



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๓/๔๒๐ ๕๙๙๐

ที่ ทส ๑๖๒๖.๑๑/ ๒๕๙๕

วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความปลอดภัยและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการปลูกป่า

ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า

ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ดินป่าไม้

ผู้อำนวยการส่วนจัดการป่าชุมชน

ผู้อำนวยการส่วนโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ

ป่าไม้จังหวัดสงขลา

ป่าไม้จังหวัดสตูล

ป่าไม้จังหวัดปัตตานี

ผู้อำนวยการศูนย์จัดการกลุ่มป่าสงวนแห่งชาติ ที่ ๒๙๓ ป่าเขารังเกี๋ยจ และป่าควนแก้ว

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๓/๔๓๑ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความปลอดภัยและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเพื่อทราบและใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ทางเว็บไซต์สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) <http://new.forest.go.th/songkhla13/th/> หัวข้อหนังสือเวียน

(นายจิระพงษ์ คูหากาญจน์)

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)



บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๖๔๓๑ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความปลอดภัยและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓

ผู้อำนวยการจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามที่สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว๓๒๓๑ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง การสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความปลอดภัยและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวมแบบสำรวจและประมวลผลการสำรวจดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

กรมป่าไม้ จึงขอส่งรายงานผลการสำรวจประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความปลอดภัยและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถเปิดดูข้อมูลได้ที่เว็บไซต์กรมป่าไม้ <http://www.forest.go.th/person/index.php?lang=th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเปรมทิมล ทิมพ์พันธุ์)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้



รายงานผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความสะดวกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดย สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่

ความเป็นมาและความสำคัญ

แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาและสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งกรมป่าไม้ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และยังเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มาตรการโครงการ/กิจกรรมรองรับ ข้อ ๔.๓.๑ การจัดทำแผนความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กรมป่าไม้จึงดำเนินการสำรวจเพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยซึ่งมีผลต่อความสุข ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้
๒. เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้

๒. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยบุคลากรที่ใช้ในการสำรวจ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ คือ ข้าราชการจำนวน ๑,๘๖๘ คน ลูกจ้างประจำจำนวน ๑,๗๓๔ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๖,๓๗๑ คน ที่มีหน่วยงานปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ Yamane's ดั่งสูตร

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

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

$$\text{แทนค่า ข้าราชการ } n = \frac{1,868}{1 + 1,868 (0.05)^2}$$

$$= 329$$

$$\text{ลูกจ้างประจำ } n = \frac{1,734}{1 + 1,734 (0.05)^2}$$

$$= 325$$

$$\begin{aligned} \text{พนักงานราชการ} \quad n &= \frac{6,331}{1 + 6,331 (0.05)^2} \\ &= 337 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการสำรวจครั้งนี้ รวมทั้งสิ้น ๑,๐๓๐ คน

โดยแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

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

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใน ๖ ด้าน ได้แก่

- ๑ : ด้านนโยบายและการบริหาร
- ๒ : ด้านสิ่งแวดล้อม
- ๓ : ด้านลักษณะงาน
- ๔ : ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ๕ : ด้านครอบครัว
- ๖ : ด้านสวัสดิการ

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการความพึงพอใจต่อโครงการตามแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘)

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๒. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ กำหนดการแปลระดับส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓ จากคะแนนเฉลี่ยเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑.๐๐-๑.๘๐ น้อยที่สุด

๑.๘๑-๒.๖๐ น้อย

๒.๖๑-๓.๔๐ ปานกลาง

๓.๔๑-๔.๒๐ มาก

๔.๒๑-๕.๐๐ มากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๑ ใช้การแจกแจงความถี่ และการคำนวณหาค่าร้อยละ

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๒ และ ส่วนที่ ๓ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๒. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ กำหนดการแปลระดับส่วนที่ ๒ และ ส่วนที่ ๓ จากคะแนนเฉลี่ยเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

๒. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๑ ใช้การแจกแจงความถี่ และการคำนวณหาค่าร้อยละ

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ ๒ และ ส่วนที่ ๓ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรกรมป่าไม้จำแนกตาม สถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
๑.๑ ชาย	๕๐๐	๔๖.๖๐
๑.๒ หญิง	๕๓๒	๕๓.๔๐
รวม	๑,๐๓๒	๑๐๐.๐๐

