



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๓

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๒๔๖๔

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติและประกาศใช้แผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน ประธานคณะกรรมการฯ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี ซึ่งตามแผนปฏิบัติราชการฯ ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ วัตถุประสงค์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้มีการกำหนดให้จัดทำแผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

๑.๒ คำสั่งกรมบังคับคดี ที่ ๒๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมของแผนปฏิบัติราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การพัฒนาคณาการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ได้ประชุมเพื่อดำเนินการพิจารณา (ร่าง) แผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในวันอังคารที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมคชสาร ๑ ชั้น ๒ อาคารกรมบังคับคดี โดยมีมติที่ประชุม เห็นชอบ (ร่าง) แผนฯ และมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ แก้ไขปรับปรุงตามความเห็นคณะกรรมการฯ เมื่อปรับปรุง (ร่าง) แผนฯ ตามความเห็นคณะกรรมการฯ แล้วเสร็จ ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งเวียนรายงานการประชุมฯ เพื่อรับรองรายงานการประชุมและ (ร่าง) แผนฯ ฉบับปรับปรุง และตรวจสอบความถูกต้องของแผนดังกล่าว ภายในวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ หากพ้นกำหนดเวลาที่กำหนดถือว่าคณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุมดังกล่าวฯ และให้ฝ่ายเลขานุการฯ จัดทำหนังสือเสนออธิบดีกรมบังคับคดีเพื่อขอความเห็นชอบประกาศใช้แผนฯ รวมทั้งแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด และหากมีผลการดำเนินงานเป็นประการใด จะได้นำประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนฯ รายปีต่อไป

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะคณะกรรมการฯ และฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับแก้ไข (ร่าง) แผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้เป็นฉบับปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรนำเสนออธิบดีกรมบังคับคดีเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้แผนฯ และแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนดังกล่าว และรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนด และหากมีผลการดำเนินงานเป็นประการใดจะได้นำประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนฯ รายปีต่อไป

จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วยขอได้โปรดเสนออธิบดีกรมบังคับคดีเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้แผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อฝ่ายเลขานุการฯ จะได้เผยแพร่บนเว็บไซต์ กองบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป



(นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง/เสนอ อนุมัติ

กำหนด และ อนุมัติ แผนงาน ๒๖๕ ๗๖ ๑๖
พรุ่งนี้ ๑๖๗๗ ๑๖๗๗ ๑๖๗๗
บุคลากร กรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
จึงเรียนมา เพื่อ โปรดพิจารณา
อนุมัติ และ อนุมัติ แผนงาน ๒๖๕ ๗๖ ๑๖



(นางสุกัญญา บุขยนาวิน)

รองอธิบดีกรมบังคับคดี

ประจำกองบริหารฯ

๒๑ พ.ย. ๒๕๖๖

-เห็นชอบ

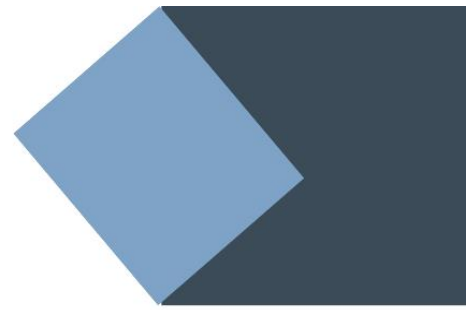
-อนุมัติ



(นายเสกสรรค์ สุขแสง)

ผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม
รักษาราชการแทน อธิบดีกรมบังคับคดี

๒๑ พ.ย. ๒๕๖๖



แผนการสร้างความปลอดภัยและความผาสุก ของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมบังคับคดี

คำนำ

การจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เกิดจากการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ซึ่งกรมบังคับคดี มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีความพยายามที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรของกรมบังคับคดี เพื่อให้บุคลากรกรมบังคับคดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับกรมบังคับคดีต่อไป กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี หวังว่าแผนการสร้างคุณภาพและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร กรมบังคับคดี มีความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเท รับผิดชอบ ตั้งใจสร้างผลงานให้กับองค์กร และมีความรักผูกพัน ต่อองค์กรอย่างแนบแน่น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี

กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๔
บทที่ ๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๓
บทที่ ๔ ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล	๑๕
บทที่ ๕ แผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๐
บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตามและการรายงานผล	๒๙
ภาคผนวก	
- แบบสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๐
- ผลสำรวจความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๕
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากร กรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕๒
- บรรณานุกรม	๕๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

- แผนระดับที่หนึ่ง ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก) ประเด็น (๑) ด้านความมั่นคง (รอง) และประเด็น (๒) ด้านความสามารถในการแข่งขัน (รอง) ซึ่งมีความสำคัญตามลำดับ

- แผนระดับที่สอง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

- แผนระดับที่สาม ได้แก่ แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนปฏิบัติราชการกรมบังคับคดี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี

ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ยังให้ความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาระบบราชการ โดยส่วนราชการจะต้องมีการปรับปรุงการทำงานให้มีความสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร รวมทั้งการสร้างคุณภาพผูกพันต่อการปฏิบัติงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเอง และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองสำคัญ อุทิศตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น และเกิดความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเอง

ดังนั้น การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จึงเป็นการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรเพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวไปใช้ในการจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับในการพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อให้บุคลากรกรมบังคับคดีมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๒.๒ เพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบังคับคดี
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรกรมบังคับคดีเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๓.๑ บุคลากรกรมบังคับคดีมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ บุคลากรกรมบังคับคดีมีความรักความผูกพันต่อองค์กร
- ๓.๓ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

๔. ข้อมูลทั่วไปของกรมบังคับคดี

วิสัยทัศน์

บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณค่า

พันธกิจ

๑. ให้บริการด้านการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชีการวางทรัพย์ และการไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรมและตรวจสอบได้
๒. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนางานบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชีการวางทรัพย์และการไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งพัฒนาระบบงานสนับสนุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนากฎหมาย ระเบียบ และคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีให้ทันสมัยและเป็นมาตรฐานสากล
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศเพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการบังคับคดีมาพัฒนาการดำเนินงานบังคับคดีให้มีประสิทธิภาพ
๕. พัฒนาองค์กรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินการ
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญมีจิตสำนึกในการบริการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน
๗. พัฒนาเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือด้านการบังคับคดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๘. เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายการบังคับคดี การวางทรัพย์ การไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนได้เข้าใจอย่างทั่วถึง

ค่านิยมร่วม “ I AM LED ”

I	Integrity	มีความซื่อสัตย์
A	Accountability	มีความรับผิดชอบ
M	Management	การบริหารจัดการ
L	Learning	การเรียนรู้ตลอดเวลา
E	Excellence	ความเป็นเลิศ
D	Digital	ใช้เทคโนโลยี

วัฒนธรรมองค์กร

บริการด้วยรอยยิ้ม บริหารด้วยหลักการ บริบาลด้วยหลักธรรม

วัตถุประสงค์

๑. ประชาชนได้รับความเป็นธรรมจากการใช้กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเท่าเทียม และโปร่งใส มีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลได้ โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้เสียและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

๒. ยกระดับกระบวนการดำเนินการและบริหารจัดการเพื่อสร้างการยอมรับและส่งเสริมความยุติธรรมทางแพ่งระดับสากล

๓. สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างกลไกยุติธรรมทางเลือกที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงได้รับการบริการที่ได้รับความใส่ใจ ใจกว้างใจ และเชื่อมั่นในการดำเนินการได้

บทที่ ๒

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีที่ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เพื่อจัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี มีดังต่อไปนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ เกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง (สำนักงาน ก.พ.ร., ๒๕๕๙) โดยหมวดที่มีความสำคัญ ได้แก่

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่ และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (สำนักงาน ก.พ.ร., ๒๕๖๖ : ๕๗)

๑.๒ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้นำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบราชการไทย โดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบในหลักการองค์ประกอบและวิธีการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ๕ มิติ ซึ่งมี ๒ มิติสำคัญ ได้แก่

