



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

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

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๑๓๙๕ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓/

เรื่อง รายงานผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘

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

ตามที่สำนักบริหารกลางได้มีหนังสือ ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๕๐๙๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคลของกรมป่าไม้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งได้ดำเนินการรวบรวมแบบสำรวจและประมวลผลการสำรวจดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

กรมป่าไม้ จึงขอส่งรายงานผลการสำรวจประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ มาเพื่อใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถเปิดดูข้อมูลได้ที่เว็บไซต์กรมป่าไม้ <http://www.forest.go.th/person/index.php?lang=th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเปรมพิมล พิมพ์พันธุ์)

ผู้ตรวจราชการกรม

รักษาการแทนอธิบดีกรมป่าไม้

รายงานผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

โดย สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่

วัตถุประสงค์

คำรับรองการปฏิบัติราชการกรมป่าไม้ ตามแผนพัฒนาองค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดให้ กรมป่าไม้ต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม กรมป่าไม้จึงดำเนินการจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานอย่างมีความสุข พร้อมจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงดำเนินการสำรวจเพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เพื่อให้สามารถนำข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสำรวจนี้ ไปใช้ประกอบการพิจารณาส่งเสริมความเป็นอยู่ของบุคลากรกรมป่าไม้ให้มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติราชการเพิ่มขึ้นต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

แบบสอบถาม ๔๔๓ ชุด จำนวนแบบสำรวจที่ได้รับคือ ๔๔๔ ชุด
ตามรายละเอียดแบบสอบถาม ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลักดังนี้

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

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (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 ข้อมูลการความพึงพอใจต่อโครงการตามแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖)

แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ใช้การวิเคราะห์ค่าร้อยละ

ส่วนที่ ๒ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นโดยรวม และรายข้อ

ส่วนที่ ๓ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นโดยรวม

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 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นโดยรวม และ รายข้อ

ส่วนที่ ๓ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นโดยรวม

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	๑๕๓/	๓๒.๔๐
๑.๒ หญิง	๓๒๓/	๖๗.๖๐
รวม	๔๘๔	๑๐๐.๐๐

๒. ตำแหน่งประเภท

๒.๑	ข้าราชการ	๑๔๐	๒๘.๙๐
๒.๒	ลูกจ้างประจำ	๓๐	๖.๒๐
๒.๓	พนักงานราชการ	๓๑๔	๖๔.๙๐
รวม		๔๘๔	๑๐๐.๐๐

๓. สังกัด/หน่วยงาน

๓.๑	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓	.๖
๓.๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๑.๒
๓.๓	สำนักกฎหมาย	๑๙	๓.๕
๓.๔	สำนักการอนุญาต	๓๙	๙.๖
๓.๕	สำนักรับรองการป่าไม้	๕	.๘
๓.๖	สำนักจัดการที่ดินป่าไม้	๔๙	๑๐.๑
๓.๗	สำนักจัดการป่าชุมชน	๓๙	๘.๑
๓.๘	สำนักป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	๕๕	๑๑.๕
๓.๙	สำนักด่านป่าไม้	๖	๑.๒
๓.๑๐	สำนักวิจัยและพัฒนาการป่าไม้	๑๓๓	๒๗.๕
๓.๑๑	สำนักส่งเสริมการปลูกป่า	๕๖	๑๑.๖
๓.๑๒	สำนักบริหารกลาง	๓๑	๖.๔
๓.๑๓	สำนักแผนงานและสารสนเทศ	๒๘	๕.๘
๓.๑๔	สำนักความร่วมมือการป่าไม้	๕	.๘
๓.๑๕	สำนักโครงการพระราชดำริฯ	๑๖	๓.๓
รวม		๔๘๔	๑๐๐.๐๐

๔. อายุราชการ

๒.๑	น้อยกว่า ๕ ปี	๑๑๐	๒๒.๓/๐
๒.๒	๖ – ๑๐ ปี	๑๙/๓	๓๕.๓/๐
๒.๓	๑๑ – ๒๑ ปี	๘๙	๑๘.๕
๒.๔	๒๑ ปีขึ้นไป	๑๑๒	๒๓.๑๐
รวม		๔๘๔	๑๐๐.๐๐

๕. ระดับการศึกษา

๕.๑	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๑๑	๒๒.๙
๕.๒	ปริญญาตรี	๒๙๔	๖๐.๙
๕.๓	ปริญญาโท	๙/๕	๑๕.๓
๕.๔	สูงกว่าปริญญาโท	๕	๑.๐
รวม		๔๔๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ แสดงว่าบุคลากรกรมป่าไม้ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๓๒.๔๐ เป็นเพศชาย ร้อยละ ๖๗.๖๐ เป็นเพศหญิง เป็นข้าราชการ ร้อยละ ๒๘.๙๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๖.๒๐ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๖๔.๙๐ ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง ๑๑-๒๐ ปี และร้อยละ ๖๐.๙๐ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้

