



**กรมบังคับคดี**  
Legal Execution Department

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายงานผลความพึงพอใจความผูกพันและความผาสุก  
ของบุคลากรกรมบังคับคดี

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



# รายงานผลความพึงพอใจความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมบังคับคดีได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

## กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจความพึงพอใจ คือ บุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๔๐ หน่วยงาน ซึ่งมีบุคลากรรวมจำนวนทั้งสิ้น ๓,๒๓๘ คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างการตอบแบบสำรวจเป็นร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งหมดคิดเป็น ๑,๙๔๓ คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำแบบสำรวจเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันผ่านช่องทางระบบออนไลน์ 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** **สำรวจความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี**

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. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กรจำนวน ๑๑ ข้อ
๓. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจำนวน 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 ความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรกรมบังคับคดีทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ในหน่วยงาน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๔๐ หน่วยงาน (จำนวนบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งหมด ๓,๒๓๘ คน) คิดเป็นจำนวน ๑,๙๔๓ คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๒,๔๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๘๘ จึงเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔๘๕ คน ซึ่งสามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ๑,๖๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๗ เพศชาย จำนวน ๗๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๔ และเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๙ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๘๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๙ และเป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๒ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ ๑ - ๕ ปี จำนวน ๖๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๓

### ส่วนที่ ๒ สำรวจความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวม ในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๘ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๑๔ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๗

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔) เป็นอันดับ ๑ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓) เป็นอันดับ ๒ และด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒) เป็นอันดับ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการยกย่องชมเชย (ค่าเฉลี่ย ๑.๖๔) โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจมากที่สุดไปน้อยสุดของบุคลากรในปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้ดัง

**ตารางที่ ๑** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

อันดับความพึงพอใจ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๔.๓๔	๘๖.๗๕	๐.๗๒	มากที่สุด
๒	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๔.๒๓	๘๔.๕๙	๐.๘๘	มากที่สุด
๓	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๒๒	๘๔.๔๔	๐.๘๖	มากที่สุด
๔	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๔.๑๙	๘๓.๘๐	๐.๘๖	มาก

อันดับความพึงพอใจ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๕	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๔.๑๕	๘๓.๐๐	๐.๙๓	มาก
๖	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	๓.๒๙	๖๕.๗๔	๐.๙๑	ปานกลาง
๗	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	๒.๒๙	๔๕.๘๕	๑.๐๙	น้อย
๘	ด้านการยกย่องชมเชย	๑.๖๔	๓๒.๗๒	๐.๙๘	น้อยที่สุด

เมื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจมากที่สุดไปน้อยสุด ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๒** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยจำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

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

**ตารางที่ ๓** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพัน โดยจำแนกออกตามประเภทต่าง ๆ ของบุคลากรกรมบังคับคดีผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านการยกย่องชมเชย
๒	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน
๓	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๔	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร
๕	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ด้านความสำเร็จในการทำงาน
๖	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
๗	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
๘	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ

**ตารางที่ ๔** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพัน โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	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	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๒	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
๓	ด้านการยกย่องชมเชย	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร
๔	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร

อันดับ ความพึง 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)
๕	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ด้านการยกย่องชมเชย
๖	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล	ด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ในหน่วยงาน
๗	ด้านนโยบาย และการบริหารงานของ องค์กร	ด้านนโยบาย และการบริหารงานของ องค์กร	ด้านนโยบาย และการบริหารงานของ องค์กร	ด้านการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล
๘	ด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ด้านงานในหน้าที่ รับผิดชอบ	ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน

### ส่วนที่ ๓ สํารวจความความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ในประเด็นคำถาม ๓ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๓ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๓๖ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๑

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในประเด็นคำถามความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๔๒) เป็นอันดับ ๑ ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙) เป็นอันดับ ๒ และด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓) เป็นอันดับ ๓ ซึ่งสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดในปัจจัยความผูกพันของบุคลากรได้ ดังนี้

**ตารางที่ ๔** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความพึงพอใจ	ปัจจัยความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
๑	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	มี ๔.๔๒	๘๘.๓๐	๐.๗๕	มากที่สุด
๒	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๔.๒๙	๘๕.๗๗	๐.๘๙	มากที่สุด
๓	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	๔.๒๓	๘๔.๖๒	๑.๓๓	มากที่สุด

เมื่อนำผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจมากที่สุดไปน้อยสุด ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๕** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

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



อันดับความพึงพอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๓	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

**ตารางที่ ๖** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

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

**ตารางที่ ๗** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	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	ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร
๒	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร	ด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร
๓	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงาน	ด้านความปรารถนา	ด้านความปรารถนา	ด้านความปรารถนา

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)
	ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ แก่องค์กร	ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพและการเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพและการเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร	ที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพและการเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร

#### ส่วนที่ ๔ สํารวจความความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

จากการสำรวจความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ในประเด็นคำถาม ๔ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดีมีความผาสุกต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๔ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๑๒ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๓

โดยบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในประเด็นคำถามความผาสุกด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๘) เป็นอันดับ ๑ , ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘) เป็นอันดับ ๒ ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗) เป็นอันดับ ๓ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๕) เป็นอันดับ ๔ ซึ่งสามารถจัดอันดับความพึงพอใจสูงสุดในปัจจัยความผาสุกของบุคลากรได้ ดังนี้

**ตารางที่ ๔** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับ ความ พึง พอใจ	ปัจจัยความผาสุกของบุคลากร กรมบังคับคดี	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	S.D.	ระดับ ความ พึง พอใจ
๑	ด้านลักษณะงาน	๔.๒๘	๘๕.๕๗	๐.๘๓	มากที่สุด
๒	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	๔.๑๘	๘๓.๖๗	๐.๙๑	มาก
๓	ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว	๔.๐๗	๘๑.๔๙	๑.๐๒	มาก
๔	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๓.๙๕	๗๙.๐๐	๑.๐๗	มาก

เมื่อนำผลการสำรวจความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ จำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจมากที่สุดไปน้อยสุด ได้ดังนี้

**ตารางที่ ๙** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ประเภทบริหาร	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๑	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน
๒	ด้านลักษณะงาน	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ
๓	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน
๔	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิต ส่วนตัว	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิต ส่วนตัว

**ตารางที่ ๑๐** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามประเภทตำแหน่งของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับความพึงพอใจ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
๑	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน
๒	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตในการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตในการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว
๓	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน
๔	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตในการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

**ตารางที่ ๑๑** แสดงอันดับความพึงพอใจในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยจำแนกออกตามช่วงอายุของบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ

อันดับ	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	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน	ด้านลักษณะงาน
๒	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านการรักษาคุณภาพ ระหว่างชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ
๓	ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน
๔	ด้านลักษณะงาน	ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่าง ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	ด้านการรักษา คุณภาพระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว

## ส่วนที่ ๕ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ประเด็นคำถาม “ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการแก้ไขปรับปรุงและเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี”

จากการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี มีผู้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

### ๑. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

- การประเมินผลการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรประเมินด้วยความเป็นธรรมและเป็นกลาง
- ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประเมินผู้บังคับบัญชา เพื่อความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
- กรมบังคับคดีควรจะมีการปลูกฝังการให้เกียรติผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นข้าราชการให้มากกว่านี้ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### ๒. ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

- ควรมีตำแหน่งระดับสูงรองรับฝ่ายสนับสนุนขององค์กรเพื่อสามารถก้าวหน้าไปด้วยกัน
- ควรมีกิจกรรมคลายเครียดเพื่อผ่อนคลายจากการทำงานอาจจัดเป็นรายไตรมาส เช่น การจัดกิจกรรมภายในสำนักงาน/กอง
- ควรแก้ไขปัญหาที่บุคลากรลาออกอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างรอยต่อของการปฏิบัติงาน ทำให้การบริการประชาชนไม่มีความต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อหลายส่วน