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒. ตำแหน่งประเภท		
๒.๑ ข้าราชการ	๓๓๒	๓๔.๓/๐
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๒๒๓	๒๐.๘๐
๒.๓ พนักงานราชการ	๔๓๗	๔๔.๕๐
รวม	๑,๐๓๒	๑๐๐.๐๐
๓. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
๓.๑ ส่วนกลาง	๔๓๘	๔๐.๙๐
๓.๒ ส่วนภูมิภาค	๖๓๔	๕๙.๑๐
รวม	๑,๐๓๒	๑๐๐.๐๐
๔. อายุราชการ		
๒.๑ น้อยกว่า ๕ ปี	๑๕๔	๑๔.๙๐
๒.๒ ๕ - ๑๐ ปี	๒๘๓	๒๖.๘๐
๒.๓ ๑๑ - ๒๐ ปี	๒๓๒	๒๑.๖๐
๒.๔ ๒๑ ปีขึ้นไป	๓๙๙	๓๙.๒๐
รวม	๑,๐๓๒	๑๐๐.๐๐
๕. ระดับการศึกษา		
๔.๑ ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๓๖	๓๑.๓๐
๔.๒ ปริญญาตรี	๕๙๘	๕๕.๘๐
๔.๓ สูงกว่าปริญญาตรี	๑๓๘	๑๒.๙๐
รวม	๑,๐๓๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ แสดงว่าบุคลากรกรมป่าไม้ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๔๖.๖๐ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๕๓.๔๐ เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๓๔.๓/๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒๐.๘ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๔๔.๕๐ โดยร้อยละ ๔๐.๙๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ร้อยละ ๕๙.๐๐ เป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุราชการ ๒๑ ปีขึ้นไป และร้อยละ ๕๕.๘๐ มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = ๑,๐๓๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ด้านนโยบายและการบริหาร								
๑. ท่านเข้าใจในวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายของกรมป่าไม้อย่างชัดเจน	๑๖๘ (๑๕.๗๐)	๕๕๗ (๕๒.๐๐)	๓๒๒ (๓๐.๐๐)	๒๕ (๒.๓๐)	๐ (๐.๐๐)	๓.๘๑	๐.๗๑๗	มาก
๒. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายของหน่วยงานในกรมป่าไม้เป็นอย่างดี	๑๒๕ (๑๑.๗๐)	๕๙๕ (๕๕.๕๐)	๓๓๒ (๓๑.๐๐)	๑๒ (๑.๑๐)	๘ (๐.๗๐)	๓.๗๖	๐.๖๙๔	มาก
๓. ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน	๕๘ (๕.๕๐)	๓๐๐ (๒๘.๐๐)	๔๑๙ (๓๙.๑๐)	๑๙๔ (๑๘.๑๐)	๑๐๑ (๙.๕๐)	๓.๐๒	๑.๐๒๗	ปานกลาง
๔. ท่านพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	๘๑ (๗.๖๐)	๔๑๓ (๓๘.๕๐)	๕๐๕ (๔๗.๑๐)	๕๘ (๕.๕๐)	๑๕ (๑.๕๐)	๓.๔๕	๐.๗๖๙	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๕๑	๐.๕๙๖	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อม								
๑. ความสว่างของแสงไฟ และการระบายอากาศ ในสถานที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอต่อการทำงาน	๑๕๒ (๑๔.๒๐)	๔๖๔ (๔๓.๓๐)	๓๔๕ (๓๒.๒๐)	๘๙ (๘.๓๐)	๒๒ (๒.๑๐)	๓.๕๙	๐.๙๐๓	มาก
๒. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	๘๖ (๘.๐๐)	๓๖๔ (๓๔.๐๐)	๔๘๒ (๔๕.๐๐)	๑๑๒ (๑๐.๕๐)	๒๘ (๒.๖๐)	๓.๓๔	๐.๘๖๗	ปานกลาง
๓. ห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด	๙๐ (๘.๕๐)	๓๐๓ (๒๘.๓๐)	๔๖๘ (๔๓.๗๐)	๑๖๘ (๑๕.๗๐)	๔๓ (๔.๐๐)	๓.๒๑	๐.๙๔๔	ปานกลาง
๔. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยเหมาะสมกับการทำงาน	๑๒๗ (๑๑.๘๐)	๔๔๑ (๔๑.๑๐)	๔๐๖ (๓๗.๙๐)	๘๒ (๗.๖๐)	๑๖ (๑.๕๐)	๓.๕๔	๐.๘๕๓	มาก
๕. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ให้ท่านได้ตรงตามความต้องการใช้งาน	๑๑๐ (๑๐.๓๐)	๓๓๑ (๓๐.๙๐)	๔๒๖ (๓๙.๗๐)	๑๕๔ (๑๔.๕๐)	๕๑ (๔.๘๐)	๓.๒๘	๐.๙๘๙	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓๙	๐.๗๓๖	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน								
๑. ท่านรู้สึกว่อบางงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	๒๓๐ (๒๑.๕๐)	๕๐๐ (๔๖.๖๐)	๓๐๓ (๒๘.๓๐)	๒๗ (๒.๕๐)	๑๒ (๑.๑๐)	๓.๘๕	๐.๘๒๒	มาก
๒. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๑๙๒ (๑๗.๙๐)	๕๖๑ (๕๓.๐๐)	๓๕๖ (๓๒.๓๐)	๕๗ (๕.๓๐)	๑๖ (๑.๕๐)	๓.๗๑	๐.๘๗๓	มาก
๓. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทาย	๑๖๖ (๑๕.๕๐)	๔๔๙ (๔๑.๙๐)	๓๘๑ (๓๕.๕๐)	๖๕ (๖.๑๐)	๑๑ (๑.๐๐)	๓.๖๕	๐.๘๔๙	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					X̄	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			
๔. ท่านรู้สึกว่าการะบบงานที่ท่านทำปัจจุบัน มีความคล่องตัว	๓/๓/ (๓/๒๐)	๓๖๓ (๓๓.๙๐)	๕๑๒ (๔๓/๘๐)	๙๔ (๘.๘๐)	๒๖ (๒.๕๐)	๓.๓๕	๐.๘๓๒	ปานกลาง
๕. ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของหน่วยงาน	๕๓/ (๔.๓๐)	๒๘๓/ (๒๖.๘๐)	๔๓/๔ (๔๔.๒๐)	๒๐๑ (๑๘.๘๐)	๕๓ (๔.๙๐)	๓.๐๙	๐.๙๒๓	ปานกลาง
๖. ท่านรู้สึกว่าผู้มาติดต่องานกับท่านได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ	๑๔๒ (๑๓.๒๐)	๕๒๘ (๔๙.๓๐)	๓๖๒ (๓๓.๘๐)	๓๕ (๓.๓๐)	๕ (๐.๕๐)	๓.๓๒	๐.๗๕๐	มาก
๗. ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	๑๕๕ (๑๔.๕๐)	๕๕๐ (๕๑.๓๐)	๓๓๓ (๓๑.๑๐)	๒๖ (๒.๕๐)	๘ (๐.๗๐)	๓.๓๖	๐.๗๕๑	มาก
๘. ท่านได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	๑๔๕ (๑๓.๕๐)	๕๒๐ (๔๘.๕๐)	๓๔๒ (๓๑.๙๐)	๕๑ (๔.๘๐)	๑๕ (๑.๓๐)	๓.๖๘	๐.๘๑๓	มาก
๙. ท่านมีความภูมิใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ	๒๓๘ (๒๒.๒๒)	๕๙๓ (๕๕.๓๐)	๒๑๘ (๒๐.๓๐)	๒๑ (๒.๐๐)	๒ (๐.๒๐)	๓.๙๓	๐.๗๒๑	มาก
๑๐. ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง	๔๓๙ (๔๑.๐๐)	๔๕๖ (๔๒.๕๐)	๑๕๓ (๑๔.๖๐)	๑๗ (๑.๖๐)	๓ (๐.๓๐)	๔.๒๒	๐.๗๓๒	มากที่สุด
๑๑. ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีโอกาสทำงานเพื่อประเทศชาติ	๔๕๖ (๔๒.๕๐)	๔๓๘ (๔๔.๖๐)	๑๒๔ (๑๑.๖๐)	๑๑ (๑.๐๐)	๓ (๐.๓๐)	๔.๒๘	๐.๗๒๓	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓๕	๐.๕๕๖	มาก
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน								
๑. ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานให้ความใส่ใจในทุกข้อสงสัยของท่าน	๑๘๘ (๑๗.๕๐)	๕๕๙ (๕๒.๘๐)	๓๐๕ (๒๘.๕๐)	๘๔ (๗.๘๐)	๓๖ (๓.๕๐)	๓.๖๓	๐.๙๓/๑	มาก
๒. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการทำงาน	๑๗๓ (๑๖.๑๐)	๕๑๙ (๔๘.๕๐)	๓๒๑ (๒๙.๙๐)	๔๙ (๔.๖๐)	๑๐ (๐.๙๐)	๓.๓๖	๐.๘๑๔	มาก
๓. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในหน่วยงาน	๑๒๐ (๑๑.๒๐)	๕๑๐ (๔๗.๖๐)	๓๙๕ (๓๖.๘๐)	๓๓ (๓.๑๐)	๑๕ (๑.๓๐)	๓.๖๔	๐.๗๓/๑	มาก
๔. ท่านรู้สึกว่ามีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกรมป่าไม้	๓๔๐ (๓๑.๗๐)	๕๔๓ (๕๐.๗๐)	๑๗/๑ (๑๖.๐๐)	๑๕ (๑.๓๐)	๔ (๐.๔๐)	๔.๑๒	๐.๗๔๑	มาก
๕. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๑๒๓ (๑๑.๕๐)	๕๖๘ (๕๓.๐๐)	๓๕๒ (๓๒.๘๐)	๒๒ (๒.๑๐)	๗ (๐.๗๐)	๓.๓๖	๐.๗๑๔	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	๑๒๔ (๑๑.๖๐)	๕๕๔ (๕๑.๗๐)	๓๓๖ (๓๑.๓๐)	๔๙ (๔.๖๐)	๙ (๐.๘๐)	๓.๖๙	๐.๘๖๘	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓๖	๐.๕๓/๓	มาก
ด้านครอบครัว								
๑. ท่านรู้สึกว่าใช้เวลาให้การดูแลครอบครัวของท่าน	๑๔๗ (๑๓.๗๐)	๕๐๒ (๔๖.๘๐)	๓๑๖ (๒๙.๕๐)	๗๔ (๖.๙๐)	๓๓ (๓.๑๐)	๓.๖๑	๐.๙๑๔	มาก
๒. ท่านรู้สึกว่าครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุข	๒๒๒ (๒๐.๗๐)	๕๖๖ (๕๒.๘๐)	๒๔๕ (๒๒.๙๐)	๓๒ (๓.๐๐)	๗ (๐.๗๐)	๓.๙๐	๐.๗๓/๗	มาก
๓. ท่านรู้สึกว่าใช้เวลาอิสระเป็นส่วนตัว	๑๓๓ (๑๒.๕๐)	๔๗๘ (๔๔.๖๐)	๓๖๗ (๓๔.๒๐)	๗๒ (๖.๗๐)	๒๒ (๒.๑๐)	๓.๕๙	๐.๘๖๕	มาก
๔. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางจากบ้านพักมาทำงานที่หน่วยงาน	๒๒๓ (๒๐.๘๐)	๔๔๑ (๔๑.๑๐)	๒๙๔ (๒๗.๕๐)	๓๒ (๖.๗๐)	๔๒ (๓.๙๐)	๓.๖๘	๑.๐๐๒	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๖๙	๐.๗๓๐	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					X̄	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			
ด้านสวัสดิการ								
๑. ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทางไปราชการ ฯลฯ	๑๒๙ (๑๒.๐๐)	๓๓๒ (๓๔.๗๐)	๓๓๑ (๓๔.๖๐)	๑๓๓ (๑๒.๔๐)	๖๓/ (๖.๓๐)	๓.๓๔	๑.๐๔๓	ปานกลาง
๒. ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสวัสดิการด้านการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้ จำกัด เช่น บริการเงินฝาก การประกันชีวิต สวัสดิการสมาชิก เงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ ฯลฯ	๒๐๘ (๑๙.๔๐)	๔๕๘ (๔๒.๗๐)	๓๐๘ (๒๘.๗๐)	๗๐ (๖.๕๐)	๒๘ (๒.๖๐)	๓.๗๐	๐.๙๔๒	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๕๑	๐.๙๑๑	มาก
ความพึงพอใจโดยรวมทุกด้าน						๓.๖๐	๐.๔๘๒	มาก