ตารางที่ ๒ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายชื่อ

(N = ๔๔๕)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ด้านนโยบายและการบริหาร								
๑. ท่านเข้าใจในวัตถุประสงค์ การกิจ เป้าหมายของกรมป่าไม้อย่างชัดเจน	๔๓ (๙.๙)	๒๓๓ (๕๔.๑)	๑๙๒ (๓๙.๙)	๑๒ (๒.๕)	๕ (๐.๘)	๓.๖๒	๐.๙/๑๙	มาก
๒. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ การกิจ เป้าหมายของหน่วยงานในกรมป่าไม้เป็นอย่างดี	๔๖ (๙.๕)	๒๔๔ (๕๐.๕)	๑๘๐ (๓๙.๒)	๑๒ (๒.๕)	๒ (๐.๒)	๓.๖๖	๐.๙/๐๐	มาก
๓. ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติของหน่วยงาน	๑๕ (๓.๑)	๑๑๖ (๒๕.๐)	๑๙๔ (๔๐.๑)	๑๑๙ (๒๕.๒)	๕๒ (๘.๙)	๒.๘๙	๐.๙๙/๐	ปานกลาง
๔. ท่านพอใจในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	๒๒ (๔.๕)	๑๙๓ (๓๕.๙)	๒๓๖ (๕๔.๘)	๔๑ (๙.๕)	๑๒ (๒.๕)	๓.๓๑	๐.๙๙/๑	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓๖	๐.๖๑๕	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อม								
๑. ความสว่างของแสงไฟ และการระบายอากาศ ในสถานที่ทำงานของท่านมีความเพียงพอต่อการทำงาน	๖๕ (๑๓.๕)	๑๘๖ (๓๘.๕)	๑๙๒ (๓๕.๕)	๕๑ (๑๐.๕)	๑ (๒.๑)	๓.๕๑	๐.๙๒๕	มาก
๒. สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	๒๙ (๖.๐)	๑๖๔ (๓๓.๙)	๒๑๑ (๔๓.๖)	๖๓ (๑๓.๐)	๑๙ (๓.๕)	๓.๒๖	๐.๘๘๕	ปานกลาง