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

๒.๑ ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา ของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเป็นผู้สร้างขึ้นในปี ค.ศ.๑๙๕๙ เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก (Herzberg, ๑๙๕๙ อ้างถึง ปิยะนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, ๒๕๖๒) คือ

๑) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) คือ ปัจจัยซึ่งรักษาแรงจูงใจที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นให้คงอยู่เป็นปกติ การเพิ่มปัจจัยประเภทนี้ไม่ได้สร้างความพอใจระยะยาว เป็นเพียงการรักษาสถานะไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น แต่หากปัจจัยดังกล่าวลดลงหรือหมดไป พนักงานจะรู้สึกไม่พอใจและเรียกห้อง (Dissatisfaction) ได้แก่ เงินเดือนสวัสดิการ (Salary and Benefits) การบังคับบัญชา (Supervision) สภาพการทำงาน (Work Condition) สถานภาพการทำงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations) และนโยบายต่างๆในการทำงาน (Policy)

๒) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยประเภทนี้เป็นปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น บางครั้งเรียกว่า Satisfier โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน เป็นความต้องการ อาทิ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

ความรับผิดชอบในงานที่ทำหาย (Responsibility) ความน่าสนใจในงาน (Task Interest) และการเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๓.๑ ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ให้ความหมายของคำว่า ผูกพัน หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, ๒๕๖๖)

๓.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Porter และ Smith

Porter และ Smith กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน ๓ ลักษณะ (Porter และ Smith, ๑๙๙๑ อ้างถึง เบญจมาภรณ์ นวลิมป์, ๒๕๕๖:๑๐๑) คือ

๑. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๒. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

๓. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของเอเลนและเมเยอร์

เอเลนและเมเยอร์ กล่าวว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่าความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน โดยให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน (Allen & Mayer, ๑๙๙๐) ดังต่อไปนี้

๑. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร รู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องหรือช่วยเหลือองค์กร เต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรโดยอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็มักจะมีผลปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจากมีความอุทิศตนให้แก่องค์กร และหวังดีกับองค์กรในทางที่ดี

๒. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคลในองค์กรที่หวังผลตอบแทนที่มีความคุ้มค่าต่อการคงอยู่ภายในองค์กรนั้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงนั้น มักจะปฏิบัติงานต่อในองค์กรเดิมเนื่องจากมีความจำเป็นและได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่คุ้มค่า

๓. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานจากสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะแสดงออกต่อองค์กรในเรื่องของความจงรักภักดีและเต็มใจอุทิศตนให้แก่องค์กร

๓.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของภรณ์ กิริติบุตร

ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และ ๒. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก โดยพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพ โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ภรณ์ กิริติบุตร , ๒๕๒๙)

๓.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan

Buchanan (Buchanan, ๑๙๗๔ อ้างถึง ซัลวานา ฮะซานี ๒๕๕๐:๑๒) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

๑. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

๒. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

๓. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

๔. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

๕. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

๖. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

๓.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Steers

Steers ได้ศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรพบว่าม็องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Steers, ๑๙๗๗ อ้างใน สายธาร ทองอร่าม, ๒๕๕๐:๑๒) ดังนี้

๑. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ที่มีต่อความยึดมั่นต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

๒. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ปฏิบัติอย่างมีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น (Social Interaction)

๓. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความรู้สึกรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (personal Importance)

๔. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

๔.๑ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

อับบราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนา “ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)” ซึ่งเป็นที่รู้จักมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยมนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และต้องการได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวัง ซึ่งประกอบด้วยลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง ๕ ระดับ (Abraham Maslow, ๑๙๕๐ อ้างใน อนิซวัง แก้วจันทร์, ๒๕๕๒ : ๖๖-๖๘) ดังนี้

๑. ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

๔. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่ เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคม ต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น

๕. ความต้องการสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่

๕. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผาสุกในการทำงาน

๕.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผาสุกของพิสมัย วัฒนารสกุล

ปัจจัยของความสุหรือความผาสุก (Well-being) ประกอบด้วย ๔ ประการ (พิสมัย วัฒนารสกุล, ๒๕๕๑) กล่าวคือ

๑. ความผาสุกทางกาย (Physical Well-Being) ได้แก่ ความจำเป็นพื้นฐานหรือปัจจัย ๔ คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขอนามัย เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งความจำเป็นอื่นๆ ตามแต่ฐานานุกรูป อาทิ การขนส่งการคมนาคมต่าง ๆ การท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒. ความผาสุกทางใจ (Mental Well-Being) ได้แก่ ความอิสระเสรี ความสันโดษ ความพอดี การมีสุขภาพจิตดี ร่าเริง แจ่มใส ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา มีความเครียดน้อย มีความสุขได้ง่าย เห็นความสำคัญของคุณค่าและความดี

๓. ความผาสุกทางสังคม (Social Well-Being) เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในชีวิต เช่น มีเงินออม มีสวัสดิการที่ดี ความเอื้ออาทร มีน้ำใจของชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง โรงเรียนดี ลูกหลานมีโอกาสทางการศึกษาสูง มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ทั้งทางธรรมชาติและทางสังคม มีความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม สังคมสันติธรรม ปราศจากอบายมุขและไม่มีคอร์รัปชันในสังคม

๔. ความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) เช่น การปฏิบัติตามระบบมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) หรือมรรค เพื่อการพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต พัฒนาทางปัญญาจนรู้จักจริง แก้ไขปัญหาได้ ลดความโลภ และความเห็นแก่ตัว

๕.๒ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผาสุกของศราวุธ อยู่เกษม

ความผาสุก เป็นความรู้สึกมีความสุข มีความพอใจในชีวิต วัตถุประสงค์ความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน ความรู้สึกกระฉับกระเฉง ความสดชื่นแจ่มใสมีชีวิตชีวา มีพลังกำลัง มีอารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง รู้สึกมีความมั่นใจในตนเอง และมีความรู้สึกผ่อนคลายมากกว่ามีความรู้สึกเครียดหรือกังวลใจ หรือว่าวุ่นใจ หรือท้อใจ หมดกำลังใจ หรือหมดหวัง หรือซึมเศร้า หรือเป็นทุกข์ และมีเวลาส่วนตัวให้กับสังคมและมีเวลาดูแลสุขภาพตนเองอย่างเหมาะสม (ศราวุธ อยู่เกษม, ๒๕๕๕)

๕.๓ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผาสุกของจรรยา เพชรหวน

ความผาสุกในการทำงาน (จรรยา เพชรหวน, ๒๕๕๕) มีองค์ประกอบ ๔ อย่าง ดังต่อไปนี้ถึงจะเรียกได้ว่าเรามีความผาสุกในการทำงาน

๑. Achievement Motivation ได้ทำงานตามความอยาก หรือความต้องการ และงานนั้นสนองตอบสิ่งที่เป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก

๒. Profession เป็นตำแหน่งหรือลักษณะงานตรงตามสาขาที่เรียนมา หรือสาขาวิชาที่ทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับ และทำงานจนสร้างความภูมิใจในวิชาชีพ

๓. Job Satisfaction ความพึงพอใจในงาน ทั้งในงานที่ตนเองได้ทำ เพื่อนร่วมงานเกื้อหนุนการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ดูแล สอน และพัฒนาให้ทำงานได้ดี องค์กรมีงานที่สร้างสรรค์ และสร้างคุณค่าของงาน

๔. Human Spirit เป็นองค์กรที่เห็นคนทำงานมีความเป็นมนุษย์ มีความนึกคิด มีจิตใจ ให้ออกาสในการเติมเต็ม รับผิดชอบต่อชีวิตอย่างพอเหมาะพอควร

๖. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมบังคับคดี โดยเก็บแบบสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมบังคับคดีผ่านระบบออนไลน์ ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤษภาคม - ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจสำหรับใช้ประโยชน์ในการยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๕) ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ คือ ประชากรของกรมบังคับคดี มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๐๓๒ คน ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมบังคับคดี ประกอบด้วย ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง คือ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน ๕๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๑ ของจำนวนประชากรของกรมบังคับคดี โดยพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๙ รองลงมาเป็นประเภททั่วไปคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๘ ประเภทอำนวยการคิดเป็นร้อยละ ๙.๕๒ และประเภทบริหารคิดเป็นร้อยละ ๐.๕๒ ตามลำดับ

ผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คะแนนความผูกพันรวมของกรมบังคับคดีคิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๖ (อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนนร้อยละ ๗๘.๗๐) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ คะแนนความผูกพันต่องานคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๓ คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๙ และคะแนนแรงจูงใจในบริการสาธารณะคิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔๕ และเมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจของกรมบังคับคดีร้อยละ ๘๒.๓๑ อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) ร้อยละ ๑๒.๓๖ อยู่ในกลุ่มที่ความผูกพันต่ำ (Disengaged) และร้อยละ ๔.๙๓ อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged) นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ ๕๔.๕๐ ไม่เคยคิดถึงการลาออก หรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา และร้อยละ ๖๐.๒๑ ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากระบบราชการในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา

ในส่วนของการความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน นั้น เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านตัวงาน และอันดับที่สาม คือ ด้านองค์กร

ปัจจัย	คะแนนเฉลี่ย
ด้านความมั่นคงในอาชีพ	๘๑.๖๒
ด้านตัวงาน	๗๙.๔๘
ด้านองค์กร	๗๘.๘๒
ด้านทีมงาน	๗๕.๓๐
ด้านผู้บริหาร	๗๕.๓๐
ด้านหัวหน้างาน	๗๔.๒๘
ด้านการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ Covid -๑๙	๗๓.๓๗
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา	๗๒.๙๘
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก	๖๖.๗๗
ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๕๗.๗๐

ปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

เมื่อวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยในงานที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมบังคับคดี ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี ๕ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันฯ โดยเรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความผูกพันจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ๑. ด้านตัวงาน ๒. ด้านองค์กร ๓. ด้านความมั่นคงในอาชีพ ๔. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ๕. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น ในการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนราชการควรเน้นให้ความสำคัญกับ ๕ ปัจจัยข้างต้นเป็นลำดับแรก โดยมีตัวอย่างกลยุทธ์ในการยกระดับปัจจัยต่างๆ ข้างต้น ดังนี้

๑. ด้านตัวงาน เช่น การปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร การให้อิสระในการออกแบบกระบวนการทำงานโดยเน้นไปที่การวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานเป็นหลัก เป็นต้น

๒. ด้านองค์กร เช่น การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จและจัดลำดับความสำคัญของภารกิจงานขององค์กร การให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่งต่างๆ อย่างเหมาะสม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น

๓. ด้านความมั่นคงในอาชีพ เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความมั่นคงของระบบราชการควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้งานราชการเป็นที่ยอมรับของสังคม และบุคลากรในองค์กรไม่เกิดภาวะหมดไฟ หรือทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม เป็นต้น

๔. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การพัฒนาและสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง และการให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาแก่บุคลากรภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึง เป็นต้น

๕. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เช่น การปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของหน่วยงาน การปรับปรุงระบบและกระบวนการทำงานโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง และการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงปริมาณงานที่เหมาะสม เป็นต้น

ทั้งนี้ แม้ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านหัวหน้างาน และด้านทีมงาน จะไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญในเชิงสถิติ แต่ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นผู้ที่สำคัญต่อการขับเคลื่อน (Actor) ปัจจัยอื่นๆ ให้ส่งผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ประกอบการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันด้วย

๖.กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

ตัวแปรอิสระ (X)

ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพศ
๒. หน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง
๓. อายุ
๔. ระดับการศึกษา
๕. สถานภาพการรับราชการ
๖. ประเภทข้าราชการ
๗. อายุราชการ
๘. ตำแหน่ง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

๑. ด้านความภาคภูมิใจ
๒. ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

๑. ด้านลักษณะงาน
๒. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน
๔. ด้านผู้บังคับบัญชา
๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวแปรตาม (Y)

ความผูกพันและความผูกพัน
ของบุคลากรกรมบังคับคดี

บทที่ ๓

ขั้นตอนการดำเนินงาน

แผนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจ และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยองค์กรจะต้องทำให้บุคลากร มีความรู้สึกที่ดี เกิดความรักความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญที่ต้องพัฒนาปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดีจึงได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรมาจัดทำเป็นแผนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อยกระดับในการพัฒนาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ สืบค้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

๑.๑ จัดทำแบบสำรวจปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสำรวจฯ ได้แก่ คำถามด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ คำถามประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี ช่องทางการตอบแบบสำรวจ และระยะเวลาการสำรวจ

๑.๒ ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวกรมบังคับคดี ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยใช้วิธีการสำรวจแบบออนไลน์

ขั้นตอนที่ ๒ ประมวลผลและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลจากการสำรวจระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมจัดลำดับความสำคัญ และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยเลือกปัจจัยที่มีผลกระทบสูงต่อองค์กรมาดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดผู้รับผิดชอบ

แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจของบุคลากร กรมบังคับคดี ตามคำสั่งกรมบังคับคดี ที่ ๒๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วยรองอธิบดีกรมบังคับคดี ที่กำกับดูแลกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธานคณะทำงาน โดยมีหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน หัวหน้ากลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง หัวหน้าฝ่ายข้อมูลและบำรุงรักษาข้อมูล เป็นคณะทำงาน

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นคณะทำงานและเลขานุการ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งคณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน แผนการสร้างความรู้ผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำร่างแผนการสร้างความรู้ผูกพันและความผาสุกของบุคลากร กรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๔.๑ ดำเนินการร่างแผนการสร้างความรู้ผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และรวบรวมข้อมูล เพื่อเสนอเข้าที่ประชุมคณะทำงานฯ

๔.๒ ประชุมคณะทำงานฯ ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดและพิจารณาร่างแผนการสร้างความรู้ผูกพัน และความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ขั้นตอนที่ ๕ ขอความเห็นชอบแผนการสร้างความรู้ผูกพันและความผาสุกของบุคลากร กรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

นำเสนอแผนการสร้างความรู้ผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่ออธิบดีกรมบังคับคดี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ ๖ การดำเนินงานตามแผนการสร้างความรู้ผูกพันและความผาสุกของบุคลากร กรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี สื่อสาร เผยแพร่ แผนการสร้างความรู้ผูกพัน และความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่ได้รับความเห็นชอบจากอธิบดี กรมบังคับคดี ให้หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องทราบและใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามแผนต่อไป

ขั้นตอนที่ ๗ การติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน พร้อมทบทวน ผลการดำเนินงาน เพื่อนำผลของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะไปปรับปรุง และจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานเสนอต่ออธิบดีกรมบังคับคดีต่อไป

บทที่ ๔

ผลการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สามารถวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนการสร้างเสริมความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๓๘ หน่วยงาน ซึ่งมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๓,๔๖๓ คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการกำหนดเกณฑ์เป็นร้อยละ ๖๐ จากจำนวนทั้งหมดของบุคลากรกรมบังคับคดี คิดเป็นจำนวน ๒,๐๗๘ คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๓,๐๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๖ จึงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๑,๐๑๓ คน

๒. 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)

ข้อความ : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลปัจจัยความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยการหาความถี่ ร้อยละ (%) และค่าเฉลี่ย(\bar{X}) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากร

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 |

๔. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๘ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๓.๓๒ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๖

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖) เป็นอันดับ ๑ , ด้านเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย ๓.๔๗) เป็นอันดับ ๒ , ด้านผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๙) เป็นอันดับ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๕) โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรในปัจจัยด้านต่างๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงลำดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความพึงพอใจ	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
๔	ด้านลักษณะงาน	๓.๓๘	๘๔.๕๐	มาก
๕	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๓.๒๖	๘๑.๕๐	มาก
๖	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๒๕	๘๑.๒๕	มาก
๗	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๑๗	๗๙.๒๕	มาก
๘	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๓.๐๕	๗๖.๓๓	มาก

