีไม่ใช้ผ่านหัวหน้าหน่วยลูกน้องไม่เคยได้เวรกรรมจริงๆ</p> <p>๖๙. อยากให้กรมป่าไม้ดูแลเรื่องค่าครองชีพต่าง ๆ ค่าครองชีพสูงเงินเดือนน้อย</p> <p>๗๐. อยากให้กรมพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความสามารถและผลงาน ไม่ใช่พิจารณาตามคุณพินิจส่วนตัว</p> <p>๗๑. อยากให้มีการปรับปรุงสถานที่ในกรมป่าไม้ เช่น ทางเข้า ซึ่งเวลาฝนตกน้ำจะท่วมตลอด</p> <p>๗๒. อยากให้มีกิจกรรมร่วม ภายในองค์กรมากกว่าเดิม</p> <p>๗๓. อยากให้มีระบบการให้สวัสดิการ รางวัล แก่พนักงานราชการมากกว่าปัจจุบัน</p> <p>๗๔. อยากให้มีรูปแบบและวิธีการประเมินที่เป็นจริง</p> <p>๗๕. อยากให้ยกเลิกระบบสแกนลายนิ้วมือ</p> <p>๗๖. อยากให้หน่วยงานให้การสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานบ้างไม่เอาเส้นสายอย่างเดียว</p> <p>๗๗. อัตราค่าจ้างที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน ณ ปัจจุบัน ไม่เพียงพอ</p> <p>๗๘. อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อบุคลากร</p>

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน  
ของบุคลากรกรมป่าไม้  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

**ตารางที่ ๑** ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ชาย	หญิง
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๗๔	๓.๖๐
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๔๐	๓.๒๐
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๘๕	๓.๖๕
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๕	๓.๙๕
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๙	๓.๔๑
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๙๓	๓.๘๓
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๐๒	๓.๙๙
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๐๐	๓.๙๑
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๒	๓.๖๕
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๕	๓.๘๕
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๗๕	๓.๖๖
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๕๘	๓.๕๕
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๘๑</b>	<b>๓.๖๘</b>

**ตารางที่ ๒** วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	Gen B	Gen X	Gen Y
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๗๒	๓.๖๘	๓.๕๘
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๔๑	๓.๓๒	๓.๑๑
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๗๙	๓.๗๓	๓.๖๗
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๒	๔.๐๒	๓.๙๒
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๙	๓.๔๕	๓.๔๑
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๔.๐๖	๓.๘๓	๓.๗๔
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๐๕	๔.๐๓	๓.๙๑
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๐๒	๓.๙๖	๓.๘๘
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๓	๓.๖๗	๓.๖๒
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๓	๓.๙๑	๓.๘๒
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๗๖	๓.๗๑	๓.๖๒
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๐	๓.๕๓	๓.๕๕
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๗๙</b>	<b>๓.๗๓</b>	<b>๓.๖๕</b>

**ตารางที่ ๓** วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๘๓	๓.๖๓	๓.๔๓/
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๕๐	๓.๒๔	๓.๑๒
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๙๒	๓.๖๙	๓.๕๓
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๑	๓.๙๓/	๓.๘๔
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๕๕	๓.๔๒	๓.๓๑
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๔.๐๒	๓.๘๓	๓.๘๐
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๑๒	๓.๙๙	๓.๗/๙
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๓/	๓.๙๖	๓.๙๓
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๗๖	๓.๖๓/	๓.๕๓
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๖	๓.๘๓/	๓.๘๖
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๘๒	๓.๖๘	๓.๕๓
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๖๖	๓.๕๔	๓.๔๑
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๘๕</b>	<b>๓.๖๘</b>	<b>๓.๕๙</b>

