รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

สืบเนื่องจากระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมีข้อกำหนดประการหนึ่งคือ ให้ส่วนราชการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด

กรมสอบสวนคดีพิเศษจึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษได้จัดทำแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ที่ https://link.dsi.go.th/dk67qH และจะนำผลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข

สารบัญตาราง ค

สารบัญกราฟ ง

บทที่ ๑ บทนำ ๑

๑.๑ ความสำคัญของปัญหา ๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ ๑

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ๒

บทที่ ๒ วิธีการดำเนินการ ๓

๒.๑ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ๓

๒.๒ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ๓

๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๓

๒.๔ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ๔

๒.๕ การนำเสนอข้อมูล ๔

บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๕

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ๖

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ ๑๐

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๘

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๑๙

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ๒๐

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๒

บทที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ ๒๔

ภาคผนวก ๓๐

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ ๕
ตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ ๕
ตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ ๖
ตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ๗
ตารางที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ๗
ตารางที่ ๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ ๘
ตารางที่ ๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง ๙
ตารางที่ ๘ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑๐
ตารางที่ ๙ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๑
ตารางที่ ๑๐ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒
ตารางที่ ๑๑ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
ตารางที่ ๑๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๑๕
ตารางที่ ๑๓ ผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๑๗
ตารางที่ ๑๔ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๑๙
ตารางที่ ๑๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ๒๐
ตารางที่ ๑๖ เรื่องที่เป็นปัญหาและกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด ๒๑
ตารางที่ ๑๗ ผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๒๕
ตารางที่ ๑๘ ผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๖
ตารางที่ ๑๙ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒๖
ตารางที่ ๒๐ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ๒๗

สารบัญกราฟ

หน้า

กราฟที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ ๕
กราฟที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ ๖
กราฟที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ ๖
กราฟที่ ๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ๗
กราฟที่ ๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ๘
กราฟที่ ๖ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ ๘
กราฟที่ ๗ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง ๙
กราฟที่ ๘ ความพึงพอใจในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๑๑
กราฟที่ ๙ ความพึงพอใจในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒
กราฟที่ ๑๐ ความพึงพอใจในมิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
กราฟที่ ๑๑ ความพึงพอใจในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕
กราฟที่ ๑๒ ความพึงพอใจในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๑๗
กราฟที่ ๑๓ ความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๑๘
กราฟที่ ๑๔ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒๐
กราฟที่ ๑๕ ความเห็นด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒๐
กราฟที่ ๑๖ ความคิดเห็นเรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องปรับปรุง ๒๑
กราฟที่ ๑๗ ความคิดเห็นเรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ๒๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความสำคัญของปัญหา

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป้าหมายที่ ๑.๒ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและผูกพันองค์การ ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ ยกระดับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard แผนงาน/โครงการสำคัญที่ ๔.๑ การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัตราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อนำผลสำรวจมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างเป็นระบบสามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อรับทราบความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๒ เพื่อนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรของกรมมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษในด้านการพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๑.๒.๕ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสรรหาและรักษาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๖ เพื่อสำรวจระดับความผูกพัน วิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๓.๑ ข้อมูลและสารสนเทศระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษและระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถตอบสนองทิศทางการทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๓ การใช้ประโยชน์โดยนำผลสำรวจฯ ที่ได้ไปวางแผนกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๑.๓.๔ การนำผลการสำรวจฯ ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๒
วิธีการดำเนินการ

การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีขอบเขตในการประเมิน ดังนี้

๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการสำรวจครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๙๕๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖) ซึ่งจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ TARO YAMANE (Yamane, Taro ๑๙๗๓ อ้างถึงในศิริพงศ์ พฤทธิพันธ์.๒๕๕๓, น.๒๐๓) มีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ ๙๕ ค่าความคลาดเคลื่อน ± ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่มีความน่าเชื่อถือได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๒๗๔ คน จากกลุ่มประชากร ๙๕๐ คน

สูตรการคำนวณ $\mathrm{n} = \frac{N}{1 + \mathrm{N}e^2}$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อ N = ๙๕๐, e = ๐.๐๕ ซึ่งแทนค่า จะได้ขนาดของจำนวนประชากรดังนี้

$$\mathrm{n} = \frac{950}{1+950(0.05)^2} = ๒๗๓.๗๘ \approx ๒๗๔ \text{ คน}$$

ซึ่งในการตอบแบบสอบถามฯ ครั้งนี้ มีผู้เข้าตอบจำนวน ๕๖๔ คน

๒.๒ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีองค์ประกอบสำคัญ ๖ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจ ดำเนินการโดยนำแบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาทบทวนให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากนั้นจึงนำแบบสำรวจฯ ที่ผ่านการทบทวนแล้วสร้างใน

แบบสอบถามออนไลน์ที่ Google Form และทำการทดสอบการเข้าใช้งาน จากนั้นกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีหนังสือแจ้งไปยังหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดทุกคนเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ที่ https://link.dsi.go.th/dk67qH หรือสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อเข้าตอบแบบสำรวจฯ ดังกล่าว ภายในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม – ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดแล้ว พบว่ามีข้าราชการเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๗ และไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๓๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๓

๒.๔ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าตรวจสอบการเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ฯแล้ว พบว่ามีข้าราชการเข้าตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๕๖๔ คน ซึ่งมากกว่ากลุ่มเป้าหมายที่กำหนด แล้วจึงนำข้อมูลมาประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปจากแบบสำรวจส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ข้อมูลระดับความพึงพอใจในมิติต่างๆ ส่วนที่ ๒ ระดับความเชื่อมั่น ส่วนที่ ๓ และระดับความผูกพัน ส่วนที่ ๔ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตามขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ให้คะแนนสำหรับข้อคำถามแบบประมาณค่าตามวิธีของ Likert Rating Scale ได้แก่

๑ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๒ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

๓ คะแนน หมายถึง ปานกลาง

๔ คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

๕ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๒.๒ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคำตอบแต่ละข้อแล้วแปรผลการประเมินค่าความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความผูกพันตามเกณฑ์การแบ่งช่วงเท่าของค่าพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น ๕ ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการจัดแบ่งระดับความคิดเห็นฯ โดยใช้สูตรคำนวณพิสัย (Range) (Fisher อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, ๒๕๓๘, หน้า ๑๕) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

ดังนั้น ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายไว้ ดังนี้

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน)

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย (ควรปรับปรุง)

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน หมายถึง ปานกลาง

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๒.๕ การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางวิเคราะห์ (Analytical Table) และกราฟ (Graph)

บทที่ ๓
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง

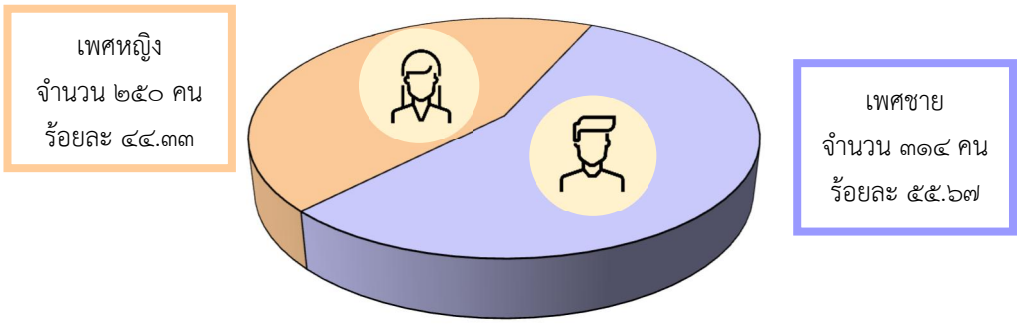
ตารางที่ ๑ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๕๖๔)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
เพศ		
ชาย	๓๑๔	๕๕.๖๗
หญิง	๒๕๐	๔๔.๓๓
รวม	๕๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน ๕๖๔ คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน ๓๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๗ และเพศหญิง จำนวน ๒๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๓

