



รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กรมสอบสวนคดีพิเศษ
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

คำนำ

สืบเนื่องจากระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยข้อกำหนดประการหนึ่ง คือให้ส่วนราชการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสำรวจมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจดังกล่าวผ่านระบบออนไลน์ INTRANET.DSI ประมวลผลแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๕) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สิงหาคม ๒๕๖๔

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.....	๑
บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ.....	๓
๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๓
๒.๒ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล.....	๓
๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๔
๒.๔ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	๔
๒.๕ การนำเสนอข้อมูล.....	๕
บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๖
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ.....	๖
ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ.....	๑๓
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๑
ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ.....	๒๘
ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน.....	๒๙
ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ.....	๓๑
บทที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ.....	๓๓
ภาคผนวก.....	๔๐

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ.....	๖
ตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ.....	๗
ตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ.....	๘
ตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	๙
ตารางที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด.....	๑๐
ตารางที่ ๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ.....	๑๑
ตารางที่ ๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง.....	๑๑
ตารางที่ ๘ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร..... บุคคล มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑๓
ตารางที่ ๙ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร..... บุคคล มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
ตารางที่ ๑๐ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร..... บุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
ตารางที่ ๑๑ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร..... บุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ตารางที่ ๑๒ ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร..... บุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๘
ตารางที่ ๑๓ ผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน..... ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๐
ตารางที่ ๑๔ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ.....	๒๑
ตารางที่ ๑๕ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง.....	๒๒
ตารางที่ ๑๖ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้านแผนงานและอัตรากำลัง.....	๒๓
ตารางที่ ๑๗ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม.....	๒๔
ตารางที่ ๑๘ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้านการดำเนินการทางวินัย.....	๒๕
ตารางที่ ๑๙ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ.....	๒๖
ตารางที่ ๒๐ ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๗
ตารางที่ ๒๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ.....	๒๘
ตารางที่ ๒๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุง.....	๒๙
ตารางที่ ๒๓ ภาพรวมความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน..... ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๓๔
ตารางที่ ๒๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๓๕
ตารางที่ ๒๕ ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ.....	๓๕
ตารางที่ ๒๖ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุง..... อย่างเร่งด่วน	๓๖

สารบัญกราฟ

	หน้า
กราฟที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ.....	๖
กราฟที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ.....	๗
กราฟที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ.....	๘
กราฟที่ ๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	๙
กราฟที่ ๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด.....	๑๐
กราฟที่ ๖ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ.....	๑๑
กราฟที่ ๗ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง.....	๑๒
กราฟที่ ๘ ความพึงพอใจมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์.....	๑๔
กราฟที่ ๙ ความพึงพอใจมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๕
กราฟที่ ๑๐ ความพึงพอใจมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๗
กราฟที่ ๑๑ ความพึงพอใจมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๘
กราฟที่ ๑๒ ความพึงพอใจมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	๑๙
กราฟที่ ๑๓ ความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน..... ความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒๐
กราฟที่ ๑๔ ความเชื่อมั่น ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ.....	๒๑
กราฟที่ ๑๕ ความเชื่อมั่น ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง.....	๒๒
กราฟที่ ๑๖ ความเชื่อมั่น ด้านแผนงานและอัตรากำลัง.....	๒๓
กราฟที่ ๑๗ ความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม.....	๒๔
กราฟที่ ๑๘ ความเชื่อมั่น ด้านการดำเนินการทางวินัย.....	๒๕
กราฟที่ ๑๙ ความเชื่อมั่น ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ.....	๒๖
กราฟที่ ๒๐ ภาพรวมความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๗
กราฟที่ ๒๑ ความเห็นด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ.....	๒๘
กราฟที่ ๒๒ ความคิดเห็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน.....	๓๐

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความสำคัญของปัญหา

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัติราชการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) เรื่องที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent) เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพัน ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๒ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ แผนปฏิบัติราชการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อนำผลสำรวจมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างเป็นระบบ สามารถรองรับการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อรับทราบความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๒ เพื่อนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในด้านการพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๑.๒.๕ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสรรหาและรักษา บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๖ เพื่อสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ วิเคราะห์ปัจจัย ที่จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๓.๑ ข้อมูลและสารสนเทศระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถตอบสนองทิศทางการทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๓ สามารถนำผลที่ได้จากการสำรวจ ไปวางแผนกำหนดโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๑.๓.๔ เพื่อนำผลการสำรวจดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ

การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีขอบเขตในการสำรวจ ดังนี้

๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๙๘๘ คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้สูตรของ TARO YAMANE (Yamane, Taro ๑๙๗๓ อ้างถึงใน ศิริพงษ์ พลฤทธิพันธ์. ๒๕๕๓, น.๒๐๓) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ ค่าความคลาดเคลื่อน \pm ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่มีความน่าเชื่อถือได้ โดยจากจำนวนประชากร ๙๘๘ คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเชื่อมั่นที่มีความน่าเชื่อถือได้ ต้องไม่น้อยกว่า ๒๘๕ คน ดังนั้น จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ จำนวน ๖๐๖ คน จากประชากร ๙๘๘ คน จึงเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความน่าเชื่อถือได้

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อ $N = ๙๘๘$, $e = ๐.๐๕$ ซึ่งแทนค่า จะได้ขนาดของจำนวนประชากรดังนี้

$$n = \frac{๙๘๘}{1 + ๙๘๘(๐.๐๕)^2} = ๒๘๔.๗๓ \approx ๒๘๕ \text{ คน}$$

๒.๒ เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบสำคัญ ๖ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง

๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม

๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย

๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจ ดำเนินการโดยขอความอนุเคราะห์ให้กองเทคโนโลยี และศูนย์ข้อมูลการตรวจสอบ ลงข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระบบ INTRANET.DSI โดยให้เผยแพร่แก่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นข้าราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ เข้าร่วมตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ INTRANET.DSI จำนวน ๙๘๘ คน และกำหนดให้ตอบแบบสำรวจระหว่างวันที่ ๙ - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการตอบ แบบสำรวจ พบว่ามีการตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๖๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓๐ และไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๓๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๐

๒.๔ การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน ดังกล่าว มาประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

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

๒. ข้อมูลระดับความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ ส่วนที่ ๒ ระดับความเชื่อมั่น ส่วนที่ ๓ และระดับ ความผูกพัน 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) ของคำตอบแต่ละข้อ แล้วแปรผลการประเมินค่าความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และความผูกพันตามเกณฑ์ การแบ่งช่วงเท่าของค่าพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น ๕ ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการจัดแบ่ง ระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรคำนวณพิสัย (Range) (Fisher อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, ๒๕๓๘, หน้า ๑๕) ดังนี้

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

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 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง

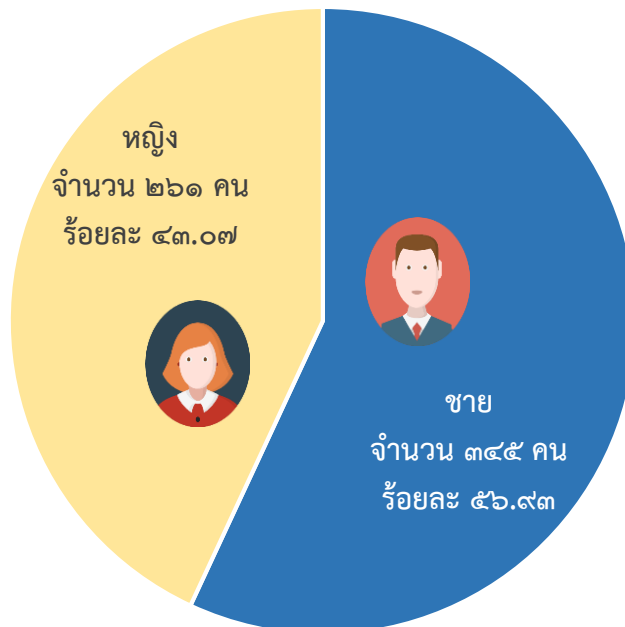
ตารางที่ ๑ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๖๐๖)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
เพศ		
ชาย	๓๔๕	๕๖.๙๓
หญิง	๒๖๑	๔๓.๐๗
รวม	๖๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน ๓๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๓ และเพศหญิง จำนวน ๒๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๗

กราฟที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามเพศ

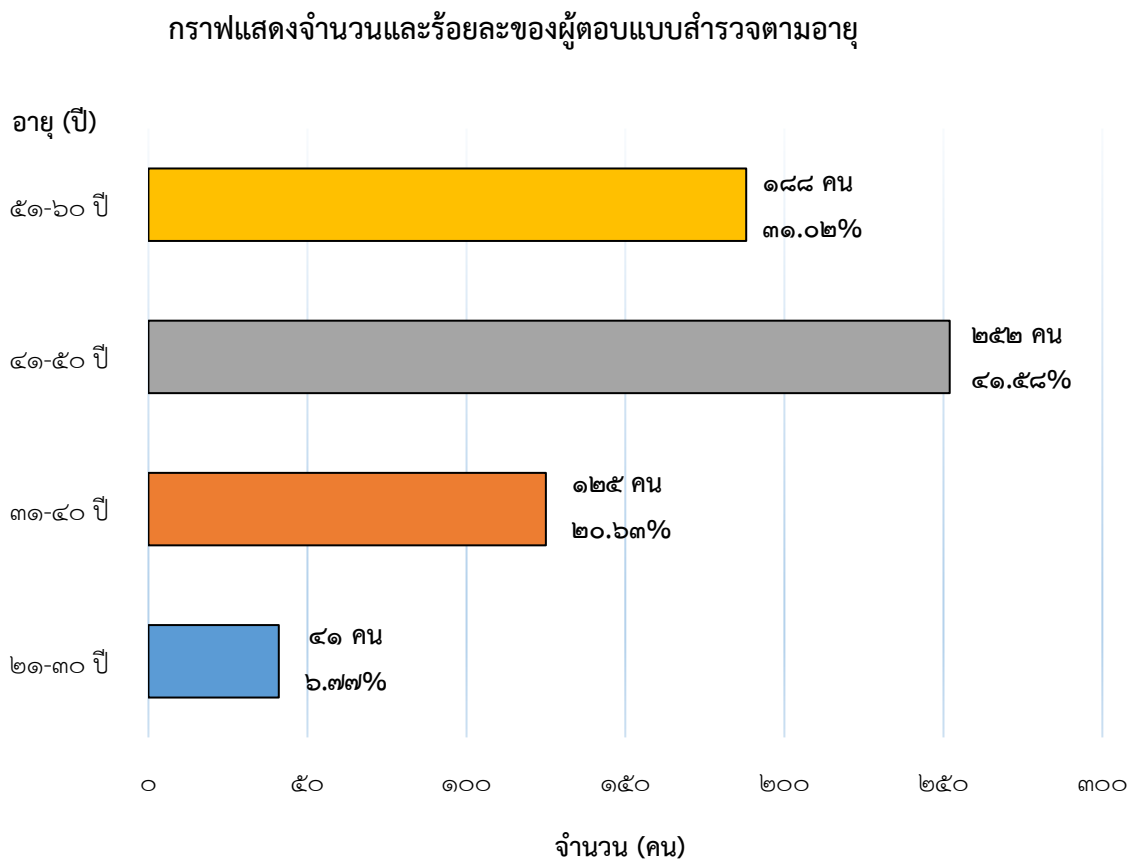


ตารางที่ ๒ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๖๐๖)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
อายุ		
ตั้งแต่ ๒๑-๓๐ ปี	๔๑	๖.๗๗
๓๑-๔๐ ปี	๑๒๕	๒๐.๖๓
๔๑-๕๐ ปี	๒๕๒	๔๑.๕๘
๕๑-๖๐ ปี	๑๘๘	๓๑.๐๒
รวม	๖๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๒๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๘ รองลงมา มีอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๑๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๒