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			
๓. ห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด	๓๑ (๖.๕)	๑๒๙ (๒๖.๗)	๒๒๔ (๔๖.๓)	๗๕ (๑๕.๕)	๒๕ (๕.๒)	๓.๑๔	๐.๙๓๑	ปานกลาง
๔. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยเหมาะกับการทำงาน	๓๙ (๘.๑)	๑๗๐ (๓๕.๑)	๒๒๑ (๔๕.๗)	๕๔ (๙.๑)	๑๐ (๒.๑)	๓.๓๘	๐.๘๓๙	ปานกลาง
๕. หน่วยงานของท่านจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ให้ท่านได้ตรงตามความต้องการใช้งาน	๔๕ (๙.๓)	๑๙๒ (๓๙.๗)	๑๘๗ (๓๘.๖)	๕๕ (๙.๓)	๑๕ (๓.๑)	๓.๔๓	๐.๘๙๗	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓๔	๐.๗๓๕	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน								
๑. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	๕๕ (๙.๓)	๑๙๒ (๓๙.๗)	๑๘๗ (๓๘.๖)	๕๕ (๙.๓)	๑๕ (๓.๑)	๓.๗๔	๐.๗๘๐	มาก
๒. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๘๒ (๑๖.๙)	๒๑๓ (๔๔.๐)	๑๗๔ (๓๖.๐)	๑๓ (๒.๗)	๒ (.๕)	๓.๕๙	๐.๘๒๐	มาก
๓. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย	๖๗ (๑๓.๘)	๑๖๗ (๓๔.๕)	๒๐๔ (๔๒.๑)	๔๐ (๘.๓)	๖ (๑.๒)	๓.๕๑	๐.๘๓๖	มาก
๔. ท่านรู้สึกว่าระบบงานที่ท่านทำปัจจุบันมีความคล่องตัว	๒๘ (๕.๘)	๑๔๓ (๒๙.๕)	๒๕๒ (๕๐.๐)	๖๑ (๑๒.๖)	๑๐ (๒.๑)	๓.๒๕	๐.๘๒๓	ปานกลาง
๕. ท่านรู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน	๒๓ (๔.๕๙๘)	๑๐๕ (๒๑.๗)	๒๑๙ (๔๕.๒)	๑๐๓ (๒๑.๓)	๓๔ (๗.๐)	๒.๙๖	๐.๙๔๙	ปานกลาง
๖. ท่านรู้สึกว่าผู้มาติดต่องานกับท่านได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ	๕๕ (๑๑.๕)	๒๐๙ (๔๓.๒)	๑๘๘ (๓๘.๘)	๒๘ (๕.๘)	๕ (๐.๘)	๓.๕๘	๐.๗๙๘	มาก
๗. ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	๖๙ (๑๔.๓)	๒๓๖ (๔๘.๘)	๑๕๒ (๓๑.๔)	๒๔ (๕.๐)	๓ (๐.๖)	๓.๗๑	๐.๗๙๓	มาก
๘. ท่านได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	๕๕ (๑๑.๕)	๒๑๓ (๔๔.๐)	๑๖๕ (๓๔.๑)	๓๙ (๘.๑)	๑๒ (๒.๑)	๓.๕๕	๐.๘๘๗	มาก
๙. ท่านมีความภูมิใจกับผลงานที่ได้ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ	๑๐๖ (๒๑.๙)	๒๓๘ (๔๙.๒)	๑๒๗ (๒๖.๒)	๑๐ (๒.๑)	๓ (๐.๖)	๓.๙๐	๐.๗๘๑	มาก
๑๐. ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง	๑๕๖ (๓๐.๒)	๒๑๐ (๔๓.๔)	๑๑๗ (๒๔.๒)	๗ (๑.๔)	๔ (๐.๘)	๔.๐๑	๐.๘๒๓	มาก
๑๑. ท่านเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีโอกาสทำงานเพื่อประเทศชาติ	๑๖๒ (๓๓.๕)	๒๑๘ (๔๕.๐)	๙๕ (๑๙.๖)	๖ (๑.๒)	๓ (๐.๖)	๔.๑๐	๐.๗๙๓	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๖๒	๐.๕๘๗	มาก
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน								
๑. ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานให้ความใส่ใจในทุกข้อสงสัยของท่าน	๙๒ (๑๙.๐)	๑๗๑ (๓๕.๓)	๑๖๔ (๓๓.๙)	๓๙ (๘.๑)	๑๘ (๓.๗)	๓.๕๘	๑.๐๐๕	มาก
๒. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการทำงาน	๗๔ (๑๕.๓)	๒๒๕ (๔๖.๕)	๑๕๓ (๓๑.๖)	๒๔ (๕.๐)	๘ (๑.๗)	๓.๖๙	๐.๘๕๙	มาก
๓. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในหน่วยงาน	๔๙ (๑๐.๐)	๑๘๔ (๓๘.๐)	๒๒๕ (๔๖.๕)	๒๑ (๔.๓)	๕ (๑.๐)	๓.๕๒	๐.๗๗๖	มาก
๔. ท่านรู้สึกว่ารักและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกรมป่าไม้	๑๓๔ (๒๗.๗)	๒๒๒ (๔๕.๙)	๑๑๖ (๒๔.๐)	๖ (๑.๒)	๖ (๑.๒)	๓.๙๘	๐.๘๒๔	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			
๕. ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน	๓/๙ (๑๖.๓)	๒๒๒ (๔๕.๙)	๑๖๔ (๓๓.๙)	๑๓/ (๓.๕)	๒ (๐.๔)	๓.๓/๔	๐.๓/๔๔	มาก
๖. หน่วยงานของท่านมีการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	๘๒ (๑๖.๙)	๒๑๑ (๔๓.๖)	๑๖๓ (๓๓.๓)	๒๑ (๔.๓)	๓/ (๐.๕)	๓.๓/๐	๐.๔๕๐	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓/๐	๐.๖๖๒	มาก
ด้านครอบครัว								
๑. ท่านรู้สึกว่ามีความเวลาให้การดูแลครอบครัวของท่าน	๓/๖ (๑๕.๓)	๒๐๘ (๔๓.๐)	๑๔๙ (๓๐.๘)	๓๘ (๗.๙)	๑๓ (๒.๗)	๓.๖๑	๐.๙๓๔	มาก
๒. ท่านรู้สึกว่าครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุข	๑๑๑ (๒๒.๙)	๒๔๓/ (๕๑.๐)	๑๑๑ (๒๒.๙)	๑๐ (๒.๑)	๕ (๑.๐)	๓.๙๓	๐.๓/๙๔	มาก
๓. ท่านรู้สึกว่ามีความอิสระเป็นส่วนตัว	๓/๘ (๑๖.๑)	๒๐๓/ (๔๒.๘)	๑๖๓/ (๓๔.๕)	๒๔ (๕.๐)	๘ (๑.๗)	๓.๖๓/	๐.๘๖๓	มาก
๔. ท่านมีความสะดวกในการเดินทางจากบ้านพักมาทำงานที่หน่วยงาน	๙๓/ (๒๐.๐)	๑๘๓/ (๓๘.๖)	๑๔๓/ (๓๐.๕)	๓๘ (๗.๙)	๑๕ (๓.๑)	๓.๖๕	๐.๙๔๓/	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓/๑	๐.๓/๓๔	มาก
ด้านสวัสดิการ								
๑. ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง เดินทางไปราชการ ฯลฯ	๔๘ (๙.๙)	๑๓๕ (๒๗.๙)	๒๐๔ (๔๒.๑)	๖๔ (๑๓.๒)	๓๓ (๖.๘)	๓.๒๑	๑.๐๑๙	ปานกลาง
๒. ท่านรู้สึกพอใจกับการจัดสวัสดิการด้านการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้ จำกัด เช่น บริการเงินฝาก การประกันชีวิต สวัสดิการสมาชิก เงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ ฯลฯ	๓/๓/ (๑๕.๙)	๑๘๑ (๓๗.๔)	๑๓/๓/ (๓๖.๖)	๒๓/ (๕.๖)	๒๒ (๔.๕)	๓.๕๕	๐.๙๓/๖	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๓๓/	๐.๘๘๓/	ปานกลาง