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้เห็นด้วยด้านลักษณะงาน (ข้อ ๑๑) คือเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีโอกาสทำงานเพื่อประเทศชาติ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ รองลงมาด้านลักษณะงาน (ข้อ ๑๐) คือเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร (ข้อ ๓) คือ มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

๑. ด้านนโยบายและการบริหาร

มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายของกรมป่าไม้อย่างชัดเจน (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ รองลงมาคือ พึงพอใจในประเด็นที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายของกรมป่าไม้เป็นอย่างดี (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๓.๗๖ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒

๒. ด้านสิ่งแวดล้อม

มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๙ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า ความสว่างของแสงไฟ และการระบายอากาศในสถานที่ทำงานมีความเพียงพอต่อการ

ทำงาน (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในประเด็นการจัดสถานที่ทำงานของกรมป่าไม้ มีความปลอดภัยเหมาะสมกับการทำงาน (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๓.๕๔ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น มีความรู้สึกที่ห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของกรมป่าไม้ไม่มีความสะอาด (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑

๓. ด้านลักษณะงาน

มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจใน ประเด็นที่ว่า บุคลากรกรมป่าไม้เลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีโอกาสทำงานเพื่อประเทศชาติ ใน ระดับมากที่สุด (ข้อ ๑๑) ค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในประเด็นการเลือกอาชีพรับ ราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง (ข้อ ๑๐) ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น รู้สึกว่า ตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๓.๐๙

๔. ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๕ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความผูกพันและสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากร กรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของบุคลากรกรมป่า ไม้รู้สึกรักและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกรมป่าไม้มากที่สุด (ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ รองลงมาคือ ความพึง พพอใจในประเด็นมีผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๓.๗๔ และพึงพอใจน้อย ที่สุด ในประเด็น มีความรู้สึกที่หัวหน้าให้ความใส่ใจทุกข์สุขของท่าน (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๖๓

๕. ด้านครอบครัว

มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๙ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ครอบครัว อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็น ที่ว่า ครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุข (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในประเด็นว่า มีความสะดวกในการเดินทางจากบ้านพักมาทำงานที่หน่วยงาน (๔) ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ และพึงพอใจน้อย ที่สุด ในประเด็น มีความรู้สึกว่ามีเวลาอิสระเป็นส่วนตัว (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๕๙

๖. ด้านสวัสดิการ

มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน สวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็น ที่ว่า รู้สึกพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการด้านการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้ จำกัด เช่น บริการ เงินฝาก การประกันชีวิต สวัสดิการสมาชิก เงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ ฯลฯ (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ รองลงมาคือ พึงพอใจในประเด็นกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดสวัสดิการของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ฯลฯ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๓๔

ตารางที่ ๓ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรกรมป่าไม้ ความพึงพอใจ ต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามโครงการ

(N = ๑,๐๓๖)