กราฟที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ



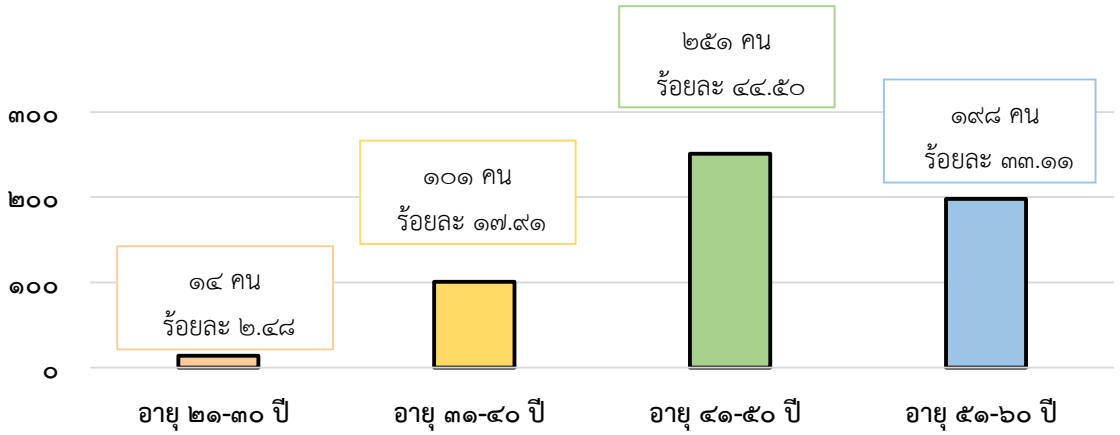
ตารางที่ ๒ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๕๖๔)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
อายุ ตั้งแต่ ๒๑ - ๓๐ ปี	๑๔	๒.๔๘
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๐๑	๑๗.๙๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๕๑	๔๔.๕๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๙๘	๓๓.๑๑
รวม	**๕๖๔**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๖๔ คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๒๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕๐ รองลงมามีอายุระหว่าง ๕๑ – ๖๐ ปี จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๑

กราฟที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ



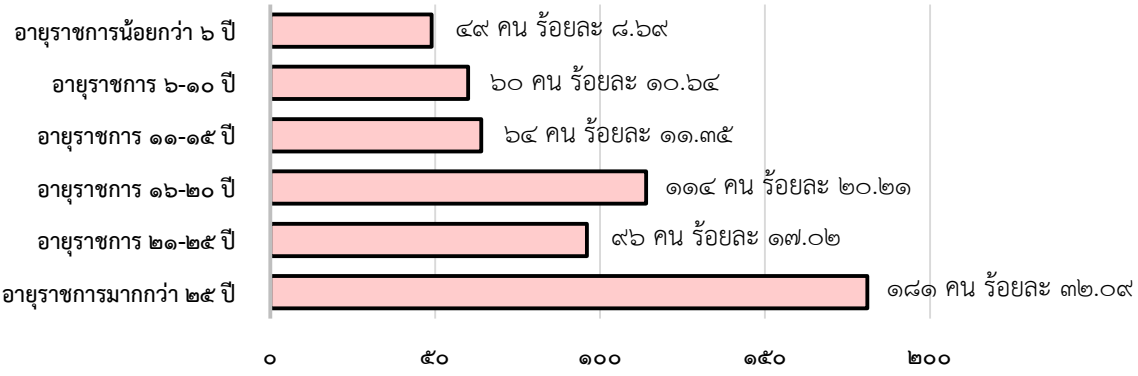
ตารางที่ ๓ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๕๖๔)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
อายุราชการ		
น้อยกว่า ๖ ปี	๔๙	๘.๖๙
๖ - ๑๐ ปี	๖๐	๑๐.๖๔
๑๑ - ๑๕ ปี	๖๔	๑๑.๓๕
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๑๔	๒๐.๒๑
๒๑ - ๒๕ ปี	๙๖	๑๗.๐๒
มากกว่า ๒๕ ปี	๑๘๑	๓๒.๐๙
รวม	**๕๖๔**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๖๔ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๑๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๙ รองลงมามีอายุราชการระหว่าง ๑๖ – ๒๐ ปี จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๑

กราฟที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ



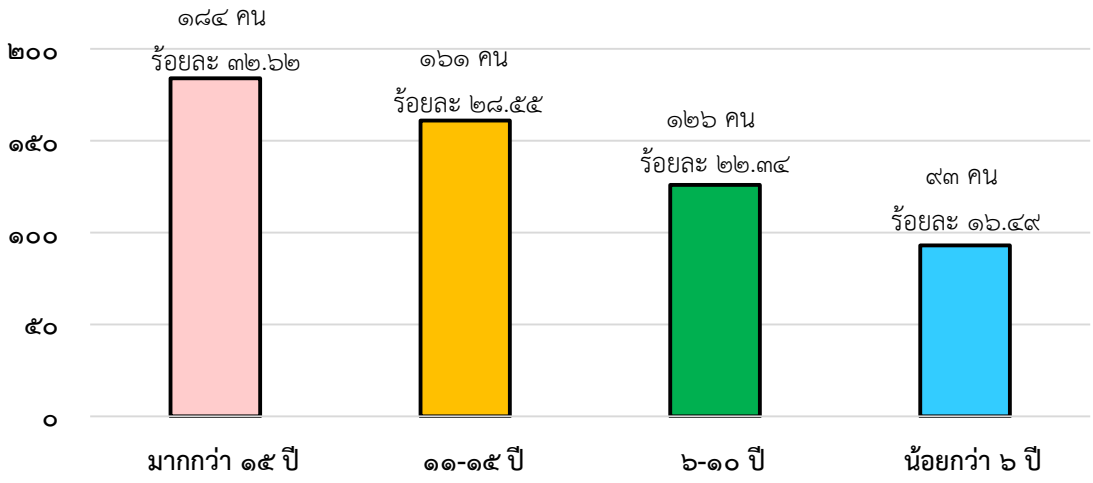
ตารางที่ ๔ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๕๖๔)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ		
น้อยกว่า ๖ ปี	๙๓	๑๖.๔๙
๖ - ๑๐ ปี	๑๒๖	๒๒.๓๔
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖๑	๒๘.๕๕
มากกว่า ๑๕ ปี	๑๘๔	๓๒.๖๒
รวม	๕๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๖๔ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๒ รองลงมาปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๕

กราฟที่ ๔ แสดงผลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

กราฟแสดงผลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ



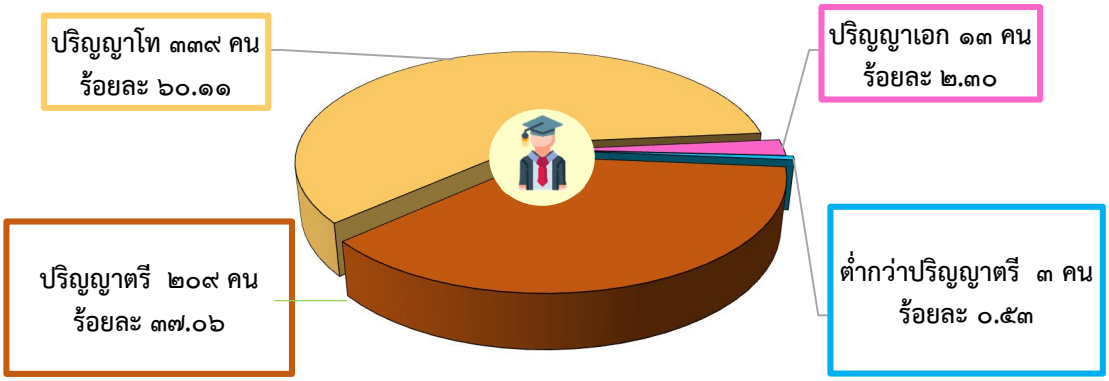
ตารางที่ ๕ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๕๖๔)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓	๐.๕๓
ปริญญาตรี	๒๐๙	๓๗.๐๖
ปริญญาโท	๓๓๙	๖๐.๑๑
ปริญญาเอก	๑๓	๒.๓๐
รวม	**๕๖๔**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๖๔ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน ๓๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๑๑ รองลงมามีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๖