๕. วิเคราะห์จุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

๕.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง เมื่อนำผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาพิจารณานั้น โดยปัจจัยที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีประเด็นสำคัญรายชื่อของปัจจัยดังกล่าวที่กรมบังคับคดีจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรกรมบังคับคดีมีความผูกพันและความผูกพันมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ประเด็นสำคัญ
๑.	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๑.เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย ๒.ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ๓.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

๕.๒ ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ เมื่อนำผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาพิจารณานั้น โดยปัจจัยที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด เมื่อนำมาทำการจัดอันดับความสำคัญในปัจจัยด้านต่างๆ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ ๓ ลำดับสุดท้ายที่กรมบังคับคดีควรให้ความสำคัญและนำมาพัฒนาปรับปรุง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีให้สูงขึ้น คือ ๑. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ๒. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ๓. ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีความคิดเห็นในระดับมาก

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ประเด็นสำคัญ
๑.	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก ๒. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ ๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
๒.	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	๑. องค์กรสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
๓.	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๑. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลา ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ๒. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ๓. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่า จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

หลังจากพิจารณาจุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญขององค์กร ตามข้อ ๕ แล้ว พบว่าระดับความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ยและร้อยละของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓ ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ๑. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ๒. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ๓. ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดย ๓ ด้านดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร แต่กรมบังคับคดียังดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากร และต้องมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมบังคับคดีมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ในการนี้ ส่วนราชการจะต้องปรับปรุงการทำงานให้มีความสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดีจึงนำ ๓ ด้านดังกล่าว มาจัดทำเป็นแผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ผ่านการเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก)
มีเป้าประสงค์ ดังนี้

๑.๑ หน่วยงานมีการปรับปรุงพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมและพร้อมใช้งานสม่ำเสมอ

๑.๒ บุคลากรกรมบังคับคดีทราบวิธีปฏิบัติในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ และสามารถดูแลระบบป้องกันและระงับอัคคีภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้

๑.๓ หน่วยงานมีการจัดหาเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

๑.๔ หน่วยงานปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมบังคับคดี (ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) มีเป้าประสงค์ ดังนี้

๒.๑ บุคลากรกรมบังคับคดีได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุม

๒.๒ หน่วยงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อสนับสนุนในการทำความดีและเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้อื่น

๒.๓ หน่วยงานมีการจัดทำแนวทางพัฒนาผลตอบแทนและสวัสดิการที่เอื้อให้บุคลากรกรมบังคับคดีตั้งแต่เริ่มเข้าสู่การปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการกรมบังคับคดี (ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)

มีเป้าประสงค์ ดังนี้

๓.๑ บุคลากรกรมบังคับคดีเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน

๓.๒ หน่วยงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรกรมบังคับคดี

๓.๓ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรกรมบังคับคดีเป็นผู้มีน้ำใจและเต็มใจทำเพื่อสังคม

๓.๔ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติด้านความเสมอภาคหญิง ชายและผู้มีความหลากหลายทางเพศในการทำงาน

๓.๕ หน่วยงานเตรียมความพร้อมให้บุคลากรกรมบังคับคดีที่จะเกษียณให้มีแนวทางหลังเกษียณได้อย่างมีความสุข

๓.๖ บุคลากรกรมบังคับคดีรับรู้ถึงแนวทางการพัฒนาตนเองให้เติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๕

แผนการสร้างความปลอดภัยและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
หน่วยงานมีการปรับปรุงพื้นที่การปฏิบัติงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสม และพร้อมใช้งานสม่ำเสมอ	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง ถ่ายเทอากาศ มีความเหมาะสมและส่งเสริมทำงานสะดวก	๑. โครงการจัดการพื้นที่การทำงานและปรับปรุงพื้นที่เชิงบูรณาการ เช่น - การจัดตั้งห้องประกอบพิธีกรรมทางศาสนา - การจัดตั้งห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้น - การจัดตั้งห้องปัมนมบุตร “Mother & baby Room” - การซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ในห้องออกกำลังกาย	ร้อยละของพื้นที่สำนักงานที่ได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานและเหมาะสม	๒๐	๓๐	๓๐	๒๐	-	กค./กบท.	✓	✓	✓	✓	
		๒. โครงการพัฒนาจัดระเบียบสถานที่ในการทำงาน โดยใช้หลัก ๕ ส.	ร้อยละความสำเร็จของการจัดระเบียบพื้นที่ตามหลัก ๕ ส.	-	๗๐	๘๐	๘๐	๙๐	กบท./ทุกหน่วยงาน		✓	✓	✓	✓
บุคลากรกรมบังคับคดีทราบวิธีปฏิบัติในกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ และสามารถดูแลระบบป้องกันและระงับอัคคีภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้		๓. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีที่มีต่อการอบรมเกี่ยวกับวิธีการป้องกันและระงับอัคคีภัย	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กบท.		✓	✓	✓	✓

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
หน่วยงานมีการจัดหาเครื่องมือ/ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอต่อความต้องการ ของบุคลากร	วัสดุอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงาน มีจำนวนที่ เพียงพอและ มีความสะดวก ที่จะนำมาใช้	๑. การสำรวจ ความต้องการใช้ และขอซ่อมวัสดุ อุปกรณ์พร้อม ดำเนินการตอบสนอง ความต้องการของ บุคลากรกรมบังคับคดี	ร้อยละความพึงพอใจ ของการดำเนินการ ตอบสนองความต้องการ เครื่องมือ/อุปกรณ์ใน การปฏิบัติงาน	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กค.		✓	✓	✓	✓
หน่วยงานปรับปรุงระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่มี ช่วยให้มี การปฏิบัติงาน ได้อย่างต่อเนื่อง	๑. โครงการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้าน สารสนเทศ (ความเร็ว อินเทอร์เน็ต)	ร้อยละความเร็วอินเทอร์เน็ต เป็นไปตามที่กำหนด ในแผนภูมิของระบบ IT	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ศทส.	✓	✓	✓	✓	✓
			จำนวนครั้งที่อินเทอร์เน็ต ทำงาน	๙๙. ๙๙๕	๙๙. ๙๙๕	๙๙. ๙๙๕	๙๙. ๙๙๕	๙๙. ๙๙๕		✓	✓	✓	✓	✓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกรมบังคับคดี (ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
บุคลากรกรมบังคับคดีได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุม	องค์กรสนับสนุนยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากร/ทีมงานที่มีการพัฒนาการเรียนรู้สร้างนวัตกรรมหรือที่มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีที่มีต่อการให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กบท.		✓	✓	✓	✓
		๒. การตรวจสอบสุขภาพจิตประจำปี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีที่มีต่อการให้บริการตรวจสอบสุขภาพจิต	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กบท.		✓	✓	✓	✓
		๓. การจัดทำ/เผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ในการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เช่น - ฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ - นวดพิชิตออฟฟิศซินโดรม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีที่มีต่อสื่อประชาสัมพันธ์การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กบท.		✓	✓	✓	✓
		๔. การจัดสรรที่พักให้กับข้าราชการในกรมบังคับคดี	ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการกรมบังคับคดีที่เข้าพักอาศัยบ้านพัก	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กบท.		✓	✓	✓	✓
		๕. จัดทำประกันชีวิตกลุ่มสำหรับเจ้าหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้/ประกันอุบัติเหตุกลุ่มสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงในพื้นที่ปฏิบัติราชการ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีที่ได้รับการจัดทำประกันชีวิต	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กบท.		✓	✓	✓	✓