### ๓. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- ควรมีการตรวจสุขภาพจิตของบุคลากร เพราะมีบุคลากรป่วยทางด้านนี้แต่ไม่ได้รับการรักษา หรือรู้ตนเองว่ามีอาการป่วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน อาจกระทบทางด้านความปลอดภัยต่อร่างกาย และจิตใจของบุคลากรในหน่วยงาน
- ควรเปิดสอบบรรจุตำแหน่งข้าราชการภายในให้กับพนักงานราชการหรือลูกจ้างก่อนที่จะเปิดสอบในรอบทั่วไปและควรบรรจุลูกจ้างที่ทำงานเกิน ๑๐ ปี เพื่อรักษาบุคลากรที่รู้ระบบงานแล้ว
- ควรสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทภายในประเทศสำหรับข้าราชการสายสนับสนุน
- ควรมีโครงการสวัสดิการแก้ไขปัญหานี้ในครัวเรือนของบุคคลกรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง,เงินพิเศษ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งในสายงาน เช่น ตำแหน่งอาวุโส ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง เพื่อให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกระทรวงเดียวกัน
- ควรปรับฐานเพิ่มเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป

### ๔. ด้านการโยกย้าย

- ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรที่มีความประสงค์ในการโยกย้ายให้ครอบคลุมและเป็นธรรม ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่มีอายุงานมากควรจะได้รับการพิจารณาก่อน
- ตำแหน่งการเงินควรปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ให้เกินระยะเวลา ๔ ปี จึงโยกย้ายได้ เพื่อป้องกันการทุจริตและเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่อยู่ไกลบ้าน ให้ได้อยู่ใกล้ครอบครัวมากขึ้น

## ๕. ด้านอบรมและพัฒนาบุคลากร

- ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีและพัฒนาระบบงานให้มีความเสถียรมากกว่านี้เพื่อช่วยให้การทำงานที่สะดวกยิ่งขึ้น
- ควรมีการจัดอบรมสัมมนาพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- สายงานธุรการควรมีทิศทางในการเจริญก้าวหน้าที่ชัดเจนมากกว่าในปัจจุบันและการทำงานของธุรการที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่หลากหลาย ทั้งงานด้านจังหวัด งานทรัพยากรบุคคล งานจัดซื้อจัดจ้าง รับผิดชอบสำนวนอาัยัด ซึ่งที่ต้องรับผิดชอบในทุกขั้นตอนจนกว่าคดีจะเสร็จ รวมทั้งต้องตรวจบัญชีแสดงรายการรับ-จ่าย ซึ่งต้องใช้ทักษะความชำนาญ ความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องอย่างมากมาย ซึ่งเจ้าพนักงานธุรการยังไม่มีความรู้ ความชำนาญเท่าที่ควร ได้แค่เรียนรู้จากรุ่นพี่รุ่นน้อง ไม่มีวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงอาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาด เสียหาย ในการปฏิบัติงานได้ง่ายมากขึ้น จึงเห็นควรได้รับการแก้ไขในปัญหาดังกล่าว
- จัดอบรมการปฏิบัติงาน ให้มีแนวทางเดียวกันและสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร
- อยากรให้มีการจัดอบรมต่างจังหวัดและสัมมนาละลายพฤติกรรม ปลูกจิตสำนึกรักสร้าง ความผูกพัน ให้แก่บุคลากร เพื่อสานสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกในความเป็นพี่น้องกันของบุคลากรในองค์กร
- ควรส่งเสริมกิจกรรม happy work place

## ๖. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานเนื่องจากค่อนข้างคับแคบเมื่อเทียบกับปริมาณบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน
- ควรจะจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการใช้งานของเจ้าหน้าที่ เช่น หมึกพิมพ์ กระดาษ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนทุกตำแหน่ง เพราะส่งผลโดยตรงต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- ควรส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค โดยมีเครื่องตรวจจับอาวุธปืนหรืออาวุธอันตรายต่าง ๆ หน้าประตูทางเข้าทุกสำนักงาน
- ควรจัดสถานที่ในการจัดตั้งสำนักงานให้กว้างพอที่จะรองรับการเข้าใช้บริการของประชาชน
- ควรมีทีมงานจากส่วนกลางช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น การหาที่ดินเพื่อสร้างสำนักงาน การสำรวจวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เก่าเกินไปและจัดสรรมาให้
- จัดให้มีบ้านพักประจำทุกสำนักงานเพื่อความสะดวกในการเดินทางและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่

## ๗. ด้านการบริหารองค์กรและลักษณะงาน

- ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากบางตำแหน่งได้รับมอบหมายงานมากเกินไปจะรับไหวและบางงานมีความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่
- ควรเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้นและเพื่อให้ฝ่ายสนับสนุนสามารถบรรจุอยู่ที่สำนักงานต่างจังหวัดเพื่อทำงานในส่วนของแผนงาน/โครงการและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- ควรมีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน
- ควรปรับปรุงระบบแฟ่งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ควรมีระบบติดตามสำนวน
- ควรมีผู้สอนเกี่ยวกับระบบ e – Filing แทนการศึกษาด้วยตนเอง
- ควรมีความยืดหยุ่นในเวลาเข้าปฏิบัติงานเหมือนที่เคยมี เช่น เข้าเวลา ๘.๓๐ น. ควรขยายเพิ่มให้ ๑๐ - ๑๕ นาที เนื่องจากปัจจุบันประชาชนใช้รถส่วนตัวกันเป็นจำนวนมากทำให้รถติดทุกวัน และยังทำให้รถสาธารณะลดจำนวนและลดเที่ยววิ่งน้อยลงจึงขอความเห็นใจจากผู้บริหาร

## การวิเคราะห์ผลความพึงพอใจ ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จากการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี คิดเป็น ๑,๙๔๓ คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๒,๔๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๘ ซึ่งเกินที่เป้าหมายกำหนดไว้ สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

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

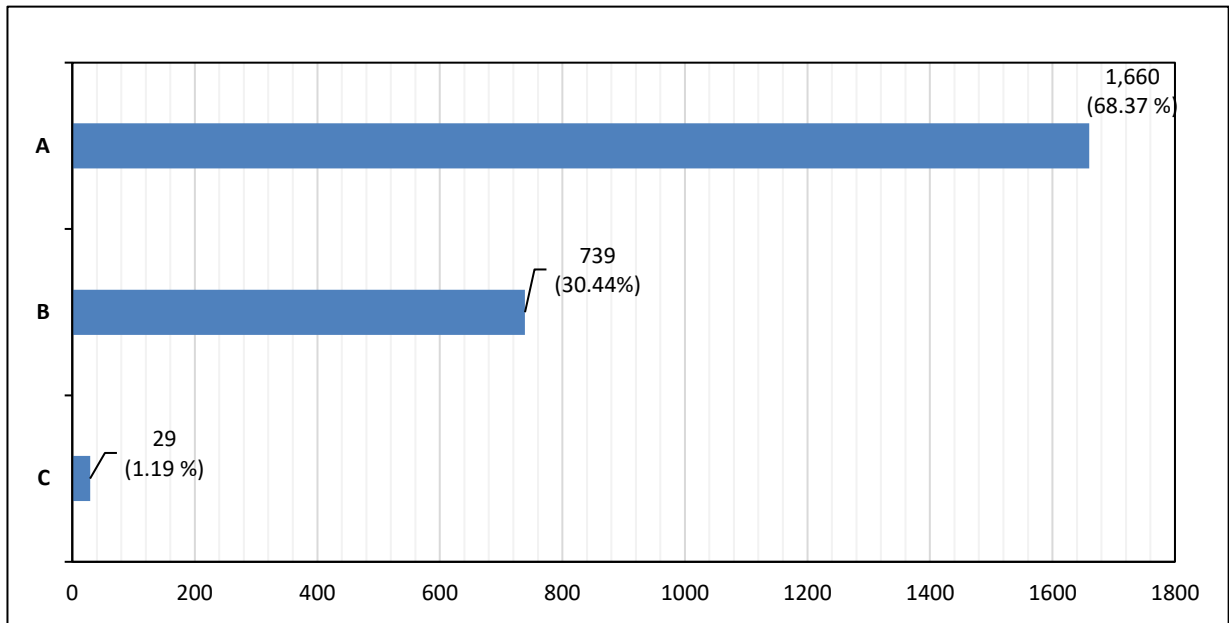
### เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