กราฟที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด



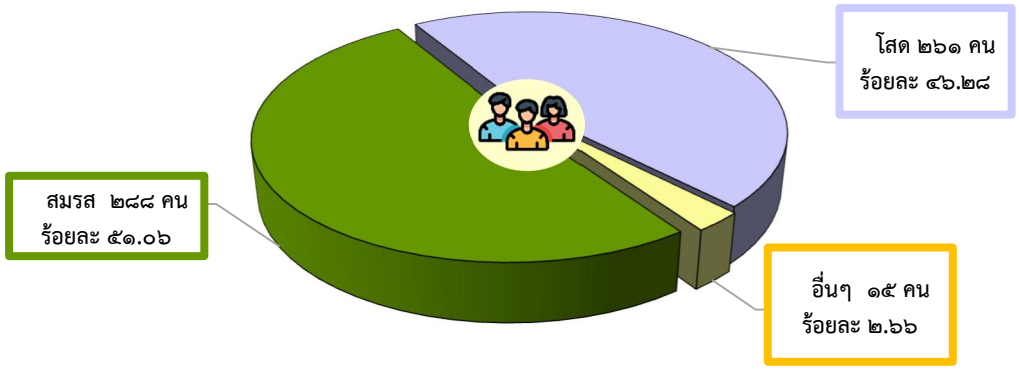
ตารางที่ ๖ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๕๖๔)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
สถานภาพ		
สมรส	๒๘๘	๕๑.๐๖
โสด	๒๖๑	๔๖.๒๘
อื่นๆ	๑๕	๒.๖๖
รวม	๕๖๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๖๔ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีสถานะสมรส จำนวน ๒๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๖ รองลงมามีสถานะโสด จำนวน ๒๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๘

กราฟที่ ๖ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ



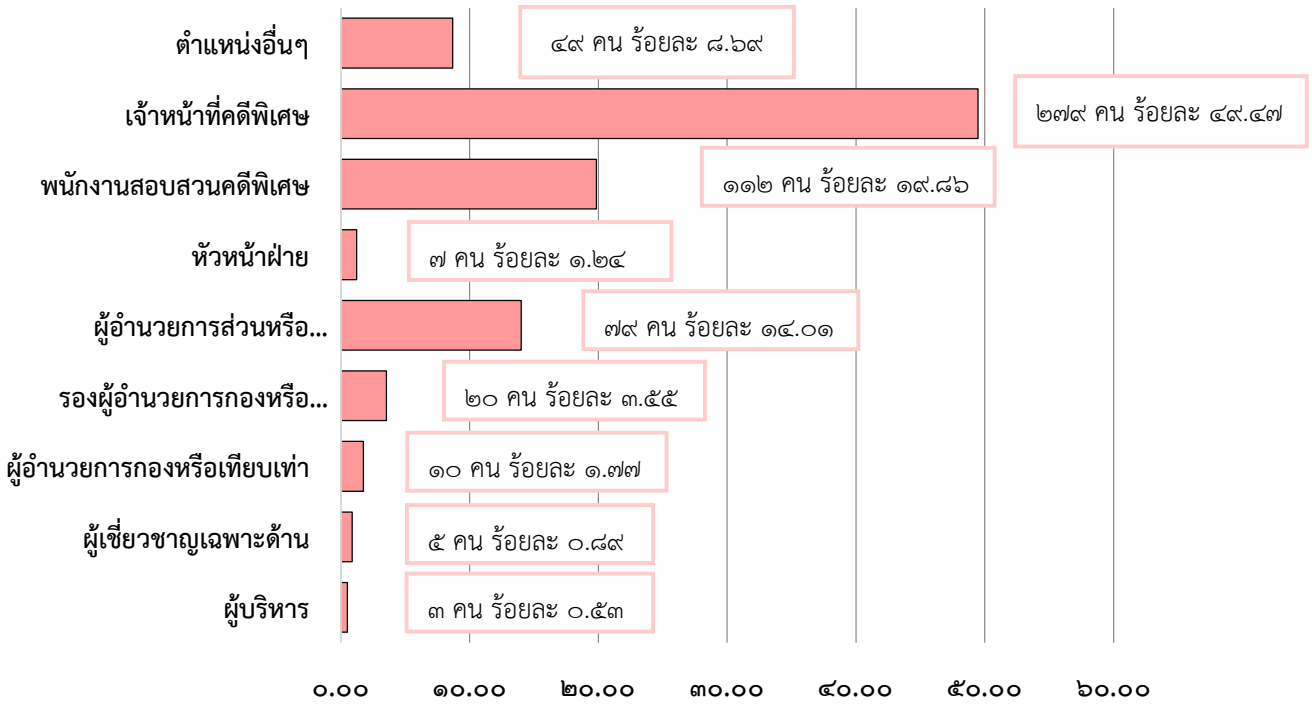
ตารางที่ ๗ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามการดำรงตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๕๖๔)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
การดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	๓	๐.๕๓
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๕	๐.๘๙
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๑๐	๑.๗๗
รองผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๒๐	๓.๕๕
ผู้อำนวยการส่วนหรือเทียบเท่า	๗๙	๑๔.๐๑
หัวหน้าฝ่าย	๗	๑.๒๔
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	๑๑๒	๑๙.๘๖
เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	๒๗๙	๔๙.๔๗
ตำแหน่งอื่นๆ	๔๙	๘.๖๙
รวม	**๕๖๔**	**๑๐๐.๐๐**

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๖๔ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ จำนวน ๒๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๗ รองลงมาดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๙

กราฟที่ ๗ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง



ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

ตารางที่ ๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	**๓.๔๕**	**๐.๖๙**	**เห็นด้วย**
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๓.๗๖	๐.๗๕	เห็นด้วย
๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ	๓.๑๙	๐.๖๔	ปานกลาง
๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ และสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๒๐	๐.๖๔	ปานกลาง
๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๒	๐.๖๘	เห็นด้วย
๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๓๐	๐.๖๖	ปานกลาง
๖. ท่านเชื่อมั่นศรัทธาว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี	๓.๗๐	๐.๗๔	เห็นด้วย
๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๘	๐.๗๒	เห็นด้วย

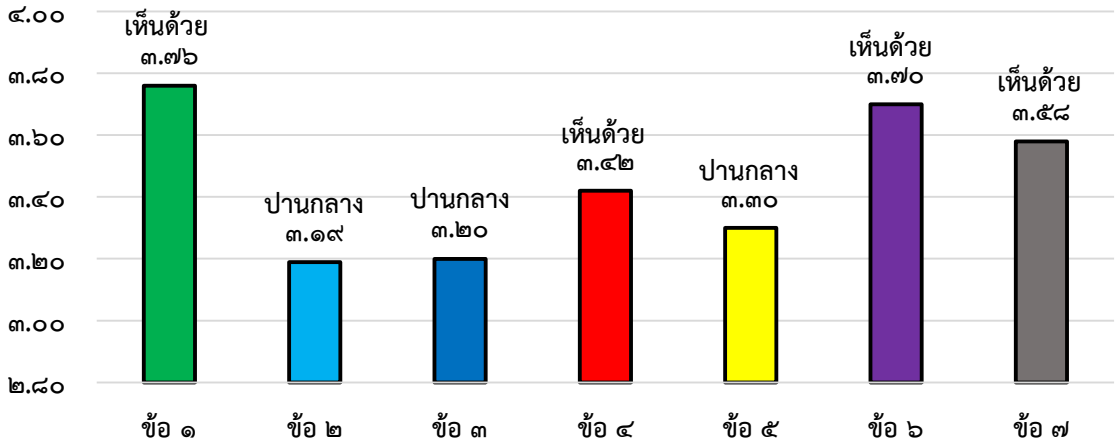
จากการประมวลผล**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕ ภาพรวมของมิติที่ ๑ ผู้ตอบแบบสำรวจ เห็นด้วย กับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษว่ามีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และจากคำถามทั้ง ๗ ข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๗๖ คำถามข้อที่ ๑ นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๑๙ คำถามข้อที่ ๒ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

กราฟที่ ๘ แสดงความพึงพอใจ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กราฟแสดงความพึงพอใจ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์