กราฟที่ ๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุ



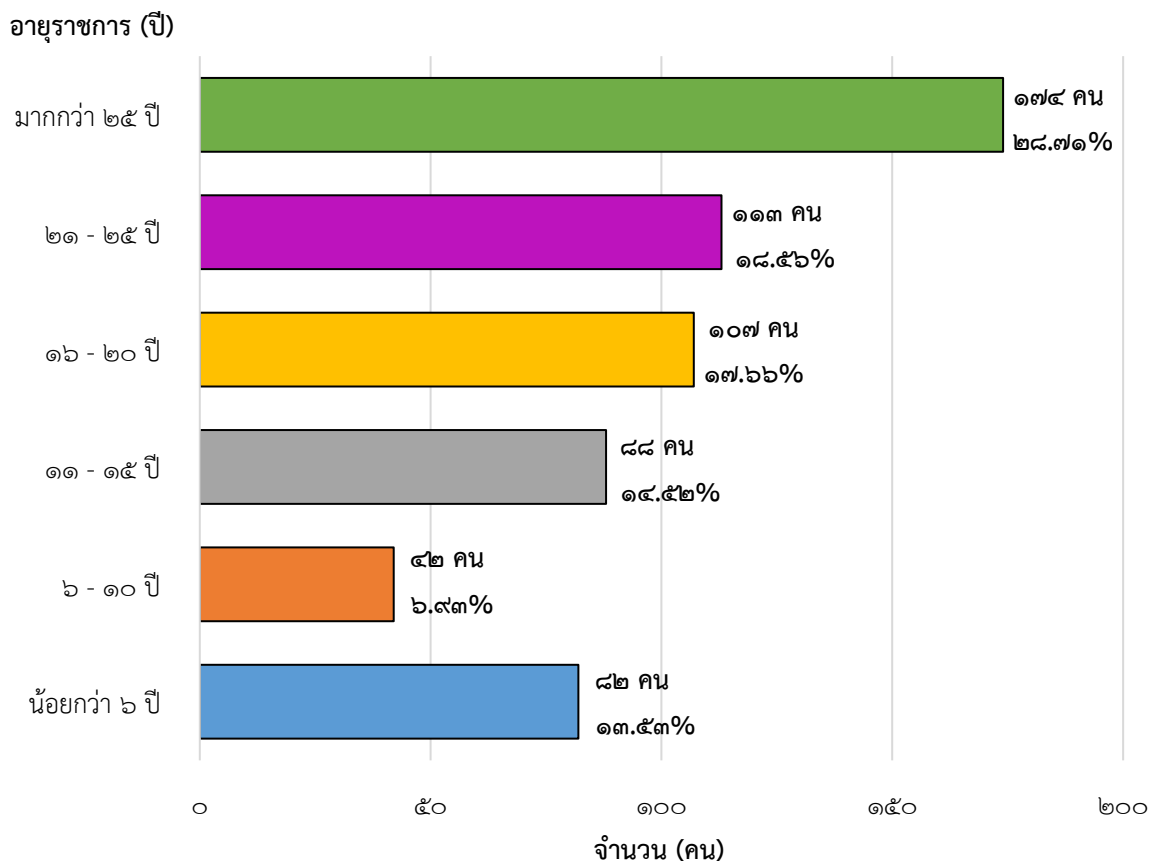
ตารางที่ ๓ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๖๐๖)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
อายุราชการ		
น้อยกว่า ๖ ปี	๘๒	๑๓.๕๓
๖ - ๑๐ ปี	๔๒	๖.๙๓
๑๑ - ๑๕ ปี	๘๘	๑๔.๕๒
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๐๗	๑๗.๖๖
๒๑ - ๒๕ ปี	๑๑๓	๑๘.๖๕
มากกว่า ๒๕ ปี	๑๗๔	๒๘.๗๑
รวม	๖๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๑ รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง ๒๑ - ๒๕ ปี จำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๕

กราฟที่ ๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามอายุราชการ



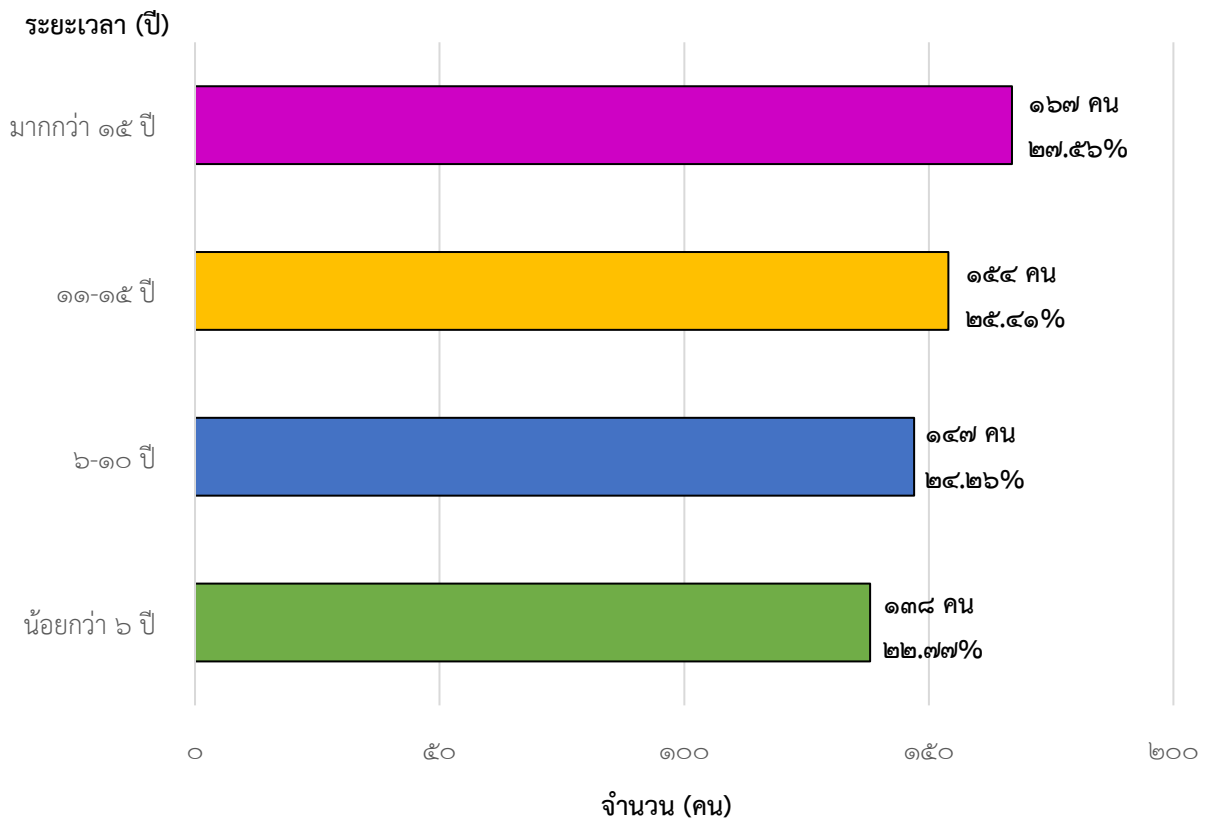
ตารางที่ ๔ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่
กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๖๐๖)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ		
น้อยกว่า ๖ ปี	๑๓๘	๒๒.๗๗
๖ - ๑๐ ปี	๑๔๗	๒๔.๒๖
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๕๔	๒๕.๔๑
มากกว่า ๑๕ ปี	๑๖๗	๒๗.๕๖
รวม	๖๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมากกว่า ๑๕ ปี จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๖ รองลงมาปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษอยู่ในระยะเวลา ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๑๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๑

กราฟที่ ๔ แสดงผลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

กราฟแสดงผลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ
ตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ



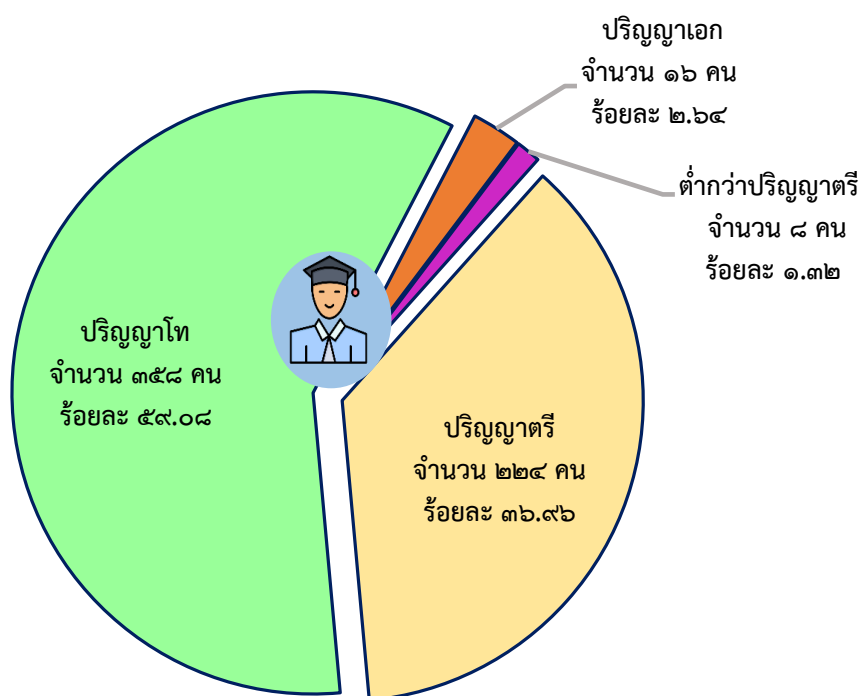
ตารางที่ ๕ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๖๐๖)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘	๑.๓๒
ปริญญาตรี	๒๒๔	๓๖.๙๖
ปริญญาโท	๓๕๘	๕๙.๐๘
ปริญญาเอก	๑๖	๒.๖๔
รวม	๖๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน ๓๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๘ รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๖

กราฟที่ ๕ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามวุฒิการศึกษาสูงสุด



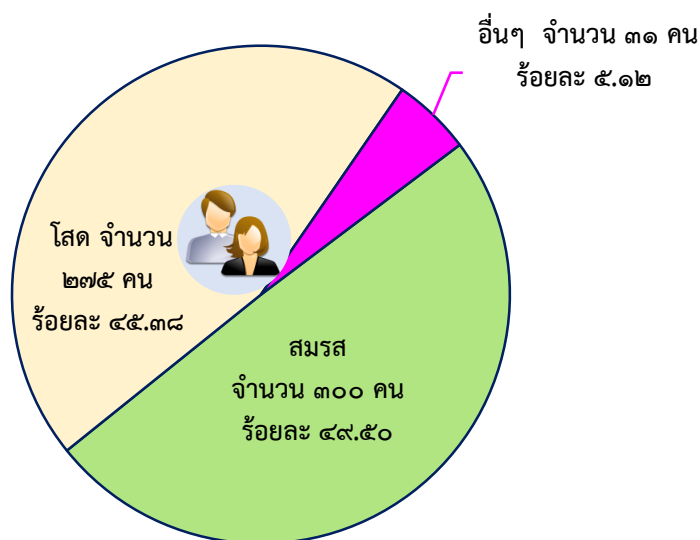
ตารางที่ ๖ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๖๐๖)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
สถานภาพ		
สมรส	๓๐๐	๔๙.๕๐
โสด	๒๗๕	๔๕.๓๘
อื่นๆ	๓๑	๕.๑๒
รวม	๖๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๓๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๐ รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน ๒๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๘