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



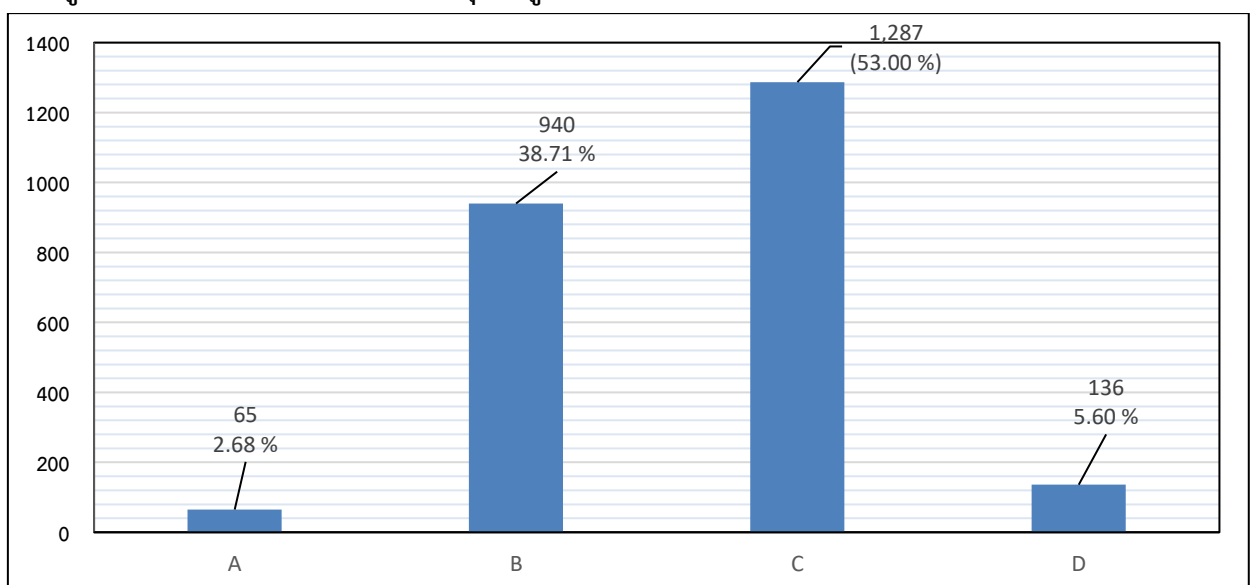
A = เพศหญิง

B = เพศชาย

C = ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑,๖๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๗ รองลงมา มีผู้ตอบแบบสำรวจเพศชาย จำนวน ๗๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๔ และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๙

แผนภูมิที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละอายุของผู้ตอบแบบสำรวจ



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

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

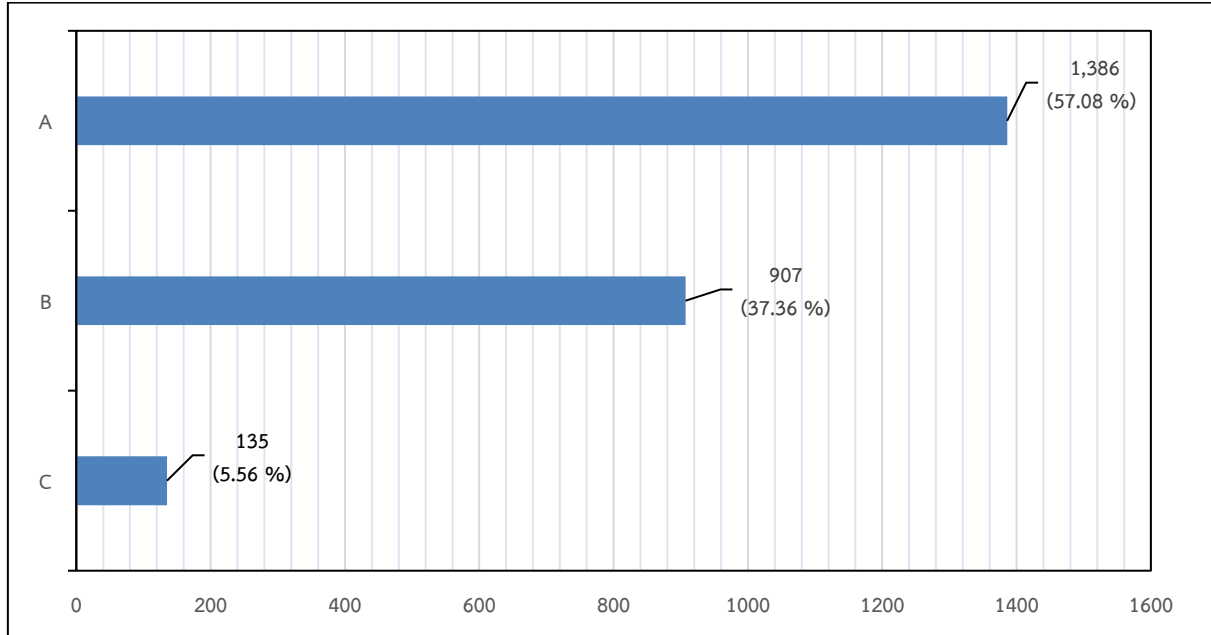
C = Gen Y พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐ (๒๖ - ๔๓ ปี)

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



ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็น Gen Y จำนวน ๑,๒๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๐ รองลงมาเป็น Gen X จำนวน ๙๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๑ Gen Z จำนวน ๑๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๐ และ Gen B จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๘

แผนภูมิที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละสภาพของผู้ตอบสำรวจ



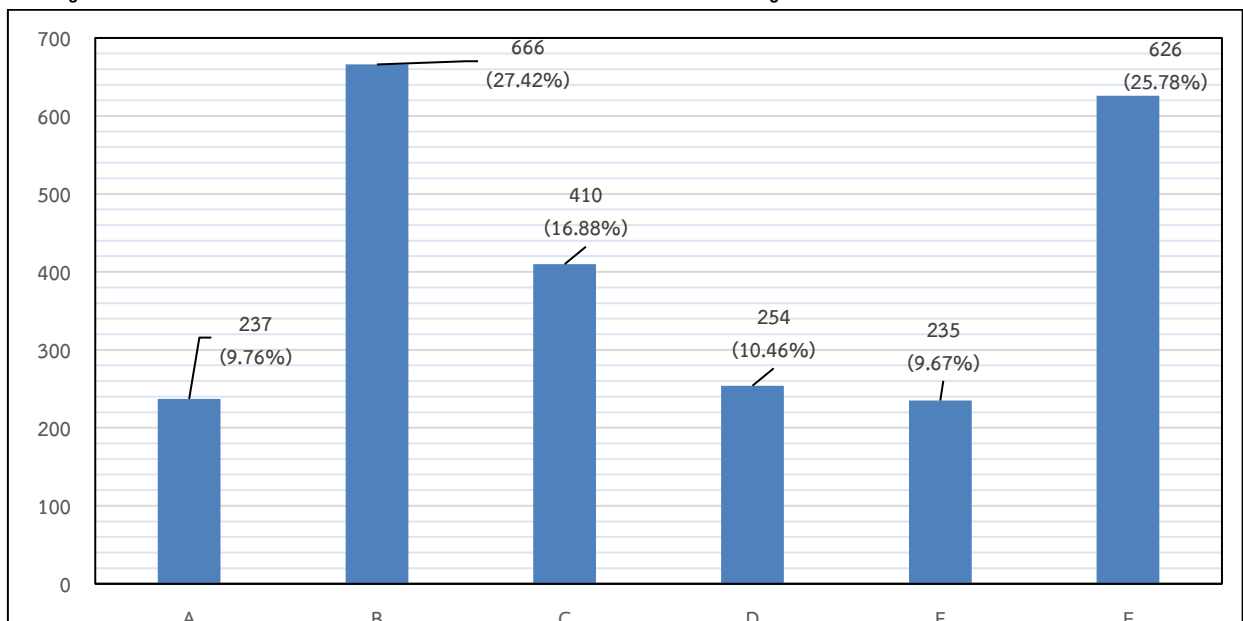
A = โสด

B = สมรส

C = หม้าย/หย่า/แยกกัน

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน ๑,๓๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๐๘ รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน ๙๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๖ และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖

แผนภูมิที่ ๔ แสดงจำนวนและร้อยละระยะเวลาการรับราชการของผู้ตอบแบบสำรวจ



A = ไม่เกิน ๑ ปี

B = ๑ - ๕ ปี

C = ๖ - ๑๐ ปี

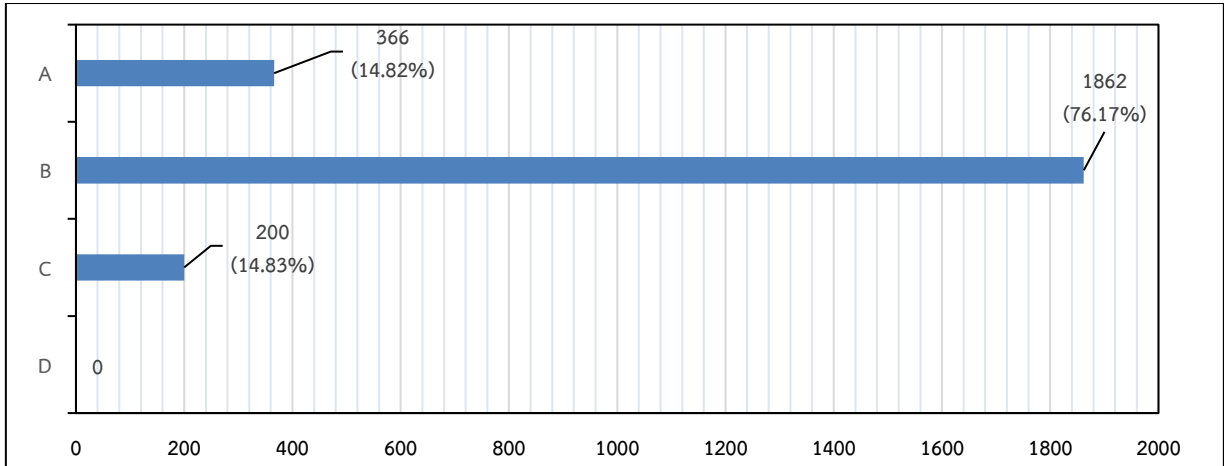
D = ๑๑ - ๑๕ ปี

E = ๑๖ - ๒๐ ปี

F = ๒๐ ปีขึ้นไป

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ ๑ - ๕ ปี จำนวน ๖๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๒ รองลงมามีระยะเวลาการรับราชการ ๒๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๘ ระยะเวลาการรับราชการ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๔๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘๘ ระยะเวลาการรับราชการ ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๔๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๘๘ ระยะเวลาการรับราชการ ไม่เกิน ๑ ปี จำนวน ๒๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๖ และมีระยะเวลาการรับราชการ ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๒๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๗

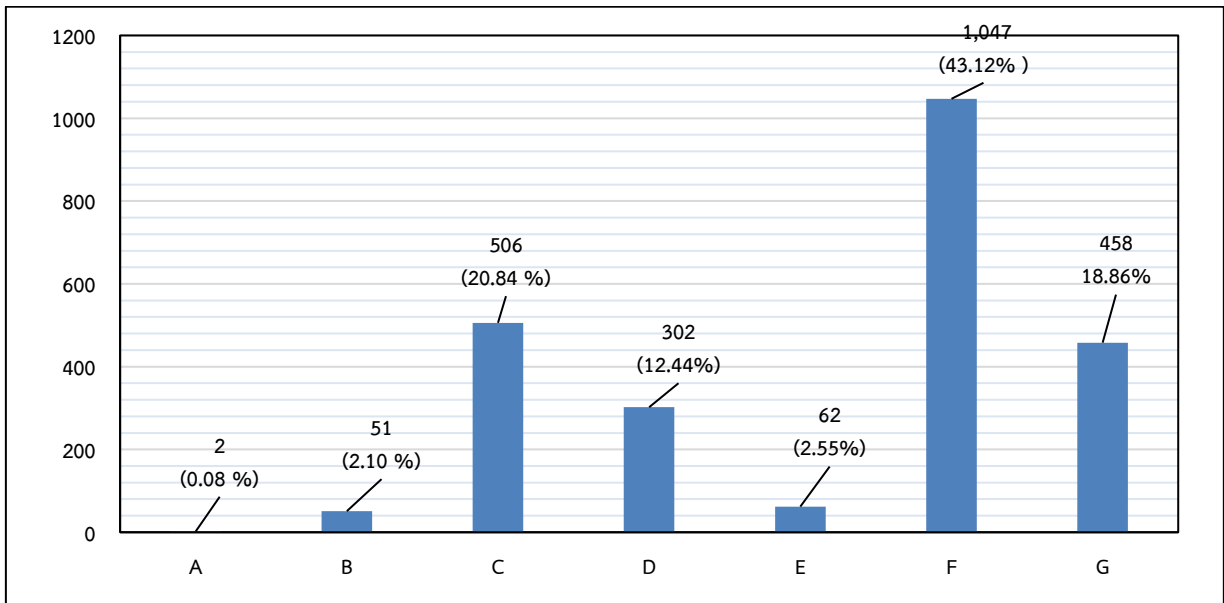
แผนภูมิที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสำรวจ



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

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๘๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๘ รองลงมามีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๗ และมีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๓ ในส่วนของคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกไม่มีผู้ตอบแบบสำรวจ

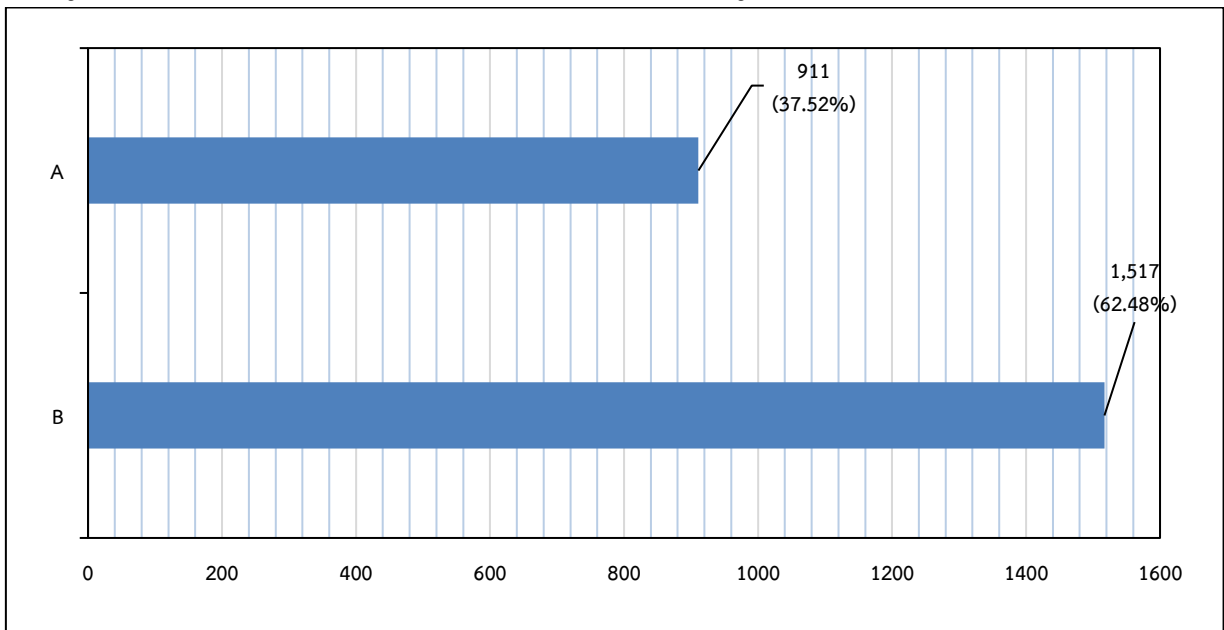
แผนภูมิที่ ๖ แสดงจำนวนและร้อยละตำแหน่งของผู้ตอบแบบสำรวจ



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

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๒ รองลงมามีตำแหน่งข้าราชการ ประเภทวิชาการ จำนวน ๕๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๔ ประเภทตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๖ ตำแหน่งข้าราชการ ประเภททั่วไป จำนวน ๓๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๔ ประเภทตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๕ ตำแหน่ง ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๐ และตำแหน่งข้าราชการ ประเภทบริหาร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๘

