



รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมสอบสวนคดีพิเศษ  
๒๔ กันยายน ๒๕๖๑

## คำนำ

สืบเนื่องจากระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการโดยข้อกำหนดประการหนึ่ง คือให้ส่วนราชการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนดประกอบกับ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากร ที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสำรวจมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจดังกล่าว ผ่านระบบออนไลน์ INTRANET.DSI ได้ประมวผลแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ กรมสอบสวนคดีพิเศษต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๔ กันยายน ๒๕๖๑

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๒
สารบัญ	๓
บทที่ ๑ บทนำ	๔
๑.๑ ความสำคัญของปัญหา	
๑.๒ วัตถุประสงค์	
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ	๖
บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๘
บทที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ	๒๔
ภาคผนวก	๒๘

แบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวน  
คดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑.๑ ความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๕ ประเด็น ประกอบด้วย

- ๑) เสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในมิติการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ
- ๒) สร้างความเชื่อถือในระดับสากลในมิติของการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ
- ๓) สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มศักยภาพการบูรณาการการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ

และ

- ๔) สร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณชนและพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล
- ทั้งนี้ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งโดยมีตัวชี้วัดคือร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตัวชี้วัด DSI - ๒ ตามแผนยุทธศาสตร์ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๘ (๒) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสำรวจความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำผลสำรวจมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างเป็นระบบทำให้เกิดการรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนต่อไป

### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อรับทราบความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๒ เพื่อนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรกรมมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในด้านการพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๑.๒.๕ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสรรหาและรักษาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๖ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ นำมากำหนดเป็นแผนงานโครงการ

### ๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๓.๑ ข้อมูลและสารสนเทศระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่น ความผูกพัน ของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถตอบสนองทิศทางการทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๓ สามารถนำผลที่ได้จากการสำรวจ ไปวางแผนกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

## บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ

### ขอบเขตการสำรวจ

การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีขอบเขตในการประเมิน ดังนี้

#### ๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการสำรวจครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑,๒๙๘ คน ซึ่งจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ TARO YAMANE มีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่มีความน่าเชื่อถือได้นาขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑,๑๖๕ คน จากประชากร ๑,๒๙๘ คน

#### ๒. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง

๓.๔ ด้านพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม

๓.๕ ด้านวินัย

๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ

ส่วนที่ ๔ ความความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

#### ๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจมีการดำเนินการโดยการจัดทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ให้กองเทคโนโลยีและศูนย์ข้อมูลการตรวจสอบ ลงข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจและ

ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระบบ INTRANET.DSI โดยให้เผยแพร่แก่กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ เข้าร่วมตอบแบบสำรวจในระบบ INTERANET.DSI ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด จำนวน ๑,๒๙๘ คน ในระหว่างวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการตอบแบบสำรวจฯ พบว่ามีการตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๑,๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๕ มีข้าราชการและพนักงานราชการที่ไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจจำนวน ๑๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๕ รายชื่อหน่วยงานที่มีข้าราชการไม่เข้าร่วมตอบดังต่อไปนี้

- ๑) กองกิจการต่างประเทศและคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ
- ๒) กองคดีการเงินการธนาคารและการฟอกเงิน
- ๓) กองคดีความมั่นคง
- ๔) กองคดีภาษีอากร
- ๕) กองนโยบายและยุทธศาสตร์
- ๖) กองปฏิบัติการคดีพิเศษภาค
- ๗) กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ
- ๘) ศูนย์ช่วยเหลือลูกหนี้และประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม
- ๙) ศูนย์ปฏิบัติการสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมพิเศษ
- ๑๐) สำนักงานผู้เชี่ยวชาญคดีพิเศษ
- ๑๑) สำนักงานรองอธิบดี ๒ (พันตำรวจตรี สุรียา สิงห์มกล)
- ๑๒) สำนักงานเลขานุการกรม

#### ๔. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

จากผู้ตอบแบบสำรวจจากระบบออนไลน์ INTRANET.DSI จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มข้าราชการ และพนักงานราชการในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑,๑๖๕ คน ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์ โดยได้รับข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์จากกองเทคโนโลยีและศูนย์ข้อมูลการตรวจสอบ และเมื่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ข้อมูลมาแล้วพบว่ากลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจจำนวน ๑,๑๖๕ คน โดยนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปจากแบบสำรวจฯ ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

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

๒.๑ ให้คะแนนสำหรับข้อคำถามแบบประมาณค่าตามวิธีของ Likert Rating Scale ได้แก่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น ๕ ๔ ๓ ๒ และ ๑ ตามลำดับ

๒.๒ คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคำตอบแต่ละข้อแล้วแปรผลการประเมินค่าความพึงพอใจตามเกณฑ์ การแบ่งช่วงเท่าของค่าพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น ๕ ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการจัดแบ่งระดับความคิดเห็นฯ โดยพิสัยของค่าคะแนนเท่ากับ  $5 - 1 = 4$  แล้วนำมาหารด้วย  $5 = 0.80$  ดังนี้

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๘๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็น  
ด้วยอย่างยิ่ง (ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน)

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๘๑ – ๒.๖๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็น  
ด้วย