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
		๖. จัดทำสวัสดิการแจก ให้กับสมาชิกสวัสดิการ กรมบังคับคดี เช่น เสื้อฯ สายคล้องบัตรสวัสดิการ	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมบังคับคดี ที่ได้รับการจัดสรร สวัสดิการ	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	กบท.		✓	✓	✓	✓
		๗. มอบสวัสดิการ เงินกู้ และเงินช่วยเหลือต่างๆของ กรมบังคับคดี ได้แก่ ๗.๑ สวัสดิการสงเคราะห์ กรมบังคับคดี ๗.๒ สวัสดิการเงินกู้ฯ กรมบังคับคดี		-	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	กบท.		✓	✓	✓	✓
หน่วยงานมีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อสนับสนุนในการทำความดี และเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้อื่น		๘. การคัดเลือกบุคคลเพื่อ ยกย่องเชิดชูเป็นบุคคล ต้นแบบของกรมบังคับคดี	จำนวนบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรมจริยธรรมและ ต่อต้านการทุจริต	๓	๓	๓	๓	๓	กลุ่มงาน จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓
		๙. กิจกรรมคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ทุกปีงบประมาณ	จำนวนบุคคลที่ได้รับ การคัดเลือกเป็น ข้าราชการพลเรือนดีเด่น	๒	๒	๒	๒	๒	กบท.	✓	✓	✓	✓	✓
หน่วยงานมีการจัดทำแนวทาง พัฒนาผลตอบแทนและ สวัสดิการเกื้อกูลให้บุคลากร กรมบังคับคดีตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ การปฏิบัติงาน		๑๐. โครงการศึกษาและ จัดทำแนวพัฒนา การเทียบเคียงผลตอบแทน และสวัสดิการเกื้อกูล และสวัสดิการเกื้อกูล	รายงานผลการศึกษา ผลตอบแทนสวัสดิการ และสวัสดิการเกื้อกูล ที่สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร	-	๑	-	-	-	กบท.		✓			
		แผนผลตอบแทน สวัสดิการและสวัสดิการ เกื้อกูลที่สอดคล้องกับ กลุ่มบุคลากร		-	-	๑	-	-	กบท.			✓		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการกรมบังคับคดี (ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
บุคลากรกรมบังคับคดีเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน	การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อได้ทำงานในองค์กรนี้เป็นเวลานาน	๑. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน	๑๐๐	-	-	-	-	กบท.	✓				
			ร้อยละของผลคะแนนความประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕			✓	✓	✓	✓
หน่วยงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรกรมบังคับคดี		๒. กิจกรรมองค์กรสุขภาพ (HAPPY ๘) ตามแนวทาง สสส. เช่น ๑.Happy body -ตรวจสุขภาพประจำปี -นวดพิชิตออฟฟิศซินโดรม ๒.Happy heart -โครงการปันรัก ปันสุข ปันน้ำใจให้สังคม -กิจกรรมแสดงมุทิตาจิตให้กับผู้เกษียณอายุราชการ -โครงการสนทนาธรรมสร้างสุข	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ (ครั้ง)	๑๐	๑๒	๑๕	๑๕	๒๐	กบท.	✓	✓	✓	✓	✓

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากร กรมบังคับคดีเป็นผู้มีน้ำใจและ เต็มใจทำเพื่อสังคม		๓. โครงการส่งเสริมกิจกรรม เพื่อสังคม	จำนวนรุ่นที่เข้าร่วม กิจกรรม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กบท./ ประชาสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓	✓
			ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วม	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕		✓	✓	✓	✓	✓
บุคลากรได้รับการเสริมสร้าง ทัศนคติด้านความเสมอภาค หญิง ชาย และ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในการทำงาน		๔. กิจกรรมบรรยายให้ ความรู้ด้านความเสมอภาค หญิง ชาย และ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วง ละเมิดทางเพศในการทำงาน	ร้อยละของหน่วยงาน ดำเนินการสร้างทัศนคติ ด้านความเสมอภาคหญิง ชาย และ ผู้มีความหลากหลาย ทางเพศในการทำงาน	-	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	กบท.		✓	✓	✓	✓
หน่วยงานเตรียมความพร้อม ให้บุคลากรกรมบังคับคดีที่จะ เกษียณให้มีแนวทางหลัง เกษียณได้อย่างมีความสุข	บุคลากรตั้งใจ ปฏิบัติงานกับ องค์กรนี้จนกว่า เกษียณอายุ ราชการ	๑. โครงการเสริมสร้าง เตรียมความพร้อมหลัง เกษียณให้มีความสุข -กิจกรรมการวางแผน หลังเกษียณ -กิจกรรมสร้างอาชีพ -กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หลังเกษียณ	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้กำลังเกษียณอายุที่เข้า ร่วม	-	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕	กบท.		✓	✓	✓	✓

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
บุคลากรกรมบังคับคดีรับรู้ถึง แนวทางการพัฒนาตนเองให้ เติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะที่เหมาะสมและ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เงินเดือน ที่ดีกว่า	บุคลากร กรมบังคับคดี ไม่คิดจะไป ปฏิบัติงานที่ องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับ ตำแหน่งและ เงินเดือน ที่ดีกว่า	๑. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญ ในอนาคตอย่าง มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำแผนการพัฒนา บุคลากรคุณภาพสูง	๑๐๐	-	-	-	-	กบท.	✓				
			มีอัตราส่วนของบุคลากร คุณภาพต่อตำแหน่งที่ สำคัญอย่างน้อย ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งที่สำคัญ	-	๑ ต่อ ๑	๒ ต่อ ๑	๓ ต่อ ๑	๓ ต่อ ๑			✓	✓	✓	✓
		๒. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลัก ของกรมบังคับคดี	ร้อยละความสำเร็จของ แผนการพัฒนาบุคลากร คุณภาพสูง	๑๐๐	-	-	-	-	กบท.	✓				
			ร้อยละของบุคลากรที่มี คุณภาพสูงโดยวัดผล จากเกณฑ์การประเมิน ประจำปี (ร้อยละต่อบุคลากร ทั้งหมด)	-	๕	๗	๙	๑๐			✓	✓	✓	✓
		๓. โครงการอบรมความรู้ และทักษะด้านการบริหาร ที่จำเป็น	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำแผนอบรม หลักสูตรความรู้และทักษะ ด้านการบริหารที่จำเป็น	๑๐๐	-	-	-	-	กบท.	✓				
			ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการอบรมหลักสูตร	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐			✓	✓	✓	✓

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ หลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				
				๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
		๔. โครงการอบรมพัฒนา “เติมเต็มความรู้และทักษะ ที่จำเป็น (Gap Fulfillment)” และมี การประเมินศักยภาพและ การเติบโตของบุคลากร ทั้งหมดโดยหัวหน้างาน และบุคลากรประเมินผล	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการเติมเต็มช่องว่าง ของสมรรถนะในรูปแบบ การอบรมพัฒนา	-	-	๘๐	๘๐	๘๐	กบท.			✓	✓	✓
			ร้อยละของจำนวนของ สมรรถนะที่ได้รับการเติม เต็ม (ต่อจำนวนรวมของ สมรรถนะที่ต้องเติมเต็ม)	-	-	๘๐	๘๐	๘๐				✓	✓	✓
		๕. โครงการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพและ องค์ความรู้ของบุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น ๑) หลักสูตรปฐมนิเทศ บุคลากรกรมบังคับคดี ๒) พัฒนาความสามารถ ทางภาษา ๓) อบรมการพัฒนากรอบ ความคิดสร้างสรรค์	ร้อยละของบุคลากร กรมบังคับคดีเข้าร่วม การอบรมหลักสูตรพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพและ องค์ความรู้ของบุคลากร	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	กบท.	✓	✓	✓	✓	✓

บทที่ ๖

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และการรายงานผล

การนำแผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในกรมบังคับคดีมีแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคลเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้บุคลากรในกรมบังคับคดีให้ทราบถึงความสำคัญในการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมาย

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของแผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จัดลำดับความสำคัญและดำเนินการตามแผน

๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการสำรวจความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ เพื่อประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยกำหนดค่าเป้าหมายร้อยละการสำรวจของพึงพอใจ อ้างอิงจาก การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. หากกรมบังคับคดีได้รับค่าเป้าหมายต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องดำเนินการปรับปรุงและนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

๓.๑ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ คณะทำงานจัดทำแผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกฯ จะต้องมีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จในการดำเนินงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูง ทุกกรอบ ๑๒ เดือน เพื่อนำผลสรุปมาดำเนินการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้การรายงานผล จะต้องรายงานผลภายในแต่ละปีงบประมาณ