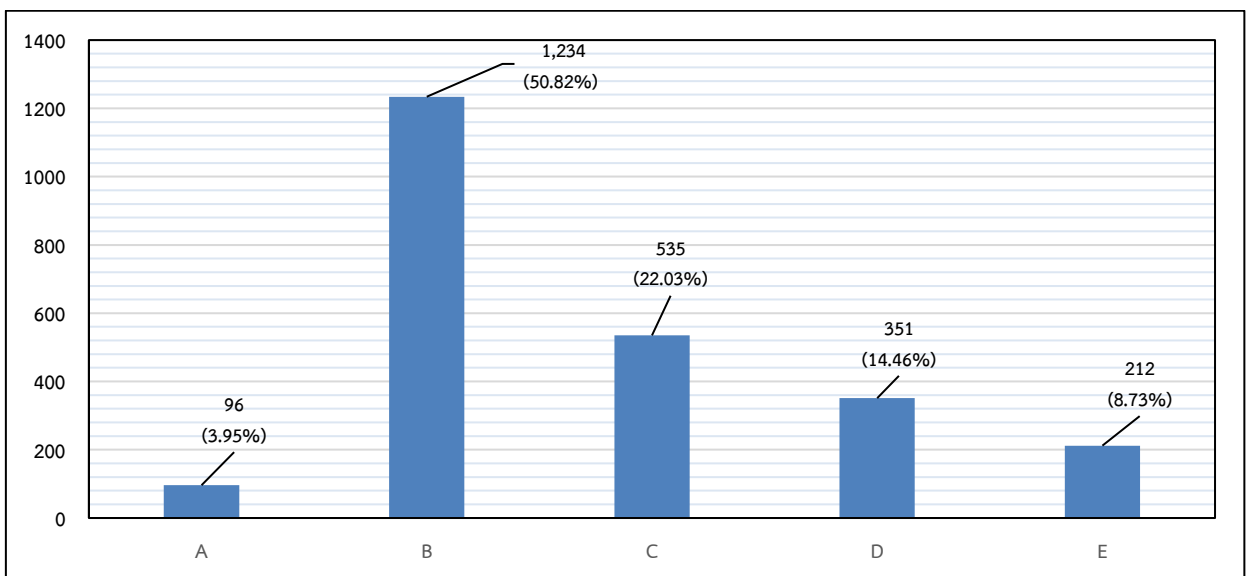
แผนภูมิที่ ๗ แสดงจำนวนและร้อยละหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสำรวจในปัจจุบัน



A = ส่วนกลาง                      B = ส่วนภูมิภาค

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑,๕๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๔๘ รองลงมามีปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวน ๙๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๒

แผนภูมิที่ ๘ 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 ๑,๒๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๒ รองลงมามีอัตราเงินเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๕๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓ อัตราเงินเดือน ๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๖ อัตราเงินเดือน ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๓ และอัตราเงินเดือนน้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๕

**ตารางที่ ๑๓** แสดงจำนวนและหน่วยงานของผู้ตอบแบบสำรวจ

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๑	ผู้บริหาร (อธิบดี/รองอธิบดี)	๓	๒	๒
๒	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๒	๑	๒
๓	สำนักผู้ตรวจราชการกรม	๑๓	๘	๓
๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๙	๕	๕
๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๔	๘	๘
๖	ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	๑๐	๖	๑๐
๗	สำนักงานเลขาธิการกรม	๗๔	๔๔	๕๐
๘	กองนโยบายและแผน	๒๒	๑๓	๒๑
๙	กองติดตามทรัพย์สินในคดีล้มละลายและประเมินราคาทรัพย์สิน	๓๒	๑๙	๓๒
๑๐	กองบริหารการคลัง	๖๖	๔๐	๖๖
๑๑	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๕	๒๗	๓๗
๑๒	กลุ่มงานจริยธรรม	๕	๓	๕
๑๓	สถาบันพัฒนาการบังคับคดี	๙	๕	๕
๑๔	กองบังคับคดีล้มละลาย ๑	๘๐	๔๘	๕๑
๑๕	กองบังคับคดีล้มละลาย ๒	๗๖	๔๖	๒๒
๑๖	กองบังคับคดีล้มละลาย ๓	๗๗	๔๖	๖๐
๑๗	กองบังคับคดีล้มละลาย ๔	๘๒	๔๙	๘๑
๑๘	กองบังคับคดีล้มละลาย ๕	๗๙	๔๗	๖๐
๑๙	กองบังคับคดีล้มละลาย ๖	๘๑	๔๙	๖๓
๒๐	กองพัฒนาระบบการบังคับคดี	๑๘	๑๑	๘
๒๑	กองฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้	๔๓	๒๖	๓๐
๒๒	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๔๐	๒๔	๓๒
๒๓	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๑	๘๓	๕๐	๖๕
๒๔	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๒	๔๒	๒๕	๓๖

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๒๕	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๓	๗๑	๔๓	๔๔
๒๖	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๔	๓๖	๒๒	๒๔
๒๗	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๕	๓๒	๑๙	๓๖
๒๘	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๖	๕๑	๓๑	๓๗
๒๙	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร ๗	๒๐	๑๒	๑๖
รวมผู้ตอบแบบสำรวจ		๑,๒๑๕	๗๒๙	๙๑๑
๓๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกระบี่	๑๖	๑๐	๑๐
๓๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกาญจนบุรี	๑๘	๑๑	๘
๓๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกาญจนบุรี สาขาทองผาภูมิ	๕	๓	๓
๓๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกาฬสินธุ์	๒๓	๑๔	๑๒
๓๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดกำแพงเพชร	๑๖	๑๐	๑๕
๓๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น	๓๘	๒๓	๒๓
๓๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น สาขาพล	๙	๕	๙
๓๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดขอนแก่น สาขาชุมแพ	๑๐	๖	๘
๓๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครพนม	๑๑	๗	๙
๓๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดฉะเชิงเทรา	๑๙	๑๑	๑๗
๔๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชลบุรี	๔๕	๒๗	๔๐
๔๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชลบุรี สาขาพัทยา	๓๘	๒๓	๓๒
๔๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยนาท	๑๓	๘	๘
๔๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยภูมิ	๑๗	๑๐	๑๐
๔๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชัยภูมิ สาขาภูเขียว	๙	๕	๙
๔๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชุมพร	๑๑	๗	๑๐

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๔๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดชุมพร สาขาหลังสวน	๙	๕	๙
๔๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงราย	๑๘	๑๑	๑๒
๔๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงราย สาขาเทิง	๑๑	๗	๑๐
๔๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่	๔๒	๒๕	๓๗
๕๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่ สาขาฝาง	๙	๕	๙
๕๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่ สาขาฮอด	๘	๕	๙
๕๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตรัง	๑๘	๑๑	๑๒
๕๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตราด	๑๑	๗	๑๑
๕๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตาก	๑๐	๖	๖
๕๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดตาก สาขาแม่สอด	๑๐	๖	๑๐
๕๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครนายก	๑๒	๗	๑๐
๕๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครปฐม	๒๖	๑๖	๙
๕๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครพนม	๑๔	๘	๑๔
๕๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา	๕๐	๓๐	๓๒
๖๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา สาขาสีคิ้ว	๑๕	๙	๙
๖๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา สาขาบัวใหญ่	๑๐	๖	๖
๖๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา สาขาพิมาย	๑๐	๖	๖
๖๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๕	๑๕	๑๕
๖๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครศรีธรรมราช สาขาทุ่งสง	๒๑	๑๓	๑๕
๖๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครศรีธรรมราช สาขาปากพนัง	๑๒	๗	๕
๖๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครสวรรค์	๒๙	๑๗	๒๒
๖๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนนทบุรี	๖๘	๔๑	๕๔

