



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๓

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๒๓๙๔

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

ตามที่ กรมบังคับคดีได้พิจารณาเห็นชอบให้ดำเนินการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรกรมบังคับคดี และสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยขอให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตอบแบบสำรวจหน่วยงานละไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ นั้น

บัดนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี (จำนวนบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งหมด ๓,๔๖๓ คน) คิดเป็นจำนวน ๒,๐๗๘ คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๓,๐๙๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๖ จึงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑,๐๑๓ คน

๒. ผลการสำรวจในส่วนข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ๒,๐๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘ และมีผู้ตอบแบบสำรวจเพศชายจำนวน ๑,๐๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔ และเพศทางเลือกจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒,๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการจำนวน ๑,๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑ และผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลารับราชการ ๑ - ๑๐ ปี จำนวน ๑,๔๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓

๓. ผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดีมีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๘ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๓๒ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๖ โดยสามารถจัดลำดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากร จากระดับความพึงพอใจมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ดังนี้

ลำดับที่ ๑ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๖๖ หรือร้อยละ ๙๑.๖๖)

ลำดับที่ ๒ ด้านเพื่อนร่วมงาน (คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๔๗ หรือร้อยละ ๘๖.๘๓)

ลำดับที่ ๓ ด้านผู้บังคับบัญชา (คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๓๙ หรือร้อยละ ๘๔.๘๑)

สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจใน ๓ ลำดับท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก, ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานที่แนบมาพร้อมนี้

จากข้อมูลข้างต้น...

จากข้อมูลข้างต้นกองบริหารทรัพยากรบุคคลเห็นควรดำเนินการนำปัจจัยความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีมาจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี เพื่อยกระดับในการพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



(นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน เลขา ออโต้

เพื่อไม่ตก หมาย



(นางสุกัญญา บุขยนาวิน)
รองอธิบดีกรมบังคับคดี

๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๕

- จพท

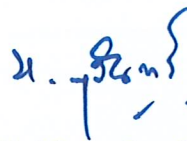
- ด.อ.นพ.นพ.นพ.นพ.



(นางสุกัญญา บุขยนาวิน)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมบังคับคดี

๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๕

ทราบ



(นางทศนีย์ เปาอินทร์)
อธิบดีกรมบังคับคดี

๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๕



รายงานผลการสำรวจปัจจัยความผูกพัน
และความพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



รายงานผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กรมบังคับคดีได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี และสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๓๘ หน่วยงาน ซึ่งมีบุคลากรรวมจำนวนทั้งสิ้น ๓,๔๖๓ คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการ กำหนดเกณฑ์เป็นร้อยละ ๖๐ จากจำนวนทั้งหมดของบุคลากรกรมบังคับคดี

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การดำเนินการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำแบบสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันผ่านทางระบบออนไลน์ โดยแบบสำรวจดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อคำถาม จำนวน ๘ ข้อ ดังนี้

- เพศของผู้ตอบแบบสำรวจ
- หน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กองของผู้ตอบแบบสำรวจ
- อายุของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ
- สถานภาพการรับราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ประเภทข้าราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ
- อายุราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ สำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

มีประเด็นคำถาม ๒ ด้าน รวมจำนวน ๖ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| ๑. ด้านความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๒. ด้านการดำรงสมาชิกภาพ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | จำนวน ๓ ข้อ |

ส่วนที่ ๓ สำรวจปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

มีประเด็นคำถาม ๖ ด้าน รวมจำนวน ๑๘ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| ๑. ด้านลักษณะงาน | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๒. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๔. ด้านผู้บังคับบัญชา | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | จำนวน ๑ ข้อ |
| ๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก | จำนวน ๓ ข้อ |

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ข้อคำถาม : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