ภาคผนวก ๑

แบบสำรวจปัจจัยความผูกพันและความพอใจของบุคลากรต่อกรมบังคับคดี

การสำรวจปัจจัยความผูกพันและความพอใจของบุคลากรต่อกรมบังคับคดี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความพอใจของบุคลากรต่อองค์กร ตามลำดับความสำคัญ และนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการปรับปรุง และจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความพอใจของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางการสำรวจการพัฒนางานองค์กร ตามกรอบการประเมินผลภาครัฐการแบบบูรณาการ (Government Evaluation system (GES)) จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความพอใจ

ส่วนที่ ๔ คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็น

กรุณาเขียนเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะของท่าน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับความสำคัญ ในแต่ละคำถาม

๑.๑ เพศ

ชาย หญิง เพศทางเลือก (LGBTQ)

๑.๒ หน่วยงานที่สังกัด สำนัก/กอง

๑.๓ อายุ

น้อยกว่า ๒๐ ปี ๒๐ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี มากกว่า ๕๐ ปี

๑.๔ ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

๑.๕ สถานภาพการรับราชการ

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
 ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๖ ประเภทข้าราชการ* (ตอบเฉพาะข้าราชการ)

บริหาร อำนวยการ วิชาการ ทั่วไป

๑.๗ อายุราชการ

- น้อยกว่า ๑ ปี ๑ - ๑๐ ปี ๑๐ - ๒๐ ปี มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป

๑.๘ ตำแหน่ง

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> นิติกร | <input type="checkbox"/> นักวิชาการเงินฯ | <input type="checkbox"/> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| <input type="checkbox"/> นักจัดการงานทั่วไป | <input type="checkbox"/> นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | <input type="checkbox"/> นักทรัพยากรบุคคล |
| <input type="checkbox"/> นักตรวจสอบภายใน | <input type="checkbox"/> นักวิชาการพัสดุ | <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานการเงินฯ |
| <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานพัสดุ | <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานธุรการ | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ธุรการ |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ | <input type="checkbox"/> นักวิชาการสถิติ | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่การเงินฯ |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ประเมินฯ | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ | <input type="checkbox"/> ช่างศิลป์ |
| <input type="checkbox"/> ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | <input type="checkbox"/> ช่างไฟฟ้า | <input type="checkbox"/> พนักงานเดินหมาย |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่โสตฯ | <input type="checkbox"/> พนักงานขับรถยนต์ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... |

ส่วนที่ ๒ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับความสำคัญ ในแต่ละคำถาม

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๒.๑ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร				
๑. เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย				
๒. ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้				
๓. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง				
๒.๒ การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
๑. เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
๒. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ				
๓. ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า				

ส่วนที่ ๓ ความผาสุก

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ระบุหมายเลขระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นและระดับ
ความสำคัญ ในแต่ละคำถาม

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๓.๑ ด้านลักษณะงาน				
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัดของท่าน				
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ				
๓. ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำงานมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และ มีประสบการณ์มากขึ้น				
๔. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ				
๓.๒ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า				
๑. ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้				
๒. การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์ การประเมินได้				
๓. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบ ของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความ ยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้				
๓.๓ ด้านเพื่อนร่วมงาน				
๑. เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติ ภารกิจ หน้าที่และผลงาน				
๒. ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน				
๓. ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ				
๓.๔ ด้านผู้บังคับบัญชา				
๑. ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหา ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้				
๒. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน				
๓. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง				
๔. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิด การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด ๔	มาก ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๓.๕ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
๑. องค์กรสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนา การเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ				
๓.๖ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก				
๑. สภาพแวดล้อม และบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก				
๒. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้				
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง				

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ๒

รายงานผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานผลการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กรมบังคับคดีได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ คือ บุคลากรทุกประเภทตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัด กรมบังคับคดีทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 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 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัด กรมบังคับคดี (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 สํารวจปัจจัยที่มีผลต่อผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจปัจจัยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก 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

ลำดับความพึงพอใจ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๖๖	๙๑.๖๖	มากที่สุด
๒	ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๗	๘๖.๘๓	มาก
๓	ด้านผู้บังคับบัญชา	๓.๓๙	๘๔.๘๑	มาก
๔	ด้านลักษณะงาน	๓.๓๘	๘๔.๕๐	มาก
๕	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๓.๒๖	๘๑.๕๐	มาก
๖	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๒๕	๘๑.๒๕	มาก
๗	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๑๗	๗๙.๒๕	มาก
๘	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	๓.๐๕	๗๖.๓๓	มาก

เมื่อนำผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ จำแนกออกตามประเภทการรับราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรได้ ดังนี้

อันดับความพึงพอใจ	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
๖		ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านการดำรงสมาชิก ภาพและเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า
๗		ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
๘		ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่ง อำนวยความสะดวก

จากตารางการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี
ในด้านต่างๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้

- **ข้าราชการประเภทบริหาร** โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านการดำรงสมาชิกภาพและ
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและ
สวัสดิการ (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 ในขณะที่ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย สำหรับข้าราชการประเภทบริหารมีความพึงพอใจที่แตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่น คือ ความพึงพอใจในด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นลำดับแรก แต่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีความพึงพอใจเป็นลำดับสุดท้าย

ในส่วนของการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ จำแนกออกตามประเภทต่างๆ ของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากร ได้ดังนี้

อันดับความพึงพอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
๒	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านเพื่อนร่วมงาน
๓	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านผู้บังคับบัญชา
๔	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านลักษณะงาน

อันดับ ความพึง พอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๕	ด้านเพื่อนร่วมงาน	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๖	ด้านผู้บังคับบัญชา	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า
๗	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
๘	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

จากตารางการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่างๆ 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

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
๖	ด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
๗	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
๘	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	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 ๗๙.๔๑)

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

จากการสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรมีผู้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านลักษณะงาน

- ควรพัฒนาระบบงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร

๒. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

- ควรเปิดให้มีการสอบข้าราชการสำหรับบุคลากรภายในเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และได้บุคลากรที่ทำงานได้ต่อเนื่อง และสร้างความผูกพันให้บุคลากรมีความรักดีต่อองค์กร

๓. ด้านเพื่อนร่วมงาน

- การทำงานร่วมกันควรปรึกษาหารือเพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. ด้านผู้บังคับบัญชา

- การประเมินผลการทำงาน ในระดับหัวหน้าควรประเมินด้วยความเป็นธรรม และเป็นกลาง

๕. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ควรให้มีค่าตอบแทนพิเศษ หรือเงินประจำตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ควรเพิ่มสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- ควรจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๗. ด้านอบรมและพัฒนาบุคลากร

- ควรจัดกิจกรรมสนทนากันให้เจ้าหน้าที่มากขึ้น
- จัดให้มีการดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มากยิ่งขึ้น
- ควรอบรมลูกจ้าง/พจน./ข้าราชการเกี่ยวกับงานกฎหมายเข้มข้นมากขึ้น

๘. ด้านบุคลากรและการทำงาน

- ควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
- ควรเพิ่มปริมาณบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

๙. ด้านการโยกย้าย

- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการโยกย้าย เพื่อให้เกิดศักยภาพการทำงานการพัฒนา ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน

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

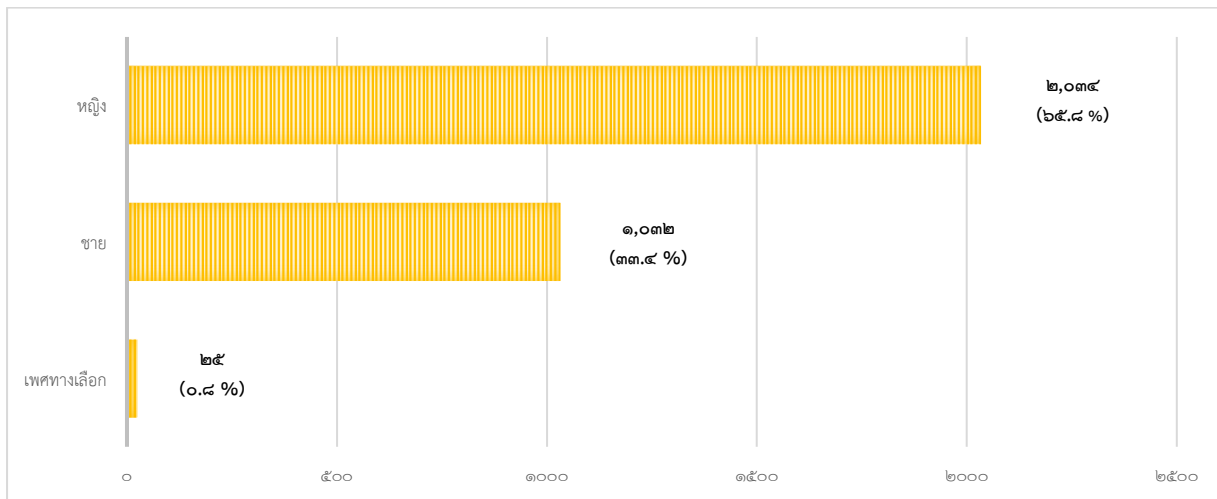
เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

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

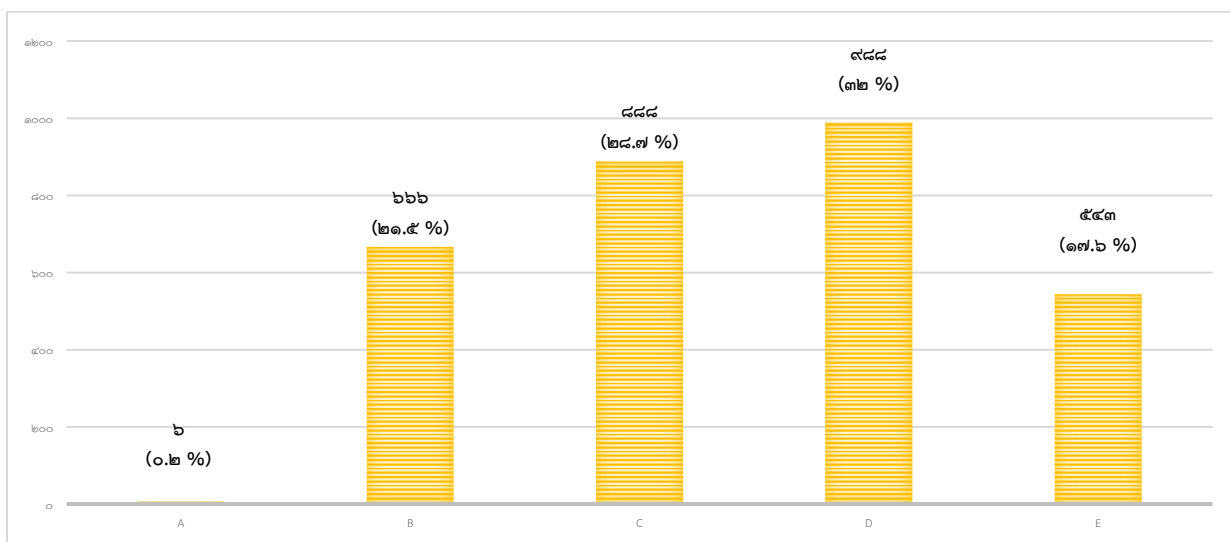
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐาน

แผนภูมิที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละเพศของผู้ตอบแบบสำรวจ



ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 2,034 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 รองลงมามีผู้ตอบแบบสำรวจเพศชาย จำนวน 1,034 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4

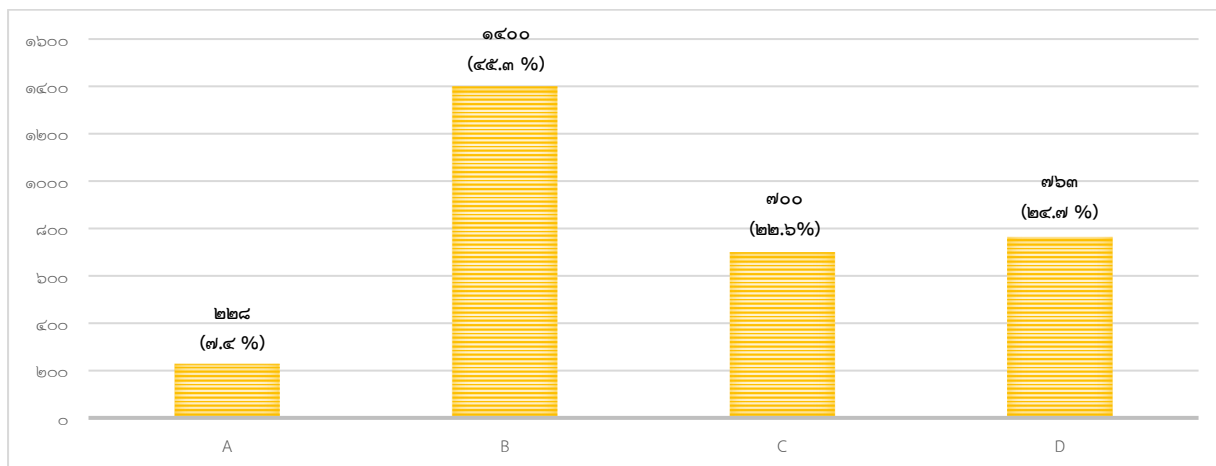
แผนภูมิที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = น้อยกว่า 20 ปี B = 20 - 30 ปี C = 31 - 40 ปี D = 41 - 50 ปี E = มากกว่า 50 ปี

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 988 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมามีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 888 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

แผนภูมิที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละระยะเวลาการรับราชการของผู้ตอบสำรวจ