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๖๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา	๑๒	๗	๗
๖๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดน่าน	๑๐	๖	๖
๗๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดบึงกาฬ	๑๐	๖	๗
๗๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดบุรีรัมย์	๒๓	๑๔	๒๒
๗๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดบุรีรัมย์ สาขาางรอง	๑๐	๖	๕
๗๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปทุมธานี	๒๕	๑๕	๒๐
๗๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปทุมธานี สาขาธัญบุรี	๗๐	๔๒	๖๗
๗๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	๑๔	๘	๑๑
๗๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สาขาหัวหิน	๑๑	๗	๑๐
๗๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปราจีนบุรี	๑๑	๗	๑๐
๗๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปราจีนบุรี สาขาภินทรบุรี	๙	๕	๕
๗๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดปัตตานี	๑๓	๘	๑๑
๘๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๓๒	๑๙	๒๙
๘๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพะเยา	๑๒	๗	๖
๘๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพะเยา สาขาเชียงคำ	๙	๕	๕
๘๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา	๑๐	๖	๙
๘๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพังงา สาขาตะกั่วป่า	๘	๕	๕
๘๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพัทลุง	๑๙	๑๑	๑๕
๘๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร	๑๗	๑๐	๑๗
๘๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิษณุโลก	๓๐	๑๘	๑๗
๘๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบุรี	๒๐	๑๒	๑๗
๘๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบูรณ์	๑๒	๗	๘

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๙๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาหล่มสัก	๑๐	๖	๕
๙๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเพชรบูรณ์ สาขาวิเชียรบุรี	๑๐	๖	๑๐
๙๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดแพร่	๑๗	๑๐	๑๗
๙๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดภูเก็ต	๒๓	๑๔	๒๘
๙๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัด.มหาสารคาม	๓๑	๑๙	๑๗
๙๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดมุกดาหาร	๑๑	๗	๑๐
๙๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดแม่ฮ่องสอน	๑๐	๖	๘
๙๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดแม่ฮ่องสอน สาขาแม่สะเรียง	๘	๕	๕
๙๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดยโสธร	๑๔	๘	๙
๙๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดยะลา	๑๓	๘	๗
๑๐๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดยะลา สาขาเบตง	๘	๕	๓
๑๐๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดร้อยเอ็ด	๓๒	๑๙	๓๑
๑๐๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดระนอง	๑๑	๗	๑๐
๑๐๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดระยอง	๔๓	๒๖	๕๓
๑๐๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดราชบุรี	๒๕	๑๕	๑๖
๑๐๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลพบุรี	๒๐	๑๒	๑๙
๑๐๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลพบุรี สาขาชัยบาดาล	๙	๕	๗
๑๐๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลำปาง	๒๖	๑๖	๒๔
๑๐๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดลำพูน	๑๘	๑๑	๑๔
๑๐๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดเลย	๑๓	๘	๑๑
๑๑๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดศรีสะเกษ	๒๓	๑๔	๑๖
๑๑๑	สบจ.ศรีสะเกษ สาขากันทรลักษณ์	๑๑	๗	๙



ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๑๑๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสกลนคร	๑๑	๗	๑๐
๑๑๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสกลนคร สาขาสว่างแดนดิน	๑๑	๗	๗
๑๑๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสงขลา	๓๘	๒๓	๒๔
๑๑๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสงขลา สาขานาทวี	๑๐	๖	๖
๑๑๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสตูล	๑๐	๖	๖
๑๑๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสมุทรปราการ	๖๔	๓๘	๕๑
๑๑๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสมุทรสงคราม	๑๓	๘	๘
๑๑๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสมุทรสาคร	๒๐	๑๒	๑๒
๑๒๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสระแก้ว	๑๒	๗	๑๒
๑๒๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสระบุรี	๒๖	๑๖	๑๗
๑๒๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสิงห์บุรี	๑๒	๗	๑๑
๑๒๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุโขทัย	๑๒	๗	๑๒
๑๒๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุโขทัย สาขาสวรรคโลก	๑๒	๗	๙
๑๒๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุพรรณบุรี	๑๘	๑๑	๑๘
๑๒๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี	๒๗	๑๖	๘
๑๒๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเกาะสมุย	๑๐	๖	๙
๑๒๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาไชยา	๑๐	๖	๘
๑๒๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาเวียงสระ	๑๐	๖	๘
๑๓๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุรินทร์	๒๓	๑๔	๑๔
๑๓๑	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดฉะเชิงเทรา สาขารัตนบุรี	๑๒	๗	๑๑
๑๓๒	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดหนองคาย	๑๑	๗	๙
๑๓๓	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดหนองบัวลำภู	๙	๕	๔

ลำดับ	ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๖๐	จำนวนบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม
๑๓๔	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอ่างทอง	๑๒	๗	๘
๑๓๕	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอำนาจเจริญ	๑๐	๖	๘
๑๓๖	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี	๓๖	๒๒	๑๙
๑๓๗	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุดรดิตถ์	๑๒	๗	๗
๑๓๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุทัยธานี	๑๐	๖	๖
๑๓๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุบลราชธานี	๔๓	๒๖	๑๐
๑๔๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดอุบลราชธานี สาขาเดชอุดม	๑๐	๖	๒
รวมผู้ตอบแบบสำรวจส่วนภูมิภาค		๒,๐๒๓	๑,๒๑๔	๑,๕๑๗
รวมผู้ตอบแบบสำรวจส่วนกลางและส่วนภูมิภาค		๓,๒๓๘	๑,๙๔๓	๒,๔๒๘

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๗

**ตารางที่ ๑๔** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสำรวจ ในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีด้านต่าง ๆ จำนวน ๒,๔๒๘ คน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
<b>๑. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร</b>				
๑. องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางขององค์กรที่มีความชัดเจนและเหมาะสม	๔.๓๙	๘๗.๗๘	๐.๗๘	มากที่สุด
๒. องค์กรมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบาย ตลอดจนทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน	๔.๓๕	๘๗.๐๘	๐.๘๑	มากที่สุด
๓. องค์กรมีโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน้าที่สายการบังคับบัญชา และมีการมอบอำนาจที่เหมาะสม ชัดเจน	๔.๒๐	๘๓.๙๗	๐.๙๐	มาก
๔. องค์กรมีกฎ ระเบียบ ที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔.๑๒	๘๒.๔๓	๐.๙๕	มาก
๕. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้เต็มที่อย่างทั่วถึง และนำมาพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม	๔.๐๘	๘๑.๖๙	๐.๙๕	มาก
<b>๒. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล</b>				
๖. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ชัดเจนและเหมาะสม มีความเสมอภาคและเป็นธรรม	๔.๑๐	๘๑.๙๕	๐.๙๖	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	๔.๒๑	๘๔.๑๔	๐.๘๗	มากที่สุด
๘. ผู้บังคับบัญชามีวิธีการแก้ไขปัญหาและลดความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	๔.๐๗	๘๑.๔๕	๐.๙๙	มาก
๙. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	๔.๑๘	๘๓.๖๗	๐.๙๓	มาก
๑๐. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงลบโดยยังสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีไว้ได้	๔.๐๘	๘๑.๖๓	๐.๙๔	มาก
๑๑. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔.๒๑	๘๔.๑๒	๐.๙๐	มากที่สุด

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
<b>๓. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
๑๒. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมเพียงพอกับงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๑๗	๘๓.๔๑	๐.๘๓	มาก
๑๓. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๔.๒๑	๘๔.๑๘	๐.๘๗	มากที่สุด
๑๔. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน	๔.๑๙	๘๓.๘๑	๐.๘๖	มาก
๑๕. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีมและมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ	๔.๒๐	๘๔.๐๖	๐.๘๖	มากที่สุด
๑๖. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๘	๘๓.๕๒	๐.๘๗	มาก
<b>๔. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน</b>				
๑๗. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทั่วไปเหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงรบกวน หน่วยงานเป็นสัดส่วน สะอาด อันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	๓.๘๕	๗๗.๐๘	๑.๑๑	มาก
๑๘. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ / เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการซ่อมบำรุงอุปกรณ์และครุภัณฑ์ของหน่วยงานอยู่เสมอ	๓.๗๑	๗๔.๑๗	๑.๑๒	มาก
๑๙. หน่วยงานของท่านมีมาตรการป้องกันและรักษาความปลอดภัยมีอุปกรณ์ป้องกัน/ระงับเหตุ/มีระบบเตือนภัย อีกทั้งมีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินอยู่เสมอ	๓.๙๐	๗๘.๐๐	๑.๐๔	มาก
<b>๕. ด้านการยกย่องชมเชย</b>				
๒๐. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากร / ทีมงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ	๔.๐๑	๘๐.๑๕	๑.๐๐	มาก
๒๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม / โครงการประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดีและมีผลงานดีเด่นให้บุคลากรทุกประเภท เช่น บุคลากรดีเด่น โครงการคนเด่นประจำเดือน เป็นต้น	๔.๑๗	๘๓.๔๘	๐.๙๖	มาก