**ตารางที่ ๔** วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๖๐	๓.๗/๑	๓.๗/๐
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๒๕	๓.๓๙	๓.๓๐
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๗/๒	๓.๘๑	๓.๗/๒
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๐	๓.๙๓/	๔.๐๐
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๓/	๓.๕๑	๓.๔๑
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๔.๐๐	๔.๑๒	๓.๗/๐
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๒	๔.๐๓	๔.๐๕
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๐๑	๓.๙๖	๓.๙๒
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๖๖	๓.๗/๓/	๓.๖๕
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๔	๓.๘๓/	๓.๘๓/
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๗/๐	๓.๗/๑	๓.๗/๐
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๕๓/	๓.๖๘	๓.๕๐
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๗/๓</b>	<b>๓.๗/๙</b>	<b>๓.๗/๑</b>

**ตารางที่ ๕** วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามหน่วยปฏิบัติงาน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๕๙	๓.๓๒
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๓	๓.๒๘
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๖๙	๓.๓๖
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๖	๔.๐๒
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๘	๓.๔๓
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๗๙	๓.๙๕
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๙๐	๔.๐๓
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๘๙	๔.๐๐
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๖๒	๓.๓๒
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๘๒	๓.๙๕
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๖๖	๓.๓๔
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๔๘	๓.๖๑
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๖๘</b>	<b>๓.๓๗</b>

**ตารางที่ ๖** วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมป่าไม้ (เกิด ๖ เดือน ปัดเป็น ๑ ปี)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	๕ ปี หรือต่ำกว่า	๖-๑๐ ปี	๑-๑๕ ปี	๑๖-๒๐ ปี	๒๑-๒๕ ปี	มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๕๓	๓.๕๙	๓.๖๘	๓.๖๙	๓.๘๕	๓.๓๒
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๑๒	๓.๑๒	๓.๓๘	๓.๓๓	๓.๔๘	๓.๔๒
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๓/๓	๓.๕๖	๓.๖๙	๓.๘๓	๓.๘๙	๓.๘๐
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๑	๓.๘๓	๔.๐๓	๔.๑๘	๔.๐๖	๔.๐๒
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๔๐	๓.๓๑	๓.๔๕	๓.๕๑	๓.๕๒	๓.๕๔
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๗๘	๓.๖๓	๓.๗/๑	๔.๐๑	๔.๐๙	๔.๐๘
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๓.๘๘	๓.๙๑	๔.๐๙	๔.๐๓	๔.๑๘	๔.๐๓
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๓/๙	๓.๘๓	๓.๙๕	๔.๐๕	๔.๑๖	๔.๐๓
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๖๐	๓.๖๐	๓.๖๐	๓.๘๑	๓.๓/๓	๓.๓/๕
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๓/๕	๓.๘๐	๓.๙๐	๔.๐๐	๔.๐๓	๓.๙๖
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๕๓	๓.๖๔	๓.๓/๕	๓.๓/๘	๓.๘๓	๓.๓/๕
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๕๒	๓.๔๔	๓.๕๒	๓.๖๘	๓.๖๖	๓.๖๐
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๖๓</b>	<b>๓.๖๑</b>	<b>๓.๓/๓</b>	<b>๓.๘๒</b>	<b>๓.๘๘</b>	<b>๓.๘๐</b>

**ตารางที่ ๗** วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม และรายด้าน จำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ผู้บริหาร (อำนาจการสูง)	ผอ.ส่วน/หัวหน้ากลุ่ม/ ฝ่าย/หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๔.๔๐	๓.๖๓	๓.๖๓
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๔๐	๓.๓๑	๓.๓๐
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๔.๒๕	๓.๗๙	๓.๗๒
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๔๐	๔.๐๔	๓.๙๘
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๔.๒๐	๓.๕๒	๓.๕๒
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๕.๐๐	๔.๐๒	๓.๘๔
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๐๐	๓.๙๙	๔.๐๑
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๕๐	๔.๐๙	๓.๙๒
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๔.๐๐	๓.๗๕	๓.๖๖
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๕.๐๐	๔.๐๐	๓.๘๖
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๒๕	๓.๗๘	๓.๖๙
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๔.๖๖	๓.๖๔	๓.๕๓
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๔.๒๕</b>	<b>๓.๗๙</b>	<b>๓.๗๑</b>