ผลการสำรวจ

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี (จำนวนทั้งหมดบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งหมด ๓,๔๖๓) คิดเป็นจำนวน ๒,๐๗๘ คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๓,๐๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๖ จึงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑,๐๑๓ คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒,๐๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘ เป็นเพศชาย จำนวน ๑,๐๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔ และเป็นเพศทางเลือก จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒,๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕ และเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑,๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ ๑ - ๑๐ ปี จำนวน ๑,๔๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓

ส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓ สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๘ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๓๒ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๖

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๑.๖๖) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๖.๘๓) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ ๘๔.๘๑) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๖.๓๓) โดยสามารถจัดลำดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรในปัจจัยด้านต่างๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงลำดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

ลำดับความพึงพอใจ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๖๖	๙๑.๖๖	มากที่สุด
๒	ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๗	๘๖.๘๓	มาก
๓	ด้านผู้บังคับบัญชา	๓.๓๙	๘๔.๘๑	มาก

ลำดับ ความพึงพอใจ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ ความพึงพอใจ
๔	ด้านลักษณะงาน	๓.๓๘	๘๔.๕	มาก
๕	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๓.๒๖	๘๑.๕	มาก
๖	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๒๕	๘๑.๒๕	มาก
๗	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๑๗	๗๙.๒๕	มาก
๘	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๓.๐๕	๗๖.๓๓	มาก

เมื่อนำผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ จำแนกออกตามประเภทการรับราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงลำดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทการรับราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

ลำดับ ความพึง พอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๑	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้าน การเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร
๒	ด้านลักษณะงาน	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านเพื่อนร่วมงาน
๓	ด้านความภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร, ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านลักษณะงาน	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านลักษณะงาน
๔	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ด้านการดำรงสมาชิก ภาพและเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ด้านลักษณะงาน	ด้านผู้บังคับบัญชา
๕		ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ด้านการดำรงสมาชิก ภาพและเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร

ตารางที่ ๒ แสดงลำดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทการรับราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ (ต่อ)

ลำดับความพึงพอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๖		ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
๗		ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๘		ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากตารางการจัดลำดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

- **ข้าราชการประเภทบริหาร** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ร้อยละ ๑๐๐) เป็นลำดับแรก , ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ ๙๖.๘๗) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๙๕.๘๓) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (ร้อยละ ๙๑.๖๖)
- **ข้าราชการประเภทอำนวยการ** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๗.๒๒) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๙๓.๔๑) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ ๙๒.๓๖) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๘๗.๖๕)
- **ข้าราชการประเภทวิชาการ** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๒.๒๗) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๘.๒๗) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ ๘๕.๑๖) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๕.๐๒)
- **ข้าราชการประเภททั่วไป** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๔.๐๘) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๖.๐๘) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ ๘๕.๐๒) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๘.๗๖)

ทั้งนี้ ระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของข้าราชการส่วนใหญ่ในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลำดับแรก ในขณะที่ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับข้าราชการประเภทบริหารมีความพึงพอใจที่แตกต่างจากข้าราชการ

ประเภทอื่น คือ ความพึงพอใจในการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นลำดับแรก แต่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย

ในส่วนของการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ จำแนกออกตามประเภทต่างๆ ของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากร ได้ดังนี้

ตารางที่ ๓ แสดงอันดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทต่างๆ ของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
๒	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านเพื่อนร่วมงาน
๓	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านผู้บังคับบัญชา
๔	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านลักษณะงาน
๕	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๖	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
๗	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
๘	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากตารางการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

- **ลูกจ้างประจำ** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๓.๔๔) เป็นลำดับแรก , ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ร้อยละ ๙๒.๐๒) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ ๙๐.๑๖) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๘.๙๘)
- **พนักงานราชการ** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๐.๓๐) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๕.๓๒) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านลักษณะงาน

(ร้อยละ ๘๓.๓๑) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๔.๕๐)

- **ลูกจ้างชั่วคราว** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๑.๙๘) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๘.๒๙) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ ๘๗.๓๙) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๘.๗๐)

