



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๘

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๒๖๘๖

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

ตามที่ กรมบังคับคดีได้พิจารณาเห็นชอบให้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยขอให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตอบแบบสำรวจหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ นั้น

บัดนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี (จำนวนบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งหมด ๓,๑๕๒ คน) คิดเป็นจำนวน ๑,๘๙๓ คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๒,๕๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๔ จึงเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๕๖๑ คน

๒. ผลการสำรวจในส่วนข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑,๗๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๕ และมีผู้ตอบแบบสำรวจเพศชาย จำนวน ๗๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๕ และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๖ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๓ และผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ ๑ - ๕ ปี จำนวน ๗๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๑

๓. ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๘ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๐๐ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๙ โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร จากระดับความพึงพอใจมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ หรือร้อยละ ๘๔.๗๘) เป็นอันดับ ๑ , ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ หรือร้อยละ ๘๒.๑๓) เป็นอันดับ ๒ , ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๘ หรือร้อยละ ๘๑.๖๗) เป็นอันดับ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๕ หรือร้อยละ ๗๒.๙๙)

/ผลการสำรวจ...

๔. ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๓ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๓ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๒๔ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๖ โดยสามารถจัดอันดับความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีจากความพึงพอใจมาก - น้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ หรือร้อยละ ๘๖.๓๙ เป็นอันดับ ๑ , ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕ หรือร้อยละ ๘๕.๐๔) เป็นอันดับ ๒ และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ หรือร้อยละ ๘๓.๒๐) เป็นอันดับ ๓

๕. ผลการสำรวจความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๔ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความผาสุกต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๔ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๙๑ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๖ โดยสามารถจัดอันดับความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีจากความพึงพอใจมาก - น้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ หรือร้อยละ ๘๓.๒๘) เป็นอันดับ ๑ , ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ หรือร้อยละ ๘๐.๒๒) เป็นอันดับ ๒ , ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๕ หรือร้อยละ ๗๘.๙๕) เป็นอันดับ ๓ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ หรือร้อยละ ๗๕.๘๕) เป็นอันดับ ๔

รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานฯที่แนบมาพร้อมนี้ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจักได้นำข้อมูลผลการสำรวจข้างต้นมาใช้ประกอบการพิจารณาแนวทางและวิธีการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับในการพัฒนาความพึงพอใจ ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

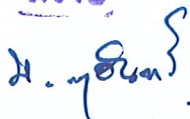


(นางสุกัญญา บุษยนาวิน)

รองอธิบดีกรมบังคับคดี

๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

ทราบ



(นางทัศนีย์ เป่าอินทร์)

อธิบดีกรมบังคับคดี

๑๘ ก.ย. ๒๕๖๖

**แบบรายงานความพึงพอใจ  
ความผูกพันและความภาคภูมิใจ  
ของบุคลากรกรมบังคับคดี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**



## รายงานผลความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กรมบังคับคดีได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

### กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๔๐ หน่วยงาน ซึ่งมีบุคลากรรวมจำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๕๒ คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการ กำหนดเกณฑ์เป็นร้อยละ ๖๐ จากจำนวนทั้งหมดของบุคลากรกรมบังคับคดี

### เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำแบบสำรวจเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันผ่านทางระบบออนไลน์ โดยแบบสำรวจดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของบุคคล** มีข้อคำถาม จำนวน ๘ ข้อ ดังนี้

๑. เพศของผู้ตอบแบบสำรวจ
๒. อายุของผู้ตอบแบบสำรวจ
๓. สถานภาพ
๔. ระยะเวลาการรับราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ
๕. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ
๖. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ
๗. หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
๘. อัตราเงินเดือน

**ส่วนที่ ๒**    **สำรวจความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี**  
มีประเด็นคำถาม ๘ ด้าน รวมจำนวน ๓๖ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

- |  |             |
|--|-------------|
| ๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร  | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล  | จำนวน ๖ ข้อ |
| ๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน    | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๔. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน | จำนวน ๓ ข้อ |
| ๕. ด้านการยกย่องชมเชย                  | จำนวน ๒ ข้อ |
| ๖. ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ           | จำนวน ๖ ข้อ |
| ๗. ด้านความสำเร็จในการทำงาน            | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๘. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร           | จำนวน ๔ ข้อ |

**ส่วนที่ ๓**    **สำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี**

มีประเด็นคำถาม ๓ ด้าน รวมจำนวน ๓๐ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

- |  |              |
|--|--------------|
| ๑. ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร                  | จำนวน ๑๓ ข้อ |
| ๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร | จำนวน ๑๑ ข้อ |
| ๓. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร            | จำนวน ๖ ข้อ  |

**ส่วนที่ ๔**    **สำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี**

มีประเด็นคำถาม ๔ ด้าน รวมจำนวน ๑๘ ข้อคำถาม ประกอบด้วย

- |  |             |
|--|-------------|
| ๑. ด้านลักษณะงาน   | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๒. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว | จำนวน ๕ ข้อ |
| ๓. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ                               | จำนวน ๔ ข้อ |
| ๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน            | จำนวน ๕ ข้อ |

**ส่วนที่ ๕**    **ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)**

ข้อคำถาม : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

## ผลการสำรวจ

จากการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัด กรมบังคับคดี (จำนวนบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งหมด ๓,๑๕๒ คน) คิดเป็นจำนวน ๑,๘๙๓ คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๒,๕๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๔ จึงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๕๖๑ คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ๑,๗๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๕ เป็นเพศชาย จำนวน ๗๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๙ และเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๖ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐ และเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๓ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ ๑ - ๕ ปี จำนวน ๗๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๘๑

### ส่วนที่ ๒ สำรวจความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวม ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๘ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๐๐ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๙

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔) เป็นอันดับ ๑ , ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑) เป็นอันดับ ๒ , ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๘) เป็นอันดับ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๕) โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรในปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๑** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความพึงพอใจ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๒๔	๘๔.๗๘	๐.๗๗	มากที่สุด
๒	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๑๑	๘๒.๑๓	๐.๙๐	มาก

อันดับความพึงพอใจ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๓	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๔.๐๘	๘๑.๖๗	๐.๘๔	มาก
๔	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๗	๘๑.๓๓	๐.๙๐	มาก
๕	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	๓.๙๘	๗๙.๕๒	๐.๙๔	มาก
๖	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๓.๙๗	๗๙.๓๑	๐.๘๙	มาก
๗	ด้านการยกย่องชมเชย	๓.๙๕	๗๘.๙๙	๐.๙๘	มาก
๘	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	๓.๖๕	๗๒.๙๙	๑.๐๙	มาก

เมื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทการรับราชการของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจนั้น สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๒** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทการรับราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๑	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านความสำเร็จในการทำงาน
๒	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
๓	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๔	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๕	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร
๖	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ด้านการยกย่องชมเชย
๗	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
๘	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน

และในส่วนสำรวจความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร  
กรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากร  
ประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๓** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี  
โดยจำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ ของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับ ความพึง พอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน
๒	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓	ด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	ด้านนโยบายและการบริหารงาน ขององค์กร	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน
๔	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านนโยบายและการบริหารงานของ องค์กร
๕	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร
๖	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล
๗	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการยกย่องชมเชย
๘	ด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ในหน่วยงาน