โครงการที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			
โครงการงานสัมฤทธิ์ ชีวิตีรรมย์	๓๖ (๓.๑๐)	๓๓๒ (๓๑.๐๐)	๕๓๓ (๕๑.๓๖)	๘๙ (๘.๓๐)	๕๒ (๓.๑๐)	๓.๒๙	๐.๘๖๖	ปานกลาง
โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทางราชการ	๖๖ (๖.๒๐)	๒๔๔ (๒๒.๘๐)	๕๙๐ (๕๕.๓๖)	๑๙๕ (๑๘.๒๐)	๓๗ (๓.๒๐)	๓.๐๓	๐.๙๓๑	ปานกลาง
โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้	๖๔ (๖.๐๐)	๓๓๙ (๓๑.๖๐)	๕๒๙ (๕๑.๓๐)	๑๑๗ (๑๐.๙๐)	๒๓ (๒.๑๐)	๓.๐๒	๐.๘๑๙	ปานกลาง
โครงการการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร	๙๔ (๘.๘๐)	๕๒๙ (๕๐.๐๐)	๔๓๖ (๔๐.๓๖)	๙๘ (๙.๑๐)	๑๕ (๑.๕๐)	๓.๒๔	๐.๘๓๑	ปานกลาง
โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และทุพพลภาพ	๑๐๔ (๙.๓๖)	๓๕๖ (๓๒.๓๐)	๕๖๕ (๕๓.๕๐)	๑๑๗ (๑๐.๙๐)	๔๐ (๓.๓๖)	๓.๓๓	๐.๙๒๓	ปานกลาง
โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑๓๐ (๑๒.๑๐)	๓๙๘ (๓๗.๑๐)	๔๓๒ (๔๐.๓๐)	๘๖ (๘.๐๐)	๒๖ (๒.๕๐)	๓.๔๙	๐.๘๙๔	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓๑	๐.๗๑๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๑ อยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๔๙ รองลงมาคือโครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และทุพพลภาพ ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓ และพึงพอใจน้อยที่สุด คือ โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้ ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม และรายชื่อ
 ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนก
 ตามเพศ โดยรวม

(n=๑,๐๓๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	เพศ						t	Sig
	เพศชาย			เพศหญิง				
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ		
ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๖๐	๐.๖๑๑	มาก	๓.๔๓	๐.๕๗๓	มาก	๔.๖๔๒	๐.๑๙๗
ด้านสิ่งแวดล้อม	๓.๔๘	๐.๗๒๖	มาก	๓.๓๑	๐.๗๓๒	ปานกลาง	๓.๙๗๒	๐.๗๙๑
ด้านลักษณะงาน	๓.๘๖	๐.๕๔๑	มาก	๓.๖๕	๐.๕๓๑	มาก	๖.๕๕๓	๐.๖๑๙
ด้านความผูกพันและ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	๓.๘๓	๐.๕๔๖	มาก	๓.๖๘	๐.๕๘๘	มาก	๔.๓๐๖	๐.๑๖๘
ด้านครอบครัว	๓.๗๐	๐.๗๓๗	มาก	๓.๖๘	๐.๗๒๔	มาก	๐.๖๐๗	๐.๖๐๙
ด้านสวัสดิการ	๓.๖๖	๐.๘๘๗	มาก	๓.๓๘	๐.๙๑๒	ปานกลาง	๕.๐๙๖	๐.๓๙๓
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๖๙	๐.๔๘๐	มาก	๓.๕๒	๐.๔๗๐	มาก	๕.๘๔๒	๐.๘๒๔

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตามตำแหน่งประเภท โดยรวม

(n=๑,๐๓๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๒๔	๐.๑๒	๐.๓๔	๐.๗๑๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๓๘๐.๘๐	๐.๓๕		
	รวม	๑๐๗๐	๓๘๑.๐๔			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๔.๗๘	๒.๓๙	๔.๔๕	๐.๐๑๒*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๕๗๒.๙๑	๐.๕๓		
	รวม	๑๐๗๐	๕๗๗.๖๙			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๒.๗๒	๑.๓๖	๔.๕๘	๐.๐๑๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๓๑๖.๘๙	๐.๒๙		
	รวม	๑๐๗๐	๓๑๙.๖๑			
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๔๗	๐.๗๓	๒.๒๓	๐.๑๐๗
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๓๕๑.๑๐	๐.๓๒		
	รวม	๑๐๗๐	๓๕๒.๕๗			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๖๒	๐.๐๘	๐.๑๕	๐.๘๕๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๕๗๐.๕๘	๐.๕๓		
	รวม	๑๐๗๐	๕๗๐.๗๔			
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๖๘.๔๑	๓๔.๒๐	๔๔.๕๒	๐.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๘๒๐.๔๔	๐.๗๖		
	รวม	๑๐๗๐	๘๘๘.๘๕			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๔.๗๘	๒.๓๙	๑๐.๔๔	๐.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๒๔๔.๓๓	๐.๒๒๙		
	รวม	๑๐๗๐	๒๔๙.๑๑			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งประเภท พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน และด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยรวม

(n=๑,๐๓๖)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน						t	Sig
	ส่วนกลาง			ส่วนภูมิภาค				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๔๓	๐.๖๑๘	มาก	๓.๕๖	๐.๕๓/๕	มาก	-๓.๖๔๑	๐.๑๘๐
ด้านสิ่งแวดล้อม	๓.๔๔	๐.๖๙๖	มาก	๓.๓๕	๐.๓/๕๘	ปานกลาง	๑.๙๖๖	๐.๐๘๓/
ด้านลักษณะงาน	๓.๖๕	๐.๕๕๙	มาก	๓.๘๑	๐.๕๒๘	มาก	-๔.๓/๑๑	๐.๒๖๖
ด้านความผูกพันและ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	๓.๓/๓	๐.๕๘๐	มาก	๓.๓/๓/	๐.๕๖๙	มาก	-๐.๙๐๔	๐.๙๓๐
ด้านครอบครัว	๓.๖๕	๐.๓/๑๑	มาก	๓.๓/๒	๐.๓/๔๒	มาก	-๓.๒๙๔	๐.๙๕๓
ด้านสวัสดิการ	๓.๔๑	๐.๙๒๘	มาก	๓.๕๙	๐.๘๙๒	มาก	-๓.๒๕๖	๐.๔๕๒
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๕๕	๐.๔๙๓	มาก	๓.๖๓	๐.๔๓/๒	มาก	-๒.๓/๐๑	๐.๒๓๓/

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตาม
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ
ราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ
ของบุคลากรกรมป่าไม้ ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยรวม

(n=๑,๐๓๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๘๖๕	๐.๒๘๘	๐.๘๘๑	๐.๔๘๘๙
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๓	๓๘๐.๑๘	๐.๓๕๕		
	รวม	๑๐๖๖	๓๘๑.๐๔			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๙๒	๐.๖๔	๑.๑๘	๐.๓๑๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๓	๕๓/๕.๓/๓	๐.๕๔		
	รวม	๑๐๖๖	๕๓/๓.๖๙			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๕.๑๐	๑.๓๖	๕.๓/๓	๐.๐๐๑*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๓	๓๑๔.๕๐	๐.๒๙		
	รวม	๑๐๖๖	๓๑๙.๖๑			
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๓/๑	๐.๕๓	๑.๓/๔	๐.๑๕๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๓	๓๕๐.๘๖	๐.๓๒		
	รวม	๑๐๖๖	๓๕๒.๕๓			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๘๖	๑.๒๘	๒.๕๒	๐.๐๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๓	๕๖๖.๘๘	๐.๕๓		
	รวม	๑๐๖๖	๕๗๐.๓/๕			
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๒๘.๓/๑	๙.๕๓	๑๑.๘๓	๐.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๓	๘๖๐.๑๔	๐.๘๐		
	รวม	๑๐๖๖	๘๘๘.๘๕			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๐๓	๑.๐๑	๔.๓๙	๐.๐๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๕๘๐	๒๕๖.๐๓	๐.๒๓		
	รวม	๕๘๓	๒๕๙.๑๑			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามช่วงอายุราชการ พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านลักษณะงาน และด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยรวม

(n=๑,๐๓๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๑๖	๐.๐๘	๐.๒๒	๐.๗๙๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๓๘๐.๘๘	๐.๓๕		
	รวม	๑๐๗๐	๓๘๑.๐๔			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๕๕	๐.๗๗	๑.๔๕	๐.๒๓๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๕๓๖.๑๓	๐.๕๐		
	รวม	๑๐๗๐	๕๓๗.๖๘			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๑๕	๐.๕๗	๑.๙๑	๐.๑๕๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๓๑๘.๕๗	๐.๒๙		
	รวม	๑๐๗๐	๓๑๙.๖๑			
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๘๕	๐.๔๒	๑.๓๐	๐.๒๗๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๓๕๑.๓๒	๐.๓๒		
	รวม	๑๐๗๐	๓๕๒.๑๗			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๙	๐.๐๔	๐.๐๘	๐.๙๑๗
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๕๓/๐.๖๕	๐.๕๓		
	รวม	๑๐๗๐	๕๓/๐.๗๕			
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๖.๘๓	๓.๔๑	๔.๑๖	๐.๐๑๖*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๘๘๑.๙๘	๐.๘๒		
	รวม	๑๐๗๐	๘๘๘.๘๑			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๕	๐.๓๒	๑.๓๘	๐.๒๕๑
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๔	๒๔๘.๕๗	๐.๒๓		
	รวม	๑๐๗๐	๒๔๙.๑๑			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามเพศ

(n=๑,๐๗๖)

ความพึงพอใจต่อโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘	เพศ						t	Sig
	เพศชาย			เพศหญิง				
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
โครงการงานสัมฤทธิ์ ชีวิตริเริ่มรมย์	๓.๔๑	๐.๘๘	มาก	๓.๑๘	๐.๘๓๕	ปานกลาง	๔.๓๔๐	๐.๐๐๕*
โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทางราชการ	๓.๐๗	๑.๐๒๗	ปานกลาง	๒.๙๙	๐.๙๑๗	ปานกลาง	๑.๒๒๒	๐.๐๐๑*
โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้	๓.๔๐	๐.๘๑๙	ปานกลาง	๓.๑๘	๐.๘๐๖	ปานกลาง	๔.๓๙๘	๐.๐๒๘*
โครงการการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร	๓.๕๔	๐.๘๕๖	มาก	๓.๓๙	๐.๘๑๓	ปานกลาง	๒.๙๗๐	๐.๒๓๙
โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และทุพพลภาพ	๓.๔๒	๐.๙๗๓	มาก	๓.๒๕	๐.๘๗๙	ปานกลาง	๒.๘๗๕	๐.๐๐๒*
โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๕๖	๐.๙๔๗	มาก	๓.๔๒	๐.๘๔๐	มาก	๒.๖๓๑	๐.๐๐๙*
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๔๐	๐.๗๔๑	ปานกลาง	๓.๒๐	๐.๖๘๑	ปานกลาง	๓.๗๔๔	๐.๐๔๑*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า เพศที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในโครงการงานสัมฤทธิ์ ชีวิตริเริ่มรมย์ โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทางราชการ โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้ โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัวที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้และทุพพลภาพ และ โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตาม ตำแหน่งประเภท

(n=๑,๐๗๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการงานสัมฤทธิ์ชีวิตริเริ่มรมย์	ระหว่างกลุ่ม	๒	๓.๓๐	๑.๖๕	๒.๒๐	๐.๑๑๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๓/๙๙.๓๘	๐.๓๗๔		
	รวม	๑๐๗๐	๘๐๒.๖๙			
โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทางราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๒.๒๔	๑.๑๒	๑.๑๙	๐.๓๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๑๐๐๓.๖๙	๐.๙๔๕		
	รวม	๑๐๗๐	๑๐๐๖.๒๑			
โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้	ระหว่างกลุ่ม	๒	๔.๙๑	๒.๔๖	๓.๖๘	๐.๐๒๕*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๓/๑๒.๓/๙	๐.๖๖		
	รวม	๑๐๗๐	๓/๑๓.๓/๑			
โครงการการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๖๓	๐.๘๓	๑.๒๑	๐.๒๙๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๓/๓๘.๐๕	๐.๖๙		
	รวม	๑๐๗๐	๓/๓๙.๓/๑			
โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และทุพพลภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑๓.๒๙	๖.๖๔	๓.๘๒	๐.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๙/๐๖.๓/๑	๐.๘๔		
	รวม	๑๐๗๐	๙/๒๐.๐๐			
โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	๒	๓.๔๔	๑.๗๒	๒.๑๕	๐.๑๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๘๕๒.๐๕	๐.๗๙		
	รวม	๑๐๗๐	๘๕๕.๔๙			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๒.๖๖	๑.๓๓	๒.๖๑	๐.๐๗๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๕๔๓.๖๓	๐.๕๐		
	รวม	๑๐๗๐	๕๔๖.๒๙			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามตำแหน่งประเภทพบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า ประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในโครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้ และโครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัวที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้และทุพพลภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๑ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

(n=๑,๐๗๖)