ทั้งนี้ ระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลำดับแรก ในขณะที่ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นลำดับสุดท้าย

ในส่วนของการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ จำแนกออกตามช่วงอายุสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรได้ ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงอันดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	มากกว่า ๕๐ ปี
๑	ด้านลักษณะงาน	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
๒	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
๓	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านลักษณะงาน
๔	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านเพื่อนร่วมงาน
๕	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ด้านผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ ๔ แสดงอันดับความพึงพอใจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (ต่อ)

อันดับความพึงพอใจ	น้อยกว่า ๒๐ ปี	๒๐ – ๓๐ ปี	๓๑ – ๔๐ ปี	๔๑ – ๕๐ ปี	มากกว่า ๕๐ ปี
๖	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
๗	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๘	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านลักษณะงาน	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากตารางการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

- **ช่วงอายุ น้อยกว่า ๒๐ ปี** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน (ร้อยละ ๘๓.๓๓) เป็นลำดับแรก , ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๘๑.๙๔) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (ร้อยละ ๘๐.๕๕) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ร้อยละ ๗๔.๙๙)
- **ช่วงอายุ ๒๐ – ๓๐ ปี** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๘๙.๔๗) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๗.๘๓) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ ๘๔.๐๖) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ร้อยละ ๗๓.๗๗)
- **ช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๒.๐๕) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๖.๙๙) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ ๘๕.๕๒) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๖.๔๕)
- **ช่วงอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๒.๔๔) เป็นลำดับแรก , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ ๘๖.๓๙) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ร้อยละ ๘๔.๙๕) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ ๖๓.๕๖)

- **ช่วงอายุ มากกว่า ๕๐ ปี** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ร้อยละ ๙๓.๐๓) เป็นลำดับแรก , ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ร้อยละ ๘๘.๘๗) เป็นลำดับที่ ๒ , ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ ๘๗) เป็นลำดับที่ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ร้อยละ ๗๙.๕๑)

ทั้งนี้ ระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของช่วงอายุ ๒๐ – ๕๐ ปีขึ้นไป ในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลำดับแรก ในขณะที่ช่วงอายุน้อยกว่า ๒๐ ปี มีความพึงพอใจด้านลักษณะงานเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ปัจจัยด้านที่มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย แบ่งออกเป็น ๓ ช่วงอายุ ดังนี้

- ๑) ช่วงอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- ๒) ช่วงอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี และช่วงอายุ มากกว่า ๕๐ ปี ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
- ๓) ช่วงอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี ด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรมีผู้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านลักษณะงาน

- ควรพัฒนาระบบงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

๒. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

- ควรเปิดให้มีการสอบข้าราชการสำหรับบุคลากรภายในเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และได้บุคลากรที่ทำงานได้ต่อเนื่อง และสร้างความผูกพันให้บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กร

๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน

- การทำงานร่วมกันควรปรึกษาหารือเพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. ด้านผู้บังคับบัญชา

- การประเมินผลการทำงาน ในระดับหัวหน้าควรประเมินด้วยความเป็นธรรม และเป็นกลาง

๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ควรให้มีค่าตอบแทนพิเศษ หรือเงินประจำตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ควรเพิ่มสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- ควรจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๗. ด้านอบรมและพัฒนาบุคลากร

- ควรจัดกิจกรรมสันทนาการให้เจ้าหน้าที่มากขึ้น
- จัดให้มีการดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มากยิ่งขึ้น
- ควรอบรมลูกจ้าง/พนง./ข้าราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายเข้มข้นมากขึ้น

๘. ด้านบุคลากรและการทำงาน

- ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
- ควรเพิ่มปริมาณบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

๙. ด้านการโยกย้าย

- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการโยกย้าย เพื่อให้เกิดศักยภาพการทำงานการพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน

การวิเคราะห์ผลปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี จำนวน ๒,๐๗๘ คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๓,๐๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๖ ซึ่งเกินที่เป้าหมาย กำหนดไว้ สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีระดับคะแนน ดังนี้

- ระดับความพึงพอใจมากที่สุด = ๔
- ระดับความพึงพอใจมาก = ๓
- ระดับความพึงพอใจน้อย = ๒
- ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด = ๑

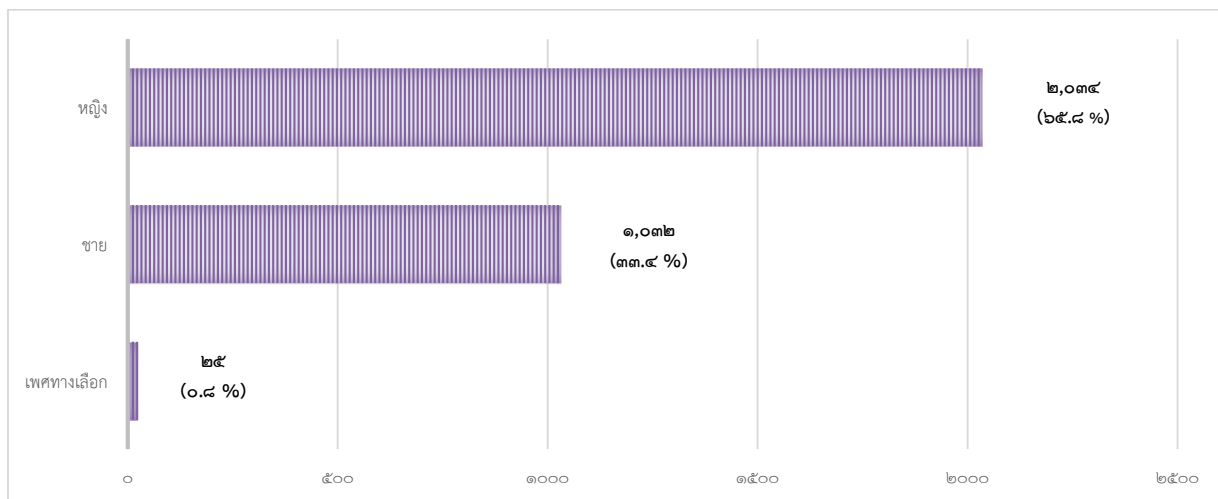
เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๕๑ - ๔.๐๐ มีความพึงพอใจมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๑ - ๓.๕๐ มีความพึงพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๕๑ - ๒.๕๐ มีความพึงพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๐ - ๑.๕๐ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

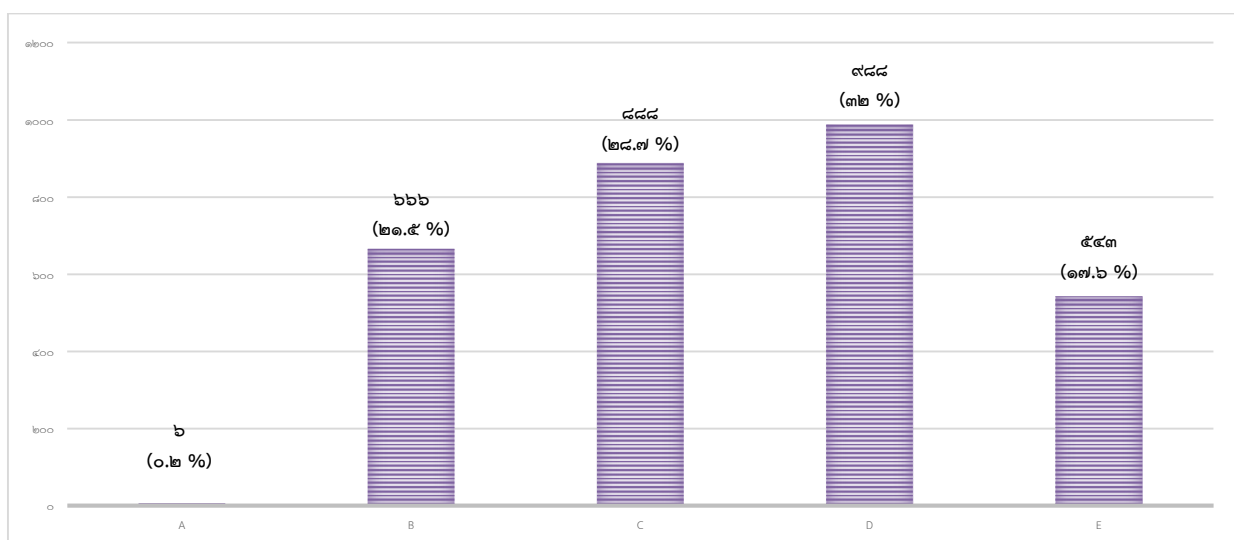
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสำรวจ



ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2,034 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมาเป็นผู้ตอบแบบสำรวจเพศชาย จำนวน 1,032 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4

แผนภูมิที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = น้อยกว่า 20 ปี

B = 20 - 30 ปี

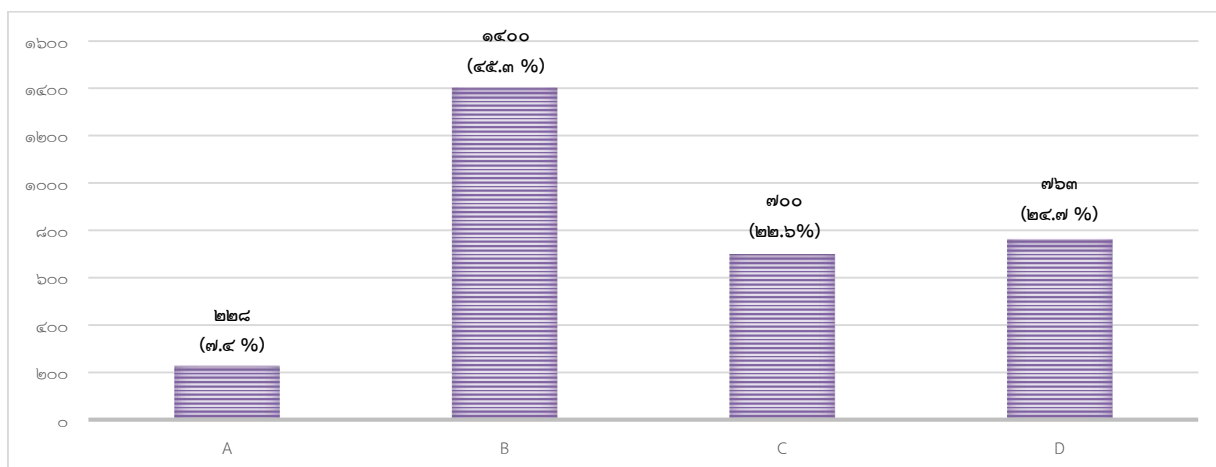
C = 31 - 40 ปี

D = 41 - 50 ปี

E = มากกว่า 50 ปี

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 988 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 888 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

แผนภูมิที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละระยะเวลาการรับราชการของผู้ตอบสำรวจ