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
<b>๖. ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ</b>				
๒๒. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๔.๒๗	๘๕.๔๐	๐.๘๐	มากที่สุด
๒๓. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	๔.๔๒	๘๘.๔๓	๐.๗๑	มากที่สุด
๒๔. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	๔.๒๙	๘๕.๘๘	๐.๗๗	มากที่สุด
๒๕. งานที่ท่านรับผิดชอบช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๔.๓๙	๘๗.๘๘	๐.๗๖	มากที่สุด
๒๖. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับเวลาที่ต้องปฏิบัติ	๓.๘๙	๗๗.๘๓	๑.๑๓	มาก
๒๗. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน	๔.๑๑	๘๒.๒๐	๐.๙๔	มาก
<b>๗. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>				
๒๘. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	๔.๓๔	๘๖.๘๒	๐.๗๒	มากที่สุด
๒๙. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๓๙	๘๗.๗๓	๐.๗๐	มากที่สุด
๓๐. ท่านมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน	๔.๔๐	๘๘.๐๘	๐.๖๙	มากที่สุด
๓๑. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๓๑	๘๖.๒๖	๐.๗๒	มากที่สุด
๓๒. ท่านมีความสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานเด่นชัด	๔.๒๔	๘๔.๘๔	๐.๗๕	มากที่สุด
<b>๘. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร</b>				
๓๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงาน	๔.๑๓	๘๒.๖๖	๐.๘๖	มาก
๓๔. การประชุมชี้แจง/หารือ/ขอความคิดเห็นในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับองค์กร	๔.๐๙	๘๑.๗๙	๐.๙๑	มาก
๓๕. การเปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	๔.๐๘	๘๑.๖๖	๐.๙๖	มาก
๓๖. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสาร/แหล่งรวมความรู้ที่บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก	๔.๑๓	๘๒.๖๑	๐.๙๐	มาก
สรุปผลความพึงพอใจในปัจจุบันที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม	๔.๑๔	๘๒.๘๗	๐.๙๐	มาก

**ตารางที่ ๑๕** การจัดอันดับความสำคัญในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความพอใจให้แก่บุคลากรกรมบังคับคดี

อันดับความสำคัญ	ประเด็นความเห็นวัดความพึงพอใจ	GAP
๑	ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน	๑.๑๘
๒	ด้านการยกย่องชมเชย	๐.๙๑
๓	ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	๐.๘๙
๔	ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	๐.๘๖
๕	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	๐.๘๑
๖	ด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๐.๗๗
๗	ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	๐.๗๗
๘	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	๐.๖๖

จากการจัดอันดับความสำคัญในปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยให้มีความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีมากที่สุด ๓ อันดับแรก คือ

๑. ด้านสภาพแวดล้อมและสถานที่ในหน่วยงาน (GAP ๑.๑๘)
๒. ด้านการยกย่องชมเชย (GAP ๐.๙๑)
๓. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร (GAP ๐.๘๙)

**ตารางที่ ๑๖** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันของผู้ตอบแบบสำรวจ ในประเด็นความผูกพันด้านต่าง ๆ จำนวน ๒,๔๒๘ คน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
<b>๒. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร</b>				
๑๔. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	๔.๔๘	๘๙.๖๑	๐.๗๐	มากที่สุด
๑๕. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	๔.๔๘	๘๙.๕๔	๐.๗๒	มากที่สุด
๑๖. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๔๐	๘๗.๙๒	๐.๘๐	มากที่สุด
๑๗. ท่านยินดีและเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้จะล่วงเลยเวลาทำการไปแล้ว หรือนำงานที่ได้รับมอบหมายกลับไปทำที่บ้าน	๔.๓๕	๘๗.๐๖	๐.๘๕	มากที่สุด
๑๘. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ	๔.๔๐	๘๘.๐๖	๐.๗๙	มากที่สุด
๑๙. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	๔.๔๘	๘๙.๖๐	๐.๗๑	มากที่สุด
๒๐. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	๔.๔๘	๘๙.๕๙	๐.๗๑	มากที่สุด
๒๑. เมื่อพบปัญหาอุปสรรคการทำงาน ท่านมีการสรุปทบทวนและวางแผนที่จะพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๔.๓๙	๘๗.๘๘	๐.๗๒	มากที่สุด
๒๒. ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	๔.๓๖	๘๗.๒๒	๐.๗๓	มากที่สุด
๒๓. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๘	๘๗.๕๔	๐.๗๓	มากที่สุด
๒๔. ท่านคิดว่าขนาดของหน่วยงานคือขนาดของท่านด้วย	๔.๓๗	๘๗.๓๓	๐.๘๒	มากที่สุด
<b>๓. ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>				
๒๕. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๔.๓๓	๘๖.๕๙	๐.๘๓	มากที่สุด
๒๖. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๘	๘๗.๕๙	๐.๗๘	มากที่สุด

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
๒๗. ท่านปรารถนาในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น	๔.๔๓	๘๘.๕๓	๐.๗๕	มากที่สุด
๒๘. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงาน ขององค์กรจนกว่าจะเกษียณอายุราชการหรือเลิกจ้าง	๔.๒๗	๘๕.๔๖	๐.๙๓	มากที่สุด
๒๙. ถ้าท่านได้งานในตำแหน่งและระดับเดียวกันในองค์กรอื่น ท่านยังคงเลือกอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไป	๔.๒๕	๘๔.๙๖	๐.๙๖	มากที่สุด
๓๐. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป แม้มีโอกาสได้รับ ข้อเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	๔.๐๘	๘๑.๕๒	๑.๐๘	มาก
<b>สรุปผลความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม</b>	<b>๔.๓๖</b>	<b>๘๗.๑๑</b>	<b>๐.๘๑</b>	<b>มากที่สุด</b>

**ตารางที่ ๑๗** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสำรวจ  
ในประเด็นความผูกพันด้านต่าง ๆ จำนวน ๒,๔๒๘ คน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
<b>๑. ด้านลักษณะงาน</b>				
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของท่าน	๔.๓๔	๘๖.๗๔	๐.๗๘	มากที่สุด
๒. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายหรือรับผิดชอบ	๔.๒๓	๘๔.๕๙	๐.๘๘	มากที่สุด
๓. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความท้าทาย และช่วยให้ท่านได้ เรียนรู้ และมีประสบการณ์มากขึ้น	๔.๓๔	๘๖.๗๔	๐.๗๘	มากที่สุด
๔. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการความรู้ที่ดีและส่งผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๔.๒๘	๘๕.๕๗	๐.๘๓	มากที่สุด
<b>๒. ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>				
๕. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม	๔.๐๔	๘๐.๗๒	๑.๐๓	มาก