จากตารางที่ ๒ แสดงข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นรายชื่อ พบว่าบุคลากรกรมป่าไม้เห็นด้วยด้านลักษณะงาน (ข้อ ๑๑) คือเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีโอกาสทำงานเพื่อประเทศชาติ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ รองลงมา(ข้อ ๑๐) คือ เลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ และที่พึงพอใจน้อยที่สุด ด้านนโยบายและการบริหาร (ข้อ ๓) คือ มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย ๒.๘๙

ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

๑. ด้านนโยบายและการบริหาร

มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ภารกิจ เป้าหมายของหน่วยงานในกรมป่าไม้เป็นอย่างดี(ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ รองลงมาคือ พึงพอใจในประเด็นมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ ภารกิจ เป้าหมายของกรมป่าไม้อย่างชัดเจน (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๒.๘๙

๒. ด้านสิ่งแวดล้อม

มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า ความสว่างของแสงไฟ และการระบายอากาศในสถานที่ทำงานมีความเพียงพอต่อการทำงาน และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยเหมาะกับการทำงานที่มีความปลอดภัยเหมาะกับการทำงาน (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในประเด็นการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานได้ตรงตามความต้องการใช้งาน (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น มีความรู้สึกว่าห้องทำงานและห้องน้ำในสถานที่ทำงานของกรมป่าไม้มีความสะอาด (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๑๔

๓. ด้านลักษณะงาน

มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า บุคลากรกรมป่าไม้เลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีโอกาสทำงานเพื่อประเทศชาติ ในระดับมากที่สุด (ข้อ ๑๑) ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในประเด็นการเลือกอาชีพรับราชการ เนื่องจากมีความมั่นคง (ข้อ ๑๐) ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น รู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ของหน่วยงาน(ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๒.๙๖

๔. ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันและสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของบุคลากรกรมป่าไม้รู้สึกรักและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกรมป่าไม้มากที่สุด(ข้อ ๔) ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในประเด็นมีเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานคอยดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน (ข้อ ๕) ค่าเฉลี่ย ๓.๗๔ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในกรมป่าไม้ (ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๕๒

๕. ด้านครอบครัว

มีค่าเฉลี่ย ๓.๓/๑ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านครอบครัว อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า ครอบครัวอยู่กันอย่างมีความสุข (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในประเด็นเมื่อรู้ความรู้สึกมีเวลาอิสระเป็นส่วนตัว(ข้อ ๓) ค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ และพึงพอใจน้อยที่สุด ในประเด็น มีความรู้สึกว่ามีเวลาให้การดูแลครอบครัว (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๖๑

๖. ด้านสวัสดิการ

มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๓/ แสดงว่าบุคลากรของกรมป่าไม้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรกรมป่าไม้พึงพอใจในประเด็นที่ว่า รู้สึกพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการด้านการเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมป่าไม้ จำกัด เช่น บริการเงินฝาก การประกันชีวิต สวัสดิการสมาชิก เงินกู้ฉุกเฉิน เงินกู้สามัญ ฯลฯ (ข้อ ๒) ค่าเฉลี่ย ๓.๕๕ รองลงมาคือ พึงพอใจในประเด็นกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการของทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ฯลฯ (ข้อ ๑) ค่าเฉลี่ย ๓.๒๑

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

(N = ๔๔๔)

โครงการที่มีผลต่อความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
โครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน	๒๒ (๔.๕)	๑๐๐ (๒๐.๓)	๒๖๓/ (๕๕.๒)	๖๙ (๑๔.๓)	๒๖ (๕.๕)	๓.๐๕	๐.๘๖๓	ปานกลาง
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๓๔ (๗.๐)	๑๐๒ (๒๑.๑)	๒๔๓ (๕๐.๒)	๗๕ (๑๕.๕)	๓๐ (๖.๒)	๓.๐๓	๐.๙๔๔	ปานกลาง
โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	๒๓/ (๕.๖)	๑๓๐ (๒๖.๙)	๒๔๔ (๕๐.๔)	๕๒ (๑๐.๗)	๓๑ (๖.๕)	๓.๑๔	๐.๙๑๔	ปานกลาง
โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข	๓๕ (๗.๒)	๑๓๘ (๒๘.๕)	๒๓๖ (๔๘.๘)	๕๓ (๑๑.๐)	๒๒ (๔.๕)	๓.๒๓	๐.๙๐๓	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม						๓.๑๒	๐.๘๘๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๓ แสดงข้อมูลความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๑๒ อยู่ในระดับปานกลาง