ตารางที่ ๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	**๓.๖๗**	**๐.๗๓**	**เห็นด้วย**
๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน	๓.๓๔	๐.๖๗	ปานกลาง
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๔๘	๐.๗๐	เห็นด้วย
๑๐. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๓.๙๘	๐.๘๐	เห็นด้วย
๑๑. การฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	๓.๖๖	๐.๗๓	เห็นด้วย
๑๒. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	๓.๖๐	๐.๗๒	เห็นด้วย
๑๓. ท่านพึงพอใจต่อโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๙๕	๐.๗๙	เห็นด้วย

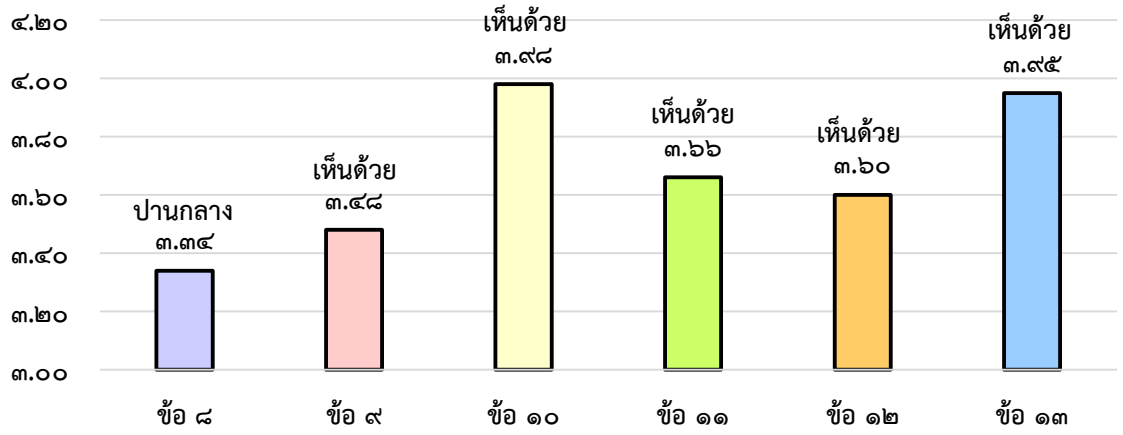
จากการประมวลผล**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล** ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย **๓.๖๗** ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๖ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** คือ ๓.๙๘ คำถามข้อที่ ๑๐ ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ในระดับ เห็นด้วย

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ ๓.๓๔ คำถามข้อที่ ๘ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน ในระดับ ปานกลาง

กราฟที่ ๙ แสดงความพึงพอใจในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

กราฟแสดงความพึงพอใจในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ ๑๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	**๓.๗๐**	**๐.๗๔**	**เห็นด้วย**
๑๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๕๐	๐.๗๐	เห็นด้วย
๑๕. ในช่วงปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาได้มีการสื่อสารกับท่านเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน	๓.๕๘	๐.๗๒	เห็นด้วย
๑๖. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน ให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๓.๘๔	๐.๗๗	เห็นด้วย
๑๗. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	๓.๘๕	๐.๗๗	เห็นด้วย

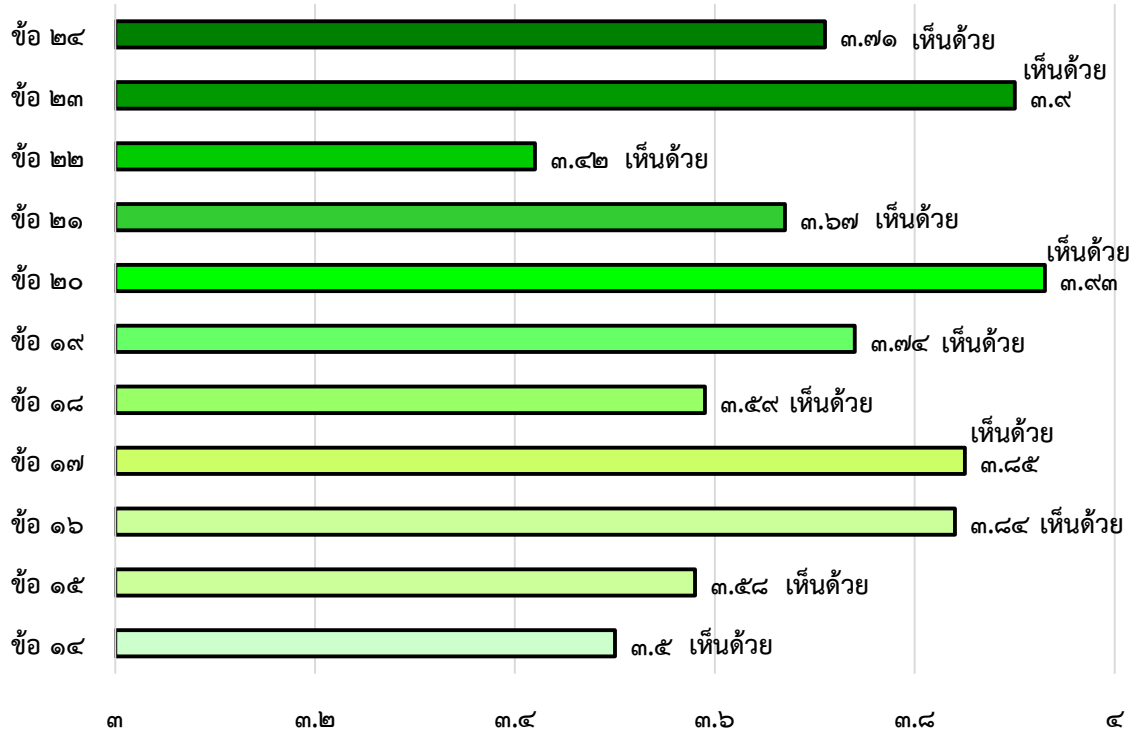
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย ๓.๘๕๙	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๑๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๕๙	๐.๗๒	เห็นด้วย
๑๙. ท่านพึงพอใจต่อการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๗๔	๐.๗๕	เห็นด้วย
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๓.๙๓	๐.๗๙	เห็นด้วย
๒๑. ท่านได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๗	๐.๗๓	เห็นด้วย
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น	๓.๔๒	๐.๖๘	เห็นด้วย
๒๓. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของท่าน มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๓.๙๐	๐.๗๘	เห็นด้วย
๒๔. มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	๓.๗๑	๐.๗๔	เห็นด้วย

จากการประมวลผล**มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย **๓.๗๐** ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๑๑ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** คือ ๓.๙๓ คำถามข้อที่ ๒๐ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ในระดับ เห็นด้วย

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ ๓.๔๒ คำถามข้อที่ ๒๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น ในระดับ เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๐ แสดงผลความพึงพอใจในมิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ ๑๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	**๓.๕๑**	**๐.๗๐**	**เห็นด้วย**
๒๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ	๓.๓๖	๐.๖๗	ปานกลาง
๒๖. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสื่อสารให้ข้าราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๖๒	๐.๗๒	เห็นด้วย
๒๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๓.๕๑	๐.๗๐	เห็นด้วย
๒๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลหรือคำอธิบาย การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เมื่อได้รับการร้องเรียน หรือร้องทุกข์	๓.๕๔	๐.๗๑	เห็นด้วย