และในส่วนสำรวจความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร  
กรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทอายุต่าง ๆ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของ  
บุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๔** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี  
โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับ ความ พึง พอใจ	Gen B พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๐๗ (๕๙ - ๗๗ ปี)	Gen X พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ (๔๔ - ๕๘ ปี)	Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ (๒๖ - ๔๓ ปี)	Gen Z ผู้ที่เกิดช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ - ปัจจุบัน (อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี)
๑	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน



อันดับ ความ พึง พอใจ	Gen B พ.ศ. ๒๕๔๘ - ๒๕๐๗ (๕๙ - ๗๗ ปี)	Gen X พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ (๔๔ - ๕๘ ปี)	Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ (๒๖ - ๔๓ ปี)	Gen Z ผู้ที่เกิดช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ - ปัจจุบัน (อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี)
๒	ด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน
๓	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ขององค์กร	ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล
๔	ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ขององค์กร	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ขององค์กร	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๕	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร	ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร	ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร
๖	ด้านการสื่อสาร ภายในองค์กร	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการยกย่องชมเชย
๗	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ขององค์กร
๘	ด้านสภาพแวดล้อมและ สถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและ สถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและ สถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและ สถานที่ในหน่วยงาน

### ส่วนที่ ๓ สํารวจความความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ในประเด็นคำถาม ๓ ด้าน ปรากฏว่า บุคลากรกรมบังคับคดีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ทั้ง ๓ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๒๔ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๖

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในประเด็นคำถามความผูกพันด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๒) เป็นอันดับ ๑ , ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕) เป็นอันดับ ๒ และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖) เป็นอันดับ ๓ ซึ่งสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดในปัจจุบันความผูกพันของบุคลากรได้ ดังนี้

**ตารางที่ ๔** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความพึงพอใจ	ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	๔.๓๒	๘๖.๓๙	๐.๘๐	มากที่สุด
๒	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	๔.๒๕	๘๕.๐๔	๐.๘๔	มากที่สุด
๓	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๔.๑๖	๘๓.๒๐	๐.๙๔	มาก

เมื่อนำผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทการรับราชการของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจนั้น สามารถจัดอันดับความผูกพันของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๕** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทการรับราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๑	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร
๒	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร
๓	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

และในส่วนสำรวจความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๖** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ ของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร
๒	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร
๓	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

และในส่วนสำรวจความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทอายุต่าง ๆ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๗** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	Gen B พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๒๕๐๗ (๕๙ - ๖๘ ปี)	Gen X พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ (๔๔ - ๕๘ ปี)	Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ (๒๖ - ๔๓ ปี)	Gen Z ผู้ที่เกิดช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ - ปัจจุบัน (อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี)
๑	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร
๒	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร
๓	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### ส่วนที่ ๔ สํารวจความความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ในประเด็นคำถาม ๔ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดีมีความผาสุกต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๔ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๙๑ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๖

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในประเด็นคำถามความผาสุกด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖) เป็นอันดับ ๑ , ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑) เป็นอันดับ ๒ , ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๕) เป็นอันดับ ๓ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙) เป็นอันดับ ๔ ซึ่งสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดในปัจจัยความผาสุกของบุคลากรได้ ดังนี้

**ตารางที่ ๘** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความพึงพอใจ	ปัจจัยความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านลักษณะงาน	๔.๑๖	๘๓.๒๘	๐.๘๗	มาก
๒	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๔.๐๑	๘๐.๒๒	๐.๙๖	มาก
๓	ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๓.๙๕	๗๘.๙๕	๑.๐๕	มาก
๔	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๗๙	๗๕.๘๕	๑.๐๓	มาก

เมื่อนำผลการสำรวจความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทการรับราชการของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจนั้น สามารถจัดอันดับความผาสุกของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๙** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทการรับราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๑	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน
๒	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๓	ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อันดับ ความพึง พอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๔	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านการรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ด้านการรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

และในส่วนสำรวจความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๑๐** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจุบันความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ ของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับ ความพึง พอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน
๒	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ด้านการรักษาคุณภาพระหว่าง ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๓	ด้านการรักษาคุณภาพระหว่าง ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ด้านการรักษาคุณภาพระหว่าง ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๔	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

และในส่วนสำรวจความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทอายุต่าง ๆ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๑๑** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจุบันความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับ ความ พึง พอใจ	Gen B พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๒๕๐๗ (๕๙ - ๖๗ ปี)	Gen X พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ (๔๔ - ๕๘ ปี)	Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ (๒๖ - ๔๓ ปี)	Gen Z ผู้ที่เกิดช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ - ปัจจุบัน (อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี)
๑	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน

อันดับ	Gen B	Gen X	Gen Y	Gen Z
ความพึงพอใจ	พ.ศ. ๒๕๙๘ - ๒๕๐๗ (๕๙ - ๗๗ ปี)	พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ (๔๔ - ๕๘ ปี)	พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ (๒๖ - ๔๓ ปี)	ผู้ที่เกิดช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ - ปัจจุบัน (อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี)
๒	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน
๓	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิต ในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิต ในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิต ในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิต ในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
๔	ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ

### ส่วนที่ ๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

*ประเด็นคำถาม “ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี”*

จากการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ๑. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

- การประเมินผลการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรประเมินด้วยความเป็นธรรมและเป็นกลาง
- ควรมีการประเมินผู้บังคับบัญชา เพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
- ผู้บริหารในส่วนภูมิภาคแบ่งงานไม่เป็นธรรม และมอบหมายงานในขอบเขตงานไม่ชัดเจน พอถึงช่วงประเมินผู้ที่ทำงานไม่ได้ ผู้บริหารไม่พิจารณาให้ประเมินไม่ผ่าน
- ควรดำเนินการให้พระราชบัญญัติเจ้าพนักงานบังคับคดีมีผลใช้บังคับโดยเร็ว การพิจารณาและสั่งสำนวนเองเฉกเช่นผู้พิพากษาหรืออัยการล้วนแต่อาศัยความรู้ด้านกฎหมายระดับสูงทั้งสิ้น หากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวบังคับใช้และมีเงินเพิ่มที่เป็นธรรมเกิดเป็นผลขึ้น กรมบังคับคดีจะเป็นกรมลำดับต้นๆที่ผู้จบนิติศาสตร์ปรารถนาเข้ามาบรรจุรับราชการ ทั้งจะสามารถรั้งบุคลากรที่มากความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรนี้ต่อไป

#### ๒. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

- ควรมีตำแหน่งระดับสูงรองรับฝ่ายสนับสนุนขององค์กร

#### ๓. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ควรจัดสรรสวัสดิการเงินประจำตำแหน่งหรือเงินพิเศษ เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันตามความเหมาะสมทุกตำแหน่ง

- ควรจัดสรรสวัสดิการด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยให้กับเจ้าหน้าที่
- ควรจะมีการช่วยเหลือบุคลากร ในเรื่องสวัสดิการที่อยู่อาศัย สวัสดิการเงินกู้ MOU ธนาคารกรุงไทยที่สามารถกู้ได้จริง
- ควรมีการตรวจสุขภาพจิตของบุคลากร เพราะมีบุคลากรป่วยทางด้านนี้แต่ไม่ได้รับการรักษา หรือรู้ตนเองว่ามีอาการป่วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน อาจกระทบทางด้านความปลอดภัยต่อร่างกาย และจิตใจของบุคลากรในหน่วยงาน
- พนักงานราชการหรือลูกจ้างที่ทำงานเกิน ๑๐ ปี ควรได้รับการบรรจุ หรือเปิดสอบภายใน
- ควรสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโทภายในประเทศสำหรับข้าราชการสายสนับสนุน