ถ้าพิจารณาเป็นรายโครงการพบว่า โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข มีความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๒๓ รองลงมาคือ โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ค่าเฉลี่ย ๓.๑๔ และพึงพอใจน้อยที่สุด คือโครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน ค่าเฉลี่ย ๓.๐๕

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้โดยรวม และรายชื่อ
ตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตามเพศ
โดยรวม

(n=๔๔๔)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ	เพศ						t	Sig
	เพศชาย			เพศหญิง				
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
ด้านนโยบายและการบริหาร	๓.๓๖๖๒	๐.๖๘๗/๓๐	ปานกลาง	๓.๓๓/๑๖	๐.๕๓/๙๕๑	ปานกลาง	-๐.๘๔	๐.๐๔๒*
ด้านสิ่งแวดล้อม	๓.๓๐๙๖	๐.๓/๙๘๒๒	ปานกลาง	๓.๓๕๓/๒	๐.๓/๐๔๕๐	ปานกลาง	-๐.๖๖๖	๐.๑๕๖
ด้านลักษณะงาน	๓.๖๕๒๐	๐.๖๔๒๙๒	มาก	๓.๖๑๓๐	๐.๕๕๙๕๖	มาก	๐.๖๘๓	๐.๒๙๕
ด้านความผูกพันและ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	๓.๖๙๑๑	๐.๓/๓๒๐๕	มาก	๓.๓/๐๕๔	๐.๖๒๖๙๐	มาก	-๐.๒๒๓	๐.๐๖๔
ด้านครอบครัว	๓.๕๙๘๓/	๐.๓/๙๓/๕๑	มาก	๓.๓/๖๘๓	๐.๖๔๖๒๑	มาก	-๒.๓๙๑	๐.๐๖๓
ด้านสวัสดิการ	๓.๓๓/๒๖	๐.๙๑๖/๒๑	ปานกลาง	๓.๓๓/๙๒	๐.๘๓/๔๘๐	ปานกลาง	-๐.๓๖	๐.๖๓/๐
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๔๙๘๔	๐.๕๓/๓/๑๖	ปานกลาง	๓.๕๓๒๕	๐.๔๙๖๘๖	ปานกลาง	-๐.๖๓/๐	๐.๐๖๑

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามเพศพบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตามตำแหน่งประเภท โดยรวม

(n=๔๔๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๒	๒.๐๑๓	๑.๐๐	๒.๖๓/	๐.๐๓/๐
	ภายในกลุ่ม	๔๔๑	๑๘๑.๑๖	๐.๓๓/		
	รวม	๔๔๓	๑๘๓.๑๗			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๔๐	๐.๓๒	๐.๕๙/	๐.๕๕๔
	ภายในกลุ่ม	๔๔๑	๒๖๐.๓๙/	๐.๕๔		
	รวม	๔๔๓	๒๖๑.๔๓			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๘๔	๐.๙๒	๒.๖๙/	๐.๐๖๘
	ภายในกลุ่ม	๔๔๑	๑๖๔.๘๓	๐.๓๔		
	รวม	๔๔๓	๑๖๖.๖๘			
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๐๙	๐.๐๔	๐.๑๐	๐.๘๙๓/
	ภายในกลุ่ม	๔๔๑	๒๑๑.๖๔	๐.๔๔		
	รวม	๔๔๓	๒๑๑.๗๔			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๒	๓.๓๑	๑.๖๕	๓.๑๐	๐.๐๔๖ *
	ภายในกลุ่ม	๔๔๑	๒๕๖.๙๖	๐.๕๓		
	รวม	๔๔๓	๒๖๐.๒๘			
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๒๐.๘๖๓/	๑๐.๔๓	๑๓.๙๕	๐.๐๐๐ *
	ภายในกลุ่ม	๔๔๑	๓๕๙.๕๖	๐.๘๑/		
	รวม	๔๔๓	๓๘๐.๔๓			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๕๓	๐.๓๖	๒.๘๒	๐.๐๖๐
	ภายในกลุ่ม	๔๔๑	๑๓๑.๐๓	๐.๒๙/		
	รวม	๔๔๓	๑๓๒.๕๖			

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสะดวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามตำแหน่งประเภท พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านครอบครัวและด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยจำแนกตาม
สังกัด/กลุ่ม โดยรวม