กราฟที่ ๖ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามสถานภาพ



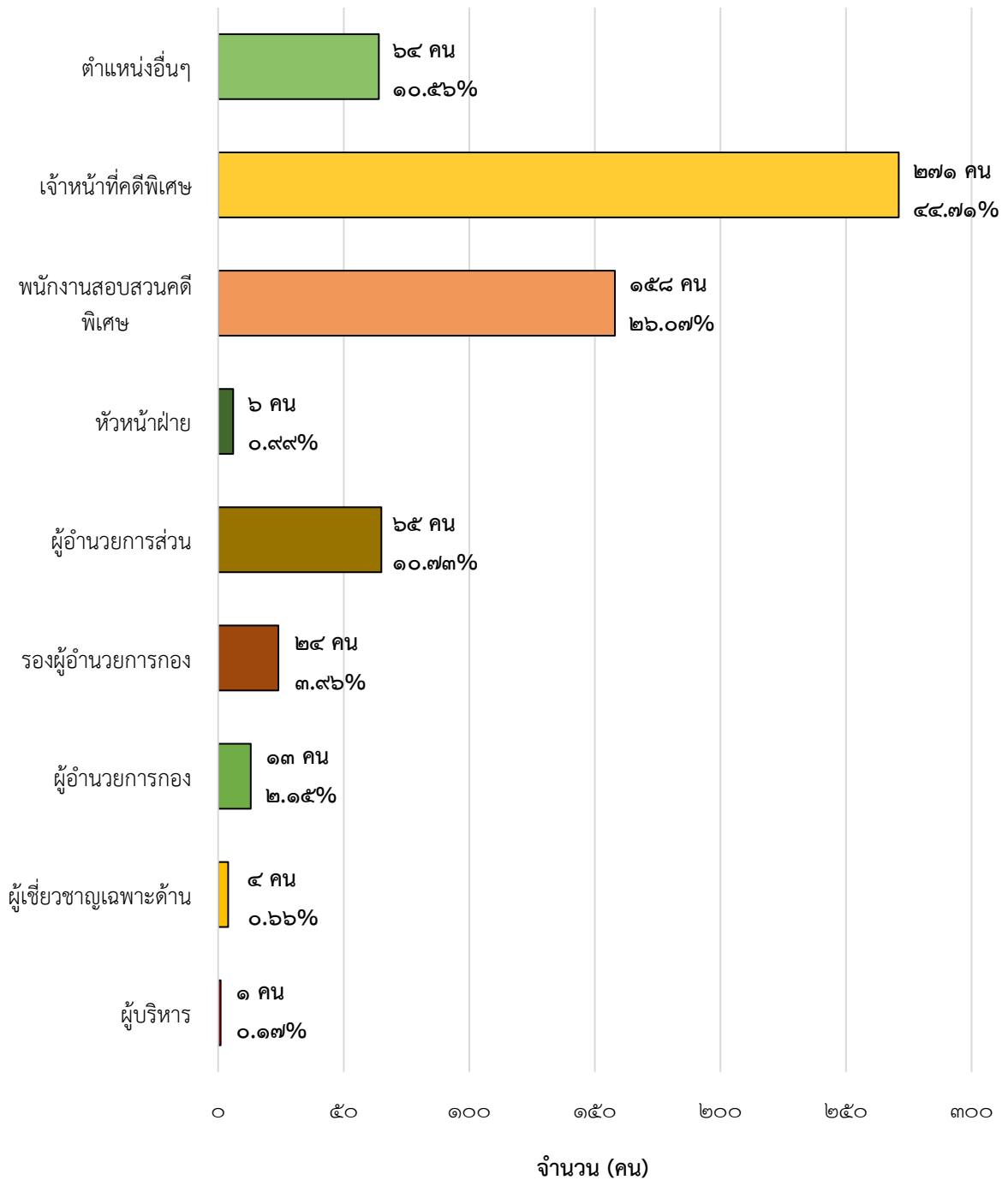
ตารางที่ ๗ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	คน (n = ๖๐๖)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
การดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	๑	๐.๑๗
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	๔	๐.๖๖
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๑๓	๒.๑๕
รองผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๒๔	๓.๙๖
ผู้อำนวยการส่วนหรือเทียบเท่า	๖๕	๑๐.๗๓
หัวหน้าฝ่าย	๖	๐.๙๙
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	๑๕๘	๒๖.๐๗
เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	๒๗๑	๔๔.๗๑
ตำแหน่งอื่นๆ	๖๔	๑๐.๕๖
รวม	๖๐๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๐๖ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ คดีพิเศษ จำนวน ๒๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๑ รองลงมาดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๗

กราฟที่ ๗ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง

กราฟแสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสำรวจตามการดำรงตำแหน่ง



ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

ตารางที่ ๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

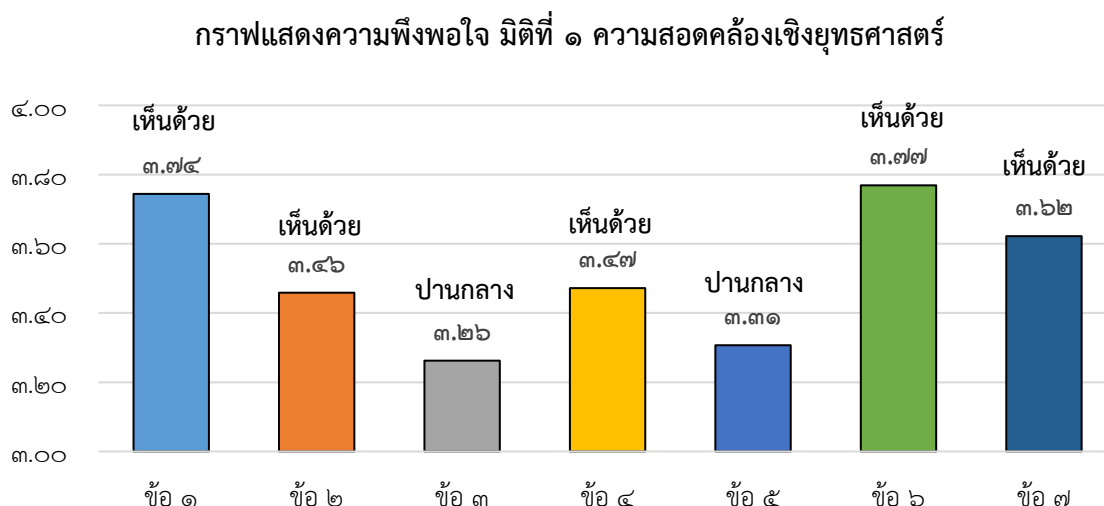
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๒	๐.๙๖	เห็นด้วย
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๓.๗๔	๐.๙๐	เห็นด้วย
๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ	๓.๔๖	๑.๐๐	เห็นด้วย
๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ และสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๒๖	๑.๐๓	ปานกลาง
๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๗	๐.๙๕	เห็นด้วย
๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๓๑	๑.๐๑	ปานกลาง
๖. ท่านเชื่อมั่นศรัทธาว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นแบบอย่างที่ดี	๓.๗๗	๐.๙๔	เห็นด้วย
๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	๓.๖๒	๐.๘๘	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒ ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นด้วยกับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ว่ามีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ โดยมีความพึงพอใจในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากคำถามทั้ง ๗ ข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๗๗ คำถามข้อที่ ๖ ท่านเชื่อมั่นศรัทธาว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๒๖ คำถามข้อที่ ๓ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ และสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

กราฟที่ ๘ แสดงความพึงพอใจ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์



ตารางที่ ๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑	๐.๘๓	เห็นด้วย
๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน	๓.๓๘	๐.๙๔	ปานกลาง
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๕๔	๐.๙๑	เห็นด้วย
๑๐. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๔.๐๕	๐.๗๔	เห็นด้วย
๑๑. การฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	๓.๗๐	๐.๘๔	เห็นด้วย
๑๒. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	๓.๖๕	๐.๘๓	เห็นด้วย
๑๓. ท่านพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๙๕	๐.๗๕	เห็นด้วย

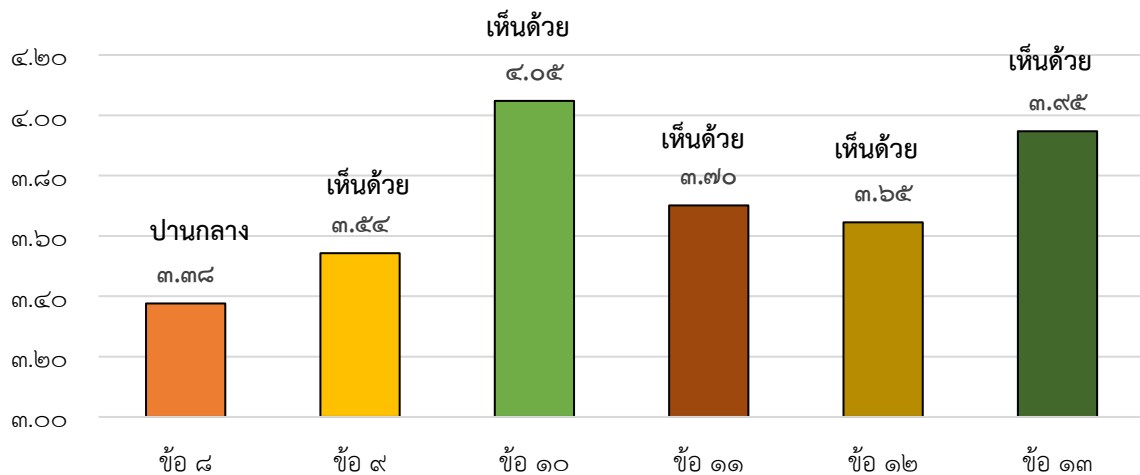
จากการประมวลผลมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๖ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๔.๐๕ คำถามข้อที่ ๑๐ โดยเชื่อมั่นว่าสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๘ คำถามข้อที่ ๘ โดยมีความคิดเห็นว่าการสอบสวนคดีพิเศษมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้านในระดับ ปานกลาง

กราฟที่ ๙ แสดงความพึงพอใจในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กราฟแสดงความพึงพอใจในมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ ๑๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๔	๐.๘๕	เห็นด้วย
๑๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๕๑	๐.๙๕	เห็นด้วย
๑๕. ในช่วงปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาได้มีการสื่อสารกับท่านเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน	๓.๖๒	๐.๘๙	เห็นด้วย
๑๖. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงานและสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๓.๙๐	๐.๘๕	เห็นด้วย
๑๗. ท่านได้รับ คำชมเชย จากผู้บังคับบัญชา โดยตรง เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	๓.๘๙	๐.๘๒	เห็นด้วย
๑๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๕๙	๐.๙๐	เห็นด้วย

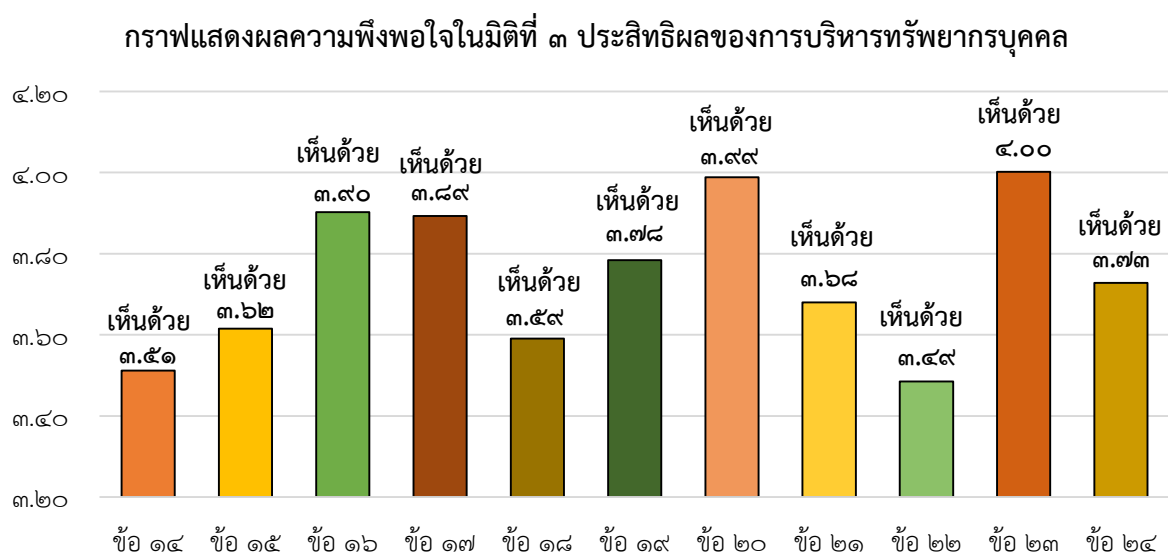
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๑๙. ท่านพึงพอใจต่อการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๗๘	๐.๘๔	เห็นด้วย
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๓.๙๙	๐.๘๑	เห็นด้วย
๒๑. ท่านได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๘	๐.๘๔	เห็นด้วย
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น	๓.๔๙	๐.๙๔	เห็นด้วย
๒๓. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๔.๐๐	๐.๗๓	เห็นด้วย
๒๔. มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	๓.๗๓	๐.๘๐	เห็นด้วย

จากการประมวลผลสถิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๔ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๑๑ ข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๐๐ คำถามข้อที่ ๒๓ โดยเชื่อมั่นว่าฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๔๙ คำถามข้อที่ ๒๒ โดยมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๐ แสดงผลความพึงพอใจในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ ๑๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๓	๐.๙๓	เห็นด้วย
๒๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้ายประเมินผลงาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ	๓.๓๘	๑.๐๒	ปานกลาง
๒๖. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๖๖	๐.๘๕	เห็นด้วย
๒๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๓.๕๔	๐.๙๓	เห็นด้วย
๒๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลหรือคำอธิบาย การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เมื่อได้รับการร้องเรียนหรือร้องทุกข์	๓.๕๕	๐.๙๒	เห็นด้วย

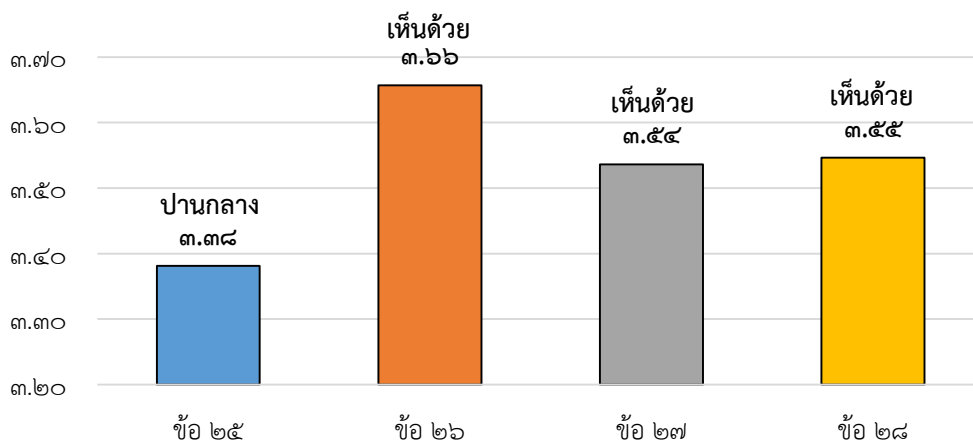
จากการประมวลผลมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๔ ข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๖๖ คำถามข้อที่ ๒๖ โดยเชื่อมั่นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๘ คำถามข้อที่ ๒๕ โดยมีความคิดเห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษ ใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน ประเมินผล การปฏิบัติราชการ เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ ในระดับ ปานกลาง

กราฟที่ ๑๑ แสดงผลความพึงพอใจในมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กราฟแสดงผลความพึงพอใจ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๘๐	๐.๘๐	เห็นด้วย
๒๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	๓.๘๑	๐.๘๑	เห็นด้วย
๓๐. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๓.๗๑	๐.๘๓	เห็นด้วย
๓๑. ท่านมีเครื่องมือ เทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกคล่องตัว	๓.๗๕	๐.๘๓	เห็นด้วย
๓๒. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ	๓.๖๕	๐.๘๕	เห็นด้วย
๓๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดเตรียมให้	๓.๖๖	๐.๘๓	เห็นด้วย
๓๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารของกรมฯ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ฯลฯ	๓.๖๒	๐.๘๒	เห็นด้วย

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓๕. ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อท่าน ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน	๔.๐๐	๐.๗๒	เห็นด้วย
๓๖. ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถ	๓.๙๙	๐.๗๓	เห็นด้วย
๓๗. ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษทำให้ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำสำคัญและมีความหมาย	๔.๐๖	๐.๗๗	เห็นด้วย

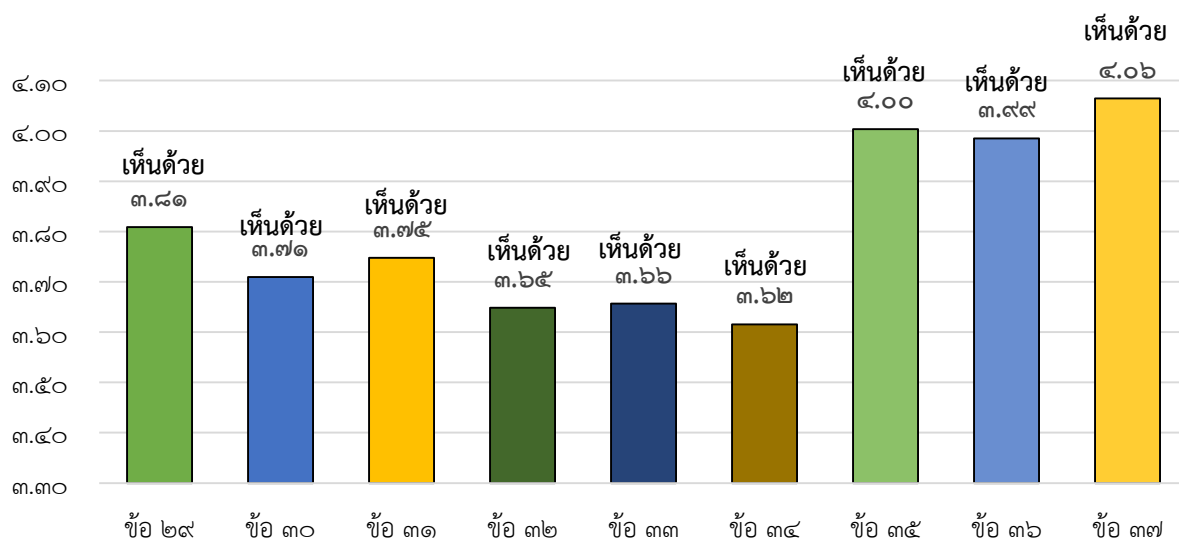
จากการประมวลผลมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๐ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๙ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๐๖ คำถามข้อที่ ๓๗ โดยเชื่อมั่นว่าภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำสำคัญและมีความหมาย มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๖๒ คำถามข้อที่ ๓๔ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารของกรมฯ กับข้าราชการและลูกปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ มีระดับความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๒ แสดงผลความพึงพอใจในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กราฟแสดงผลความพึงพอใจในมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



ตารางที่ ๑๓ แสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๖	๐.๘๗	เห็นด้วย
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๒	๐.๙๖	เห็นด้วย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑	๐.๘๓	เห็นด้วย
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๔	๐.๘๕	เห็นด้วย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๓	๐.๙๓	เห็นด้วย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๘๐	๐.๘๐	เห็นด้วย

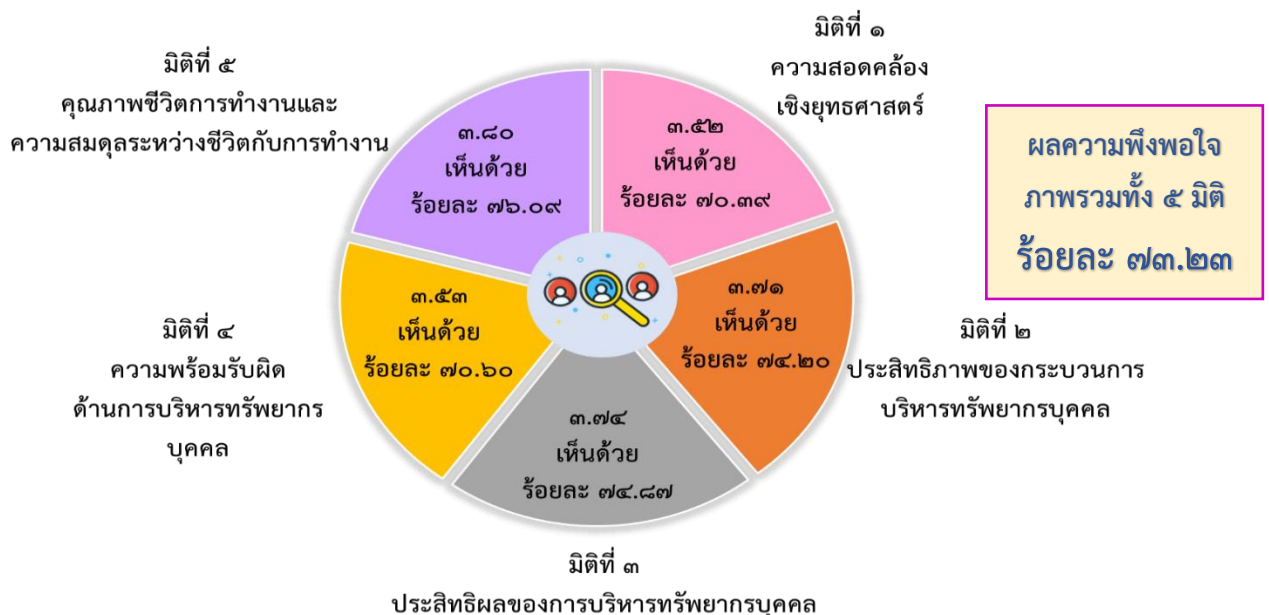
สรุปความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย
มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
การทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๘๐ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

มิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๕๒ โดยมีระดับ
ความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๓ แสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กราฟแสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)



ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

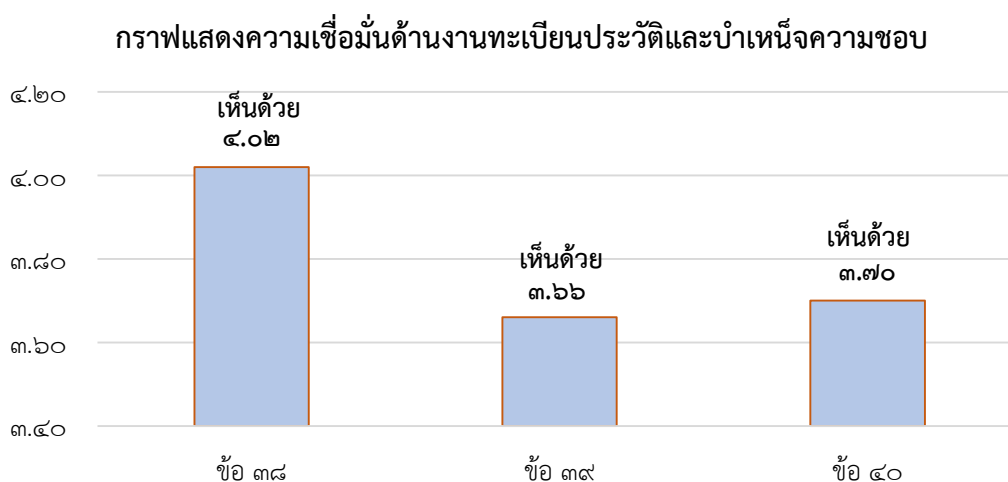
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๗๙	๐.๘๓	เห็นด้วย
๓๘. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๔.๐๒	๐.๗๒	เห็นด้วย
๓๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถจำแนก / แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๖๖	๐.๘๘	เห็นด้วย
๔๐. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๓.๗๐	๐.๘๘	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๙ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นงานด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๔.๐๒ คำถามข้อที่ ๓๘ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่าฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๖๖ คำถามข้อที่ ๓๙ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถจำแนก / แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๔ แสดงผลความเชื่อมั่นด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ



ตารางที่ ๑๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๓๔	๑.๐๓	ปานกลาง
๔๑. หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเหมาะสม เป็นธรรม	๓.๓๗	๑.๐๔	ปานกลาง
๔๒. การคัดเลือกบุคคลในการเลื่อนระดับตำแหน่ง / เปลี่ยนสายงาน มีความเหมาะสม ทำให้ได้บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพ สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตามคุณสมบัติที่กรมฯ ต้องการ	๓.๒๘	๑.๐๕	ปานกลาง
๔๓. หลักเกณฑ์และการพิจารณาการย้ายข้าราชการ มีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๓๗	๑.๐๑	ปานกลาง

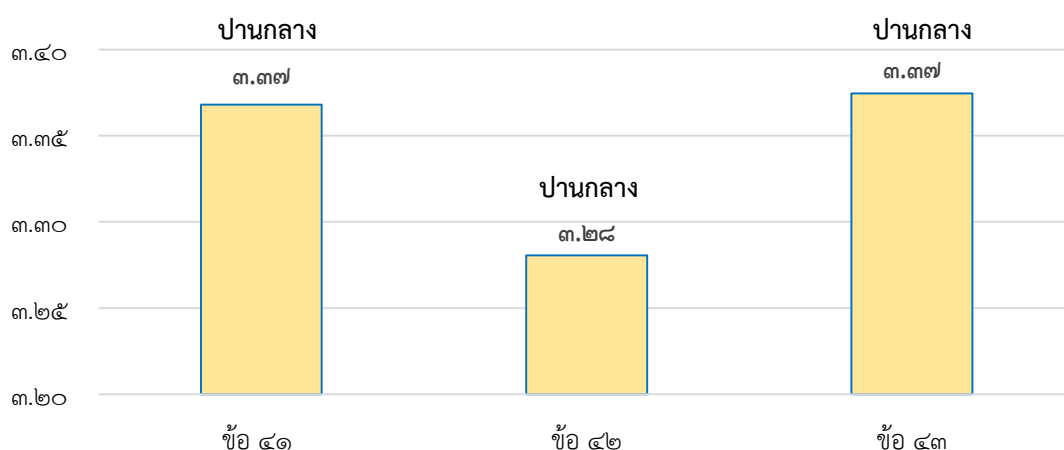
จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นด้านการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๓๗ คำถามข้อที่ ๔๑ หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเหมาะสม เป็นธรรม และคำถามข้อที่ ๔๓ หลักเกณฑ์และการพิจารณาการย้ายข้าราชการ มีความเหมาะสมเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๒๘ คำถามข้อที่ ๔๒ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า การคัดเลือกบุคคลในการเลื่อนระดับตำแหน่ง / เปลี่ยนสายงาน มีความเหมาะสม ทำให้ได้บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพ สอดคล้องกับตำแหน่งงานตามคุณสมบัติที่กรมฯ มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

กราฟที่ ๑๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กราฟแสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง



ตารางที่ ๑๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านแผนงานและอัตรากำลัง

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๔๒	๐.๙๒	เห็นด้วย
๔๔. โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานมีความเหมาะสม	๓.๔๒	๐.๙๔	เห็นด้วย
๔๕. การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง มีความเหมาะสมพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงาน	๓.๔๐	๐.๙๒	ปานกลาง
๔๖. ลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่ง มีความเหมาะสม	๓.๔๔	๐.๙๑	เห็นด้วย

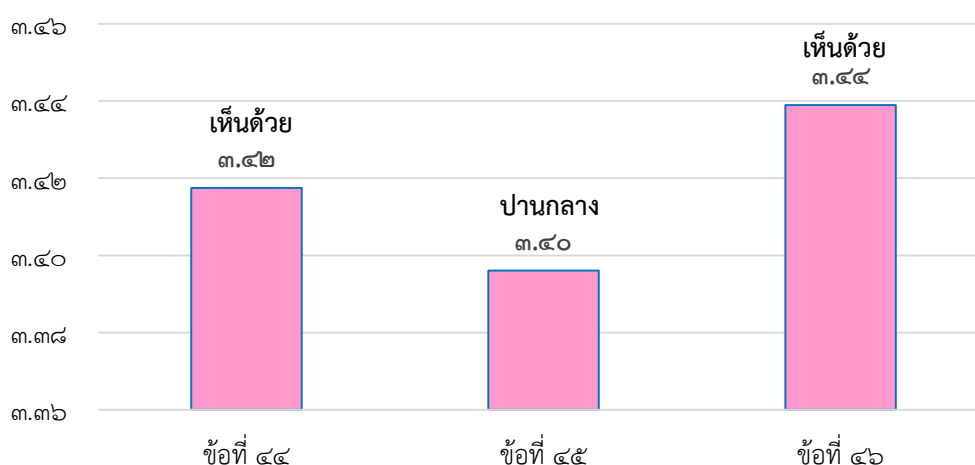
จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านแผนงานและอัตรากำลัง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่น ด้านแผนงานและอัตรากำลัง อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๔๔ คำถามข้อที่ ๔๖ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า ลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่ง มีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๔๐ คำถามข้อที่ ๔๕ พบว่ามีความเชื่อมั่น การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง มีความเหมาะสมพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

กราฟที่ ๑๖ แสดงผลความเชื่อมั่นด้านแผนงานและอัตรากำลัง

กราฟแสดงผลความเชื่อมั่นด้านแผนงานและอัตรากำลัง



ตารางที่ ๑๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม

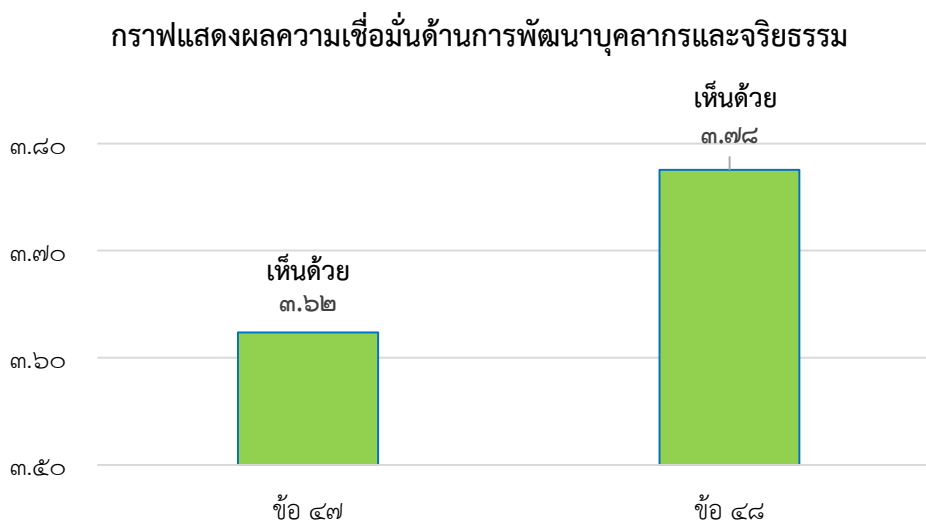
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๗๐	๐.๘๓	เห็นด้วย
๔๗. การพัฒนาบุคลากรในระดับพื้นฐาน/ตามหลักสมรรถนะมีความเหมาะสม	๓.๖๒	๐.๘๐	เห็นด้วย
๔๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม	๓.๗๘	๐.๘๖	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๒ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ๓.๗๘ คำถามข้อที่ ๔๘ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๖๒ คำถามข้อที่ ๔๗ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า การพัฒนาบุคลากรในระดับพื้นฐาน/ตามหลักสมรรถนะมีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๗ แสดงผลความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม



ตารางที่ ๑๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการดำเนินการทางวินัย

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๗๐	๐.๘๒	เห็นด้วย
๔๙. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ.	๓.๗๙	๐.๗๖	เห็นด้วย
๕๐. การลงโทษทางวินัยของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดำเนินการด้วยความยุติธรรม	๓.๗๐	๐.๘๑	เห็นด้วย
๕๑. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๖๓	๐.๘๙	เห็นด้วย

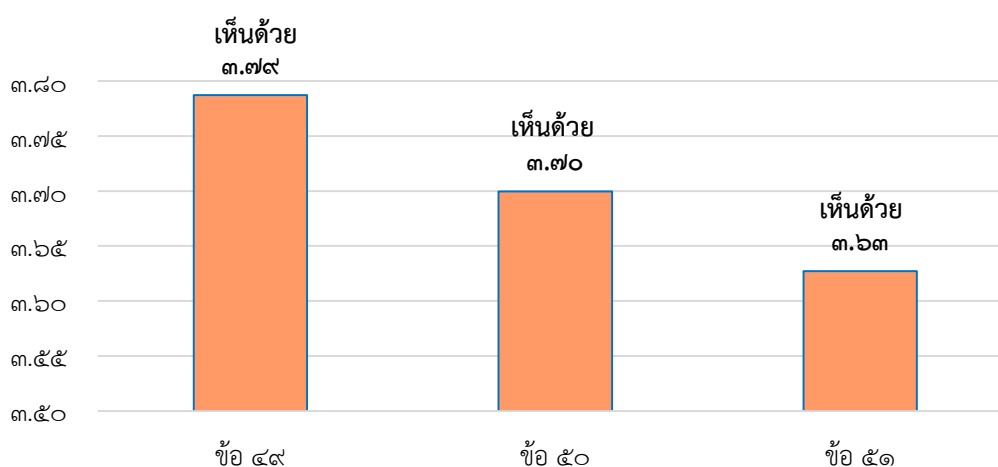
จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการดำเนินการทางวินัย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่น ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรมอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๗๙ ข้อคำถามข้อที่ ๔๙ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๖๓ ข้อคำถามข้อที่ ๕๑ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๘ แสดงผลความเชื่อมั่นด้านการดำเนินการทางวินัย

กราฟแสดงผลความเชื่อมั่นด้านการดำเนินการทางวินัย



ตารางที่ ๑๙ แสดงผลวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านอำนาจการและการให้บริการ

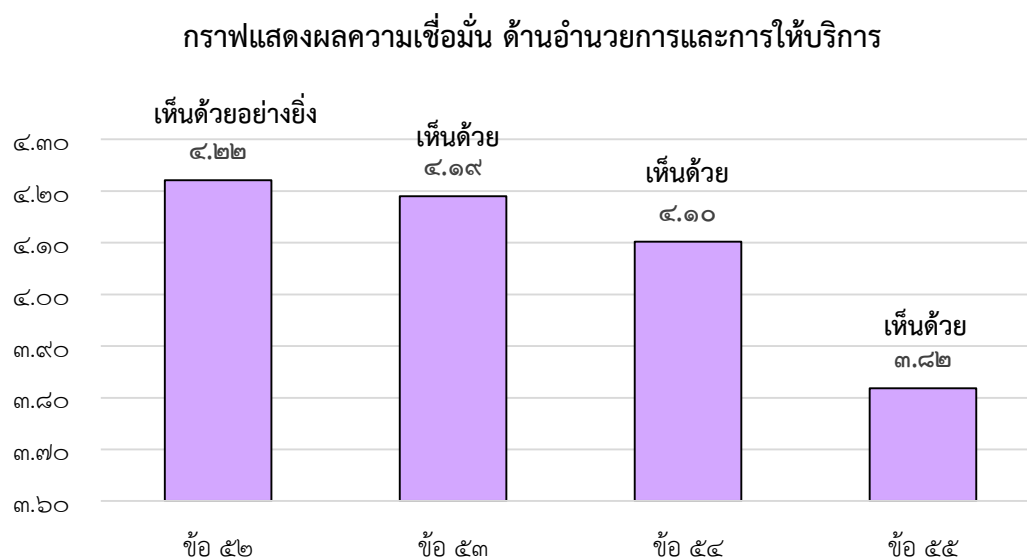
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ	๔.๐๘	๐.๗๔	เห็นด้วย
๕๒. ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น)	๔.๒๒	๐.๖๙	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๕๓. ระยะเวลาในการทำบัตรประจำตัวและบัตรเข้า - ออก ภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	๔.๑๙	๐.๗๑	เห็นด้วย
๕๔. ระยะเวลาในการออกหนังสือลาต่างๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือลาไปต่างประเทศ หนังสือลาอุปสมบท เป็นต้น)	๔.๑๐	๐.๗๑	เห็นด้วย
๕๕. ท่านมีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๘๒	๐.๘๔	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอำนาจการและการให้บริการ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๘ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่น ด้านอำนาจการและการให้บริการ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๔ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๒๒ คำถามข้อที่ ๕๒ พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น) มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๘๒ คำถามข้อที่ ๕๕ พบว่ามีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๑๙ แสดงผลความเชื่อมั่น ด้านอำนาจการและการให้บริการ