**ตารางที่ ๘** วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม จำแนกปัจจัยรายด้าน และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>ด้านบรรยากาศในการทำงาน</b>	<b>๓.๗๒</b>	<b>๐.๖๗๕</b>	<b>มาก</b>
๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๓.๖๓	๐.๗๙๑	มาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๓๐	๐.๘๙๙	ปานกลาง
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๗๔	๐.๙๒๒	มาก
๔. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๐	๐.๗๖๓	มาก
๕. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	๓.๕๒	๐.๘๕๑	มาก
๖. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	๓.๘๔	๐.๘๖๔	มาก
๗. ด้านชีวิตส่วนตัว	๔.๐๐	๐.๗๘๗	มาก

ตารางที่ ๘ (ต่อ)

ปัจจัยรายด้าน/ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>ด้านแรงจูงใจในการทำงาน</b>	๓.๓๖	๐.๖๙๐	มาก
๘. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๓.๙๖	๐.๓๑๒	มาก
๙. ด้านการได้รับการยอมรับ	๓.๖๘	๐.๓๗๑	มาก
๑๐. ด้านลักษณะงานที่ทำ	๓.๙๐	๐.๓๗๙	มาก
๑๑. ความรับผิดชอบในงาน	๓.๓๑	๐.๓๕๒	มาก
๑๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๓.๕๖	๐.๙๑๐	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>	<b>๓.๓๔</b>	<b>๐.๖๕๓</b>	<b>มาก</b>

จากการประมวลผลการวิเคราะห์ในภาพรวมกรมป่าไม้ ระดับความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๓๖

ช่วงอายุที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดได้แก่ ช่วงอายุ ๑๘-๓๕ ปี (Y) พึงพอใจมากที่สุด ช่วงอายุ ๕๑-๖๐ ปี (B) ซึ่งพออนุมานได้ว่า Generation Y ส่วนมากจะเป็นข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยหรือพนักงานราชการ ที่ต้องการรับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและอาชีพ รวมทั้งการได้รับจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้

Generation B ส่วนมากจะเป็นข้าราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และระดับชำนาญการสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ จึงมีความต้องการความก้าวหน้าในสายงานค่อนข้างสูง โดยเฉพาะการได้โอกาสในการทำงานที่เหมาะสมและท้าทาย การได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงาน และการได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง แต่คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก เพราะส่วนมากต้องมีภาระการใช้จ่ายส่วนตัว สุขภาพ ครอบครัว และสังคม

หน่วยปฏิบัติงานในส่วนกลางมีความพึงพอใจน้อย ส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจมาก โดยอนุมานว่า บุคลากรในส่วนกลางต้องการให้มีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน การได้รับการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือที่รัฐจัดสรรให้ การได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน ต้องการให้กรมมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีความต้องการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เพื่อจะได้ทำงานที่เหมาะสมและท้าทาย ซึ่งมีส่วนสนับสนุนในความก้าวหน้าของตนเอง

แม้ว่าในภาพรวมส่วนภูมิภาคจะมีความพึงพอใจมาก แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ เนื่องด้วยมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด ไม่ครอบคลุมในส่วนภูมิภาคที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก รวมถึงการจัดให้มีอุปกรณ์/เครื่องมือสำหรับการทำงานมีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอต่อการทำงาน การมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน การดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่นการตรวจสุขภาพประจำปี การได้รับการสื่อสารที่ทันเวลาชัดเจน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน กลุ่มที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอนุมาณได้ว่าเป็นข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญการ รวมทั้งลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งมีความต้องการให้หน่วยงานมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน การได้รับการดูแลสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูง การได้รับการยกย่องให้รางวัลแต่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องอย่างเหมาะสม โดยการดำรงชีวิตส่วนที่สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม และต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และกลุ่มที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือกลุ่มผู้บริหารระดับอำนวยการสูง แต่ผู้ตอบแบบสำรวจมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับของจำนวนผู้บริหารระดับอำนวยการสูงทั้งหมด จึงเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถเชื่อถือได้แม้ว่าจะมีความพึงพอใจมากที่สุดก็ตาม