(n=๔๔๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๙.๖๔	๐.๖๘	๑.๘๖	๐.๐๒๘*
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๑๓/๓.๕๒	๐.๓๓		
	รวม	๔๘๓	๑๘๓.๑๓			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๒๑.๐๔	๑.๕๐	๒.๙๓	๐.๐๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๒๔๐.๓๙	๐.๕๑		
	รวม	๔๘๓	๒๖๑.๔๓			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๖.๓๘	๐.๔๕	๑.๓๓๔	๐.๑๘๓
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๑๖๐.๒๙	๐.๓๔		
	รวม	๔๘๓	๑๖๖.๖๘			
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๒๓.๒๑	๑.๖๕	๔.๑๒	๐.๐๐*
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๑๘๘.๕๓	๐.๔๐		
	รวม	๔๘๓	๒๑๑.๗๔			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๑๓.๕๐	๐.๙๖	๑.๘๓	๐.๐๓๒*
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๒๔๖.๗๘	๐.๕๒๖		
	รวม	๔๘๓	๒๖๐.๒๘			
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๑๕.๖๐	๑.๑๑	๑.๔๓	๐.๑๓๔
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๓๖๔.๘๓	๐.๗๗		
	รวม	๔๘๓	๓๘๐.๔๓			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๖.๕๑	๐.๔๖	๑.๗/๓	๐.๐๔๗*
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๑๒๖.๐๕	๐.๒๖		
	รวม	๔๘๓	๑๓๒.๕๖			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๖ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามสังกัด/กลุ่ม พบว่า สังกัดที่ต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สังกัดที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านครอบครัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตาม
อายุราชการ โดยรวม

(n=๔๔๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๘๐	๐.๖๐	๑.๕๘	๐.๑๙๑
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๑๘๑.๓๓	๐.๓๓		
	รวม	๔๔๓	๑๘๓.๑๓			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๕๖	๐.๕๒	๐.๙๖	๐.๔๐๙
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๒๕๙.๘๓	๐.๕๙		
	รวม	๔๔๓	๒๖๑.๔๓			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๙๔	๐.๖๔	๑.๘๙	๐.๑๓
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๑๖๔.๓/๓	๐.๓๔		
	รวม	๔๔๓	๑๖๖.๖๘			
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๓๑	๑.๑๐	๒.๕๔	๐.๐๕๕*
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๒๐๘.๔๒	๐.๔๓		
	รวม	๔๔๓	๒๑๑.๗๔			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๑๖	๐.๓๘	๐.๗๒	๐.๕๔๐
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๒๕๙.๑๑	๐.๕๙		
	รวม	๔๔๓	๒๖๐.๒๘			
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๙.๓๓	๓.๑๑	๔.๐๒	๐.๐๐๘*
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๓๓/๑.๐๙	๐.๓/๓		
	รวม	๔๔๓	๓๘๐.๔๓			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๘๔	๐.๖๑	๒.๒๕	๐.๐๘๑
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๑๓๐.๓/๒	๐.๒๓		
	รวม	๔๔๓	๑๓๒.๕๖			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๗ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามช่วงอายุราชการ พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ช่วงอายุราชการที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดย จำแนกตามวุฒิ การศึกษาสูงสุด โดยรวม

(n=๔๔๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	๓	๒.๖๒	๐.๘๗	๒.๓๒	๐.๐๓/๔
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๑๘๐.๕๕	๐.๓๓		
	รวม	๔๔๓	๑๘๓.๑๗			
ด้านสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๔๑	๑.๑๓	๒.๑๑	๐.๐๙๗/
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๒๕๘.๐๒	๐.๕๙		
	รวม	๔๔๓	๒๖๑.๔๓			
ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๒.๘๔	๐.๙๔	๒.๗๗	๐.๐๔๑*
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๑๖๓.๘๓	๐.๓๗		
	รวม	๔๔๓	๑๖๖.๖๘			
ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๕๘	๐.๑๖	๐.๓๖	๐.๗๗/๙
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๒๑๑.๒๖	๐.๔๘		
	รวม	๔๔๓	๒๑๑.๘๔			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๑๒	๑.๐๔	๑.๙๔	๐.๑๒๑
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๒๕๗.๑๕	๐.๕๙		
	รวม	๔๔๓	๒๖๐.๒๘			
ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๖.๐๔	๒.๐๑	๒.๕๘	๐.๐๕๓
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๓๗๔.๓๙	๐.๘๖		
	รวม	๔๔๓	๓๘๐.๔๓			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๒.๕๒	๐.๘๔	๓.๑๐	๐.๐๒๖*
	ภายในกลุ่ม	๔๔๐	๑๓๐.๐๔	๐.๒๙		
	รวม	๔๔๓	๑๓๒.๕๖			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๘ การเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

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

(n=๔๘๔)

ความพึงพอใจต่อโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖	เพศ						t	Sig
	เพศชาย			เพศหญิง				
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
โครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน	๓.๐๖	๐.๘๗๒	ปานกลาง	๓.๐๔	๐.๘๖๑	ปานกลาง	๐.๑๗/๓	๐.๕๙๕
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๓.๐๑	๑.๐๑๓	ปานกลาง	๓.๑๐	๐.๙๑๐	ปานกลาง	-๐.๙๖๒	๐.๑๙๘
โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	๓.๐๔	๐.๙๖๓	ปานกลาง	๓.๑๙	๐.๘๘๘	ปานกลาง	-๑.๖๗/๑	๐.๘๓๒
โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข	๓.๑๔	๐.๙๓๗	ปานกลาง	๓.๒๓	๐.๘๘๔	ปานกลาง	-๑.๕๐๙	๐.๙๗/๑
ความพึงพอใจโดยรวม	๓.๐๖	๐.๘๕๓	ปานกลาง	๓.๑๕๒	๐.๗/๙๔	ปานกลาง	-๑.๑๑๙	๐.๒๙๕