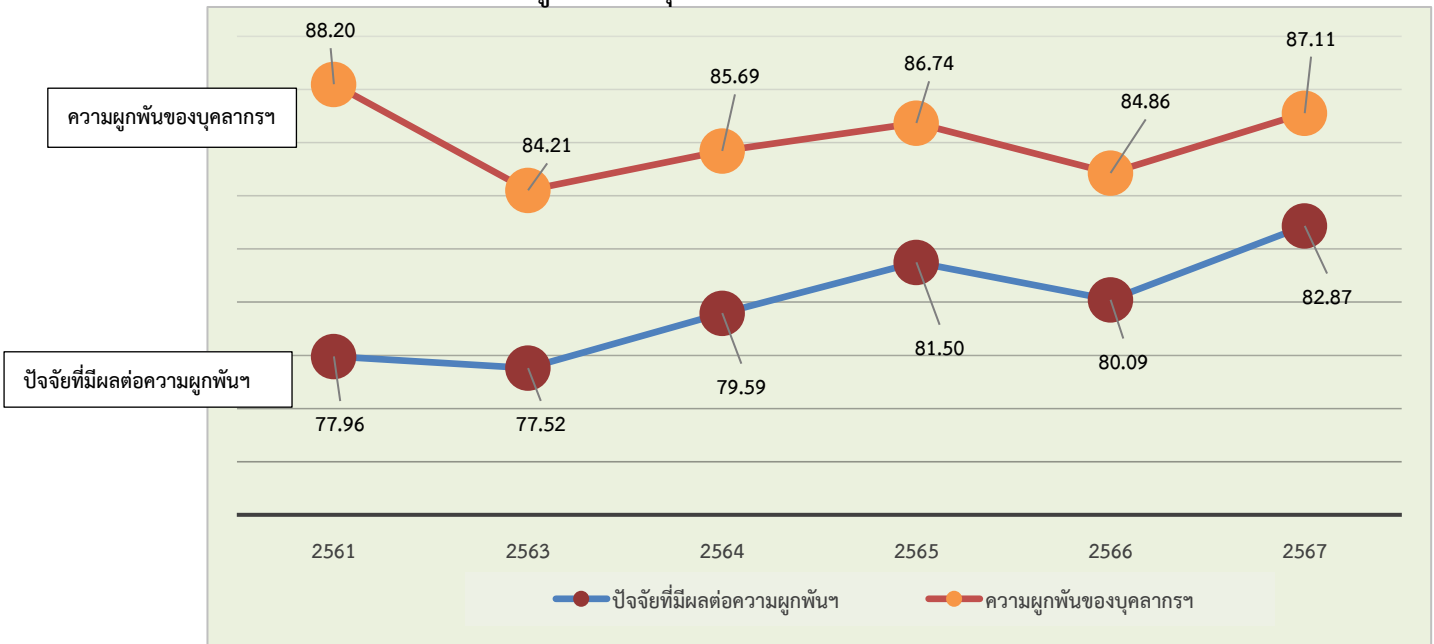
ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึง พอใจ
๖. ท่านสามารถทำงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	๔.๐๕	๘๐.๙๘	๑.๐๐	มาก
๗. องค์กรมีการโอน/ย้าย ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ท่านได้สถานที่ ปฏิบัติงานตามความประสงค์	๓.๙๒	๗๘.๓๐	๑.๑๐	มาก
๘. ท่านสามารถใช้วันหยุด/วันลา ได้ตามต้องการและจำเป็น	๔.๑๑	๘๒.๒๔	๑.๐๑	มาก
๙. ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก	๔.๒๖	๘๕.๒๒	๐.๙๓	มากที่สุด
<b>๓. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>				
๑๐. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	๓.๙๑	๗๘.๑๙	๑.๑๐	มาก
๑๑. หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และทั่วถึง	๔.๐๐	๗๙.๙๙	๑.๐๕	มาก
๑๒. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๓.๙๐	๗๘.๐๑	๑.๐๘	มาก
๑๓. ท่านพึงพอใจกับนโยบาย/แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๙๙	๗๙.๘๑	๑.๐๔	มาก
<b>๔. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>				
๑๔. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในงานที่ทำในปัจจุบัน	๔.๑๖	๘๓.๑๙	๐.๙๗	มาก
๑๕. ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้าง	๔.๒๔	๘๔.๗๖	๐.๘๖	มากที่สุด
๑๖. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือกิจกรรม การจัดการความรู้	๔.๒๒	๘๔.๓๗	๐.๘๘	มากที่สุด
๑๗. องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๔.๑๒	๘๒.๓๑	๐.๙๔	มาก
๑๘. องค์กรมีการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ อยู่บนพื้นฐาน แห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม โปร่งใส และ ตรวจสอบได้ สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้	๔.๑๙	๘๓.๗๓	๐.๙๐	มาก
<b>สรุปผลความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดีในภาพรวม</b>	<b>๔.๑๒</b>	<b>๘๒.๔๓</b>	<b>๐.๙๖</b>	<b>มาก</b>

**เปรียบเทียบผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี  
และผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๗**

ร้อยละของผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยรวม						
ประจำปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
ร้อยละ	๗๗.๙๖	๗๗.๕๒	๗๙.๕๙	๘๑.๕๐	๘๐.๐๙	๘๒.๘๗

ร้อยละของผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยรวม						
ประจำปีงบประมาณ	๒๕๖๑	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
ร้อยละ	๘๘.๒๐	๘๔.๒๑	๘๕.๖๙	๘๖.๗๔	๘๔.๘๖	๘๗.๑๑

กราฟแสดงผลการเปรียบเทียบผลสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีและผล  
สำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๗



หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่มีการสรุปผลโดยรวมของผลการสำรวจ



# ความที่สุ

# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๘

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๑๙๙๕

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

ตามที่ กรมบังคับคดีได้พิจารณาเห็นชอบให้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเป็นการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยขอให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานตอบแบบสำรวจหน่วยงานละไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ นั้น

บัดนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน และความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี (จำนวนบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งหมด ๓,๒๓๘ คน) คิดเป็นจำนวน ๑,๙๔๓ คน และมีผู้ตอบแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น ๒,๕๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๘ จึงเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔๘๕ คน

๒. ผลการสำรวจในส่วนข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑,๖๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๗ และมีผู้ตอบแบบสำรวจเพศชาย จำนวน ๘๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๗ และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๙ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑,๘๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๙ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ เป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๒ และผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาการรับราชการ ๑ - ๕ ปี จำนวน ๖๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๓

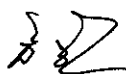
๓. ผลการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๘ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพึงพอใจในปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๘ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๑๔ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๗ โดยสามารถจัดอันดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีต่อผลความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร จากระดับความพึงพอใจมากที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ หรือร้อยละ ๘๖.๗๕) เป็นอันดับ ๑, ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ หรือร้อยละ ๘๔.๕๙) เป็นอันดับ ๒ และด้านงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒ หรือร้อยละ ๘๔.๔๔) เป็นอันดับ ๓ สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการยกย่องชมเชย (ค่าเฉลี่ย ๑.๖๔ หรือร้อยละ ๓๒.๗๒)

๔.ผลการสำรวจ...

๔. ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๓ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๓ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๓๖ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๑ โดยสามารถจัดอันดับความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดีจากความพึงพอใจมาก - น้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามและมีส่วนร่วมในงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ หรือร้อยละ ๘๘.๓๐) เป็นอันดับ ๑, ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ หรือร้อยละ ๘๕.๗๗) เป็นอันดับ ๒ และด้านความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อมั่นต่อนโยบายและทิศทางขององค์กร (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓ หรือร้อยละ ๘๔.๖๒) เป็นอันดับ ๓

๕. ผลการสำรวจความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี จำนวน ๔ ด้าน ปรากฏว่าบุคลากรกรมบังคับคดี มีความผาสุกต่อองค์กรโดยภาพรวมในระดับความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยทั้ง ๔ ด้าน คิดค่าเฉลี่ยเป็น ๔.๑๒ และเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๓ โดยสามารถจัดอันดับความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีจากความพึงพอใจมาก - น้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ หรือร้อยละ ๘๕.๕๗) เป็นอันดับ ๑ , ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ หรือร้อยละ ๘๓.๖๗) เป็นอันดับ ๒, ด้านการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ หรือร้อยละ ๘๑.๔๙) เป็นอันดับ ๓ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย ๓.๙๕ หรือร้อยละ ๗๙.๐๐) เป็นอันดับ ๔ รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานฯที่แนบมาพร้อมนี้ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจักได้นำข้อมูลผลการสำรวจข้างต้นมาใช้ประกอบการพิจารณาแนวทางและวิธีการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อยกระดับในการพัฒนาความพึงพอใจ ความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



(นางสุกัญญา บุขยนาวิน)

รองอธิบดีกรมบังคับคดี

๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗

-ทราบ



(นายเสกสรรค์ สุขแสง)

อธิบดีกรมบังคับคดี

๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