ความพึงพอใจต่อโครงการ ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘	หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน						t	Sig
	ส่วนกลาง			ส่วนภูมิภาค				
	x̄	S.D.	ระดับ	x̄	S.D.	ระดับ		
โครงการงานสัมฤทธิ์ชีวิตเรีนรมย์	๓.๑๗	๐.๙๒๑	ปานกลาง	๓.๓๘	๐.๘๑๖	ปานกลาง	-๓.๙๑๔	๐.๘๑๗
โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทางราชการ	๒.๙๓	๐.๙๗๒	ปานกลาง	๓.๐๙	๐.๙๖๓	ปานกลาง	-๒.๗๕๕	๐.๖๑๒
โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้	๓.๑๔	๐.๘๔๓	ปานกลาง	๓.๓๘	๐.๗๘๗	ปานกลาง	-๔.๘๕๖	๐.๑๑๑
โครงการการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร	๓.๓๔	๐.๘๕๗	ปานกลาง	๓.๕๓	๐.๘๐๕	มาก	-๓.๖๘๓	๐.๔๒๕
โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และทุพพลภาพ	๓.๒๐	๐.๙๖๒	ปานกลาง	๓.๔๒	๐.๘๙๒	มาก	-๓.๙๑๔	๐.๗๘๙
โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๓๖	๐.๙๑๔	ปานกลาง	๓.๕๗	๐.๘๗๑	มาก	-๓.๗๙๕	๐.๗๖๖
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๑๙	๐.๗๔๓	ปานกลาง	๓.๓๙	๐.๖๘๑	ปานกลาง	-๔.๗๐๘	๐.๓๕๐

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๑ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในทุกโครงการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๒ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามอายุราชการ

(n=๑,๐๗๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการงานสัมฤทธิ์ ชีวิตริ่ร่มเย็น	ระหว่างกลุ่ม	๓	๗.๔๕	๒.๔๘	๓.๓๓	๐.๐๑๙*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๗	๗๙๕.๒๓	๐.๗๔		
	รวม	๑๐๗๐	๘๐๒.๖๘			
โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทางราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๘๖	๐.๖๒	๐.๖๖	๐.๕๗๖
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๗	๑๐๐๕.๓๕	๐.๙๔		
	รวม	๑๐๗๐	๑๐๐๖.๒๑			
โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้	ระหว่างกลุ่ม	๓	๖.๑๓	๒.๐๔	๓.๐๖	๐.๐๒๗*
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๗	๗๑๑.๕๗	๐.๖๖		
	รวม	๑๐๗๐	๗๑๗.๗๑			
โครงการการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๕๕	๑.๑๕	๑.๖๖	๐.๑๗๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๗	๗๓๖.๒๑	๐.๖๙		
	รวม	๑๐๗๐	๗๓๙.๗๓			
โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และทุพพลภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๕.๒๗	๑.๗๕	๒.๐๕	๐.๑๐๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๗	๙๑๕.๗๒	๐.๘๕		
	รวม	๑๐๗๐	๙๒๐.๐๐			
โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๒๘๐	๐.๔๒	๐.๕๓	๐.๖๖๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๗	๘๕๕.๒๑	๐.๘๐		
	รวม	๑๐๗๐	๘๕๕.๔๙			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๔๔	๐.๑๔	๐.๒๕	๐.๘๕๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๗	๖๑๐.๘๐	๐.๕๗		
	รวม	๑๐๗๐	๖๑๑.๒๔			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๒ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามอายุราชการ พบว่าอายุราชการต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายโครงการ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในโครงการงานสัมฤทธิ์ ชีวิตริ่ร่มเย็น และโครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้าง
 ความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-
 ๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

(n=๑,๐๓๖)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการงานสัมฤทธิ์ชีวิตเรีนรมย์	ระหว่างกลุ่ม	๒	๓.๙๔	๑.๙๗	๒.๖๓	๐.๐๓/๒
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๓/๙๘.๓/๔	๐.๓/๔		
	รวม	๑๐๗๐	๘๐๒.๖๙			
โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทาง ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๓๕	๐.๖๗	๐.๓/๑	๐.๕๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๑๐๐๔.๘๖	๐.๙๔		
	รวม	๑๐๗๐	๑๐๐๖.๒๑			
โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะ งาน (Job Description) ของกรมป่าไม้	ระหว่างกลุ่ม	๒	๓.๕๖	๑.๗๘	๒.๖๖	๐.๐๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๓/๑๔.๑๔	๐.๖๖		
	รวม	๑๐๗๐	๓/๑๗.๓/๑			
โครงการการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๔๐	๐.๒๐	๐.๒๙	๐.๓/๔๕
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๓/๓๙.๓๒	๐.๖๙		
	รวม	๑๐๗๐	๓/๓๙.๓/๓			
โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มี ปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ และ ทุพพลภาพ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๘๖	๐.๔๓	๐.๕๐	๐.๖๐๔
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๙/๑๙.๑๒	๐.๘๖		
	รวม	๑๐๗๐	๙/๒๐.๐๐			
โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๔	๐.๑๗	๐.๒๑	๐.๘๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๘๕๕.๑๕	๐.๘๐		
	รวม	๑๐๗๐	๘๕๕.๔๙			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๘	๐.๑๙	๐.๓๘	๐.๖๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖๘	๕๔๕.๙๐	๐.๕๑		
	รวม	๑๐๗๐	๕๔๖.๒๙			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการ
 สร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ.
 ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า
 ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘
 โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า
 ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในทุกโครงการ
 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผล

แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานอย่างมีความสุข และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งกรมป่าไม้ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้ และยังเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มาตรการโครงการ/กิจกรรมรองรับ ข้อ ๔.๓.๑ การจัดทำแผนความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กรมป่าไม้จึงจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมีวัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้กรมป่าไม้มีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรมป่าไม้ที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน
- ๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมป่าไม้ ได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- ๔) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติ และปฏิบัติตนที่ดี ได้รับการยอมรับ และยกย่องชมเชย
- ๕) เพื่อให้กรมป่าไม้มีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการสร้างความความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงมีโครงการที่รองรับปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

๑. โครงการงานสัมฤทธิ์ ชีวิตรื่นรมย์ แนวทางปฏิบัติเพื่อให้สถานที่ทำงานกรมป่าไม้ น่าอยู่ น่าทำงาน สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศได้ตาม

ความจำเป็นและเพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งเป็นโครงการสนับสนุนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กรมป่าไม้ จึงมีโครงการจัดทำความสะอาดใหญ่ Big Cleaning Day ซึ่งโครงการดังกล่าวทำให้บุคลากรกรมป่าไม้ รับรู้และเห็นคุณค่าของการมีสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี ทำให้เกิดภาพลักษณ์ ที่เป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม เกิดความสามัคคีในการทำกิจกรรมร่วมกัน และเป็นผลดีแก่องค์กร และหน่วยงาน ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรกรมป่าไม้ทุกหน่วยงาน โดยมอบส่วนพัสดุ สำนักบริหาร กลางเป็นผู้รับผิดชอบ