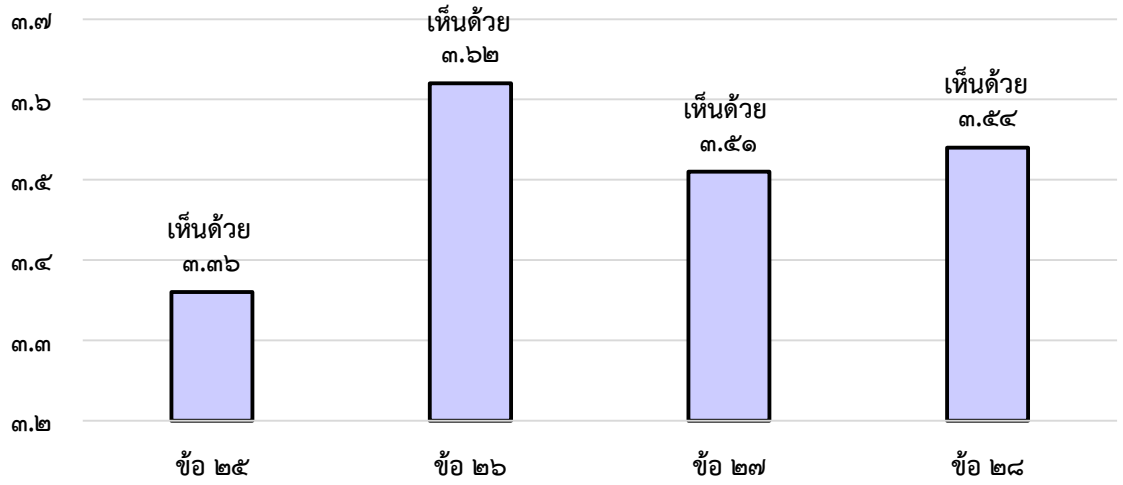
จากการประมวลผล**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย **๓.๕๑** ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๔ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** คือ ๓.๖๒ คำถามข้อที่ ๒๖ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสื่อสารให้ข้าราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ ๓.๓๖ คำถามข้อที่ ๒๕ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงานในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ ในระดับ ปานกลาง

กราฟที่ ๑๑ แสดงผลความพึงพอใจในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กราฟแสดงผลความพึงพอใจ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	**๓.๗๗**	**๐.๗๕**	**เห็นด้วย**
๒๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	๓.๗๘	๐.๗๖	เห็นด้วย
๓๐. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๓.๖๓	๐.๗๓	เห็นด้วย

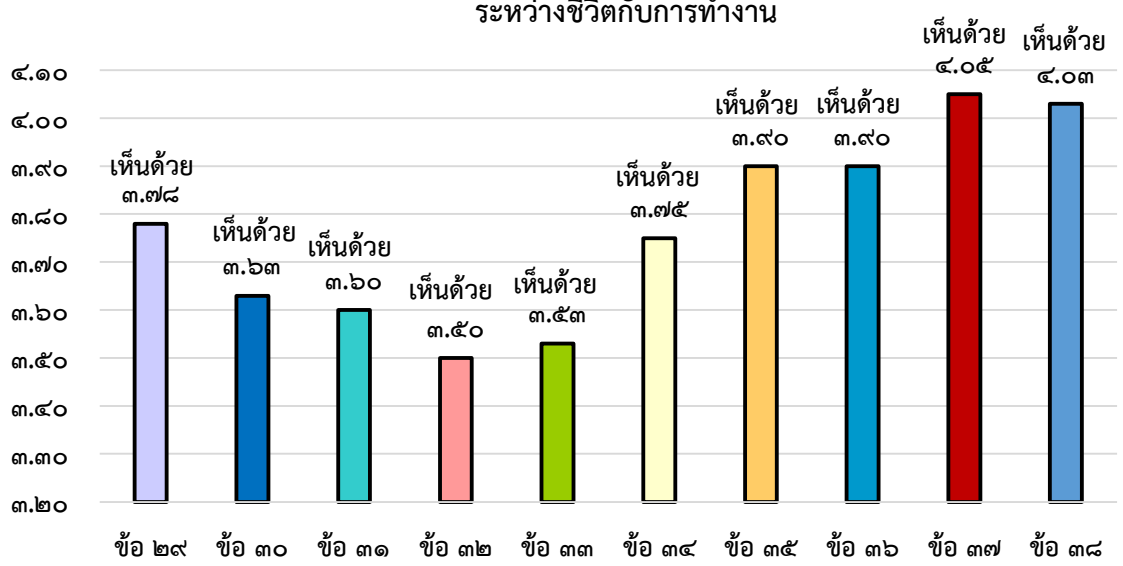
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓๑. ท่านมีเครื่องมือ เทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๓.๖๐	๐.๗๒	เห็นด้วย
๓๒. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ	๓.๕๐	๐.๗๐	เห็นด้วย
๓๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดเตรียมให้	๓.๕๓	๐.๗๑	เห็นด้วย
๓๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารของกรมฯ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ฯลฯ	๓.๗๕	๐.๗๕	เห็นด้วย
๓๕. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อท่าน ให้เกียรติ มีไมตรีจิตและมีความไว้วางใจต่อกัน	๓.๙๐	๐.๗๘	เห็นด้วย
๓๖. ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถ	๓.๙๐	๐.๗๘	เห็นด้วย
๓๗. การดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ที่มีทำงานแบบเหลื่อมเวลา ให้เลือก ๓ ช่วงเวลา เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของท่าน	๔.๐๕	๐.๘๑	เห็นด้วย
๓๘. การปรับแผนการทำงานแบบเหลื่อมเวลา (ตามข้อ ๓๗.) ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ / ความสำเร็จของงานโดยรวมของท่าน เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับการปฏิบัติราชการในรูปแบบเดิม	๔.๐๓	๐.๘๑	เห็นด้วย

จากการประมวลผล**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย **๓.๗๗** ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๑๐ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** คือ ๔.๐๕ คำถามข้อที่ ๓๗ การดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ที่มีทำงานแบบเหลื่อมเวลา ให้เลือก ๓ ช่วงเวลา เป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของท่าน ในระดับ เห็นด้วย

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ ๓.๕๐ คำถามข้อที่ ๓๒ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ ในระดับ เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๒ แสดงผลความพึงพอใจในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



ตารางที่ ๑๓ แสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	**๓.๖๒**	**๐.๗๒**	**เห็นด้วย**
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๔๕	๐.๖๙	เห็นด้วย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๗๓	เห็นด้วย
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๐	๐.๗๔	เห็นด้วย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๑	๐.๗๐	เห็นด้วย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๗๗	๐.๗๕	เห็นด้วย

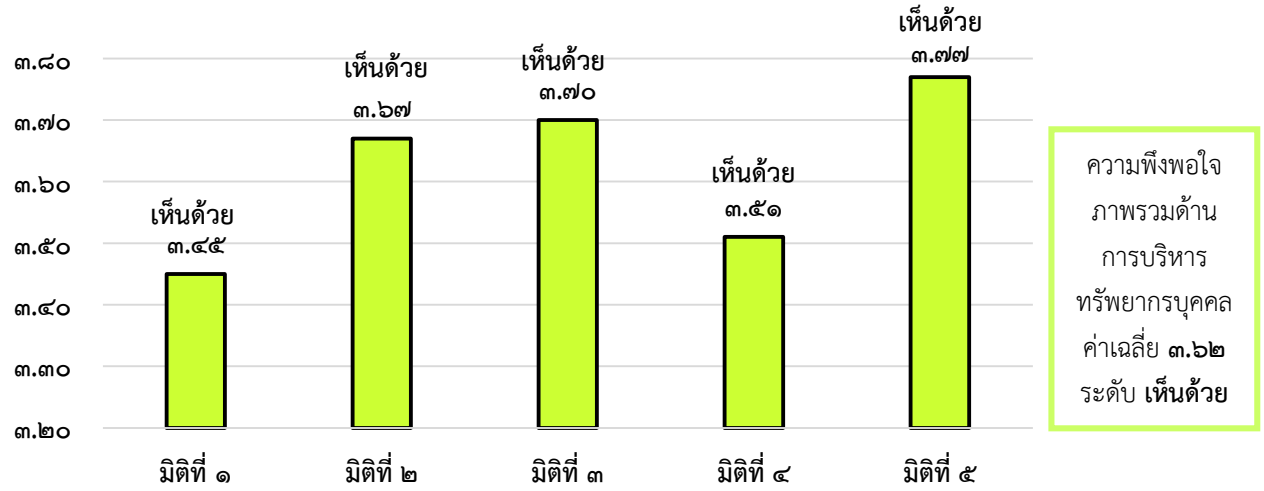
สรุปความพึงพอใจ**ภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)** พบว่า

มิติที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๗๗ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

มิติที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๔๕ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๓ แสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