ตารางที่ ๒๐ แสดงผลการวิเคราะห์ภาพรวมความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๘๖	เห็นด้วย
ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๗๙	๐.๘๓	เห็นด้วย
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๓๔	๑.๐๓	ปานกลาง
ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๔๒	๐.๙๒	เห็นด้วย
ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๗๐	๐.๘๓	เห็นด้วย
ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๗๐	๐.๘๒	เห็นด้วย
ด้านอำนาจการและการให้บริการ	๔.๐๘	๐.๗๔	เห็นด้วย

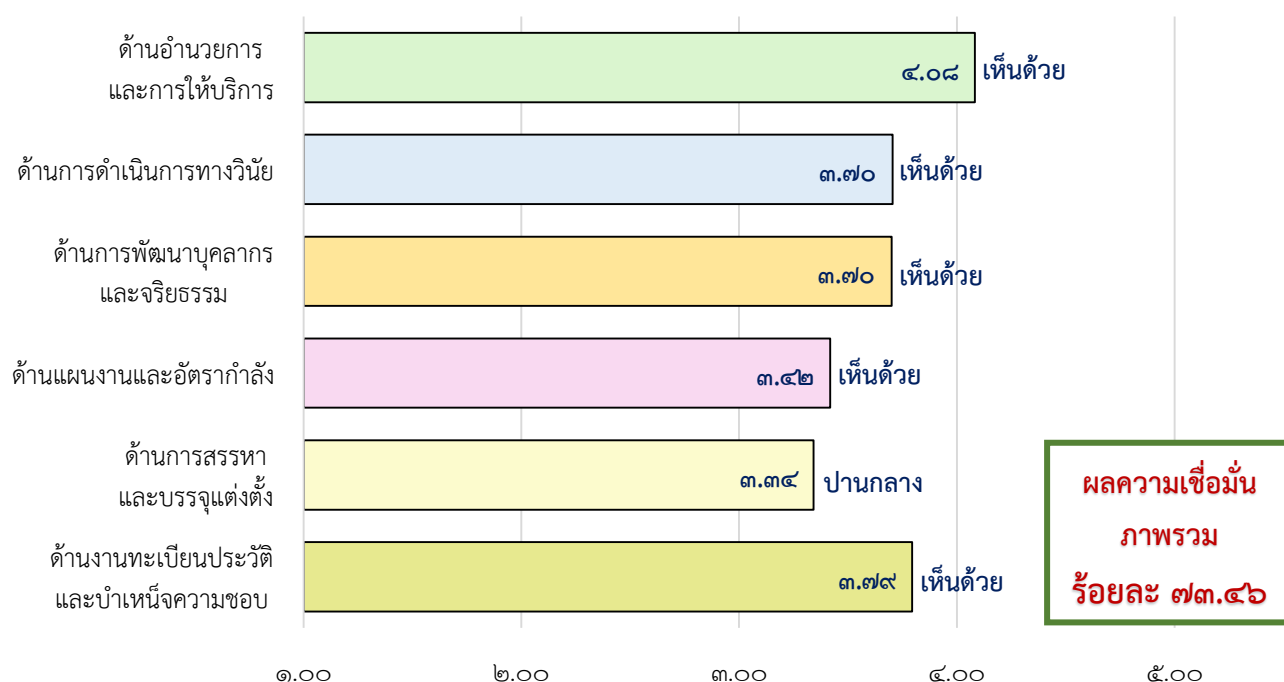
สรุปความคิดเห็นความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๔.๐๘ มีความเชื่อมั่นด้านอำนาจการและการให้บริการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๔ มีความเชื่อมั่นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

กราฟที่ ๒๐ แสดงผลภาพรวมความเชื่อมั่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กราฟแสดงผลภาพรวมความเชื่อมั่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



ส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตารางที่ ๒๑ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

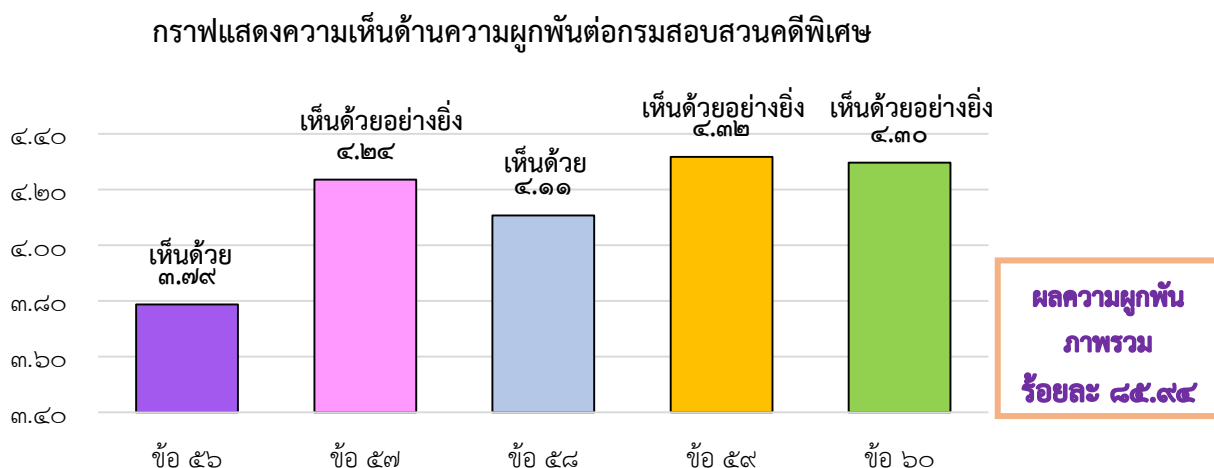
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันองค์กร	๔.๓๐	๐.๖๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๕๖. ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๗๙	๐.๘๕	เห็นด้วย
๕๗. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	๔.๒๔	๐.๖๗	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๕๘. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และกิจกรรมอื่นๆ	๔.๑๑	๐.๗๒	เห็นด้วย
๕๙. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๒	๐.๖๔	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๖๐. ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๓๐	๐.๖๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากการประมวลผลส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง และจากข้อคำถามทั้ง ๕ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ๔.๓๒ คำถามข้อที่ ๕๙ ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๗๙ คำถามข้อที่ ๕๖ ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

กราฟที่ ๒๑ แสดงความเห็นด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ



ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ตารางที่ ๒๒ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องที่ถูกผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียดเรื่องที่ถูกผู้บริหารทรัพยากรบุคคล ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน และเร่งด่วนที่สุด	ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน				จำเป็นต้อง ปรับปรุง เร่งด่วน ที่สุด
	ใช่		ไม่ใช่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การสรรหาบุคลากร	๓๙๔	๖๕.๐๒	๒๑๒	๓๔.๙๘	ลำดับที่ ๓
การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๔๔๙	๗๔.๐๙	๑๕๗	๒๕.๙๑	ลำดับที่ ๑
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของ บุคลากร	๓๙๙	๖๕.๘๔	๒๐๗	๓๔.๑๖	ลำดับที่ ๒
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๘๙	๔๗.๖๙	๓๑๗	๕๒.๓๑	
การเลื่อนเงินเดือน	๒๗๔	๔๕.๒๑	๓๓๒	๕๔.๗๙	
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	๓๒๒	๕๓.๑๔	๒๘๔	๔๖.๘๖	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๓๑๔	๕๑.๘๒	๒๙๒	๔๘.๑๘	
การสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	๓๐๕	๕๐.๓๓	๓๐๑	๔๙.๖๗	
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือใน การทำงาน	๓๕๕	๕๘.๕๘	๒๕๑	๔๑.๔๒	
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒๗๙	๔๖.๐๔	๓๒๗	๕๓.๙๖	
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔๔	๔๐.๒๖	๓๖๒	๕๙.๗๔	
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๒๔๖	๔๐.๕๙	๓๖๐	๕๙.๔๑	

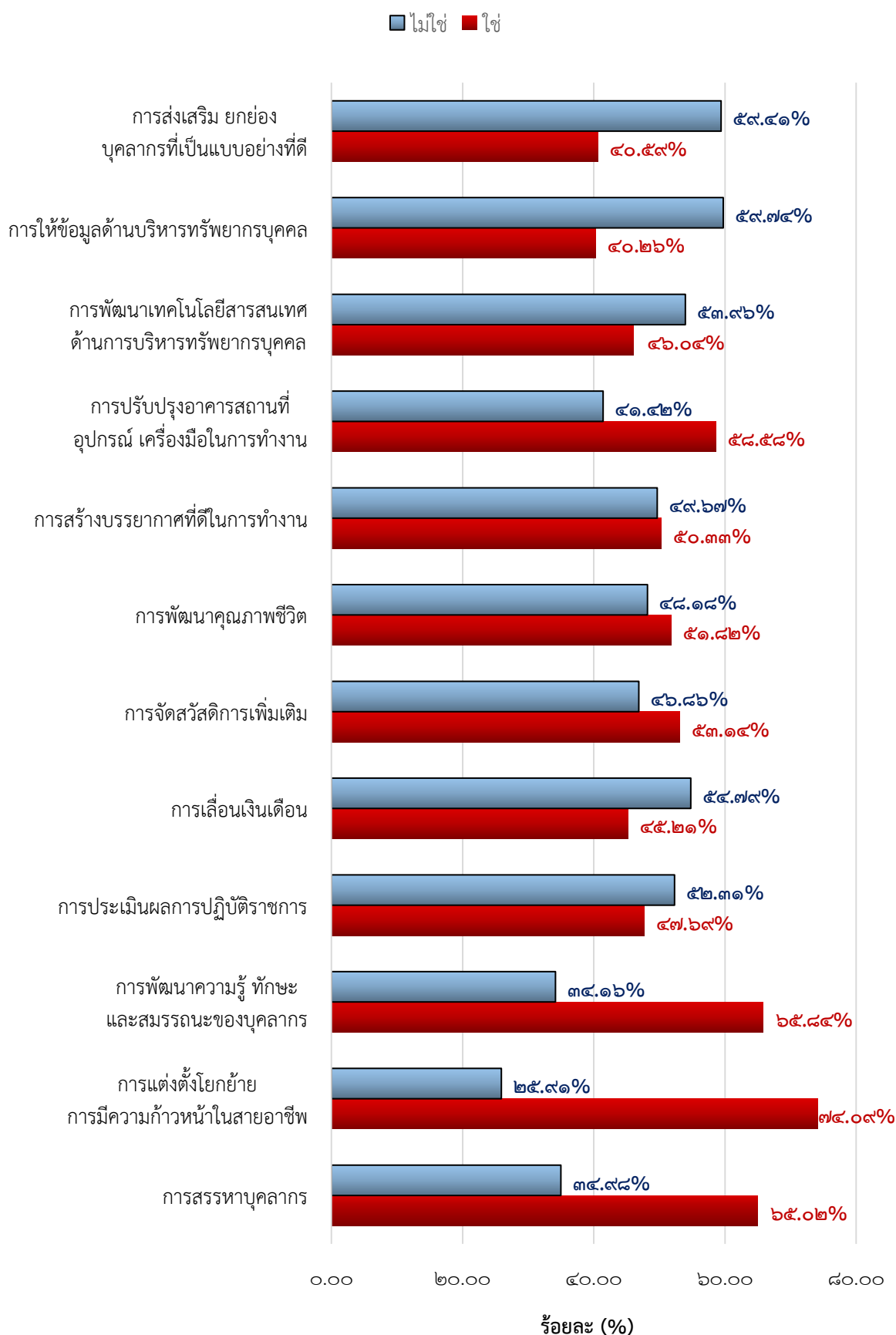
จากการประมวลผลข้อคำถามทั้ง ๑๒ ข้อ แล้วพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นว่า
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ **ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน** ๓ ลำดับแรก มีดังนี้