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๒.๖๑ – ๓.๔๐ คะแนน หมายถึง ปานกลาง  
ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๓.๔๑ – ๔.๒๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วย  
ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๔.๒๑ – ๕.๐๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วย  
อย่างยิ่ง

#### ๕. การนำเสนอข้อมูล

เป็นการนำเสนอข้อมูลในลักษณะของตารางวิเคราะห์ กราฟ



### บทที่ ๓

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

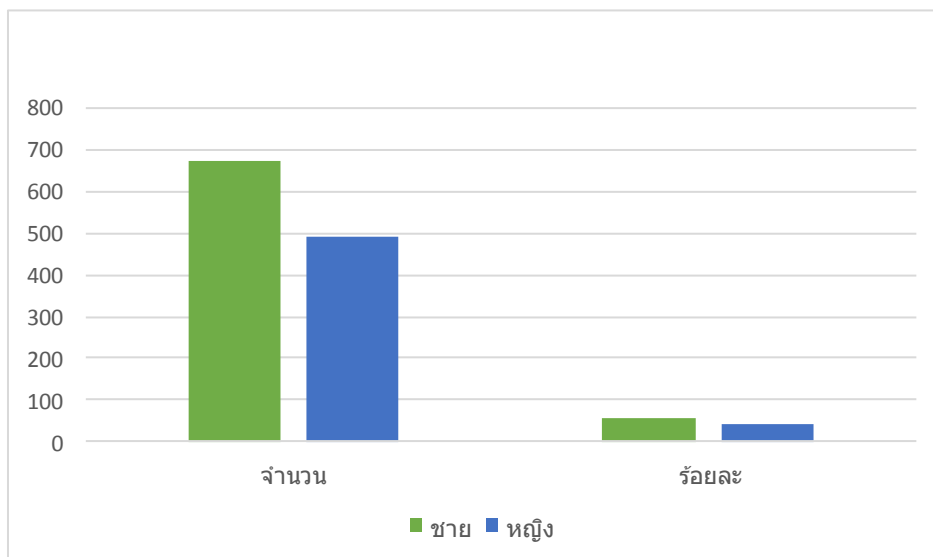
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจฯ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพ  
สถานที่ทำงาน การดำรงตำแหน่ง

ตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( n = ๑,๑๖๕ )	ร้อยละ ( ๑๐๐.๐๐ )
๑. เพศ		
ชาย	๖๗๓	๕๗.๗๖
หญิง	๔๙๒	๔๒.๒๓
รวม	๑,๑๖๕	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์  
ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก /กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น  
๑,๑๖๕ คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายที่ร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๕๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๘  
เพศหญิง จำนวน ๔๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๓

กราฟ แสดงข้อมูลเพศ

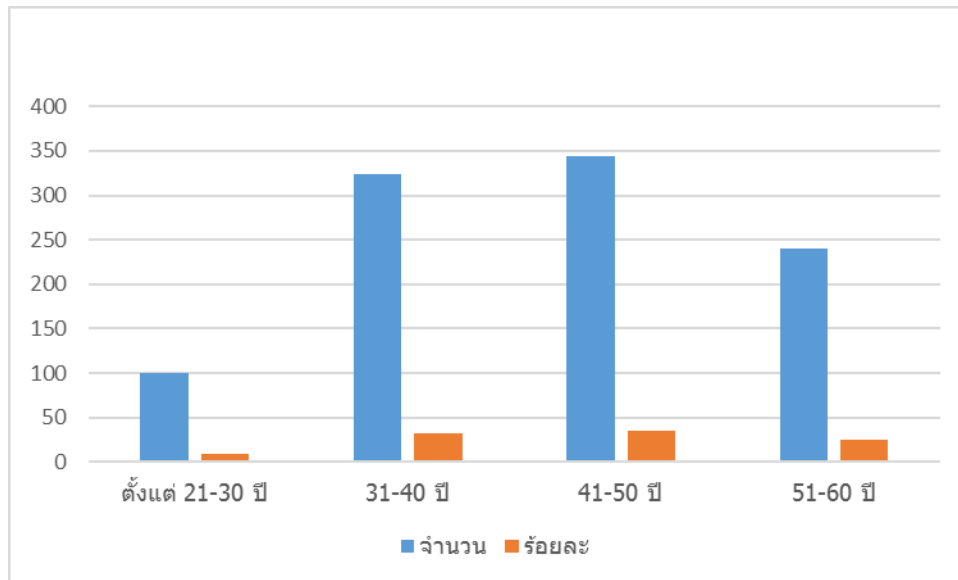


ตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( n = ๑,๑๖๕ )	ร้อยละ ( ๑๐๐.๐๐ )
๒. อายุ		
ตั้งแต่ ๒๑ - ๓๐ ปี	๑๐๐	๘.๕๘
๓๑ - ๔๐ ปี	๓๗๓	๓๒.๐๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๔๐๓	๓๔.๕๙
๕๑ - ๖๐ ปี	๒๘๙	๒๔.๘๐
รวม	๑,๑๖๕	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก /กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๖๕ คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นมีอายุระหว่าง ๔๑- ๕๐ ปี ที่ร่วมตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๔๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๙ รองลงมาอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๓๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๑ และช่วงอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี เข้าร่วมตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๒๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐

กราฟแสดงข้อมูลอายุ

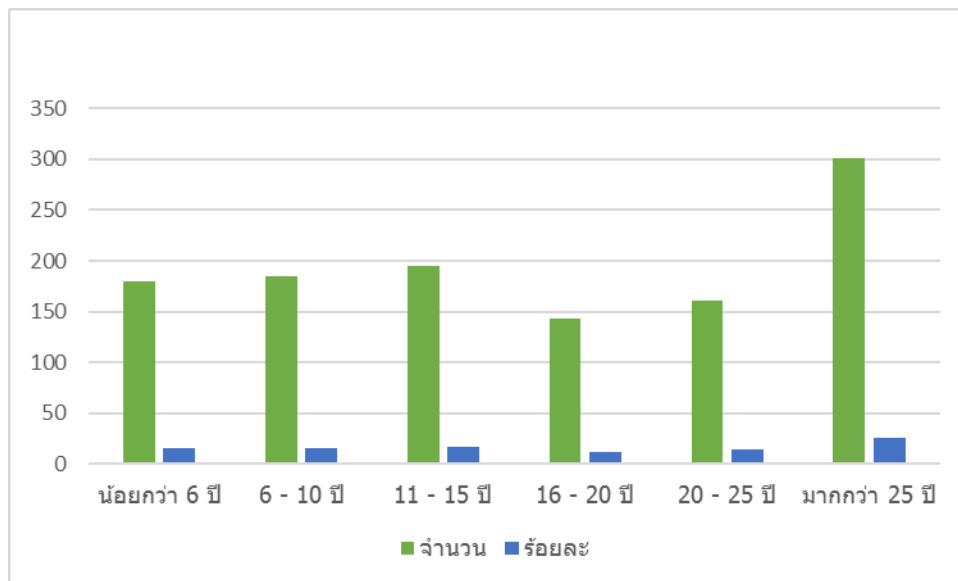


ตารางแสดงข้อมูลอายุราชการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( n = ๑,๑๖๕ )	ร้อยละ ( ๑๐๐.๐๐)
๓. อายุราชการ		
น้อยกว่า ๖ ปี	๑๘๐	๑๕.๔๕
๖ - ๑๐ ปี	๑๘๕	๑๕.๘๗
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๙๕	๑๖.๗๓
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๔๓	๑๒.๒๗
๒๑ - ๒๕ ปี	๑๖๑	๑๓.๘๑
มากกว่า ๒๕ ปี	๓๐๑	๒๕.๘๓
รวม	๑,๑๖๕	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก /กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๖๕ คน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจฯมีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๓๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๓ รองลงมามีอายุราชการระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๓ และมีอายุราชการ ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๗

กราฟแสดงข้อมูลอายุราชการ

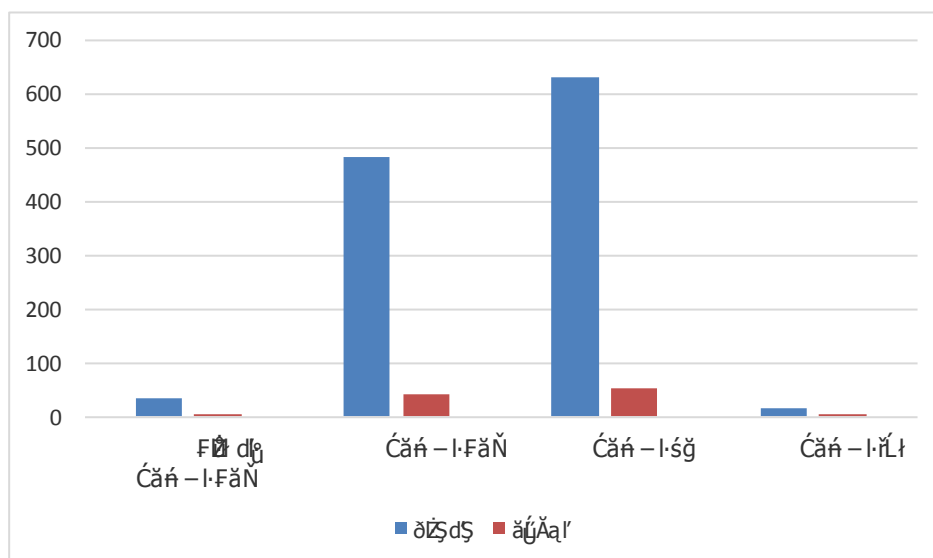


ตารางแสดงข้อมูลวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๖๕)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๔. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๓	๒.๘๓
ปริญญาตรี	๔๘๕	๔๑.๖๓
ปริญญาโท	๖๓๑	๕๔.๑๖
ปริญญาเอก	๑๖	๑.๓๗
รวม	๑,๑๖๕	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๖๕ คน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจมีวุฒิมัธยมศึกษาชั้นปริญญาโท จำนวน ๖๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๖ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๓ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๓ และระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗

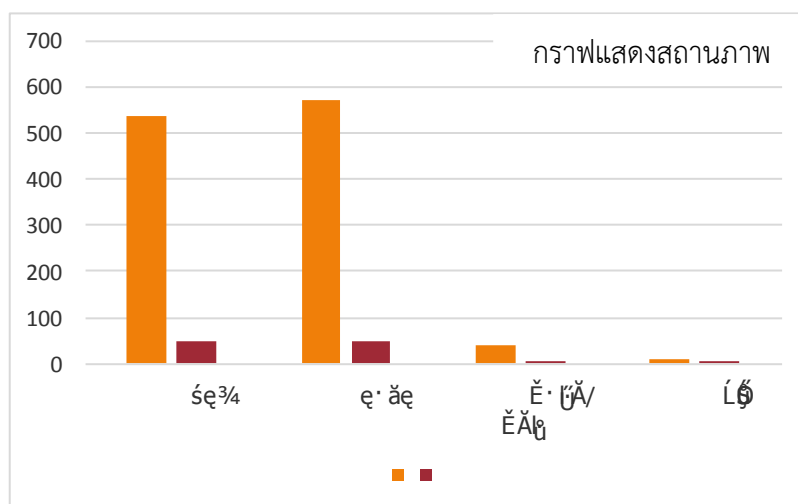
กราฟแสดงวุฒิการศึกษาสูงสุด



กราฟแสดงข้อมูลสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๖๕)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๕. สถานภาพ		
โสด	๕๓๙	๔๖.๒๖
สมรส	๕๗๔	๔๙.๔๔
หม้าย/หย่า	๔๑	๓.๕๑
อื่น	๙	๐.๕๑
รวม	๑,๑๖๕	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๖๕ คน พบว่า สถานภาพของผู้ที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่สมรส จำนวน ๕๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๔ สถานภาพโสด จำนวน ๕๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๖ และ สถานภาพ หม้าย/หย่า จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๑



ตารางแสดงข้อมูลสถานที่ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๖๕)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๖. สถานที่ทำงาน		
ส่วนกลาง	๑,๑๖๕	๑๐๐
ส่วนภูมิภาค	๐	๐
รวม	๑,๑๖๕	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๖๕ คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมดอยู่ส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ตารางแสดงข้อมูลการดำรงตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๖๕)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๗. ดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	๑	๐.๐๘
ผู้เชี่ยวชาญ	๒๒	๑.๘๘
ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	๑๗	๑.๔๕
ผู้อำนวยการกลุ่ม	๖	๐.๕๑
รองผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน	๒๖	๒.๒๓
ผู้อำนวยการส่วน/ผู้อำนวยการศูนย์	๑๑๑	๙.๕๒
หัวหน้าฝ่าย	๒	๐.๑๗
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	๒๑๙	๑๘.๗๙
เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	๔๗๓	๔๐.๖๐
อื่นๆ	๒๘๘	๒๔.๗๒
รวม	๑,๑๖๕	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๖๕ คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ จำนวน ๔๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๐ รองลงมาคือตำแหน่งอื่นๆ จำนวน ๒๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๒ ตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๒๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๙ และตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๒

## ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>๓.๕๐</b>	<b>๐.๗๔</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๓.๖๘	๐.๘๖	เห็นด้วย
๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีกำลังคนเพียงพอ	๓.๔๙	๐.๙๒	เห็นด้วย
๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของกรมฯ	๓.๑๘	๐.๙๙	ปานกลาง
๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๑	๐.๙๑	เห็นด้วย
๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีระบบการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการที่ดี ทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๓๖	๐.๙๕	เห็นด้วย
๖. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี	๓.๘๐	๐.๘๘	เห็นด้วย
๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๐	๐.๘๖	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ ภาพรวมของมิติที่ ๑ ผู้ตอบแบบสำรวจ เห็นด้วยกับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษว่ามีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และจากข้อคำถามทั้ง ๗ ข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๘๐** คำถามข้อที่ ๖ ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี **โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย**

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๑๘** คำถามข้อที่ ๔ กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามสมควร **โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง**

## ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๖	๐.๖๙	เห็นด้วย
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๕๗	๐.๘๕	เห็นด้วย
๙. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๓.๘๓	๐.๗๙	เห็นด้วย
๑๐. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคุ้มค่า เช่นการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	๓.๕๖	๐.๘๐	เห็นด้วย
๑๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่นระบบบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน, ระบบการลา, การบันทึกประวัติส่วนบุคคล, การขอหนังสือรับรองต่างๆผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์, การประเมินผลการฝึกอบรม	๓.๗๐	๐.๘๔	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ ภาพรวมของมิติที่ ๒ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นที่ เห็นด้วย กับประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และจากข้อคำถามทั้ง ๔ ข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** คือ ๓.๘๓ คำถามข้อที่ ๙ โดยเชื่อมั่นฐานว่าข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ ๓.๕๖ คำถามข้อที่ ๑๐ โดยเชื่อมั่นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

## ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๓.๕๔</b>	<b>๐.๗๗</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๑๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๔๗	๐.๘๙	เห็นด้วย
๑๓. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๓๓	๐.๙๗	ปานกลาง
๑๔. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๓.๘๖	๐.๘๖	เห็นด้วย
๑๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๔๙	๐.๘๘	เห็นด้วย
๑๖. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๓.๕๖	๐.๘๘	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๔ ภาพรวมของมิติที่ ๓ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วย กับประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล และจากข้อคำถามทั้ง ๕ ข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๘๖** คำถามข้อที่ ๑๔ โดยมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรง ให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ **มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย**