#### ๕. ด้านการโยกย้าย

- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการโยกย้ายให้ครอบคลุมและเป็นธรรม

#### ๕. ด้านอบรมและพัฒนาบุคลากร

- ควรพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความสามารถในด้านเทคโนโลยี และระบบงานควรเสถียรมากกว่านี้เพื่อช่วยให้การทำงานที่สะดวกยิ่งขึ้น
- ควรมีการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- ควรประเมินความรู้ความสามารถหลังจากการอบรม เพื่อให้้นำการอบรมไปพัฒนาการทำงาน

#### ๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- พื้นที่ห้องทำงานคับแคบเมื่อเทียบกับปริมาณบุคคล
- ควรจะจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการใช้งานของเจ้าหน้าที่ เช่น หมึกพิมพ์ กระดาษ เพราะส่งผลโดยตรงต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- ควรส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค โดยมีเครื่องตรวจจับอาวุธปืน หรืออาวุธอันตรายต่าง ๆ หน้าประตูทางเข้าทุกสำนักงาน

#### ๗. ด้านลักษณะงาน

- ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากบางตำแหน่งงานมีความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่
- ควรลดขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงานเพื่อให้สะดวกและรวดเร็ว
- ควรพิจารณาการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบใหม่ ในเรื่องของการเรียนรู้งานของข้าราชการ ตำแหน่งนิติกร ซึ่งเป็นสายงานหลักและเป็นตำแหน่งที่สามารถขึ้นเป็นผู้บริหารของส่วนราชการได้นอกจากงานสำนวนแล้วควรศึกษางานบริหารด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น งานโครงการ งานคิดพัฒนา การคิดสร้างนวัตกรรม การศึกษา การพัฒนาระบบการทำงาน เป็นต้น
- ปรับปรุงระเบียบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
- ควรมีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน
- ควรมีระบบติดตามสำนวน
- ควรมีผู้สอนเกี่ยวกับระบบ e – Filing แทนการศึกษาด้วยตนเอง

## การวิเคราะห์ผลความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จากการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัด กรมบังคับคดี จำนวน ๑,๙๔๓ คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๒,๕๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๔ ซึ่งเกินที่เป้าหมายกำหนดไว้ ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีระดับคะแนน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, ๑๙๖๑) ดังนี้

- ระดับความพึงพอใจมากที่สุด = ๕
- ระดับความพึงพอใจมาก = ๔
- ระดับความพึงพอใจปานกลาง = ๓
- ระดับความพึงพอใจน้อย = ๒
- ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด = ๑

### เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

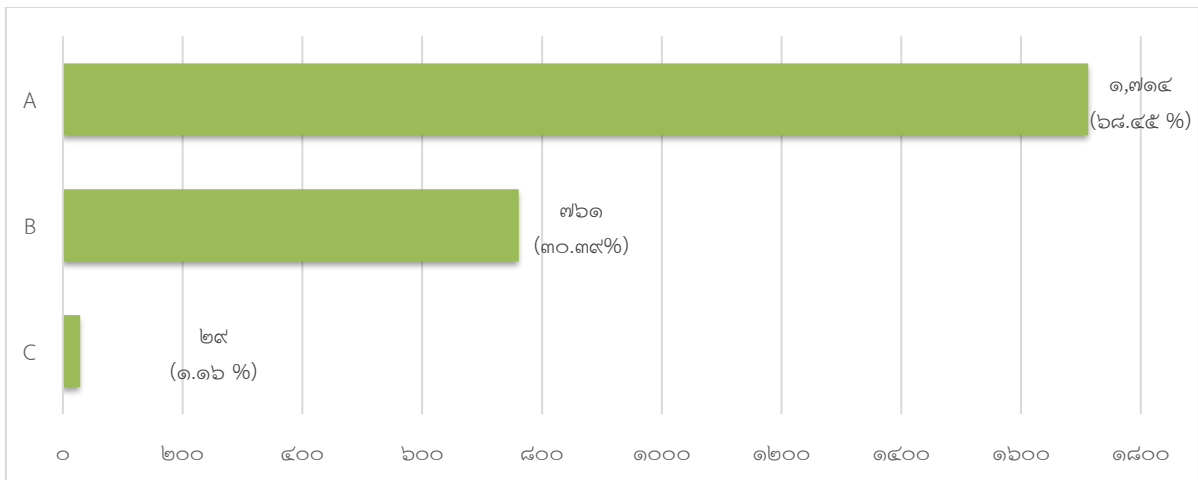
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระดับ ๕.๐๐ - ๔.๒๑ มีความพึงพอใจมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๒๐ - ๓.๔๑ มีความพึงพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๔๐ - ๒.๖๑ มีความพึงพอใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๖๐ - ๑.๘๑ มีความพึงพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๘๐ - ๑.๐๐ มีความพึงพอใจน้อยที่สุด



## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

### แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสำรวจ



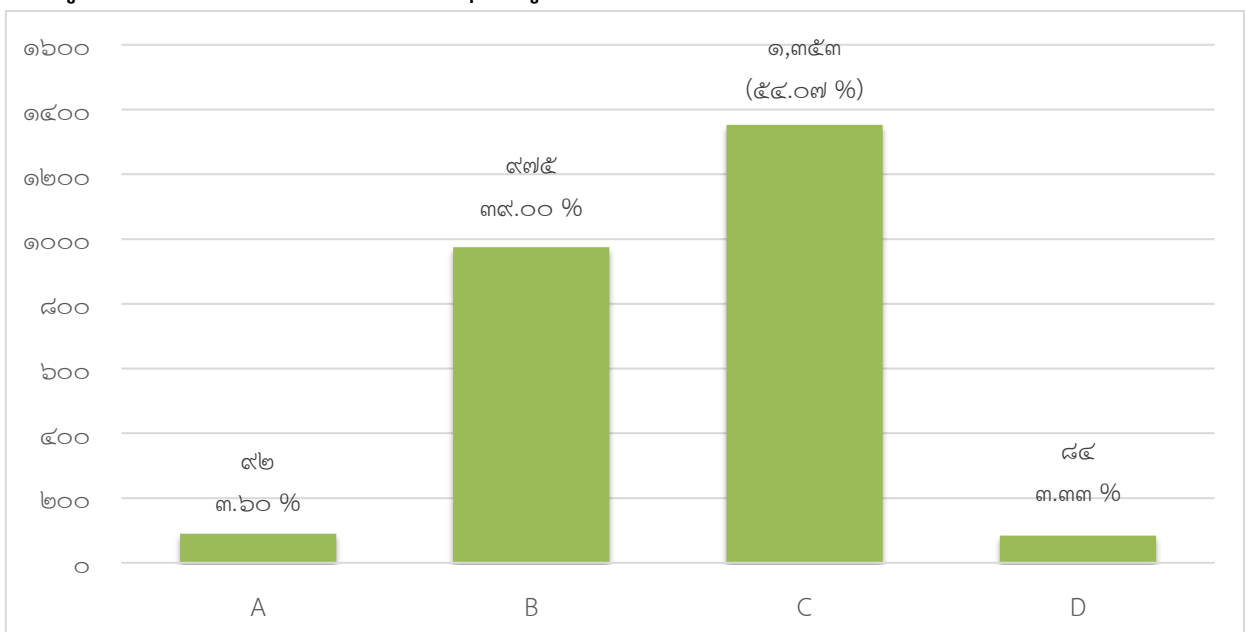
A = เพศหญิง

B = เพศชาย

C = ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑,๗๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๔๕ รองลงมา มีผู้ตอบแบบสำรวจเพศชาย จำนวน ๗๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๔