๒. โครงการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักของทางราชการ แนวทางปฏิบัติเพื่อสำรวจ จำนวนอาคารบ้านพักของทางราชการที่ต้องดำเนินการปรับปรุง เป็นโครงการสนับสนุนปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการสำรวจสภาพอาคารบ้านพักที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงาน จัดทำ สรุปผลการสำรวจ และรายงานผู้บริหารทราบ โดยมอบส่วนพัสดุ สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบ

๓. โครงการการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของกรมป่าไม้ แนวทางปฏิบัติเพื่อการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ เป็น โครงการสนับสนุนปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยสำนักบริหารกลางจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของหน่วย และกำหนดให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกรมป่าไม้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดจำนวนตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ซึ่งโครงการดังกล่าวทำงาน กรมป่าไม้มีแบบบรรยายลักษณะทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับที่สอดคล้องกับภารกิจ บทบาทหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ โดยมอบส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบ

๔. โครงการการทำงานเป็นทีมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร แนวทางปฏิบัติเพื่อสร้าง ระบบคนเก่ง คนดี เป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงาน เป็นโครงการสนับสนุนปัจจัยด้านความผูกพันและ สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยให้ทุกหน่วยงานกำหนดโครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน กิจกรรมร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมสัมมนา การจัดฝึกอบรม การประชุมภายในหน่วยงานถือเป็นการสร้างบรรยากาศทำให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งสามารถนำองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับ มาเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบงานที่ดี และสร้างระบบคนเก่ง คนดี เป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงานได้ โดย มอบทุกสำนักเป็นผู้รับผิดชอบ

๕. โครงการสำรวจบุคลากรและครอบครัว ที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพช่วยเหลือตัวเอง ไม่ได้ และทุพพลภาพ แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข ซึ่งเป็นโครงการสนับสนุนปัจจัยด้านสวัสดิการ มีเป้าหมายเพื่อสำรวจและรวบรวมรายชื่อให้กระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งคัดประเภทพิการ ๗ ประเภทเฉพาะบุตรและคู่สมรสของ เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยมอบส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลางเป็น ผู้รับผิดชอบ

๖. โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับบุคลากรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ เข้าใจ ปรัชญา แนวคิด ความสำคัญประโยชน์ของการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำประสบการณ์ตรงและเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยมอบส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบ

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และสอดคล้องตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน มาตรการโครงการ/กิจกรรมรองรับ ข้อ ๔.๓.๑ จัดทำแผนความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการ กรมป่าไม้จึงดำเนินการสำรวจเพื่อประเมินผลความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการดังกล่าว ที่ได้ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคลากรในประเด็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

๑. ด้านนโยบายและการบริหาร มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรกรมป่าไม้มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายของกรมป่าไม้ได้อย่างชัดเจน แต่โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของกรมป่าไม้ในระดับปานกลาง เนื่องจากการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติของกรมป่าไม้ ขึ้นอยู่กับแนวทางนโยบายการบริหารจัดการของหน่วยงานและผู้บริหารแต่ละคน

๒. ด้านสิ่งแวดล้อม มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าปัจจัยความสว่างของแสงไฟ และการระบายอากาศในสถานที่ทำงานมีความเพียงพอ รวมทั้งสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยเหมาะสมกับการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แต่การจัดห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลมาจากบางหน่วยงานสถานที่ทำงานยังคับแคบ วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานยังมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะห้องน้ำในสำนักงานส่วนภูมิภาคมีจำนวนน้อยและทรุดโทรมมาก

๓. ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าการเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีโอกาสทำงานเพื่อประเทศชาติและมีความมั่นคง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ยังมีความรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงานในระดับปานกลาง ซึ่งในปัจจุบันระบบงานและงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติยังไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควร

๔. ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความรู้สึกกว่ารักและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกรมป่าไม้ มีผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีหัวหน้างานให้ความใส่ใจในทุกข์สุขมาก

๕. ด้านครอบครัว มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรู้สึกว่าการครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุข มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน และมีเวลาอิสระเป็นส่วนตัวมาก

๖. ด้านสวัสดิการ มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ และการจัดสวัสดิการด้านการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาโดยรวมด้านปัจจัยต่างๆ บุคลากรกรมป่าไม้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

๗. สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการสำรวจ ได้ดังนี้

๗.๑ ควรจัดสถานที่สำหรับการสูบบุหรี่นอกอาคาร เนื่องจากผู้สูบบุหรี่สูบบุหรี่ตามระเบียบหน้าห้องทำงาน ทำให้ผู้ที่ไม่ได้สูบบุหรี่ได้รับควันบุหรี่ด้วย

๗.๒ สถานที่จอดรถไม่เพียงพอสำหรับผู้มาติดต่อราชการและบุคลากรในกรมป่าไม้ รวมทั้งมีการกันที่สำหรับไว้จอดรถโดยเฉพาะ

๗.๓ บางหน่วยงานในส่วนภูมิภาค อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งมีไม่เพียงพอ จึงต้องใช้อุปกรณ์ส่วนตัว ห้องน้ำไม่เพียงพอกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และสุขภัณฑ์ค่อนข้างเก่ามาก เครื่องปรับอากาศมีสภาพใช้งานไม่ได้อย่างปกติ สำหรับส่วนกลางควรดูแลความสะอาดของห้องน้ำให้เรียบร้อยอยู่เสมอ เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป่าไม้

๗.๔ การสนับสนุนด้านสวัสดิการบ้านพักของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในส่วนภูมิภาค และควรได้รับการปรับปรุงหรือซ่อมแซมให้มีสภาพใช้งานได้

๗.๕ สถานที่ทำงานบางหน่วยงานคับแคบไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ บรรยากาศห้องทำงานสภาพแออัด ไฟตกตลอด กำลังไฟฟ้าไม่เพียงพอ

๗.๖ ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และยานพาหนะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณในการ

๗.๗ การพัฒนาระบบการทำงานเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพของผลงานที่ดียิ่งขึ้น

๗.๘ ควรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของบุคลากร สวัสดิการบ้านพักอาศัย และสภาพอาคารสำนักงาน สภาพแวดล้อม เพื่อให้มีศักยภาพรองรับจำนวนบุคลากรในองค์กรให้มากกว่านี้ รวมถึงจะทำให้สภาพจิตใจมีความสุขกับการทำงาน

๗.๙ ขอให้เพิ่มเติมเกี่ยวกับอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานซึ่งมีไม่เพียงพอ ทำให้ต้องใช้อุปกรณ์ส่วนตัว เช่น คอมพิวเตอร์ กรณีที่มีปัญหาทำให้ต้องออกค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเอง

๗.๑๐ การจัดหางบประมาณให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในประเทศ/ต่างประเทศ เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

๗.๑๑ การเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินด้านสวัสดิการให้รวดเร็วขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น

๗.๑๒ การจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ยังไม่ได้รับและดูแลให้เหมาะสมกับสภาพการดำรงชีพในปัจจุบัน รวมทั้งการปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ของข้าราชการชั้นผู้น้อย/ผู้มีรายได้น้อยให้ทั่วถึง

๗.๑๓ ควรมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลได้ตลอดชีวิต เนื่องจากลูกจ้างประจำยังขาดความมั่นคงหลังเกษียณในเรื่องการรักษาพยาบาล

๗.๑๔ การปรับปรุงเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับการเบิกค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานราชการ

๗.๑๕ การสอดส่องการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันการปฏิบัติงานบางคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบมาก แต่บางคนไม่ปฏิบัติงานอะไรใดๆ เลย ส่งผลให้มาตรฐานในการทำงานของผู้ที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานลดลง

๗.๑๖ ผู้บังคับบัญชาควรกำกับ ดูแล ติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำนักงาน และพิจารณามอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีมาตรฐานและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนและไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบ เนื่องจากบางท่านต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่

๗.๑๗ การประเมินบุคลากรในหน่วยงาน ควรให้เป็นไปตามความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ควรมีช่องทางให้ผู้ที่ทำตัวไม่เหมาะสมในการทำงานได้รับการสนับสนุนในทางไม่ถูกต้อง เห็นควรแก้ไขพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน

๗.๑๘ ผู้บริหาร ควรเป็นผู้นำที่กล้าตัดสินใจ และกล้ารับผิดชอบการบริหารงานควรใส่ใจในทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานโดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

๗.๑๙ ด้านนโยบายและการบริหาร ปริมาณงานมาก/บุคลากรน้อย ยกเลิกการช่วยปฏิบัติราชการ/ให้ปฏิบัติราชการตรงตามตำแหน่ง ให้ความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นองค์การที่โปร่งใสอย่างแท้จริง

๗.๒๐ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานทุกคนมีความตั้งใจปฏิบัติราชการเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลทุกประการ จึงขอให้ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจและกำลังใจ สวัสดิการแก่บุคลากรของกรมป่าไม้ให้มากกว่านี้

๗.๒๑ การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีการเรียกชี้แจงหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๗.๒๒ ผู้บังคับบัญชาคควรวางตัวเป็นกลาง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเสมอภาคเท่าเทียมกันไม่มีการเลื่อมล้ำ ไม่เลือกปฏิบัติ

๗.๒๓ ควรให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาปฏิบัติหน้าที่ราชการตรงต่อเวลาทุกวันราชการ และเสียสละแรงกายแรงใจเพื่อกรมป่าไม้และเพื่อเป็นศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ

๗.๒๔ สำหรับโครงการต่างๆที่สร้างความผาสุกนั้น มีหลายโครงการที่ยังไม่ทราบทั้งลักษณะโครงการและผลการดำเนินงาน การเข้าถึงโครงการจนเกิดความผาสุกนั้นเป็นไปได้เลย ความพึงพอใจและความผาสุก น่าจะเกิดจากการทำงานได้ราบรื่น รวดเร็ว ไม่ใช่มีลำดับขั้นตอนที่ล่าช้า โดยเฉพาะการเบิกจ่ายการเงิน รวมถึงระบบสารสนเทศที่ต้องใช้เกี่ยวข้องกับงาน บางครั้งจึงต้องนำงบประมาณส่วนตัวมาดำเนินการแก้ไขไปพลางก่อน

๗.๒๕ โครงการไม่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานรับผิดชอบ ทำให้หน่วยงานร่วมเกิดความสับสนในการปฏิบัติและรายงานผล

๗.๒๖ ความพึงพอใจหาใช้ว่าจะวัดได้จากการตอบแบบสอบถาม ควรมีคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสำรวจได้แสดงความคิดเห็น เพื่อสะท้อนให้ได้คำตอบที่หลากหลาย

๗.๒๗ ควรดำเนินการทุกโครงการแบบค่อยเป็นค่อยไป ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีผลต่อเนื่องมั่นคงในระยะยาวจริงๆ เกิดผลดีต่อคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม สร้างลักษณะนิสัยที่ดีเป็นแบบอย่างแก่คนรุ่นใหม่ ให้มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิตราชการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติอย่างแท้จริง และชีวิตมีความสุขทั่วหน้า

๗.๒๘ การนำหลักปรัชญาตามรอยพ่อหลวงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๗.๒๙ บุคคลที่รับราชการทุกคนไม่ว่าจะตำแหน่งใดต้องมีจิตสำนึกจากสมองและใจปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติแบบยั่งยืน ที่สำคัญต้องมีคุณธรรมอย่างน้อยศีล ๕ ดูแลตัวเองสุขภาพกายใจให้ดีงามแข็งแรง ไม่ทำความเดือดร้อนให้คนที่ทำงานด้วยประการทั้งปวง สังคมในที่ทำงานก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขปฏิบัติงานได้ผลดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ในการดำเนินการแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘ ควรมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. พิจารณาและกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยต้องคำนึงถึงความพร้อมในการดำเนินงานของส่วนราชการ และควรมีระบบการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๒. ควรมีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์แผนสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจ ให้บุคลากรทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเห็นภาพการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ เพื่อให้การดำเนินการโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. การจัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรม ควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรดำเนินการทุกโครงการแบบค่อยเป็นค่อยไป ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีผลต่อเนื่องมั่นคงในระยะยาวจริงๆ เกิดผลดีต่อคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม สร้างลักษณะนิสัยที่ดีเป็นแบบอย่างแก่คนรุ่นใหม่ ให้มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินชีวิตราชการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติอย่างแท้จริง และชีวิตมีความสุขทั่วหน้า

๔. สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำให้คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุขของบุคลากรดีขึ้น ที่พบจากผลการสำรวจดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่จะเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น สถานที่ทำงาน ห้องน้ำ ปัญหาสถานที่สูบบุหรี่ ซึ่งควรได้รับการดำเนินการแก้ไขโดยด่วน เพื่อให้บุคลากรกรมป่าไม้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ปัจจัยด้านลักษณะงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านสวัสดิการ ที่ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ไม่สามารถได้รับสิทธิได้เท่าเทียมกับข้าราชการ เนื่องจากเป็นสิทธิที่ได้รับตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดไว้

จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลสำรวจข้างต้น ยังพบว่าควรมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ให้กับบุคลากรกรมป่าไม้ การปฏิบัติตนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรกรมป่าไม้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติต่อไป