A = น้อยกว่า ๑ ปี

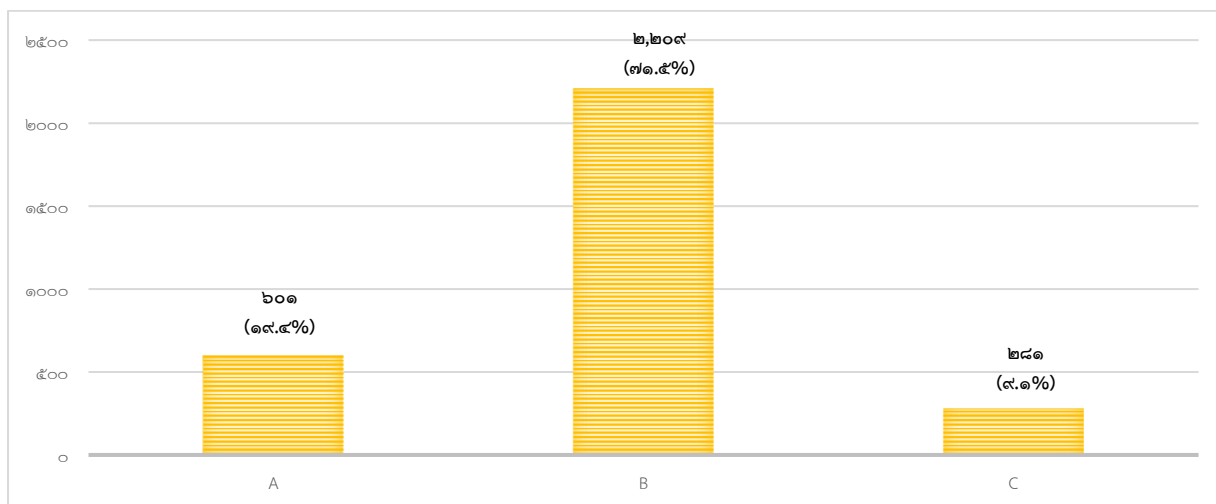
B = ๑ - ๑๐ ปี

C = ๑๐ - ๒๐ ปี

D = มากกว่า ๒๐ ปี

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

แผนภูมิที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ



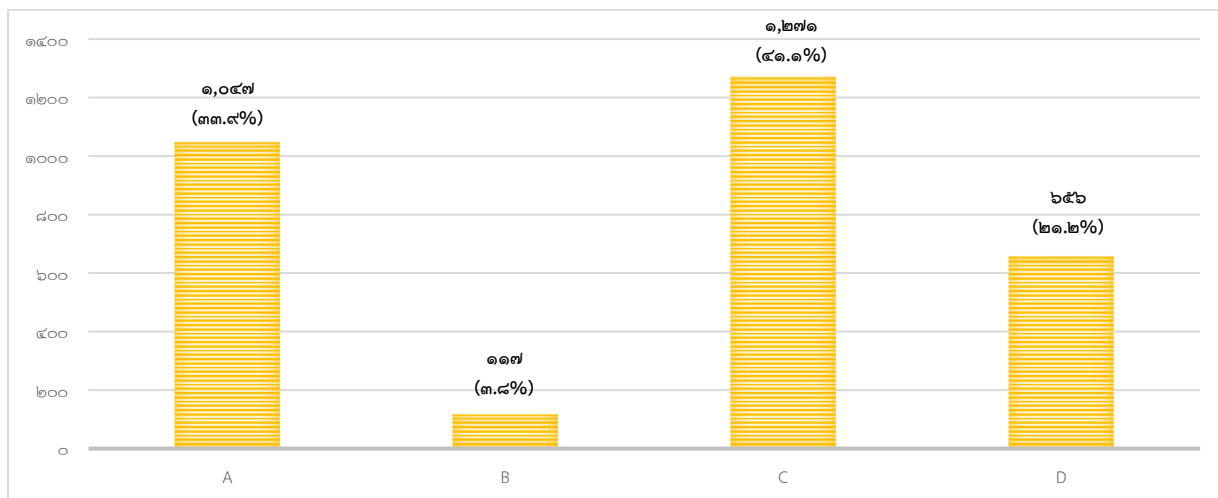
A = ต่ำกว่าปริญญาตรี

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 รองลงมามีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๑,๐๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ ของผู้ตอบแบบสำรวจปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีด้านต่างๆ จำนวน 3,091 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	๙๓.๕๐	มากที่สุด
๒. ด้านการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๒๕	๘๑.๒๕	มาก
๒.๑ เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๕๐	๘๗.๕๐	มาก

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๒.๒ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	๓.๒๖	๘๑.๕๐	มาก
๒.๓ ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า	๒.๙๙	๗๔.๗๕	มาก
๓. ด้านลักษณะงาน	๓.๓๘	๘๔.๕๐	มาก
๓.๑ ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	๓.๔๖	๘๖.๕๐	มาก
๓.๒ ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ	๓.๓๓	๘๓.๒๕	มาก
๓.๓ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น	๓.๔๖	๘๖.๕๐	มาก
๓.๔ หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๓.๒๗	๘๑.๗๕	มาก
๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	๓.๒๖	๘๑.๕๐	มาก
๔.๑ ท่านมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	๓.๒๒	๘๐.๕๐	มาก
๔.๒ การประเมินความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ อยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๒๙	๘๒.๒๕	มาก
๔.๓ การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และ ความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๓.๒๗	๘๑.๗๕	มาก
๕. ด้านเพื่อนร่วมงาน	๓.๔๗	๘๖.๘๓	มาก
๕.๑ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่และผลงาน	๓.๔๕	๘๖.๒๕	มาก
๕.๒ ผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน	๓.๔๒	๘๕.๕๐	มาก
๕.๓ ท่านสามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ	๓.๕๕	๘๘.๗๕	มากที่สุด

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๖. ด้านผู้บังคับบัญชา	๓.๓๙	๘๔.๘๑	มาก
๖.๑ ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร และเมื่อประสบปัญหา ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถปรึกษาหารือได้	๓.๔๐	๘๕.๐๐	มาก
๖.๒ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และสอนงานท่านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	๓.๔๐	๘๕.๐๐	มาก
๖.๓ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๓๙	๘๔.๗๕	มาก
๖.๔ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๓.๓๘	๘๔.๕๐	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 เสียง แสงสว่าง ถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ท่านทำงานสะดวก	๓.๐๘	๗๗.๐๐	มาก
๘.๒ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	๒.๙๕	๗๓.๗๕	มาก
๘.๓ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	๓.๑๓	๗๘.๒๕	มาก
สรุปผลความพึงพอใจในปัจจัยความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม	๓.๓๒	๘๓.๒๖	มาก

ตารางที่ ๒ 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 เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีมากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ

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

ภาคผนวก ๓

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความผาสุก
ของบุคลากรกรมบังคับคดี



คำสั่งกรมบังคับคดี
ที่ ๒๐๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

อนุสนธิคำสั่งกรมบังคับคดี ที่ ๓๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ของแผนปฏิบัติราชการกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามตัวชี้วัด และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมบังคับคดี ที่ ๓๑๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. อธิบดีกรมบังคับคดี | ที่ปรึกษา |
| ๒. รองอธิบดีที่กำกับดูแลกองบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | คณะกรรมการ |
| ๔. นายพลรัฐ หิรัญสิริสมบัติ
ผู้ตรวจราชการกรม | คณะกรรมการ |
| ๕. นายทรงศิลป์ ภริมย์กุล
ผู้ตรวจราชการกรม | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นางสาวพิชามณช์ สุขอ่อน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางสาววรรณภา จำเริญพล
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑๒. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในกองบริหารทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ...

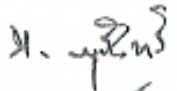
- ๒ -

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

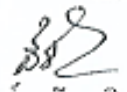
๓. กำหนดแนวทางเพื่อสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรในการทำงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร
๒. จัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี และสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบ
๓. ทบทวนแผนการสร้าง ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี
๔. ดำเนินการตามแผนการสร้าง ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการและจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการสร้าง ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่ได้รับมอบหมายและเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี


ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นางทัศนีย์ เปาอินทร์)
อธิบดีกรมบังคับคดี

วรรณภา รุ่ง/พิมพ์
ทาน


นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมภูวัญญา


นางสุกัญญา บุชนาวิน

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (๒๕๕๙). แผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒. สืบค้นวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖, จาก <http://www.oic.go.th>.
- จรรยา เพชรหวน. (๒๕๕๕). “องค์ประกอบของความผูกพัน”. สืบค้นวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖, จาก <http://share.psu.ac.th/blog/gifts/๒๒๙๔๙>.
- ชัลวานา สะธานี. (๒๕๕๐). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานโรงงาน แยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (๒๕๕๖). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยะนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (๒๕๖๒). ๒-Factor Theory [Frederick Herzberg]. สืบค้นวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖, จาก <https://drpiyanan.blogspot.com/>.
- พิสมัย วัฒนารสกุล. (๒๕๕๑). ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (๒๕๒๙). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ศราวุธ อยู่เกษม. (๒๕๕๕) “ความผูกพัน”. สืบค้นวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/post/๑๗๒๙๑, ๒๕๕๕>
- สายธาร ทองอร่าม. (๒๕๕๐). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขา รามคำแหง. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๕). รายงานสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมบังคับคดี(รายงานผลการวิจัย). ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๖). แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard. กรุงเทพฯ : บริษัท อัททรรูญ ศรีเอท นิเว จำกัด
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๕). คู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ๔.๐ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖. สืบค้นวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖, จาก <https://office.dpt.go.th/>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๙). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ.

สืบค้นวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖, จาก <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (๒๕๕๔). “ความหมายของความผูกพัน”. สืบค้นวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖,

จาก <https://dictionary.orst.go.th/>.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (๒๕๖๕). แผนสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐. สืบค้นวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖,

จาก https://www.soc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๑/soc_๒๕๖๖-๒๕๗๐.pdf.

อนิวัช แก้วจำนง. (๒๕๕๒). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

Allen, N.J. and Meyer, J.P. (๑๙๙๐). The Measurement and Antecedents of Affective,

Continuance, and Normative Commitment to the Organization. The Journal of Occupational Psychology, ๖๓, ๑-๑๘.

McClelland, D.C., (๑๙๘๕). Human motivation. Chicago: Scott, Foresman.