### แผนภูมิที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = Gen B พ.ศ. ๒๔๙๘ - ๒๕๐๗ (๕๙ - ๖๗ ปี)

B = Gen X พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๒ (๔๔ - ๕๘ ปี)

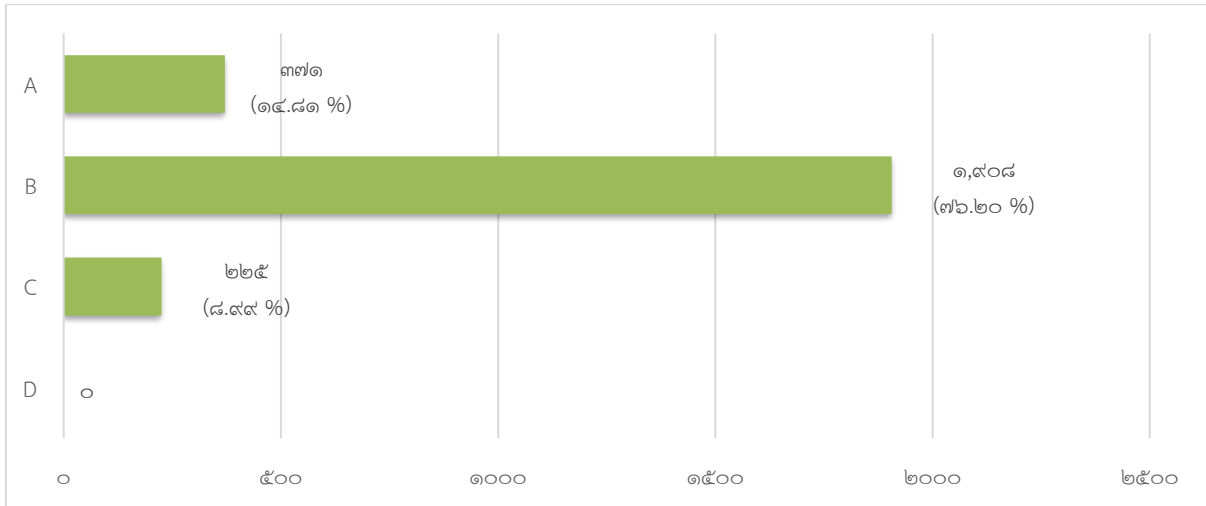
C = Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ (๒๖ - ๔๓ ปี)

D = Gen Z ผู้ที่เกิดช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ - ปัจจุบัน (อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี)

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็น Gen Y จำนวน ๑,๓๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๐๗ รองลงมาเป็น Gen X จำนวน ๙๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๐



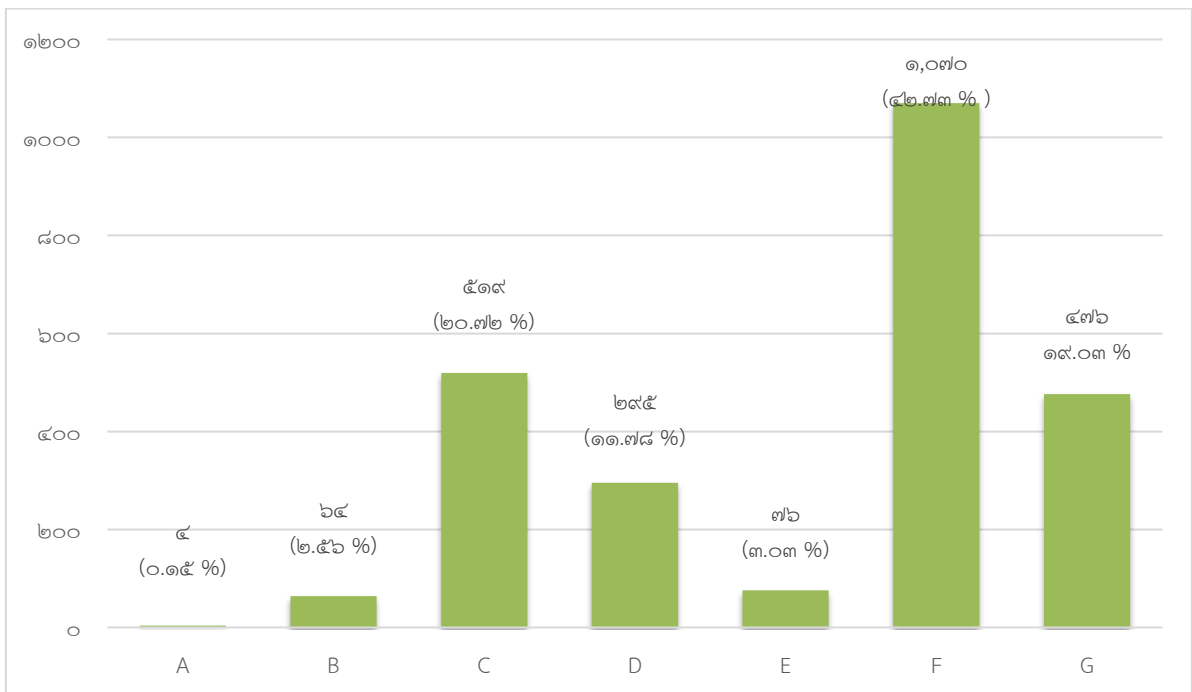
แผนภูมิที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = ต่ำกว่าปริญญาตรี      B = ปริญญาตรี      C = ปริญญาโท      D = ปริญญาเอก

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐ รองลงมามีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๑