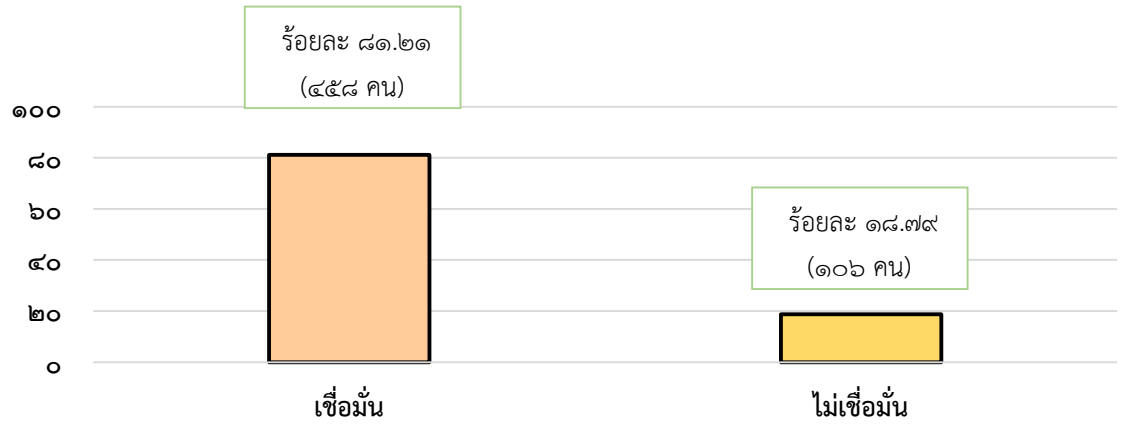
กราฟแสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)



<u>ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</u>

กราฟที่ ๑๔ แสดงผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กราฟแสดงผลความเชื่อมั่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ <u>๘๑.๒๑</u>

สำหรับความไม่เชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีดังนี้

๑. การดำเนินการที่ไม่สามารถตรวจสอบได้และมีประเด็นการร้องเรียนอยู่เสมอ

๒. การสอบเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งไม่โปร่งใส มีการถูกฟ้องร้องหรือร้องเรียนให้ดำเนินการทางวินัยอาญาและปกครองทุกปีอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายที่ไม่ชัดเจน ไม่มั่นคง และสวนทางกับการปฏิบัติ

๔. ปัญหาข้อร้องเรียนการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป

๕. การใช้หลักคุณธรรม ความสามารถ และผลงานในการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๖. ระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการ

๗. ความโปร่งใสในการแต่งตั้งโยกย้าย การเข้าสู่ตำแหน่งตามความสามารถ
๘. การรับโอนบุคลากรในระดับหัวหน้างานจากหน่วยงานอื่น
๙. การปรากฏกรณีใช้เส้นสาย วิ่งเต้น ในการเลื่อนระดับ เข้าสู่ตำแหน่ง
๑๐. บุคลากรผู้สอบเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งได้ ไม่ได้ปฏิบัติตามตำแหน่งที่สังกัด
๑๑. การแต่งตั้งโยกย้ายเพื่อให้ได้บุคลากรที่สอดคล้องกับงาน
๑๒. การสร้างความก้าวหน้าที่ชัดเจน และการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันองค์การ	**๔.๐๙**	**๐.๘๒**	**เห็นด้วย**
๔๐. ท่านมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๔.๐๗	๐.๘๑	เห็นด้วย
๔๑. ท่านมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน และพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๓	๐.๘๓	เห็นด้วย
๔๒. ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำสำคัญ และมีความหมาย	๔.๐๗	๐.๘๑	เห็นด้วย
๔๓. ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๙๕	๐.๗๙	เห็นด้วย
๔๔. ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๑๖	๐.๘๓	เห็นด้วย
๔๕. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๐๗	๐.๘๑	เห็นด้วย
๔๖. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔.๒๐	๐.๘๔	เห็นด้วย

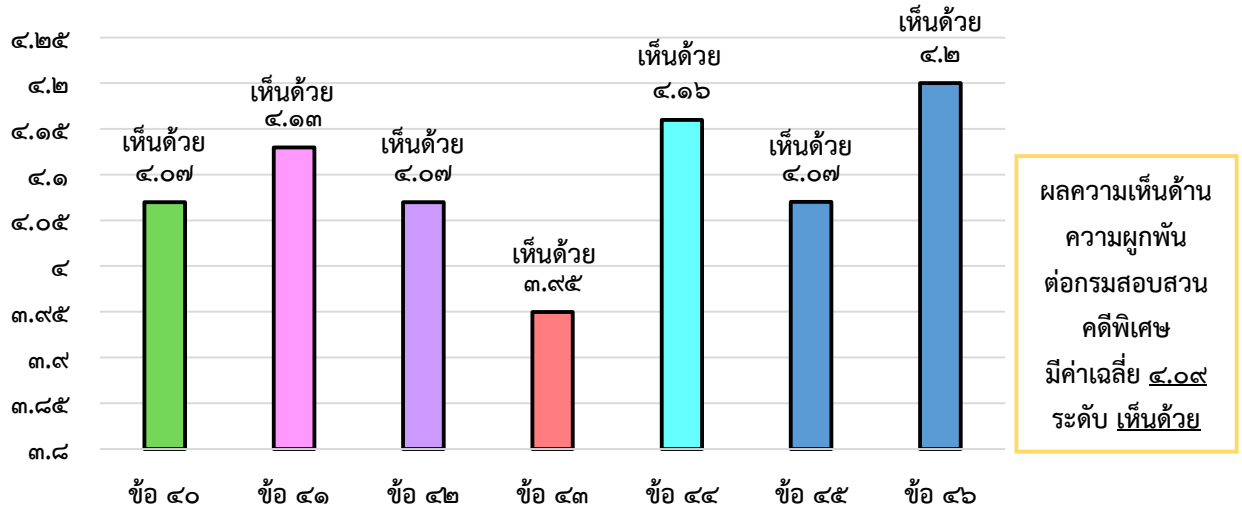
จากการประมวลผล**ส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ** ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย **๔.๐๙** อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๗ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** ๔.๒๐ คำถามข้อที่ ๔๖ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระดับ เห็นด้วย

ประเด็นที่มี**ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ ๓.๙๕ คำถามข้อที่ ๔๓ ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระดับ เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๔ แสดงความเห็นด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กราฟแสดงความเห็นด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ



ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ตารางที่ ๑๕ แสดงเรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องปรับปรุง

รายละเอียดเรื่องจำเป็นต้องปรับปรุง	ผู้แสดงความคิดเห็น			
	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๓๔๘	๖๑.๗๐	๒๑๖	๓๘.๓๐
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๒๔	๕๗.๔๕	๒๔๐	๔๒.๕๕
การเลื่อนเงินเดือน	๓๐๖	๕๔.๒๖	๒๕๘	๔๕.๗๔
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๙๙	๕๓.๐๑	๒๖๕	๔๖.๙๙
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๙๗	๕๒.๖๖	๒๖๗	๔๗.๓๔
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๒๙๓	๕๑.๙๕	๒๗๑	๔๘.๐๕
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๒๕๘	๔๕.๗๔	๓๐๖	๕๔.๒๖
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสุขภาพ การเงิน และสังคม	๒๕๔	๔๕.๐๔	๓๑๐	๕๔.๙๖
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๒๕๑	๔๔.๕๐	๓๑๓	๕๕.๕๐
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๒๒๘	๔๐.๔๓	๓๓๖	๕๙.๕๗