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๓** คำถามข้อที่ ๑๓ โดยท่านมีความคิดเห็นว่าได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามสมควร **มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง**

## ส่วนที่ ๒ ความความพึงพอใจในมิติต่างๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๓.๔๙</b>	<b>๐.๙๕</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๑๗. ท่านได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคจากการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนา เป็นต้น	๓.๔๙	๐.๙๕	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๙ ภาพรวมของมิติที่ ๔ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่า เห็นด้วย ว่าได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคจากการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนา เป็นต้น



## ส่วนที่ ๒ ความความพึงพอใจในมิติต่างๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	๓.๖๔	๐.๖๙	เห็นด้วย
๑๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	๓.๖๘	๐.๘๒	เห็นด้วย
๑๙. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๓.๕๘	๐.๘๒	เห็นด้วย
๒๐. กรมสอบสวนคดีพิเศษ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติราชการได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	๓.๖๙	๐.๗๙	เห็นด้วย
๒๑. กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดสวัสดิการที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ได้ตรงกับความต้องการของข้าราชการ เช่น ร้านอาหารสินค้าสวัสดิการ/ทุนการศึกษา/การสงเคราะห์ข้าราชการกรณีต่างๆ (เช่น ประสบภัยพิบัติ ค่าจัดงานศพ/พวงหรีด เจ็บป่วย เป็นต้น) การจัดสถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย	๓.๖๔	๐.๘๑	เห็นด้วย
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ จัดเตรียมให้	๓.๕๗	๐.๘๐	เห็นด้วย
๒๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมกีฬา	๓.๗๐	๐.๘๑	เห็นด้วย
๒๔. ความสัมพันธ์โดยรวมของบุคลากรในหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน	๓.๕๙	๐.๘๐	เห็นด้วย

จากการประมวลผล**มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** ในภาพรวม มี**ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔** ภาพรวมของ**มิติที่ ๕** ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่าพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้จัดให้ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๗ ข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจามีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๗๐** **คำถามข้อที่ ๒๓** โดยมีความพึงพอใจกับการจัดกิจกรรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษเรื่องการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมกีฬา **โดยมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย**

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๗** **คำถามข้อที่ ๒๒** โดยผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่ามีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดเตรียมให้ **ที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย**

## ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๑ ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๖๗	๐.๗๐	เห็นด้วย
๒๕. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๓.๘๗	๐.๗๒	เห็นด้วย
๒๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๕๘	๐.๘๒	เห็นด้วย
๒๗. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๓.๕๗	๐.๘๓	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ ภาพรวมของส่วนที่ ๓ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นงานด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากคำถามทั้ง ๓ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๘๗ คำถามข้อที่ ๒๕ พบว่ามีความเชื่อมั่นกับฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๗ คำถามข้อที่ ๒๗ พบว่ามีความเชื่อมั่นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

## ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๓๓	๐.๙๑	ปานกลาง
๒๘. การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการมีความเหมาะสม	๓.๓๒	๐.๙๕	ปานกลาง
๒๙. หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม	๓.๓๗	๐.๙๕	ปานกลาง
๓๐. การสรรหาบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน ไปยังตำแหน่งที่ว่างมีความเหมาะสม	๓.๒๙	๐.๙๗	ปานกลาง

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๓ ภาพรวมของส่วนที่ ๓ ผู้ตอบแบบสำรวจยังมีความเชื่อมั่นงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในระดับความคิดเห็น ปานกลาง และจากคำถามทั้ง ๓ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๓๗ คำถามข้อที่ ๒๙ พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งในเรื่องของความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๒๙ คำถามข้อที่ ๓๐ พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเรื่องการสรรหาบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน ไปยังตำแหน่งที่ว่างในเรื่องของความเหมาะสม ที่ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

### ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๓๘	๐.๘๔	ปานกลาง
๓๑. ลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งมีความเหมาะสม	๓.๓๘	๐.๘๙	ปานกลาง
๓๒. การวางแผนอัตรากำลังพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	๓.๓๘	๐.๘๙	ปานกลาง

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๘ ภาพรวมของส่วนที่ ๓ ผู้ตอบแบบสำรวจยังมีความเชื่อมั่นงานด้านแผนงานและอัตรากำลัง อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง และจากคำถามทั้ง ๒ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๓๘ คำถามข้อที่ ๓๑ และ ๓๒ พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่ง และการวางแผนอัตรากำลังพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงานในเรื่องของความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

### ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๔ ด้านพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๖๐	๐.๗๔	เห็นด้วย
๓๓. หลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่อง จัดสรรทุนต่างๆ /การคัดเลือกเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ มีความเหมาะสม	๓.๕๒	๐.๘๔	เห็นด้วย
๓๔. หลักสูตรต่างๆในการพัฒนาความรู้และทักษะ สร้างความเชี่ยวชาญตรงกับการปฏิบัติงานจริง	๓.๕๙	๐.๘๒	เห็นด้วย
๓๕. หลักสูตรต่างๆในการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๖๒	๐.๗๙	เห็นด้วย
๓๖. การจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงานได้จริง	๓.๖๗	๐.๗๗	เห็นด้วย
๓๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรม การปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม	๓.๖๒	๐.๘๗	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ ภาพรวมของส่วนที่ ๓ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นด้านพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากคำถามทั้ง ๕ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๖๗ คำถามข้อที่ ๓๖** พบว่ามีความเชื่อมั่นด้านจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงานได้จริง **โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย**

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๒ คำถามข้อที่ ๓๓** พบว่ามีความเชื่อมั่นในหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องการจัดสรรทุนต่างๆ /การคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ มีความเหมาะสมที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

### ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๕ ด้านวินัย	๓.๖๓	๐.๗๗	เห็นด้วย
๓๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ.	๓.๖๗	๐.๘๑	เห็นด้วย
๓๙. การลงโทษทางวินัยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการด้วยความยุติธรรม	๓.๖๔	๐.๘๓	เห็นด้วย
๔๐. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๕๗	๐.๘๒	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านวินัย ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ ภาพรวมของส่วนที่ ๓ ผู้ตอบแบบสำรวจฯมีความเชื่อมั่นด้านวินัย มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๖๗ คำถามข้อที่ ๓๘** โดยมีความเชื่อมั่นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. **โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย**

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๗ คำถามข้อที่ ๔๐** โดยมีความเชื่อมั่นกับการเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง **โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย**

## ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ</b>	<b>๓.๘๘</b>	<b>๐.๖๔</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๔๑. ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่างๆมีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น)	๔.๐๒	๐.๗๑	เห็นด้วย
๔๒. ระยะเวลาในการทำบัตรประจำตัวและบัตรเข้า-ออกภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	๓.๙๑	๐.๗๕	เห็นด้วย
๔๓. ระยะเวลาในการออกหนังสือลาต่างๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือลาไปต่างประเทศ หนังสือลาอุปสมบท หนังสือลาออก เป็นต้น)	๓.๙๐	๐.๗๑	เห็นด้วย
๔๔. ในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๖๘	๐.๘๓	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๘ ภาพรวมของส่วนที่ ๓ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นงานด้านอำนาจการและการให้บริการอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๔ ข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๖๗ คำถามข้อที่ ๓๘** โดยมีความเชื่อมั่นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๗ คำถามข้อที่ ๔๐** โดยมีความเชื่อมั่นกับการเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

## ส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความผูกพันองค์กร</b>	<b>๔.๐๗</b>	<b>๐.๖๒</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๔๕. ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๗๓	๐.๘๕	เห็นด้วย
๔๖. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	๔.๑๔	๐.๗๑	เห็นด้วย
๔๗. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ	๔.๐๗	๐.๗๔	เห็นด้วย
๔๘. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๒	๐.๖๕	เห็นด้วย
๔๙. ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๒๒	๐.๖๙	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ ภาพรวมของส่วนที่ ๔ ผู้ตอบแบบสำรวจฯมีความผูกพันกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๕ ข้อ แล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯมีระดับความคิดเห็น สรุปลงได้ดังนี้

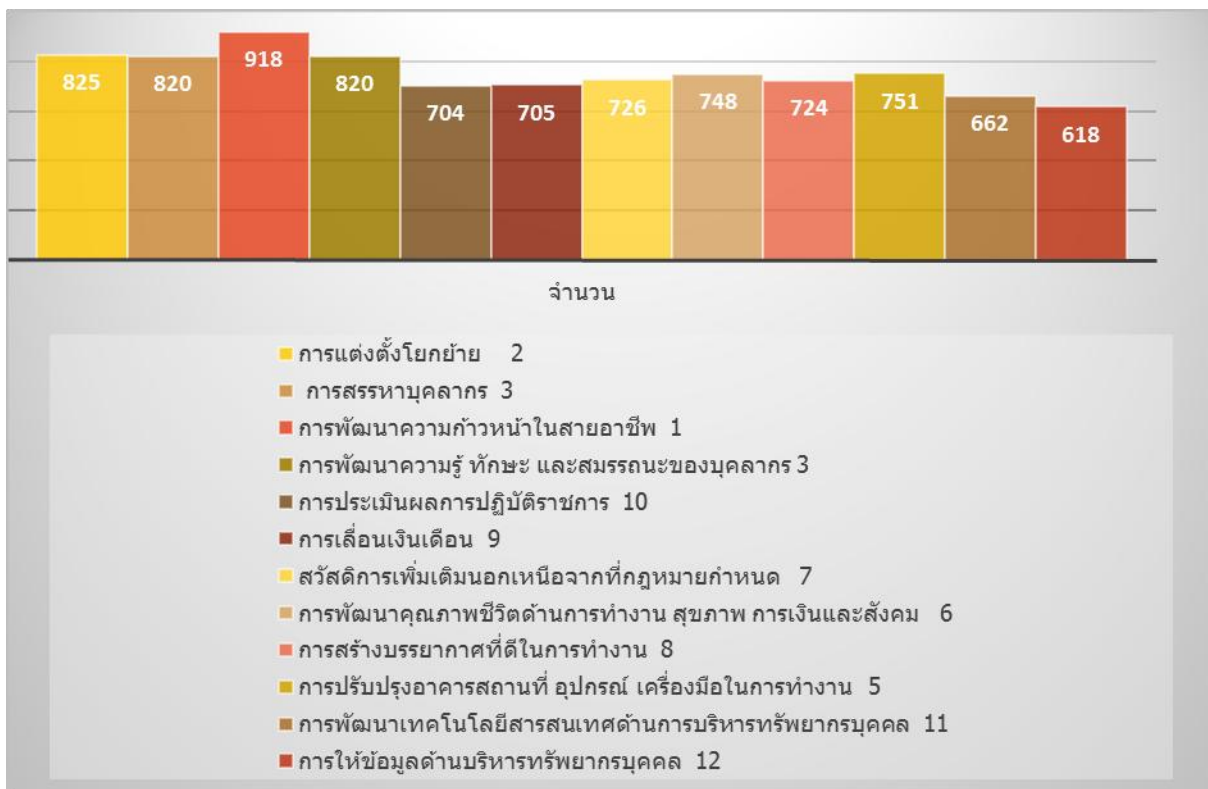
ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๔.๒๒ คำถามข้อที่ ๔๘ และ ๔๙ โดยมีความเชื่อมั่นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่พร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๗๓ คำถามข้อที่ ๔๕ โดยมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

#### ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียด	ความคิดเห็น		การจัดลำดับ
<b>๕๐. เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (เรียงลำดับ)</b>			
๑.๑ การแต่งตั้งโยกย้าย	ใช่	๘๒๕	๒
	ไม่ใช่	๓๔๐	
๑.๒ การสรรหาบุคลากร	ใช่	๘๒๐	๓
	ไม่ใช่	๓๔๕	
๑.๓ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ใช่	๙๑๘	๑
	ไม่ใช่	๒๔๗	
๑.๔ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	ใช่	๘๒๐	๓
	ไม่ใช่	๓๔๕	
๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ใช่	๗๐๔	๑๐
	ไม่ใช่	๔๖๑	
๑.๖ การเลื่อนเงินเดือน	ใช่	๗๐๕	๙
	ไม่ใช่	๔๖๐	
๑.๗ สวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ใช่	๗๒๖	๗
	ไม่ใช่	๔๓๙	
๑.๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงินและสังคม	ใช่	๗๔๘	๖
	ไม่ใช่	๔๑๗	
๑.๙ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	ใช่	๗๒๔	๘
	ไม่ใช่	๔๔๑	
๑.๑๐ การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	ใช่	๗๕๑	๕
	ไม่ใช่	๔๑๔	
๑.๑๑ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ใช่	๖๖๒	๑๑
	ไม่ใช่	๕๐๓	
๑.๑๒ การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ใช่	๖๑๘	๑๒
	ไม่ใช่	๕๔๗	

กราฟแสดงผลเรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน



จากการประมวลผลข้อคำถามทั้ง ๑๒ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็น  
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ควรปรับปรุงในเรื่องใด ดังนี้

**ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด** คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลุ่มบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๙๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๙ ควรปรับปรุงเป็นลำดับ  
ที่ ๑

**ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา** คือ การแต่งตั้งโยกย้ายว่ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๘๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๑ ควรปรับปรุงเป็นลำดับที่ ๒

**ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา** คือ การสรรหาบุคคล และ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ  
สมรรถนะของบุคลากร ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๘๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๓๘ ควรปรับปรุง  
เป็นลำดับที่ ๓



## บทที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการประเมิน

ตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดตัวชี้วัด DSI - ๒ ตามแผนยุทธศาสตร์ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตัวชี้วัดที่ ๒.๘ (๒) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสำรวจความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมทั้งนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสำรวจมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นให้มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ข้อมูลที่ได้รับนำไปใช้ประกอบการพัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการดังนี้

**๑. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล** แบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

**๒. การวัดความคิดเห็นและความพึงพอใจ** ใช้มาตรวัดแบบ Likert Rating Scale โดยให้คะแนนความคิดเห็น แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนที่ ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับคะแนนที่ ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับคะแนนที่ ๓ หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนนที่ ๔ หมายถึง เห็นด้วย

ระดับคะแนนที่ ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง



๓. กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑,๑๖๕ คน

๔. การประมวลผล/การวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยการวิเคราะห์ ค่าสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

๕. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑,๑๖๕ คน

๖. เกณฑ์การแปลความหมายของความคิดเห็นและความพึงพอใจ แบ่งระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจ โดยการแบ่งเป็นช่วงเท่าของค่าพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น ๕ ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการแบ่งพิสัยของค่าคะแนนเท่ากับ  $5 - 1 = 4$  แล้วนำมาหารด้วย  $5 = 0.80$  ดังนั้น