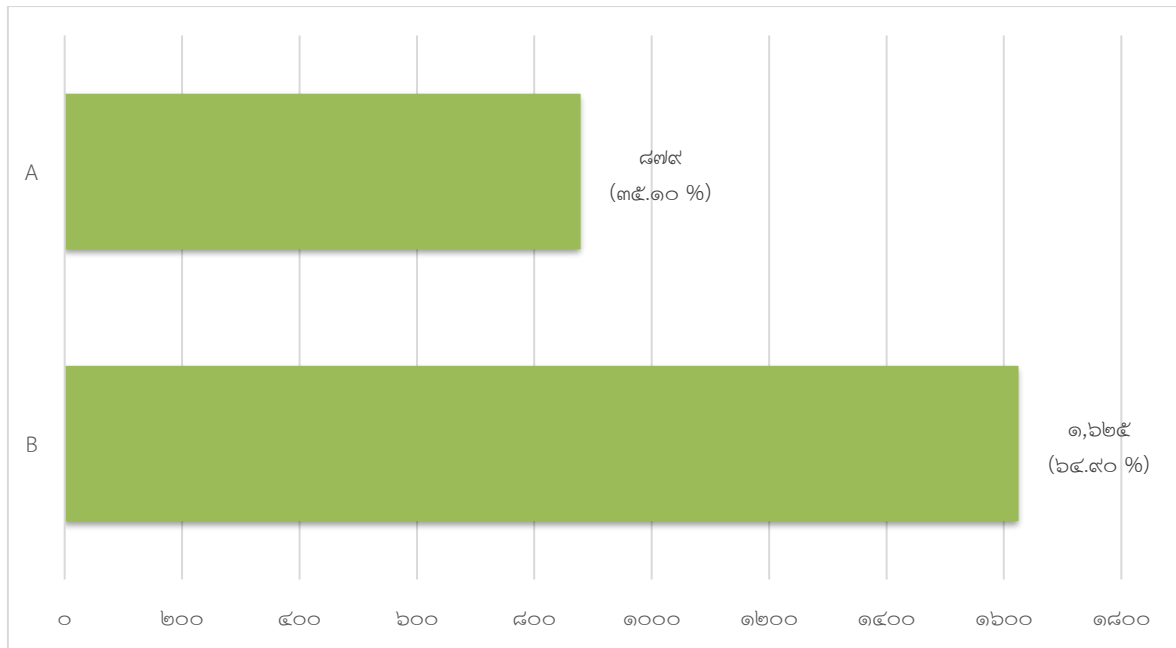
แผนภูมิที่ ๖ แสดงจำนวนและร้อยละตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = ข้าราชการ ประเภทบริหาร      B = ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ      C = ข้าราชการ ประเภทวิชาการ  
 D = ข้าราชการ ประเภททั่วไป      E = ลูกจ้างประจำ      F = พนักงานราชการ  
 G = ลูกจ้างชั่วคราว

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๓ รองลงมามีตำแหน่งข้าราชการ ประเภทวิชาการ จำนวน ๕๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๒

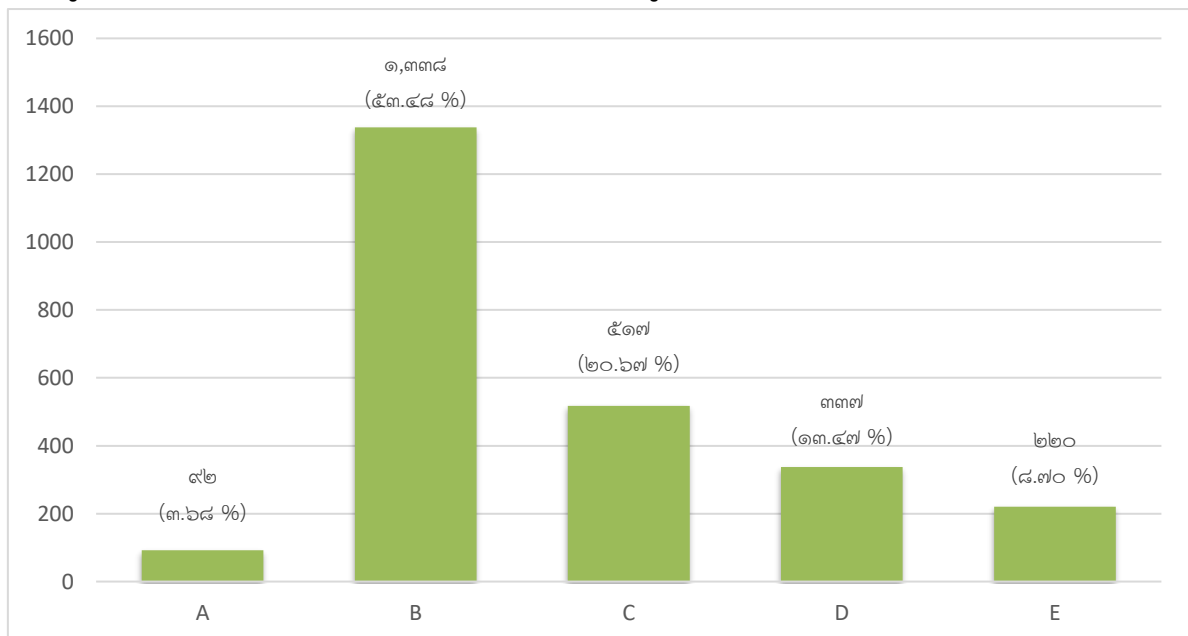
แผนภูมิที่ ๗ แสดงจำนวนและร้อยละหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจในปัจจุบัน



A = ส่วนกลาง      B = ส่วนภูมิภาค

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๖๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๙๐ รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๘๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๐

แผนภูมิที่ ๗ แสดงจำนวนและร้อยละอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท      B = ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท      C = ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท  
 D = ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท      E = ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑,๓๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๔๘ รองลงมา มีอัตราเงินเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๗

ตารางที่ ๑๓ แสดงจำนวนและหน่วยงานของผู้ตอบแบบสำรวจ

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๑	ผู้บริหาร (อธิบดี/รองอธิบดี)	๓	๒	๓
๒	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๖	๔	๔
๓	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	๑๔	๙	๑๐
๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๙	๖	๗
๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๔	๙	๑๑
๖	ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	๑๑	๗	๑๐
๗	สำนักงานเลขานุการกรม	๗๔	๔๕	๔๖
๘	กองนโยบายและแผน	๒๑	๑๓	๑๕
๙	กองติดตามทรัพย์สินในคดีล้มละลายและประเมินราคาทรัพย์สิน	๓๐	๑๘	๒๐
๑๐	กองบริหารการคลัง	๖๔	๓๙	๔๑
๑๑	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๒	๒๖	๔๐
๑๒	กลุ่มงานจริยธรรม	๕	๓	๔
๑๓	สถาบันพัฒนาการบังคับคดี	๘	๕	๖
๑๔	กองบังคับคดีล้มละลาย ๑	๗๖	๔๖	๔๙
๑๕	กองบังคับคดีล้มละลาย ๒	๗๕	๔๕	๕๗
๑๖	กองบังคับคดีล้มละลาย ๓	๗๘	๔๗	๕๑
๑๗	กองบังคับคดีล้มละลาย ๔	๗๖	๔๖	๗๓
๑๘	กองบังคับคดีล้มละลาย ๕	๗๙	๔๘	๕๙
๑๙	กองบังคับคดีล้มละลาย ๖	๗๙	๔๘	๕๘
๒๐	กองพัฒนาระบบการบังคับคดี	๑๖	๑๐	๑๐
๒๑	กองฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้	๔๐	๒๔	๒๖
๒๒	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๓๘	๒๓	๒๗
๒๓	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๑	๘๕	๕๑	๕๗
๒๔	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๒	๔๕	๒๗	๔๐
๒๕	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๓	๗๔	๔๕	๕๐