A = น้อยกว่า ๑ ปี

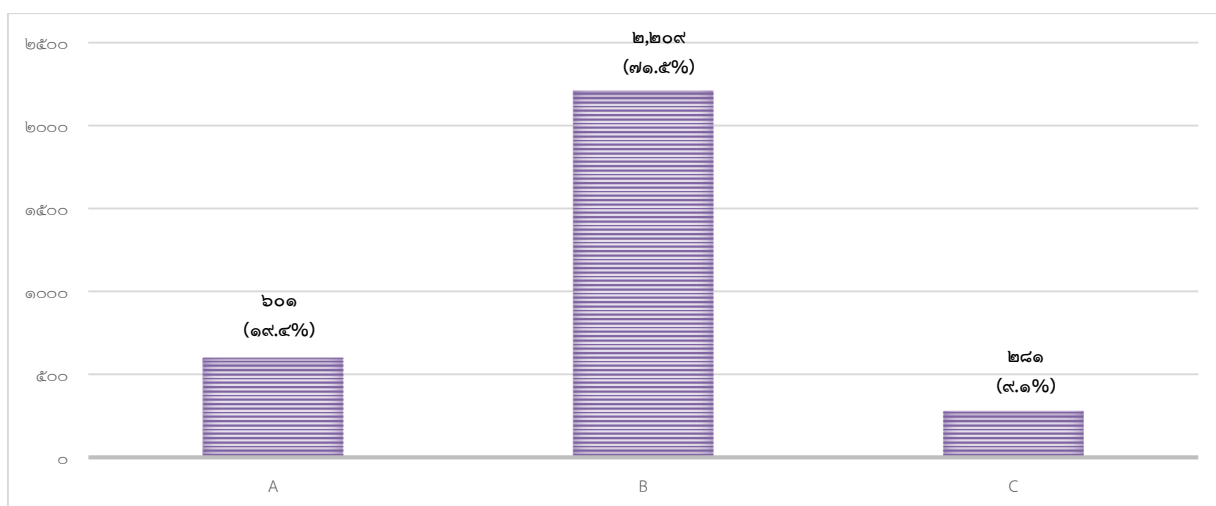
B = ๑ - ๑๐ ปี

C = ๑๐ - ๒๐ ปี

D = มากกว่า ๒๐ ปี

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ ๑ - ๑๐ ปี จำนวน ๑,๔๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓ รองลงมา มีระยะเวลา การรับราชการ มากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๗๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗

แผนภูมิที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ



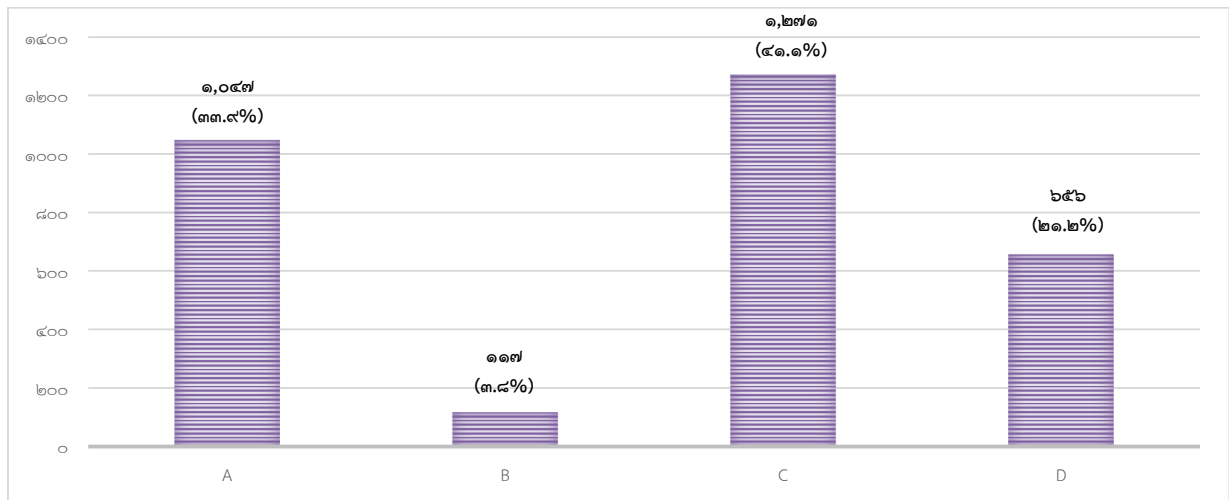
A = ต่ำกว่าปริญญาตรี

B = ปริญญาตรี

C = สูงกว่าปริญญาตรี

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒,๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕ รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำปริญญาตรี จำนวน ๖๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔

แผนภูมิที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพการรับราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = ข้าราชการ

B = ลูกจ้างประจำ

C = พนักงานราชการ

D = ลูกจ้างชั่วคราว

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน ๑,๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑ รองลงมา มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๑,๐๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙

ตารางที่ ๕ แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกของบุคลากรกรมบังคับคดีด้านต่างๆ จำนวน ๓,๐๙๑ คน

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑. ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๖๖	๙๑.๖๖	มากที่สุด
๑.๑ เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	๓.๖๓	๙๐.๗๕	มากที่สุด
๑.๒ ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	๓.๖๓	๙๐.๗๕	มากที่สุด
๑.๓ ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	๓.๗๔	๙๓.๕	มากที่สุด
๒. ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๒๕	๘๑.๒๕	มาก
๒.๑ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๕๐	๘๗.๕	มาก

๒.๒ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	๓.๒๖	๘๑.๕	มาก
๒.๓ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	๒.๙๙	๗๔.๗๕	มาก
๓. ด้านลักษณะงาน	๓.๓๘	๘๔.๕	มาก
๓.๑ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	๓.๔๖	๘๖.๕	มาก
๓.๒ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๓๓	๘๓.๒๕	มาก
๓.๓ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	๓.๔๖	๘๖.๕	มาก
๓.๔ หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๓.๒๗	๘๑.๗๕	มาก
๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๓.๒๖	๘๑.๕	มาก
๔.๑ ท่านมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	๓.๒๒	๘๐.๕	มาก
๔.๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๒๙	๘๒.๒๕	มาก
๔.๓ การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๒๗	๘๑.๗๕	มาก
๕. ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๗	๘๖.๘๓	มาก
๕.๑ เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	๓.๔๕	๘๖.๒๕	มาก
๕.๒ ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน	๓.๔๒	๘๕.๕	มาก
๕.๓ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๓.๕๕	๘๘.๗๕	มากที่สุด
๖. ด้านผู้บังคับบัญชา	๓.๓๙	๘๔.๘๑	มาก

๖.๑ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหา ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๔๐	๘๕	มาก
๖.๒ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	๓.๔๐	๘๕	มาก
๖.๓ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๓๙	๘๔.๗๕	มาก
๖.๔ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๓๘	๘๔.๕	มาก
๗. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๑๗	๗๙.๒๕	มาก
๗.๑ องค์กรสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	๓.๑๗	๗๙.๒๕	มาก
๘. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๓.๐๕	๗๖.๓๓	มาก
๘.๑ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	๓.๐๘	๗๗	มาก
๘.๒ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	๒.๙๕	๗๓.๗๕	มาก
๘.๓ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	๓.๑๓	๗๘.๒๕	มาก
สรุปผลความพึงพอใจในปัจจัยความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม	๓.๓๒	๘๓.๒๖	มาก

ตารางที่ ๖ การจัดอันดับความสำคัญในปัจจัยด้านต่างๆ ที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกให้แก่บุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความสำคัญ	ปัจจัยความผูกพันและความผาสุก	GAP
๑	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๐.๙๕
๒	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๐.๘๓
๓	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๐.๗๕
๔	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๐.๗๔
๕	ด้านลักษณะงาน	๐.๖๒

๖	ด้านผู้บังคับบัญชา	๐.๖๑
๗	ด้านเพื่อนร่วมงาน	๐.๕๓
๘	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๐.๓๔

จากการจัดอันดับความสำคัญในปัจจัยด้านต่างๆ พบว่า ด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีมากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ

๑. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (GAP ๐.๙๕)
๒. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (GAP ๐.๘๓)
๓. ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (GAP ๐.๗๕)