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๙ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖) จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า เพศที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในทุกโครงการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖) จำแนกตามตำแหน่งประเภท

(n=๔๘๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	๒	๑.๐๘	๐.๕๔	๐.๗๒	๐.๔๘๔
	ภายในกลุ่ม	๔๘๑	๓๕๘.๘๒	๐.๗๔		
	รวม	๔๘๓	๓๕๙.๙๐			
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๖๘๘	๐.๓๔	๐.๓๘	๐.๖๘๑
	ภายในกลุ่ม	๔๘๑	๔๒๙.๗๘	๐.๘๙		
	รวม	๔๘๓	๔๓๐.๔๖			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ระหว่างกลุ่ม	๒	๒.๐๒	๑.๐๑	๑.๒๑	๐.๒๙๘
	ภายในกลุ่ม	๔๘๑	๔๐๑.๘๔	๐.๘๓๕		
	รวม	๔๘๓	๔๐๓.๘๖			
โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๓/๓	๐.๑๘	๐.๒๒	๐.๗๙๖
	ภายในกลุ่ม	๔๘๑	๓๙๓.๑๓	๐.๘๑		
	รวม	๔๘๓	๓๙๓.๕๔			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๒	๐.๓๘๖	๐.๑๙	๐.๒๙	๐.๗๔๙
	ภายในกลุ่ม	๔๘๑	๓๑๙.๙๒	๐.๖๖		
	รวม	๔๘๓	๓๒๐.๓๑			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๐ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖) จำแนกตามตำแหน่งประเภท พบว่า ตำแหน่งประเภทที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า ประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในทุกโครงการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๑ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จำแนกตามสังกัด/กลุ่ม

(n=๔๘๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๙.๕๖	๐.๖๘	๐.๙๑	๐.๕๔๓
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๓๕๐.๓๔	๐.๗๔		
	รวม	๔๘๓	๓๕๙.๙๐			
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๒๓.๒๐	๑.๖๕	๑.๙๐	๐.๐๒๕*
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๔๐๗.๒๖	๐.๘๖		
	รวม	๔๘๓	๔๓๐.๔๖			
โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๒๐.๓๘	๑.๔๕	๑.๗๘	๐.๐๓๙*
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๓๘๓.๔๙	๐.๘๑		
	รวม	๔๘๓	๔๐๓.๘๗			

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๑๓.๓๔	๐.๙๕	๑.๑๓	๐.๒๙๑
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๓๘๐.๒๐	๐.๘๑		
	รวม	๔๘๓	๓๙๓.๕๔			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๑๔	๑๑.๖๔	๐.๘๓	๑.๒๖	๐.๒๒๖
	ภายในกลุ่ม	๔๖๙	๓๐๘.๖๓	๐.๖๕		
	รวม	๔๘๓	๓๒๐.๓๑			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๑ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖) จำแนกตามสังกัด/กลุ่ม พบว่า สังกัดที่ต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า สังกัดที่ต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และโครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๒ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖) จำแนกตาม**อายุราชการ**

(n=๔๔๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๕๙	๒.๕๓	๓.๔๔	๐.๐๑๓*
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๓๕๒.๓๑	๐.๗๓		
	รวม	๔๘๓	๓๕๕.๙๐			
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑๒.๑๕	๔.๐๕	๔.๖๔	๐.๐๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๔๑๘.๓๑	๐.๘๓		
	รวม	๔๘๓	๔๓๐.๔๖			
โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑๐.๒๖	๓.๔๒	๔.๑๓	๐.๐๐๖*
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๓๙๓.๖๑	๐.๘๒		
	รวม	๔๘๓	๔๐๓.๘๗			
โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑๐.๖๓	๓.๕๔	๔.๔๔	๐.๐๐๕*
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๓๘๒.๙๐	๐.๗๙		
	รวม	๔๘๓	๓๙๓.๕๔			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๙.๖๐	๓.๒๐	๔.๙๔	๐.๐๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๓๑๐.๗๐	๐.๖๔		
	รวม	๔๘๓	๓๒๐.๓๑			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๒ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖) จำแนกตามอายุราชการ พบว่า อายุราชการต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายโครงการ ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ในทุกโครงการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