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๒๖	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๔	๓๘	๒๓	๒๕
๒๗	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๕	๓๐	๑๘	๓๑
๒๘	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๖	๔๘	๒๙	๓๒
๒๙	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๗	๒๐	๑๒	๑๗
<b>รวมราชการส่วนกลาง</b>		<b>๑,๑๙๘</b>	<b>๗๒๘</b>	<b>๘๗๙</b>
๓๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกระบี่	๑๖	๑๐	๑๒
๓๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกาญจนบุรี	๑๗	๑๑	๑๑
๓๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกาญจนบุรี สาขาทองผาภูมิ	๖	๔	๖
๓๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกาฬสินธุ์	๒๓	๑๔	๑๔
๓๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกำแพงเพชร	๑๔	๙	๑๔
๓๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น	๓๘	๒๓	๔๔
๓๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น สาขาพล	๙	๖	๖
๓๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น สาขาชุมแพ	๙	๖	๖
๓๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครพนม	๑๐	๖	๑๐
๓๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดฉะเชิงเทรา	๑๙	๑๒	๑๘
๔๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชลบุรี	๔๓	๒๖	๔๒
๔๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชลบุรี สาขาพัทยา	๓๗	๒๓	๒๗
๔๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยนาท	๑๐	๖	๑๑
๔๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยภูมิ	๑๗	๑๑	๑๔
๔๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยภูมิ สาขาภูเขียว	๙	๖	๖
๔๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชุมพร	๑๒	๘	๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวน	จำนวน
			บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๔๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชุมพร สาขาหลังสวน	๙	๖	๖
๔๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงราย	๑๗	๑๑	๑๗
๔๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงราย สาขาเทิง	๑๑	๗	๑๑
๔๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่	๔๑	๒๕	๓๕
๕๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่ สาขาฝาง	๙	๖	๑๐
๕๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่ สาขาฮอด	๘	๕	๖
๕๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตรัง	๑๘	๑๑	๑๓
๕๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตราด	๑๓	๘	๑๑
๕๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตาก	๘	๕	๘
๕๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตาก สาขาแม่สอด	๙	๖	๙
๕๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครนายก	๑๒	๘	๑๑
๕๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครปฐม	๒๔	๑๕	๑๕
๕๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครพนม	๑๔	๙	๑๗
๕๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา	๕๐	๓๐	๓๒
๖๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา สาขาสีคิ้ว	๑๕	๙	๙
๖๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา สาขาบัวใหญ่	๑๐	๖	๖
๖๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา สาขาพิมาย	๑๐	๖	๘
๖๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๑	๑๓	๒๔
๖๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครศรีธรรมราช สาขาทุ่งสง	๑๙	๑๒	๑๘
๖๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครศรีธรรมราช สาขาปากพนัง	๑๒	๘	๑๑
๖๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครสวรรค์	๒๘	๑๗	๑๗
๖๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนนทบุรี	๖๘	๔๑	๕๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๖๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา	๑๓	๘	๑๒
๖๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดน่าน	๑๐	๖	๘
๗๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดบึงกาฬ	๙	๖	๙
๗๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดบุรีรัมย์	๒๒	๑๔	๑๔
๗๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดบุรีรัมย์ สาขาบางรอก	๑๐	๖	๖
๗๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปทุมธานี	๒๖	๑๖	๓๐
๗๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี	๖๘	๔๑	๖๐
๗๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๔	๙	๙
๗๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน	๑๑	๗	๑๒
๗๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปราจีนบุรี	๑๒	๘	๙
๗๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปราจีนบุรี สาขาบึงนครบุรี	๙	๖	๗
๗๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปัตตานี	๑๓	๘	๙
๘๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๓๒	๒๐	๒๖
๘๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพะเยา	๑๑	๗	๑๓
๘๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพะเยา สาขาเชียงคำ	๙	๖	๙
๘๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา	๑๐	๖	๘
๘๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา สาขาตะกั่วป่า	๘	๕	๘
๘๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพัทลุง	๑๘	๑๑	๑๘
๘๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร	๑๗	๑๑	๑๕
๘๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิษณุโลก	๒๙	๑๘	๑๙
๘๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบุรี	๑๙	๑๒	๑๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖



ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๘๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบูรณ์	๑๑	๗	๑๒
๙๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาหล่มสัก	๑๐	๖	๗
๙๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาวิเชียรบุรี	๙	๖	๙
๙๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดแพร่	๑๕	๙	๑๒
๙๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดภูเก็ต	๒๑	๑๓	๒๔
๙๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดมหาสารคาม	๓๑	๑๙	๑๙
๙๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดมุกดาหาร	๑๑	๗	๗
๙๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดแม่ฮ่องสอน	๙	๖	๘
๙๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดแม่ฮ่องสอน สาขาแม่สะเรียง	๘	๕	๗
๙๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดยโสธร	๑๔	๙	๑๔
๙๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดยะลา	๑๓	๘	๑๑
๑๐๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดยะลา สาขาเบตง	๘	๕	๕
๑๐๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดร้อยเอ็ด	๓๑	๑๙	๒๙
๑๐๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดระนอง	๑๐	๖	๙
๑๐๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดระยอง	๔๑	๒๕	๔๔
๑๐๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดราชบุรี	๒๒	๑๔	๑๖
๑๐๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลพบุรี	๑๘	๑๑	๑๖
๑๐๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลพบุรี สาขาชัยบาดาล	๘	๕	๖
๑๐๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลำปาง	๒๕	๑๕	๑๕
๑๐๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลำพูน	๑๗	๑๑	๑๓
๑๐๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเลย	๑๓	๘	๑๕
๑๑๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดศรีสะเกษ	๒๑	๑๓	๑๕

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๑๑๑	สบจ.ศรีสะเกษ สาขากันทรลักษ์	๑๑	๗	๗
๑๑๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสกลนคร	๑๑	๗	๔
๑๑๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสกลนคร สาขาสว่างแดนดิน	๑๐	๖	๗
๑๑๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสงขลา	๓๕	๒๑	๔๑
๑๑๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสงขลา สาขานาทวี	๑๐	๖	๗
๑๑๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสตูล	๑๐	๖	๗
๑๑๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสมุทรปราการ	๖๐	๓๖	๕๐
๑๑๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสมุทรสงคราม	๑๒	๘	๙
๑๑๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสมุทรสาคร	๒๐	๑๒	๑๒
๑๒๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสระแก้ว	๑๑	๗	๑๐
๑๒๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสระบุรี	๒๖	๑๖	๑๖
๑๒๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสิงห์บุรี	๑๒	๘	๘
๑๒๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุโขทัย	๑๑	๗	๑๑
๑๒๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุโขทัย สาขาสวรรคโลก	๑๑	๗	๗
๑๒๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุพรรณบุรี	๑๘	๑๑	๑๓
๑๒๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๒๖	๑๖	๑๗
๑๒๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเกาะสมุย	๙	๖	๖
๑๒๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาไชยา	๙	๖	๗
๑๒๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเวียงสระ	๙	๖	๖
๑๓๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์	๒๑	๑๓	๑๕
๑๓๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดฉะเชิงเทรา สาขารัตนบุรี	๑๑	๗	๑๑
๑๓๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดหนองคาย	๑๒	๘	๘