ประเด็นที่มีผู้ให้**ความคิดเห็นมากที่สุด** คือ การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ควรต้องปรับปรุง จำนวน ๔๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๙

ประเด็นที่มีผู้ให้**ความคิดเห็นลำดับที่ ๒** คือ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร
จำนวน ๓๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๔ และ**ลำดับที่ ๓** คือ การสรรหาบุคลากร จำนวน ๓๙๔ คน คิดเป็น
ร้อยละ ๖๕.๐๒

กราฟที่ ๒๒ แสดงความคิดเห็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

กราฟแสดงความคิดเห็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน



ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จากแบบสำรวจฯ ดังนี้

๑. ควรจัดสรรบุคลากรให้หน่วยงานตามภาระงาน และมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจงาน

๒. ควรให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลัง ตรงตามตำแหน่งของตนเอง เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน และระบบการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓. วางแผนการสรรหาบุคลากรมาทดแทน ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ หรือลาออก ให้มีความรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๔. การรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่นภายนอกกระทรวงยุติธรรม ต้องมีมาตรฐาน กำหนดสมรรถนะและคุณสมบัติที่ชัดเจน เป็นธรรม เป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับพันธกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มากกว่าการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา เพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนางานองค์กรในอนาคต

๕. ควรสรรหาบุคลากรด้วยวิธีการสอบแข่งขัน โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ที่สอบได้จบเนติบัณฑิต เป็นอย่างน้อย มากกว่าการรับโอนจากหน่วยงานอื่น

๖. สรรหาบุคลากรด้วยวิธีการสอบคัดเลือก โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะให้เป็นผู้มีประสบการณ์ในภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างแท้จริง

๗. พิจารณาความก้าวหน้า การเลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ โดยพิจารณาจากผลงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น พุ่มเท มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

๘. การแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรแยกประเภทการทดสอบระหว่างงานด้านสนับสนุนคดีและงานคดี เช่น งานด้านสนับสนุนคดี ควรแยกประเภทการทดสอบความรู้ ความสามารถออกจากงานคดี เพื่อจะได้ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้านงานสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานนั้น ๆ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในความรับผิดชอบ สำหรับงานคดีให้ทดสอบแบบลักษณะงานคดีที่ปฏิบัติอยู่ปกติ

๙. การสอบเลื่อนระดับของข้าราชการ ต้องแบ่งให้ชัดเจนเป็น ๓ บัญชี คือ ๑. บัญชีอาวุโส ๒. บัญชีความรู้ ความสามารถ ๓. ในกรณีพิเศษ จึงจะเสริมสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มความสามารถ

๑๐. เส้นทางความก้าวหน้าของผู้อำนวยการคดี ควรจะเป็นรองผู้อำนวยการกอง หรือ ผู้เชี่ยวชาญฯ ได้โดยไม่ต้องสอบเปลี่ยนสายเป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

๑๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สามารถทำสำนวนการสอบสวนได้ มีความรู้ ความเข้าใจทุกกระบวนการและสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ

๑๒. พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เชี่ยวชาญในสายงานที่ทำอย่างแท้จริง เป็นเลิศ โดยการส่งไปเรียนรู้ อบรมอย่างต่อเนื่อง

๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจบุคลากร

๑๔. การดูแลสิทธิข้าราชการชั้นผู้น้อยในสิทธิขั้นพื้นฐานตามคุณสมบัติกำหนดตำแหน่งเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนลำดับแรก ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เป็นฟันเฟืองในระดับปฏิบัติของทุกส่วนในองค์กร

๑๕. ต้องปรับปรุงระบบการทำงาน และมีเครื่องมือที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ทันสมัย

๑๖. ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ (vision) มีคุณธรรม มีความยุติธรรม มีเมตตาธรรม เพื่อการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรที่ทรงประสิทธิภาพสูง

๑๗. ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ อันเป็นที่ประจักษ์ ได้รับความยอมรับของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑๘. ควรกำหนดตัวชี้วัดหน่วยสนับสนุนใหม่ให้มีความท้าทายยิ่งขึ้น และต้องมีตัวชี้วัดที่สนับสนุนหน่วยคดี เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ควรกำหนดตัวชี้วัดให้มากเกินไป จนกลายเป็นการสร้างภาระงานที่ไม่จำเป็น

๑๙. ควรกำหนดตัวชี้วัดที่วัดถึงประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละหน่วยงาน หรือรายบุคคล โดยต้องพิจารณาจากการจัดทำกระบวนการของทั้งกรม (Enterprise Architecture : EA) ที่จะสามารถรู้ได้ว่า ผลผลิตของกรม "การจัดการคดีพิเศษแล้วเสร็จตามมาตรฐานที่กำหนด" ในที่นี้คือ "สำนวนคดีพิเศษแล้วเสร็จ (ส่งอัยการ/หน่วยงานภายนอก)" มีกระบวนการภายในอย่างไรบ้าง ซึ่งจะเกิดกระบวนการย่อย ๆ ภายในขึ้น มากมายกว่าจะได้ผลผลิต (Output) กระบวนการย่อย ๆ จะมีทั้ง Input ภายใน กระบวนการภายใน และ Output ที่เกิดขึ้นภายใน (ยังไม่ใช่ Final Output) ซึ่งสามารถเอาแต่ละกระบวนการย่อย มากำหนดความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่จะทำหน้าที่ในกระบวนการนั้น

๒๐. ควรมีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม และพิจารณาความดีความชอบ จากภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

๒๑. อัตราการเลื่อนเงินเดือนไม่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว ควรพิจารณาจากภาระงานด้วย เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ/ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

๒๒. คำสั่งเลื่อนเงินเดือนควรออกให้เร็วกว่านี้

๒๓. ไม่ควรกำหนดงานเฉพาะด้านมากเกินไป ควรส่งเสริมการเรียนรู้ให้หลากหลาย

๒๔. สถานที่ทำงานบางหน่วยงานแออัดมาก บางหน่วยงานก็กว้างขวางเกินไป ไม่สมดุล ควรปรับปรุงให้เหมาะสม โดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา Covid-๑๙ จำเป็นต้องรักษาระยะห่าง เพื่อสวัสดิภาพที่ปลอดภัยต่อการทำงานของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษและผู้มาใช้บริการ

๒๕. จัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น สิ้นเชื่อทางการเงิน สวัสดิการรถรับ-ส่งสำหรับเจ้าหน้าที่ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ถ้าเป็นไปได้ควรมีค่าตำแหน่งให้สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติงาน

๒๖. ส่งเสริม สร้างค่านิยมให้ข้าราชการตระหนักและดำรงตนอยู่อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรีของตนเอง เพื่อให้การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีความโปร่งใส เป็นไปด้วยความยุติธรรม และเป็นที่ยังของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๒๗. ควรหาวิธีทำให้บุคลากรมีความสามัคคี มีความเสียสละ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กร

๒๘. ควรให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๙. ควรหาวิธีทำให้เกิดการยอมรับและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของข้าราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓๐. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีการจัดทำอย่างต่อเนื่องและให้เป็นปัจจุบัน

๓๑. ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๓๒. ควรนำปัญหาหรือข้อเสนอแนะใดที่มีผู้แสดงความเห็นไว้ ไปดำเนินการอย่างจริงจังและรวดเร็ว รวมทั้งให้มีผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และจะทำให้เพิ่มความเชื่อมั่นศรัทธาต่อองค์กรมากขึ้น

บทที่ ๔

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการสำรวจ

ตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัติการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) เรื่องที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคคล ให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent) เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพัน ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๑ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๒ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากร บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม และนำข้อมูลที่ได้รับ ไปใช้ประกอบในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจและ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีองค์ประกอบสำคัญ ๖ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง

๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม

๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย

๓.๖ ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๒. การวัดความคิดเห็นและความพึงพอใจ ใช้มาตรวัดแบบ วิธีของ Likert Rating Scale โดยให้ คะแนนความคิดเห็น 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 ๖๐๖ คน

๔. **การประมวลผล/การวิเคราะห์ข้อมูล** ประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

๕. **ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๖๐๖ คน

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

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

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) ผลการสำรวจพบว่าข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความคิดเห็นและมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒๓ แสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ร้อยละความพึงพอใจ
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๖	๐.๘๗	เห็นด้วย	๗๓.๒๓
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๒	๐.๙๖	เห็นด้วย	๗๐.๓๙
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑	๐.๘๓	เห็นด้วย	๗๔.๒๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๔	๐.๘๕	เห็นด้วย	๗๔.๘๗

ประเด็น/ปัจจัย (ต่อ)	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ร้อยละความพึงพอใจ
มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๓	๐.๙๓	เห็นด้วย	๗๐.๖๐
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๘๐	๐.๘๐	เห็นด้วย	๗๖.๐๙

๒) ผลสำรวจพบว่าข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความเชื่อมั่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒๔ แสดงผลการวิเคราะห์ภาพรวมความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ร้อยละความเชื่อมั่น
ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๘๖	เห็นด้วย	๗๓.๔๖
ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๗๙	๐.๘๓	เห็นด้วย	๗๕.๘๗
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๓๔	๑.๐๓	ปานกลาง	๖๖.๘๒
ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๔๒	๐.๙๒	เห็นด้วย	๖๘.๓๕
ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๗๐	๐.๘๓	เห็นด้วย	๗๓.๙๙
ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๗๐	๐.๘๒	เห็นด้วย	๗๔.๐๙
ด้านอำนาจการและการให้บริการ	๔.๐๘	๐.๗๔	เห็นด้วย	๘๑.๖๖

๓) ผลการสำรวจพบว่าข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ร้อยละความผูกพัน
ด้านความผูกพันองค์กร	๔.๓๐	๐.๖๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๘๕.๙๔
ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๗๙	๐.๘๕	เห็นด้วย	๗๕.๗๔
ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	๔.๒๔	๐.๖๗	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๘๔.๗๒

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ร้อยละความผูกพัน
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๑๑	๐.๗๒	เห็นด้วย	๘๒.๑๕
ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๒	๐.๖๔	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๘๖.๓๔
ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๓๐	๐.๖๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	๘๕.๙๔

๔) ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เรียงลำดับจากจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องที่เห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ ๒๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เรียงลำดับจากจำนวนผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องที่เห็นควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียดเรื่องในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน และเร่งด่วนที่สุด	ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน				จำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด
	ใช่		ไม่ใช่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔๔๙	๗๔.๐๙	๑๕๗	๒๕.๙๑	ลำดับที่ ๑
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๓๙๙	๖๕.๘๔	๒๐๗	๓๔.๑๖	ลำดับที่ ๒
การสรรหาบุคลากร	๓๙๔	๖๕.๐๒	๒๑๒	๓๔.๙๘	ลำดับที่ ๓
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๓๕๕	๕๘.๕๘	๒๕๑	๔๑.๔๒	
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๓๒๒	๕๓.๑๔	๒๘๔	๔๖.๘๖	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพการเงิน และสังคม	๓๑๔	๕๑.๘๒	๒๙๒	๔๘.๑๘	
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๓๐๕	๕๐.๓๓	๓๐๑	๔๙.๖๗	
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๘๙	๔๗.๖๙	๓๑๗	๕๒.๓๑	
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗๙	๔๖.๐๔	๓๒๗	๕๓.๙๖	
การเลื่อนเงินเดือน	๒๗๔	๔๕.๒๑	๓๓๒	๕๔.๗๙	
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๒๔๖	๔๐.๕๙	๓๖๐	๕๙.๔๑	
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔๔	๔๐.๒๖	๓๖๒	๕๙.๗๔	