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

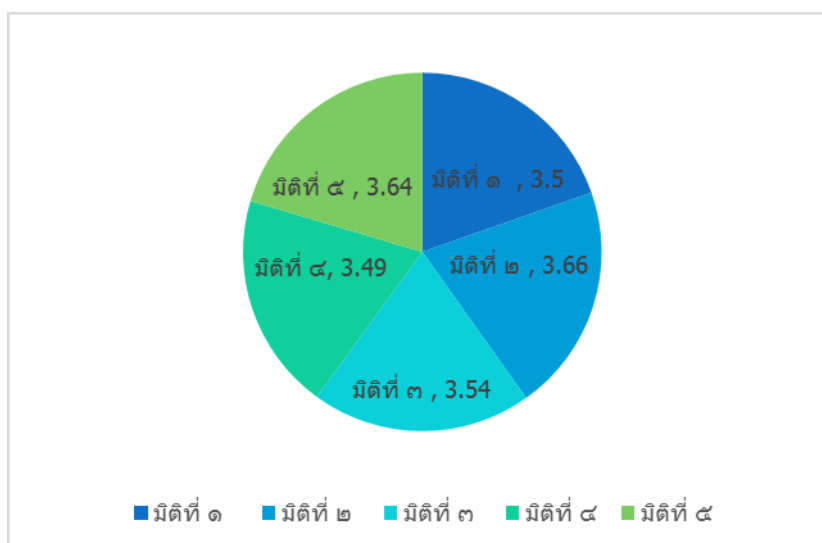
๗. การนำเสนอข้อมูล นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางวิเคราะห์ (Analytical Table )

๘. ผลการสำรวจ

๑) ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความคิดเห็นและมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๐	๐.๓๔	เห็นด้วย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๖	๐.๖๙	เห็นด้วย
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๔	๐.๓๗	เห็นด้วย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๔๙	๐.๙๕	เห็นด้วย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๖๔	๐.๖๙	เห็นด้วย

กราฟแสดงมิติต่างๆด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

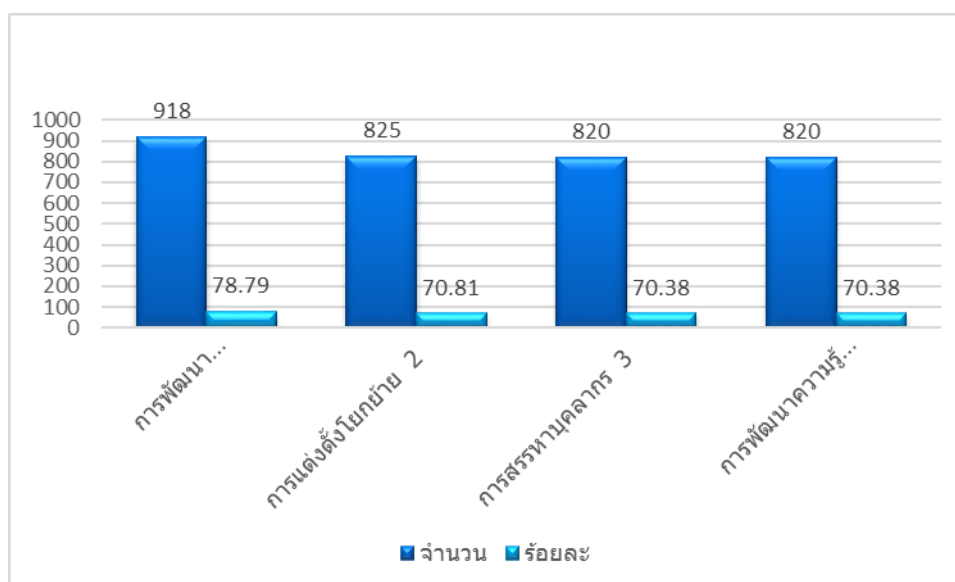


๒) ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเรียงลำดับจากคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยได้ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลเรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลควรปรับปรุง

รายละเอียด	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ	การจัดลำดับ
๑. เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (เรียงมา ๓ ลำดับ)				
๑.๑ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ใช่	๙๑๘	๗๘.๗๙	๑
๑.๑ การแต่งตั้งโยกย้าย	ใช่	๘๒๕	๗๐.๘๑	๒
๑.๒ การสรรหาบุคลากร	ใช่	๘๒๐	๗๐.๓๘	๓
๑.๓ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	ใช่	๘๒๐	๗๐.๓๘	๓

กราฟแสดงข้อมูลเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลควรปรับปรุงเร่งด่วน



### ข้อเสนอแนะ

จากการประมวลผลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยจำแนกตามมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติข้างต้น สรุปได้ว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ **มิติที่ ๔** ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจ เห็นด้วย และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ **มิติที่ ๒** ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจ เห็นด้วย ดังนั้นจึงเห็นควรนำผลดังกล่าวไปดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ โดยให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ และเพื่อให้บุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความพึงพอใจ ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสรุปได้ดังนี้

๑. การจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อความชัดเจนในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การเพื่อควมมีประสิทธิภาพความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

๒. จัดอบรมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรถึงความสำคัญของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดสมรรถนะสูงในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เที่ยงตรง และทันสมัยเพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

๔. ส่งเสริมและการสร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ เช่น ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

๕. ส่งเสริมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอแก่บุคลากรขององค์การ

๖. ให้ความรู้ในเรื่องการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานราชการ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและลดปัญหาข้อร้องเรียนข้าราชการ พนักงานราชการ ลดน้อยลง

-----

ภาคผนวก