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน บุคลากร ทั้งสิ้น	จำนวน บุคลากรที่ตอบ แบบสอบถาม ร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากร ที่ตอบแบบสอบถาม
๑๓๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดหนองบัวลำภู	๙	๖	๑๐
๑๓๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอ่างทอง	๑๑	๗	๘
๑๓๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอำนาจเจริญ	๑๑	๗	๙
๑๓๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี	๓๕	๒๑	๓๕
๑๓๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุดรดิตถ์	๑๒	๘	๑๒
๑๓๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุทัยธานี	๑๐	๖	๗
๑๓๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุบลราชธานี	๔๐	๒๔	๒๘
๑๔๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุบลราชธานี สาขาเดชอุดม	๑๐	๖	๖
รวมราชการส่วนภูมิภาค		๑,๙๕๔	๑,๒๑๕	๑,๖๒๕
รวมทั้งหมด		๓,๑๕๒	๑,๙๔๓	๒,๕๐๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**ตารางที่ ๑๔** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสำรวจ ในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีด้านต่าง ๆ จำนวน ๒,๕๐๔ คน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
<b>๑.ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร</b>	<b>๔.๐๘</b>	<b>๘๑.๖๗</b>	<b>๐.๘๔</b>	<b>มาก</b>
๑. องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางขององค์กรที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๔.๒๖	๘๕.๑๒	๐.๘๐	มากที่สุด
๒. องค์กรมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ตลอดจนทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	๔.๒๓	๘๔.๕๓	๐.๗๙	มากที่สุด
๓. องค์กรมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชา และมีการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๔.๐๘	๘๑.๕๒	๐.๘๖	มาก
๔. องค์กรมีกฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๙๕	๗๙.๐๗	๐.๘๘	มาก
๕. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้เต็มที่อย่างทั่วถึง และนำมาพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๙๐	๗๘.๐๙	๐.๘๗	มาก
<b>๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</b>	<b>๓.๙๗</b>	<b>๗๙.๓๑</b>	<b>๐.๙๙</b>	<b>มาก</b>
๖. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีความเสมอภาคและเป็นธรรม	๓.๙๓	๗๘.๕๑	๑.๐๐	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชาให้การชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	๔.๐๔	๘๐.๘๑	๐.๙๔	มาก
๘. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๓.๙๐	๗๗.๙๒	๑.๐๔	มาก
๙. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	๔.๐๑	๘๐.๒๕	๑.๐๐	มาก
๑๐. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบโดยยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	๓.๙๐	๗๘.๐๖	๐.๙๘	มาก
๑๑. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๐๒	๘๐.๓๒	๐.๙๙	มาก

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
<b>๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>	<b>๔.๐๗</b>	<b>๘๑.๓๓</b>	<b>๐.๙๐</b>	<b>มาก</b>
๑๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๐๕	๘๐.๙๕	๐.๘๗	มาก
๑๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๔.๑๐	๘๑.๙๓	๐.๙๒	มาก
๑๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน	๔.๐๖	๘๑.๒๐	๐.๙๐	มาก
๑๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีมและมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ	๔.๐๘	๘๑.๕๗	๐.๙๓	มาก
๑๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๐๕	๘๑.๐๒	๐.๙๑	มาก
<b>๔. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน</b>	<b>๓.๖๕</b>	<b>๗๒.๙๙</b>	<b>๑.๐๙</b>	<b>มาก</b>
๑๗. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงรบกวน หน่วยงานเป็นสัดส่วน สะอาด อันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๓.๗๐	๗๓.๙๑	๑.๑๒	มาก
๑๘. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ / เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์และครุภัณฑ์ของหน่วยงานอยู่เสมอ	๓.๕๓	๗๐.๖๒	๑.๑๑	มาก
๑๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยมีอุปกรณ์ป้องกัน/ระงับเหตุ/มีระบบเตือนภัย อีกทั้งมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินอยู่เสมอ	๓.๗๒	๗๔.๙๔	๑.๐๕	มาก
<b>๕. ด้านการยกย่องชมเชย</b>	<b>๓.๙๕</b>	<b>๗๘.๙๙</b>	<b>๐.๘๙</b>	<b>มาก</b>
๒๐. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากร / ทีมงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ	๓.๘๕	๗๗.๐๔	๐.๙๐	มาก
๒๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม / โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดีเด่นให้บุคลากรทุกประเภท เช่น บุคลากรดีเด่น โครงการคนเด่นประจำเดือน เป็นต้น	๔.๐๕	๘๐.๙๔	๐.๘๘	มาก

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
<b>๖. ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ</b>	<b>๔.๑๑</b>	<b>๘๒.๑๓</b>	<b>๐.๙๐</b>	<b>มาก</b>
๒๒. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๔.๑๖	๘๓.๑๒	๐.๘๕	มาก
๒๓. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	๔.๓๓	๘๖.๖๕	๐.๗๘	มากที่สุด
๒๔. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๔.๑๘	๘๓.๖๐	๐.๘๑	มาก
๒๕. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๔.๒๘	๘๕.๖๖	๐.๘๐	มากที่สุด
๒๖. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ต้องปฏิบัติ	๓.๗๒	๗๔.๔๔	๑.๑๕	มาก
๒๗. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๓.๙๖	๗๙.๒๗	๐.๙๙	มาก
<b>๗. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>	<b>๔.๒๔</b>	<b>๘๔.๗๘</b>	<b>๐.๗๗</b>	<b>มากที่สุด</b>
๒๘. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๔.๒๕	๘๕.๐๔	๐.๗๘	มากที่สุด
๒๙. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๒๙	๘๕.๗๗	๐.๗๕	มากที่สุด
๓๐. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน	๔.๓๐	๘๕.๙๕	๐.๗๗	มากที่สุด
๓๑. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๑	๘๔.๒๓	๐.๗๖	มากที่สุด
๓๒. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานเด่นชัด	๔.๑๔	๘๒.๘๙	๐.๗๘	มาก
<b>๘. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร</b>	<b>๓.๙๘</b>	<b>๗๙.๕๒</b>	<b>๐.๙๔</b>	<b>มาก</b>
๓๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงาน	๓.๙๙	๗๙.๘๕	๐.๙๐	มาก
๓๔. การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร	๓.๙๖	๗๙.๒๓	๐.๙๔	มาก
๓๕. การเปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	๓.๙๕	๗๘.๙๕	๑.๐๑	มาก
๓๖. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสาร/แหล่งรวมความรู้ที่บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก	๔.๐๐	๘๐.๐๕	๐.๙๓	มาก
<b>สรุปผลความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม</b>	<b>๔.๐๐</b>	<b>๘๐.๐๙</b>	<b>๐.๙๑</b>	<b>มาก</b>

**ตารางที่ ๑๕** การจัดอันดับความสำคัญในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกให้แก่บุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความสำคัญ	ประเด็นความเห็นวัดความพึงพอใจ	GAP
๑	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	๑.๓๕
๒	ด้านการยกย่องชมเชย	๑.๐๕
๓	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๑.๐๓
๔	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	๑.๐๒
๕	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๐.๙๓
๖	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๐.๙๒
๗	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๐.๘๙
๘	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๐.๗๖

จากการจัดอันดับความสำคัญในปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีมากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ

๑. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน (GAP ๑.๓๕)
๒. ด้านการยกย่องชมเชย (GAP ๑.๐๕)
๓. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (GAP ๑.๐๓)