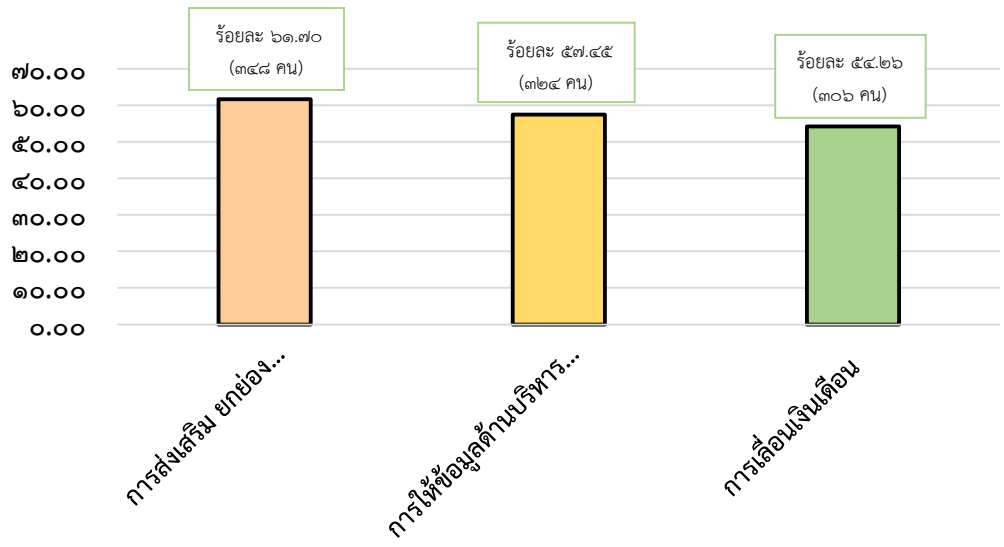
รายละเอียดเรื่องจำเป็นต้องปรับปรุง	ผู้แสดงความคิดเห็น			
	ใช่		ไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสรรหาบุคลากร	๑๘๗	๓๓.๑๖	๓๗๗	๖๖.๘๔
การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๒๔	๒๑.๙๙	๔๔๐	๗๘.๐๑

จากการประมวลผลข้อคำถามทั้ง ๑๒ ข้อ แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นว่าการส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี **จำเป็นต้องปรับปรุง** มีดังนี้

ประเด็นที่มีผู้ให้**ความคิดเห็นมากที่สุด** คือ การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน ๓๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๐

ประเด็นที่มีผู้ให้**ความคิดเห็นรองมา** มีจำนวน ๒ ประเด็น คือ การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔๕ และการเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๓๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๒๖

กราฟที่ ๒๓ แสดงเรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องปรับปรุง



ตารางที่ ๑๖ แสดงเรื่องที่เป็นปัญหาและกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด

ลำดับ	รายละเอียดเรื่องที่เป็นปัญหาและจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด	ผู้แสดงความคิดเห็น	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒๙๔ คน	๕๒.๑๓
๒	การสรรหาบุคลากร	๗๔ คน	๑๓.๑๒
๓	การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๔๔ คน	๗.๘๐
๔	การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๔๐ คน	๗.๐๙
๕	การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๓๐ คน	๕.๓๒

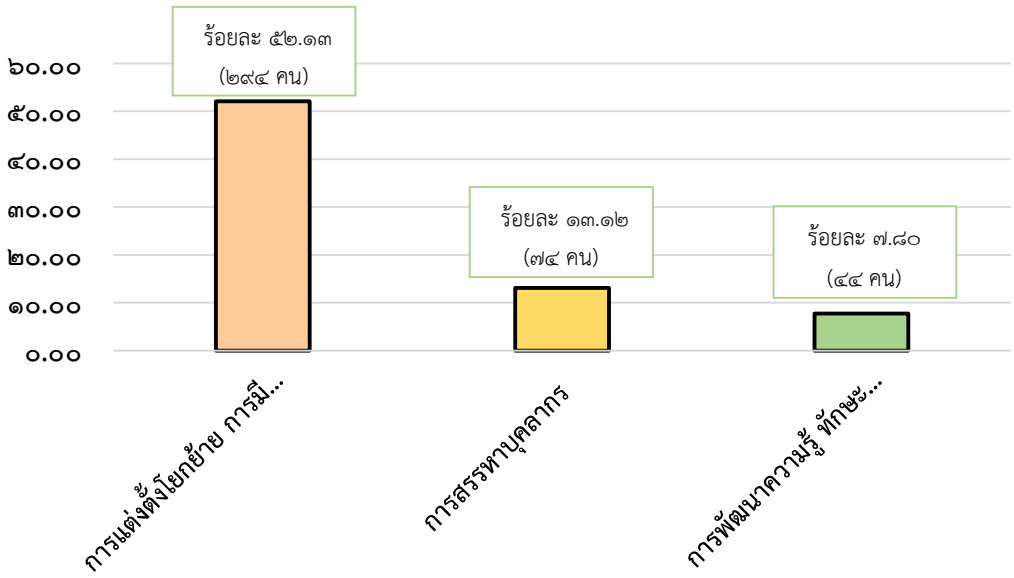
ลำดับ	รายละเอียดเรื่องที่เป็นปัญหาและจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด	ผู้แสดงความคิดเห็น	
		จำนวน	ร้อยละ
๖	การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสุขภาพ การเงินและสังคม	๒๕ คน	๔.๔๓
๗	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๑๙ คน	๓.๓๗
๘	การเลื่อนเงินเดือน	๑๖ คน	๒.๘๔
๙	การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑๐ คน	๑.๗๗
๑๐	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖ คน	๑.๐๖
๑๑	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๕ คน	๐.๘๙
๑๒	การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ คน	๐.๑๘

จากการประมวลผลข้อคำถามทั้ง ๑๒ ข้อ แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ **ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน** มีดังนี้

ประเด็นที่มีผู้ให้**ความคิดเห็นมากที่สุด** คือ การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๒๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๓

ประเด็นที่มีผู้ให้**ความคิดเห็นรองมา** มีจำนวน ๒ ประเด็น คือ การสรรหาบุคลากร จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๒ และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๐

กราฟที่ ๒๓ แสดงความคิดเห็นเรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน



<u>ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</u>

๑. ควรสรรหาบุคลากรตรงตามคุณสมบัติของงาน มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยเฉพาะสายงานหลัก (งานสืบสวนสอบสวน)

๒. ควรสอบแข่งขันเพื่อสรรหาบุคลากรคนรุ่นใหม่ และสร้างบุคลากรที่ผูกพันกับองค์กร

๓. ควรคัดเลือกลูกจ้างหรือพนักงานราชการที่มีคุณวุฒิตรงตามความต้องการ เพราะมีประสบการณ์การทำงาน และพร้อมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องได้ทันที ไม่ต้องสูญเสียงบประมาณในการฝึกอบรม รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอีกทางหนึ่ง

๔. ควรให้บุคลากรกรมมีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือแสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย

๕. การแต่งตั้ง โยกย้าย การสอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยความเที่ยงธรรม มีคุณธรรม และตรวจสอบได้ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง โดยให้ทำงานตามความสามารถและหน้าที่

๖. ควรปรับปรุงเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย ความก้าวหน้าให้มีความยุติธรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ตั้งใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ระบบเส้นสาย

๗. การให้ข้าราชการดำรงตนอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยอย่างเข้มงวด

๘. การปกป้องและส่งเสริมบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีมาตรการเพื่อดำเนินการกับบุคลากรที่ไม่ดีอย่างจริงจัง

๙. การพัฒนาบุคลากรตามความถนัดของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาจากพื้นฐาน/วุฒิการศึกษา

๑๐. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำสำนวนคดี

๑๑. ควรให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษทุกคนถือสำนวนคดี

๑๒. ควรให้บุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษอยู่ในสายงานหลัก และอยู่กองคดี

๑๓. การดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสายงานหลัก (ด้านคดี) สามารถเจริญก้าวหน้าในสัดส่วนที่สมควร

๑๔. การพิจารณาให้ข้าราชการได้รับสิทธิที่เป็นคุณประโยชน์ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อเกิดขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน

๑๕. ควรให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความอาวุโสงานในการสอบแข่งขันเลื่อนระดับ

๑๖. ควรนำประเมินผลงานทางวิชาการมาใช้ในการเลื่อนระดับ

๑๗. ควรเปิดเผยผลคะแนนการสอบเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

๑๘. ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล มากกว่าระบบอุปถัมภ์

๑๙. ควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส ไม่ควรถูกครอบงำหรือเป็นไปเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา

๒๐. ควรช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในทุกระดับให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม