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปได้ ดังนี้

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

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๘๐ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๕๒ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

โดยมีค่าความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ ทั้ง ๕ มิติ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๖๖ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๓

๒. สรุปผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๖ ด้าน พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๔.๐๘ มีความเชื่อมั่นด้านอำนาจการและการให้บริการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๔ มีความเชื่อมั่นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๖ ด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๖

๓. สรุปผลความผูกพันของข้าราชการต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๔.๓๒ คำถามข้อที่ ๕๙ ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๗๙ คำถามข้อที่ ๕๖ ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

โดยมีค่าความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๔

๔. สรุปผลจากการประมวลผลข้อความร้องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ๓ ลำดับแรก พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรต้องปรับปรุง จำนวน ๔๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๙

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็น ลำดับที่ ๒ คือ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร จำนวน ๓๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๔ และลำดับที่ ๓ คือ การสรรหาบุคลากร จำนวน ๓๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๒

ข้อเสนอแนะ

เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ แผลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า ควรนำผลสำรวจดังกล่าว ไปดำเนินการจัดทำ แผนงาน/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ สรุปลได้ ดังนี้

๑. สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารทุกระดับ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ (vision) มีคุณธรรม มีความยุติธรรม มีเมตตาธรรม เพื่อการพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรที่ทรงประสิทธิภาพสูง

๒. ควรจัดทำแผนและบริหารกำลังคนที่เป็นระบบ สอดคล้องกับปริมาณงานและสภาวะการณ์ปัจจุบัน ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และทิศทาง แนวโน้มของการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในอนาคต เพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมและมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓. ควรสร้างระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนระดับ การย้าย การโอน ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรม หลักความรู้ ความสามารถ ผลงาน เพื่อประสิทธิภาพในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับพันธกิจ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และควรให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ คำนี้ถึง กรอบอัตรากำลังและตรงตามตำแหน่งให้มากที่สุด เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและระบบการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๔. ควรกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดให้ตรงกับภารกิจของหน่วยงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในประกาศฯ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ที่มีคุณภาพและเป็นธรรม

๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน ไม่ควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพียงอย่างเดียว ควรพิจารณาจากภาระงานประกอบด้วย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการกำหนด ตัวชี้วัดควรมีความท้าทายยิ่งขึ้น เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๖. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และสร้างระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ บุคลากรทุกระดับ มีองค์ความรู้เชิงลึก มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และแนวโน้มของคดีอาชญากรรมสมัยใหม่ รวมถึง การให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และเหมาะสม เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะสูง

๗. สร้างระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน มีประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อสิทธิประโยชน์ในการส่งสมประสบการณ์และเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ

๘. ควรมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในด้านต่าง ๆ ประจำปี ของผู้บริหารให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ทราบอย่างชัดเจน อย่างสม่ำเสมอ ด้วยช่องทาง ที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๙. ส่งเสริมการสร้างความตระหนักในการยึดมั่นค่านิยมร่วมขององค์กรของบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และส่งผลให้การอำนวยความสะดวกเป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน

๑๐. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี ในการทำงาน ที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีความปลอดภัย คล่องตัว สะดวก และเกิดประสิทธิภาพสูง

ส่งเสริมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรม
นันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษกับบุคลากรทุกระดับ
เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน
ให้กับบุคลากรในองค์กร

๑๑. การรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่นภายนอกกระทรวงยุติธรรม ต้องมีมาตรฐานกำหนด
สมรรถนะและคุณสมบัติที่ชัดเจน เป็นธรรม เป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับพันธกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
มากกว่าการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา เพื่อให้เกิดการสร้างและพัฒนางานองค์กรในอนาคต

ภาคผนวก



**แบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัติราชการ รายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) เรื่องที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent) เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผาสุก ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑.๓ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากร บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม และนำข้อมูลไปใช้ ประกอบในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยข้อมูลจากการสำรวจ จะเก็บเป็นความลับ และสรุปผลในภาพรวมต่อไป

จึงขอความร่วมมือท่านในการกรอกแบบสำรวจฯ ให้ครบทุกข้อที่ตรงกับความคิดเห็น และถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมคำในช่องว่างตามสภาพที่เป็นจริง

- | | | |
|---------------|--|---|
| ๑. เพศ | <input type="checkbox"/> ๑. ชาย | <input type="checkbox"/> ๒. หญิง |
| ๒. อายุ | <input type="checkbox"/> ๑. ตั้งแต่ ๒๑ - ๓๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๒. ๓๑ - ๔๐ ปี |
| | <input type="checkbox"/> ๓. ๔๑ - ๕๐ ปี | <input type="checkbox"/> ๔. ๕๑ - ๖๐ ปี |
| ๓. อายุราชการ | <input type="checkbox"/> ๑. น้อยกว่า ๖ ปี | <input type="checkbox"/> ๒. ๖ - ๑๐ ปี |
| | <input type="checkbox"/> ๓. ๑๑ - ๑๕ ปี | <input type="checkbox"/> ๔. ๑๖ - ๒๐ ปี |
| | <input type="checkbox"/> ๕. ๒๑ - ๒๕ ปี | <input type="checkbox"/> ๖. มากกว่า ๒๕ ปี |

๔. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑. น้อยกว่า ๖ ปี

๒. ๖ - ๑๐ ปี

๓. ๑๑ - ๑๕ ปี

๔. มากกว่า ๑๕ ปี

๕. วุฒิการศึกษาสูงสุด

๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ปริญญาตรี

๓. ปริญญาโท

๔. ปริญญาเอก

๖. สถานภาพ

๑. โสด

๒. สมรส

๓. อื่นๆ

๗. ปัจจุบันท่านเป็นข้าราชการ

๗.๑ ระดับผู้บริหาร

๑. ผู้บริหาร

๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๓. ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า

๗.๒ ระดับหัวหน้า

๔. รองผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า

๕. ผู้อำนวยการส่วน/เทียบเท่า

๖. หัวหน้าฝ่าย

๗.๓ ระดับปฏิบัติ

๗. พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการพิเศษ

๘. พนักงานสอบสวนคดีพิเศษชำนาญการ

๙. เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการพิเศษ

๑๐. เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการ

๑๑. เจ้าหน้าที่คดีพิเศษปฏิบัติการ

๑๒. ข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ ระบุ.....ระดับ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

คำอธิบาย : ๑. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ระดับกอง กลุ่ม ศูนย์ หรือเทียบเท่า

๒. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หมายถึง ผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑	๒	๓	๔	๕
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ					
๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ					
๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ และสมรรถนะสูงสอดคล้องกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร					
๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้บุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะสูง					
๖. ท่านเชื่อมั่นศรัทธาว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นแบบอย่างที่ดี					
๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง					
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕
๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน					
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
๑๐. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างสะดวก รวดเร็ว					
๑๑. การฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัด ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น					
๑๒. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น					
๑๓. ท่าน พึง พื่อ ใจ ต่อ าระ บบ เทคโนโลยี สาร สน เท ศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕
๑๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร					
๑๕. ในช่วงปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาได้มีการสื่อสารกับท่านเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน					

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ (ต่อ)

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๑๖. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงานและสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ					
๑๗. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี					
๑๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
๑๙. ท่านพึงพอใจต่อการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา					
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี					
๒๑. ท่านได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น					
๒๓. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง					
๒๔. มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้					
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕
๒๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ					
๒๖. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการ ได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
๒๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ					
๒๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลหรือคำอธิบาย การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เมื่อได้รับการร้องเรียน หรือร้องทุกข์					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑	๒	๓	๔	๕
๒๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน					

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ (ต่อ)

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓๐. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
๓๑. ท่านมีเครื่องมือ เทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกคล่องตัว					
๓๒. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ					
๓๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดเตรียมให้					
๓๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารของกรมฯ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ฯลฯ					
๓๕. ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อท่าน ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน					
๓๖. ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถ					
๓๗. ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้ท่านรู้สึกกว้างงานที่ท่านทำ สำคัญและมีความหมาย					

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความเชื่อมั่น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๑	๒	๓	๔	๕
๓๘. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง					
๓๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถจำแนก /แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
๔๐. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล					
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑	๒	๓	๔	๕
๔๑. หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเหมาะสม เป็นธรรม					

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความเชื่อมั่น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๒. การคัดเลือกบุคคลในการเลื่อนระดับตำแหน่ง / เปลี่ยนสายงาน มีความเหมาะสม ทำให้ได้บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพ สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตามคุณสมบัติที่กรมฯ ต้องการ					
๔๓. หลักเกณฑ์และการพิจารณาการย้ายข้าราชการ มีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๑	๒	๓	๔	๕
๔๔. โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความเหมาะสม					
๔๕. การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง มีความเหมาะสมพอเพียง กับภาระงานในหน่วยงาน					
๔๖. ลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่ง มีความเหมาะสม					
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๑	๒	๓	๔	๕
๔๗. การพัฒนาบุคลากรในระดับพื้นฐาน/ตามหลักสมรรถนะ มีความเหมาะสม					
๔๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝัง พฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม					
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๑	๒	๓	๔	๕
๔๙. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลา ในการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ.					
๕๐. การลงโทษทางวินัยของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดำเนินการ ด้วยความยุติธรรม					
๕๑. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง					
๓.๖ ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ	๑	๒	๓	๔	๕
๕๒. ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่างๆ มีความรวดเร็วและ ถูกต้อง (เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น)					
๕๓. ระยะเวลาในการทำบัตรประจำตัวและบัตรเข้า - ออก ภายใน กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความรวดเร็วและถูกต้อง					
๕๔. ระยะเวลาในการออกหนังสือลาต่างๆ มีความรวดเร็วและ ถูกต้อง (เช่น หนังสือลาไปต่างประเทศ หนังสือลาอุปสมบท เป็นต้น)					
๕๕. ท่านมีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความคิดเห็น/ความรู้สึก				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความผูกพันองค์กร	๑	๒	๓	๔	๕
๕๖. ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
๕๗. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ					
๕๘. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ					
๕๙. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
๖๐. ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม					

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

๖๑. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **ใช่ หรือ ไม่ใช่** ในเรื่องที่เป็นปัญหาและ**จำเป็นต้องปรับปรุง**

๖๒. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง **เร่งด่วนที่สุด** (เลือก ๑ เรื่อง) ในเรื่องที่เป็นปัญหาและ**จำเป็นต้อง**

ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนที่สุด (โดยให้เลือก ๑ เรื่อง จากคำตอบ “ใช่” ของข้อ ๖๑. จำเป็นต้องปรับปรุง)

รายละเอียด เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน และเร่งด่วนที่สุด	๖๑. จำเป็นต้อง ปรับปรุง		๖๒. จำเป็นต้อง ปรับปรุง เร่งด่วนที่สุด
	ใช่	ไม่ใช่	เร่งด่วนที่สุด (เลือก ๑ เรื่อง)
การสรรหาบุคลากร			
การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร			
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ			
การเลื่อนเงินเดือน			
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด			
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม			
การสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน			
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน			
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล			
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี			