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

(n=๔๔๔)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
โครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๓๗๒	๐.๔๕๗	๐.๓๖	๐.๕๑๒
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๓๕๘.๑๘	๐.๓๗๔		
	รวม	๔๘๓	๓๕๙.๕๕			
โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๙๑	๑.๓๐	๑.๔๖	๐.๒๒๒
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๔๒๖.๕๕	๐.๘๘๘		
	รวม	๔๘๓	๔๓๐.๔๖			
โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ระหว่างกลุ่ม	๓	๓.๕๑	๑.๑๗	๑.๔๐	๐.๒๔๑
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๔๐๐.๓๖	๐.๘๓๓		
	รวม	๔๘๓	๔๐๓.๘๗			
โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข	ระหว่างกลุ่ม	๓	๐.๘๔	๐.๒๘	๐.๓๔	๐.๗๙๒
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๓๙๒.๖๙	๐.๘๑๖		
	รวม	๔๘๓	๓๙๓.๕๓			
ความพึงพอใจโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	๓	๑.๒๖	๐.๔๒	๐.๖๓	๐.๕๙๕
	ภายในกลุ่ม	๔๘๐	๓๑๙.๐๕	๐.๖๖๖		
	รวม	๔๘๓	๓๒๐.๓๑			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ต่อโครงการตามแผนแผนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีความพึงพอใจต่อแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณารายโครงการ พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้โครงการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

แผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาและสร้างบรรยากาศในที่ทำงานอย่างมีความสุข พร้อมทั้งกำหนดให้มีแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ

- ๑) เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน
- ๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมป่าไม้ ได้รับสวัสดิการที่ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- ๔) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความประพฤติ และปฏิบัติตนที่ดี ได้รับการยอมรับ และยกย่องชมเชย
- ๕) เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามศักยภาพ
- ๖) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

กรมป่าไม้จึงได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยมีโครงการที่รองรับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

๑. โครงการจัดทำระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน ซึ่งเป็นโครงการสนับสนุนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีการกำหนดคณะกรรมการฯ จัดให้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อภาวะฉุกเฉิน และนำมาทำแผนรองรับภาวะฉุกเฉินกรมป่าไม้ กำหนดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์เพื่อรองรับภาวะฉุกเฉิน โดยมอบส่วนพัสดุ สำนักบริหารกลาง

๒. โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรบนพื้นฐานความรู้ความสามารถ และผลงานอย่างเป็นธรรม เป็นโครงการสนับสนุนปัจจัยด้านลักษณะงาน มีการจัดตั้งคณะกรรมการฯ และคณะทำงานจัดทำแผนฯ มีการพิจารณาคัดเลือกสายงานและรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดตาม พ.ร.บ.ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและร่วมพิจารณา โดยมอบให้ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบ

๓. โครงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น แนวทางปฏิบัติสร้างระบบคนเก่ง คนดี และเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงาน เป็นโครงการสนับสนุนด้านความผูกพันและสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การดำเนินงานได้แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือน รวบรวมข้อมูลผลงานของข้าราชการผู้เข้าร่วมการคัดเลือก เพื่อนำเข้าประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น แล้วนำเสนอผู้บริหารลงนามและแจ้งผลการคัดเลือกให้หน่วยงานในกรมป่าไม้ทราบ รวมทั้งประกาศยกย่องผู้ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย ๒ ช่องทาง โดยมอบส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลางเป็นผู้รับผิดชอบ

๔. โครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข เป็นโครงการสนับสนุนปัจจัยด้านสวัสดิการ จัดให้มีโครงการจัดฝึกอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี
- หลักสูตร ชีวิตที่เป็นสุขตามรอยพ่อ อยู่อย่างพอเพียง

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนการสร้างความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ กรมป่าไม้จึงดำเนินการสำรวจเพื่อประเมินผลความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรกรมป่าไม้ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการดังกล่าว ที่ได้ดำเนินการแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยรวมสรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ด้านความผูกพันและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านครอบครัวของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป

๒. ปัจจัยอื่น ๆ พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากเช่นกันและยังเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานมาก ทั้งสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานต้องมีความพร้อม ความปลอดภัยเหมาะกับการทำงาน

๓. โครงการที่ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยโครงการส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้มีความสุข มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ในการจัดทำแผนสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๘ ควรมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. พิจารณาและกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรกรมป่าไม้ โดยต้องคำนึงถึงความพร้อมในการดำเนินงานของส่วนราชการ

๒. การจัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรม ควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. ควรสื่อสารแผนสร้างความสุขและพึงพอใจ ให้บุคลากรทุกหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเห็นภาพการดำเนินงานร่วมกันตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ

ดังนั้น จากผลการสำรวจการประเมินความพึงพอใจต่อแผนการสร้างความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ และแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมป่าไม้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ โดยภาพรวมสามารถดำเนินการบรรลุได้ตามเป้าหมาย และเพื่อให้การดำเนินการสร้างความสุขให้บุคลากรกรมป่าไม้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงควรมีการจัดทำแผนการสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับบุคลากรกรมป่าไม้ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ต่อไป ซึ่งต้องสอดคล้องกับปัจจัยความต้องการของบุคลากรกรมป่าไม้ เป็นสำคัญ และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กรตลอดไป