๒๑. ควรดำเนินการด้วยความถูกต้อง ชัดเจน ตามระเบียบต่าง ๆ

๒๒. การนำหลักสมรรถนะ (competency) มาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๓. การสอบเลื่อนระดับด้วยความเป็นธรรม ใช้ระบบคุณธรรมนำหน้าระบบอุปถัมภ์ เพื่อมิให้ข้าราชการหมดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

๒๔. ควรเสนอให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งจากผลงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เกิดประโยชน์กับกรม ไม่ใช้วิธีการสอบเพื่อลดการวิ่งเต้น

๒๕. ควรเปิดสอบแข่งขัน ไม่ควรรับโอนข้าราชการระดับหัวหน้างานจากหน่วยงานอื่น

๒๖. ควรเปิดเผยข้อมูล หรือชี้แจงให้บุคลากรทราบให้เหมาะสม

๒๗. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในศูนย์ปฏิบัติการคดีพิเศษเขตพื้นที่

๒๘. ควรให้บุคลากรในศูนย์ปฏิบัติการคดีพิเศษเขตพื้นที่ สามารถเลือกทำงานแบบเหลื่อมเวลา และมีสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพ ฉีดวัคซีน เครื่องออกกำลังกาย

๒๙. ควรมีการตรวจสอบเหตุผลความจำเป็นกรณีที่ข้าราชการประสงค์ย้าย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและธรรมาภิบาลขององค์กร

๓๐. การปรับปรุงเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือ และเทคโนโลยีในการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๓๑. ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเวรรักษาการณ์ช่วงกลางวันเช่น พัดลม

๓๒. ควรจัดหาสวัสดิการเกี่ยวกับศูนย์ดูแลเด็กเล็ก

บทที่ ๔
สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการสำรวจ

ตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัติราชการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป้าหมายที่ ๑.๒ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและผูกพันองค์การ ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ ยกระดับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard แผนงาน/โครงการสำคัญที่ ๔.๑ การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประกอบในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยมีการดำเนินการดังนี้

๑. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ
ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน
ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๒. การวัดความคิดเห็นและความพึงพอใจ ใช้มาตรวัดแบบ วิธีของ Likert Rating Scale โดยให้คะแนนความคิดเห็น แบบเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๒ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย
๓ คะแนน หมายถึง ปานกลาง
๔ คะแนน หมายถึง เห็นด้วย
๕ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๓. กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน **๕๖๔** คน

๔. การประมวลผล/การวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

๕. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน **๕๖๔** คน

๖. เกณฑ์การแปลความหมายของความคิดเห็นและความพึงพอใจ แบ่งระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจ โดยการแบ่งเป็นช่วงเท่าของค่าพิสัยคะแนนของข้อคำถาม เป็น ๕ ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการจัดแบ่งระดับความคิดเห็นฯ โดยใช้สูตรคำนวณพิสัย (Range) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{๕ - ๑}{๕} = ๐.๘๐$$

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน)

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย (ควรปรับปรุง)

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน หมายถึง ปานกลาง

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๗. การนำเสนอข้อมูล นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางวิเคราะห์ (Analytical Table) และกราฟ (Graph)

๘. ผลการสำรวจ

๑) ผลการสำรวจพบว่าข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนดคีพิเศษ มีความคิดเห็นและมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ตารางที่ ๑๗ แสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ร้อยละความพึงพอใจ
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	**๓.๖๕**	**๐.๗๓**	**เห็นด้วย**	**๗๓.๐๐**
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๔๕	๐.๖๙	เห็นด้วย	๖๙.๐๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๗๓	เห็นด้วย	๗๓.๔๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๐	๐.๗๔	เห็นด้วย	๗๔.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๑	๐.๗๐	เห็นด้วย	๗๐.๒๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๗๗	๐.๗๕	เห็นด้วย	๗๕.๔๐

๒) ผลสำรวจพบว่าข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความเชื่อมั่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๑.๒๑ โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒๕ แสดงผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลความเชื่อมั่น	จำนวนบุคลากร (คน)	ความเชื่อมั่น (ร้อยละ)
เชื่อมั่น	๔๕๘	๘๑.๒๑
ไม่เชื่อมั่น	๑๐๖	๑๘.๗๙

๓) ผลการสำรวจพบว่าข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ร้อยละความผูกพัน
ด้านความผูกพันองค์การ	**๔.๐๙**	**๐.๘๒**	**เห็นด้วย**	**๘๒.๑๔**
๔๐.ท่านมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๔.๐๗	๐.๘๑	เห็นด้วย	๘๑.๐๓
๔๑.ท่านมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน และพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๓	๐.๘๓	เห็นด้วย	๘๕.๘๒
๔๒. ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำสำคัญ และมีความหมาย	๔.๐๗	๐.๘๑	เห็นด้วย	๘๑.๕๖
๔๓. ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๙๕	๐.๗๙	เห็นด้วย	๗๒.๒๓
๔๔.ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๑๖	๐.๘๓	เห็นด้วย	๘๖.๗๐
๔๕. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๐๗	๐.๘๑	เห็นด้วย	๘๑.๕๖
๔๖. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔.๒๐	๐.๘๔	เห็นด้วย	๘๕.๑๑

๔) ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เรียงลำดับจากจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องที่เห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ ๒๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เรียงลำดับจากจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องที่เห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียดเรื่องจำเป็นต้องปรับปรุง	ผู้แสดงความคิดเห็น				จำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด
	ใช่		ไม่ใช่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔๔๐	๗๘.๐๑	๑๒๔	๒๑.๙๙	**๑**
การสรรหาบุคลากร	๓๗๗	๖๖.๘๔	๑๘๗	๓๓.๑๖	**๒**
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๓๓๖	๕๙.๕๗	๒๒๘	๔๐.๔๓	**๓**
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๓๑๓	๕๕.๕๐	๒๕๑	๔๔.๕๐	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงานสุขภาพ การเงิน และสังคม	๓๑๐	๕๔.๙๖	๒๕๔	๔๕.๐๔	
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๓๐๖	๕๔.๒๖	๒๕๘	๔๕.๗๔	
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๒๗๑	๔๘.๐๕	๒๙๓	๕๑.๙๕	
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๖๗	๔๗.๓๔	๒๙๗	๕๒.๖๖	
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๖๕	๔๖.๙๙	๒๙๙	๕๓.๐๑	
การเลื่อนเงินเดือน	๒๕๘	๔๕.๗๔	๓๐๖	๕๔.๒๖	
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔๐	๔๒.๕๕	๓๒๔	๕๗.๔๕	
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๒๑๖	๓๘.๓๐	๓๔๘	๖๑.๗๐	

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุปได้ ดังนี้

๑. สรุปผลความพึงพอใจในมิติต่างๆ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ ข้างต้น พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๗๗ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๔๕ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

โดยมีค่าความพึงพอใจในมิติต่างๆ ทั้ง ๕ มิติ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๖๒ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๒

๒. สรุปผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ ด้าน พบว่า

บุคลากรมีความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๗๓.๐๐

๓. สรุปผลความผูกพันของข้าราชการต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๒๐ คำถามข้อที่ ๔๖. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๙๕ คำถามข้อที่ ๔๓. ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจและทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

โดยมีค่าความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๙ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๑๔

๔. สรุปผลจากการประมวลผลข้อคำถาม เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพควรต้องปรับปรุง จำนวน ๔๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๑

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองมา มีจำนวน ๒ ประเด็น คือ (๑) การสรรหาบุคลากร จำนวน ๓๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๔ และ (๒) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร จำนวน ๓๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕๗

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ แปลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่าควรนำผลสำรวจดังกล่าวไปประกอบการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนงาน/ โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการ สรุปได้ดังนี้

๑. จัดทำแผนการบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพและเป็นธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ ประกอบด้วย การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

๒. การจัดทำและดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า

๓. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดให้ตรงกับภารกิจของหน่วยงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในประกาศฯ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ความสามารถตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๔. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ตรงกับภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพ ด้านสันทนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๖. ส่งเสริมด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์การ

๗. การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการรับรู้และเข้าใจทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