**ตารางที่ ๑๖** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสำรวจ ในประเด็นความผูกพันด้านต่าง ๆ จำนวน ๒,๕๐๔ คน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
<b>๑. ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร</b>	<b>๔.๒๕</b>	<b>๘๕.๐๔</b>	<b>๐.๘๔</b>	<b>มากที่สุด</b>
๑. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และทิศทางที่องค์กรกำหนดจะนำไปสู่ความสำเร็จ	๔.๑๐	๘๒.๐๘	๐.๘๙	มาก
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	๔.๒๘	๘๕.๖๔	๐.๘๕	มากที่สุด
๓. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นที่ยู่ออย่างกว้างขวาง	๔.๒๖	๘๕.๒๑	๐.๘๓	มากที่สุด
๔. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	๔.๔๐	๘๗.๙๔	๐.๗๖	มากที่สุด
๕. ท่านพร้อมที่จะปกป้ององค์กรอย่างเต็มที่ หากมีผู้ใดกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม	๔.๓๖	๘๗.๑๘	๐.๗๙	มากที่สุด
๖. ท่านกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกอยู่เสมอ	๔.๓๒	๘๖.๔๕	๐.๗๙	มากที่สุด
๗. หากมีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้	๔.๐๘	๘๑.๖๕	๐.๙๘	มาก
๘. ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๑	๘๖.๑๗	๐.๗๗	มากที่สุด
๙. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	๔.๔๗	๘๙.๓๒	๐.๗๔	มากที่สุด
๑๐. หากเกิดภาวะวิกฤตกับองค์กร ท่านพร้อมที่จะเสียสละสิทธิและผลประโยชน์เพื่อให้องค์กรดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๙	๘๓.๙๐	๐.๘๕	มาก
๑๑. ท่านพร้อมสนับสนุนและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเต็มใจ	๔.๒๖	๘๕.๓๐	๐.๘๐	มากที่สุด
๑๒. ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	๔.๑๐	๘๒.๐๑	๐.๘๙	มาก
๑๓. ท่านมีความรู้สึกว่องค์กรแห่งนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดในแห่งหนึ่ง	๔.๑๓	๘๒.๖๒	๐.๙๓	มาก



ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
<b>๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมใน งานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร</b>	<b>๔.๓๒</b>	<b>๘๖.๓๙</b>	<b>๐.๘๐</b>	<b>มากที่สุด</b>
๑๔. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย	๔.๓๙	๘๗.๗๘	๐.๗๕	มากที่สุด
๑๕. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ ส่วนตัว	๔.๓๙	๘๗.๘๕	๐.๗๕	มากที่สุด
๑๖. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๓๐	๘๕.๙๘	๐.๘๑	มากที่สุด
๑๗. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลา ทำการไปแล้ว หรือนำงานที่ได้รับมอบหมายกลับไปทำที่บ้าน	๔.๒๒	๘๔.๔๘	๐.๙๓	มากที่สุด
๑๘. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ	๔.๓๐	๘๕.๙๕	๐.๘๖	มากที่สุด
๑๙. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่าง เคร่งครัด	๔.๓๙	๘๗.๗๒	๐.๗๖	มากที่สุด
๒๐. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการ ปฏิบัติงานขององค์กร	๔.๓๙	๘๗.๗๘	๐.๗๖	มากที่สุด
๒๑. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงาน ท่านมีการสรุปทบทวน และวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๔.๓๐	๘๖.๐๕	๐.๗๗	มากที่สุด
๒๒. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงาน ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	๔.๒๖	๘๕.๑๘	๐.๗๗	มากที่สุด
๒๓. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๙	๘๕.๙๖	๐.๗๖	มากที่สุด
๒๔. ท่านคิดว่าขนาดของหน่วยงานคือขนาดของท่านด้วย	๔.๒๘	๘๕.๕๓	๐.๘๗	มากที่สุด
<b>๓. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>	<b>๔.๑๖</b>	<b>๘๓.๒๐</b>	<b>๐.๙๔</b>	<b>มาก</b>
๒๕. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๔.๒๒	๘๔.๓๘	๐.๘๙	มากที่สุด
๒๖. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร อย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๙	๘๕.๗๔	๐.๘๒	มากที่สุด

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
๒๗. ท่านปรารถนาในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	๔.๓๓	๘๖.๖๕	๐.๗๙	มากที่สุด
๒๘. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงาน ขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือเลิกจ้าง	๔.๑๕	๘๒.๙๒	๑.๐๐	มาก
๒๙. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	๔.๐๘	๘๑.๖๗	๑.๐๑	มาก
๓๐. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป แม้มีโอกาสได้รับ ข้อเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	๓.๘๙	๗๗.๘๔	๑.๑๒	มาก
<b>สรุปผลความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม</b>	<b>๔.๒๔</b>	<b>๘๔.๘๖</b>	<b>๐.๘๖</b>	<b>มากที่สุด</b>

**ตารางที่ ๑๗** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสำรวจ  
ในประเด็นความผูกพันด้านต่าง ๆ จำนวน ๒,๕๐๔ คน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
<b>๑.ด้านลักษณะงาน</b>	<b>๔.๑๖</b>	<b>๘๓.๒๘</b>	<b>๐.๘๗</b>	<b>มาก</b>
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน	๔.๒๔	๘๔.๙๐	๐.๘๒	มากที่สุด
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ	๔.๑๒	๘๒.๔๘	๐.๙๐	มาก
๓. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้ เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น	๔.๒๑	๘๔.๒๘	๐.๘๓	มากที่สุด
๔. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๔.๐๗	๘๑.๔๗	๐.๙๑	มาก
<b>๒.ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว</b>	<b>๓.๙๕</b>	<b>๗๘.๙๕</b>	<b>๑.๐๕</b>	<b>มาก</b>
๕. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม	๓.๙๑	๗๘.๒๘	๑.๐๖	มาก
๖.ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	๓.๙๓	๗๘.๕๑	๑.๐๓	มาก

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
๗. องค์กรมีการโอน/ย้าย ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ท่านได้สถานที่ปฏิบัติงานตามความประสงค์	๓.๗๖	๗๕.๑๘	๑.๑๓	มาก
๘. ท่านสามารถใช้วันหยุด/วันลา ได้ตามต้องการและจำเป็น	๔.๐๑	๘๐.๑๓	๑.๐๒	มาก
๙. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	๔.๑๓	๘๒.๖๗	๐.๙๙	มาก
<b>๓. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>	<b>๓.๗๙</b>	<b>๗๕.๘๕</b>	<b>๑.๐๓</b>	<b>มาก</b>
๑๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงาน	๓.๗๓	๗๔.๖๘	๑.๑๓	มาก
๑๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและทั่วถึง	๓.๘๐	๗๖.๐๐	๑.๐๙	มาก
๑๒. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๓.๘๗	๗๗.๔๘	๑.๑๒	มาก
๑๓. ท่านพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๗๖	๘๕.๘๕	๑.๐๘	มาก
<b>๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>	<b>๔.๐๑</b>	<b>๘๐.๒๒</b>	<b>๐.๙๖</b>	<b>มาก</b>
๑๔. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงานที่ทำในปัจจุบัน	๓.๙๗	๗๙.๔๗	๑.๐๑	มาก
๑๕. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้าง	๔.๑๐	๘๒.๐๑	๐.๙๐	มาก
๑๖. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้	๔.๐๕	๘๑.๐๗	๐.๙๓	มาก
๑๗. องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓.๙๑	๗๘.๒๗	๑.๐๑	มาก
๑๘. องค์กรมีการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๔.๐๑	๘๐.๒๘	๐.๙๖	มาก
<b>สรุปผลความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม</b>	<b>๓.๙๑</b>	<b>๗๘.๐๖</b>	<b>๑.๐๔</b>	<b>มาก</b>

เปรียบเทียบผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี  
และผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๖

ร้อยละของผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยรวม						
ประจำปีงบประมาณ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ร้อยละ	๗๗.๘๐	๗๗.๙๖	๗๗.๕๒	๗๙.๕๙	๘๑.๕๐	๘๐.๐๙

ร้อยละของผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยรวม						
ประจำปีงบประมาณ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ร้อยละ	๘๖.๐๐	๘๘.๒๐	๘๔.๒๑	๘๕.๖๙	๘๖.๗๔	๘๔.๘๖

