



รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ
กันยายน ๒๕๖๒

คำนำ

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

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากร ที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งจะได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสำรวจมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจดังกล่าวผ่านระบบออนไลน์ INTRANET.DSI ได้ประมวลผลแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

กันยายน ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๒
สารบัญ	๓
บทที่ ๑ บทนำ	๔
๑.๑ ความสำคัญของปัญหา	
๑.๒ วัตถุประสงค์	
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	
บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ	๕
บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๗
บทที่ ๔ สรุปและข้อเสนอแนะ	๒๘
ภาคผนวก	๓๓
แบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. ๒๕๖๑) ได้กำหนดตัวชี้วัด DSI - ๒ ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ เป้าประสงค์ ที่ ๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผาสุก ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ๒.๑.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตาม HR Scorecard(Smart HRM) การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. ๒๕๖๑) และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำผลสำรวจมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างเป็นระบบทำให้เกิดการรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อรับทราบความคิดเห็น ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๒ เพื่อนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในด้านการพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๑.๒.๕ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสรรหาและรักษาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๒.๖ เพื่อสำรวจระดับความผูกพัน วิเคราะห์ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๓.๑ ข้อมูลและสารสนเทศระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่น ความผูกพัน ของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถตอบสนองทิศทางการทำงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๓ สามารถนำผลที่ได้จากการสำรวจ ไปวางแผนกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

บทที่ ๒ วิธีดำเนินการ

ขอบเขตการสำรวจ

การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีขอบเขตในการประเมิน ดังนี้

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการสำรวจครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มข้าราชการและพนักงานราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑,๔๒๑ คน ซึ่งจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ TARO YAMANE มีค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่มีความน่าเชื่อถือได้ ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑,๑๕๐ คน จากประชากร ๑,๔๒๑ คน

๒. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง

๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม

๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย

๓.๖ ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ

ส่วนที่ ๔ ความความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจมีการดำเนินการโดยการจัดทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ให้กองเทคโนโลยีและศูนย์ข้อมูลการตรวจสอบ ลงข้อมูลแบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระบบ INTRANET.DSI โดยให้เผยแพร่แก่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นข้าราชการ และพนักงานราชการ เข้าร่วมตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ INTERANET.DSI จำนวน ๑,๔๒๑ คน โดยให้บุคลากรตอบแบบสำรวจระหว่างวันที่ ๑ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการตอบแบบสำรวจฯ พบว่ามีการตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๑,๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๔ มีข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการที่ไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจจำนวน ๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๕ มีหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่ได้เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๔ หน่วยงาน

๔. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ผู้ตอบแบบสำรวจจากระบบออนไลน์ INTRANET.DSI จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑,๑๕๐ คน ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์ โดยได้รับข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจออนไลน์จากกองเทคโนโลยีและศูนย์ข้อมูลการตรวจสอบ และเมื่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ข้อมูลมาแล้ว พบว่ากลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑,๑๕๐ คน ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูล และคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

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

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

๒.๑ ให้คะแนนสำหรับข้อความแบบประมาณค่าตามวิธีของ Likert Rating Scale ได้แก่ ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็น ๕ ๔ ๓ ๒ และ ๑ ตามลำดับ

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

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน)

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ คะแนน หมายถึง ปานกลาง

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๕. การนำเสนอข้อมูล

เป็นการนำเสนอข้อมูลในลักษณะของตารางวิเคราะห์ กราฟ

บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

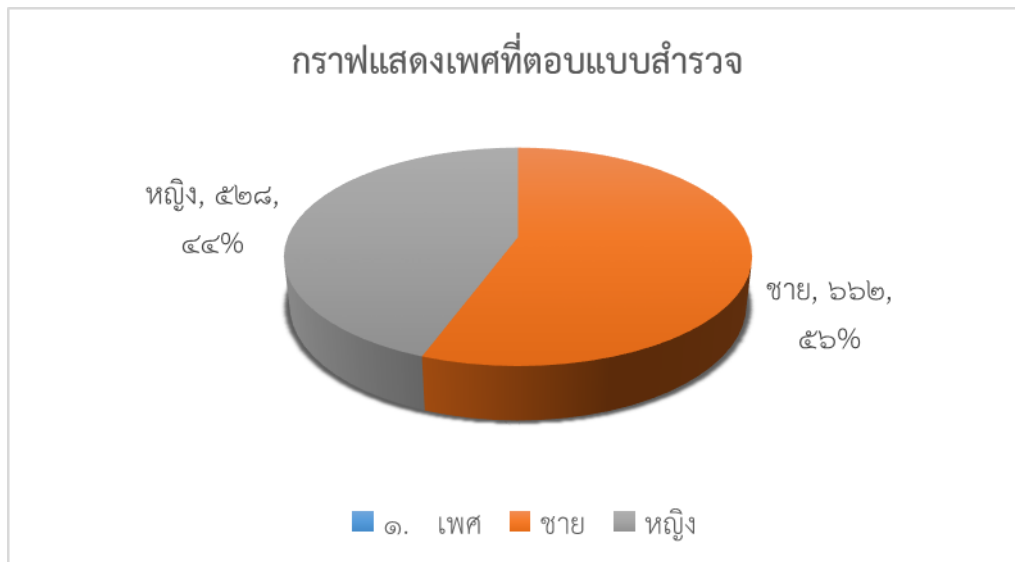
ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจฯ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพ สถานที่ทำงาน การดำรงตำแหน่ง

ตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๙๐)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๑. เพศ		
ชาย	๖๖๒	๕๕.๖๓
หญิง	๕๒๘	๔๔.๓๗
รวม	๑,๑๙๐	๑๐๐

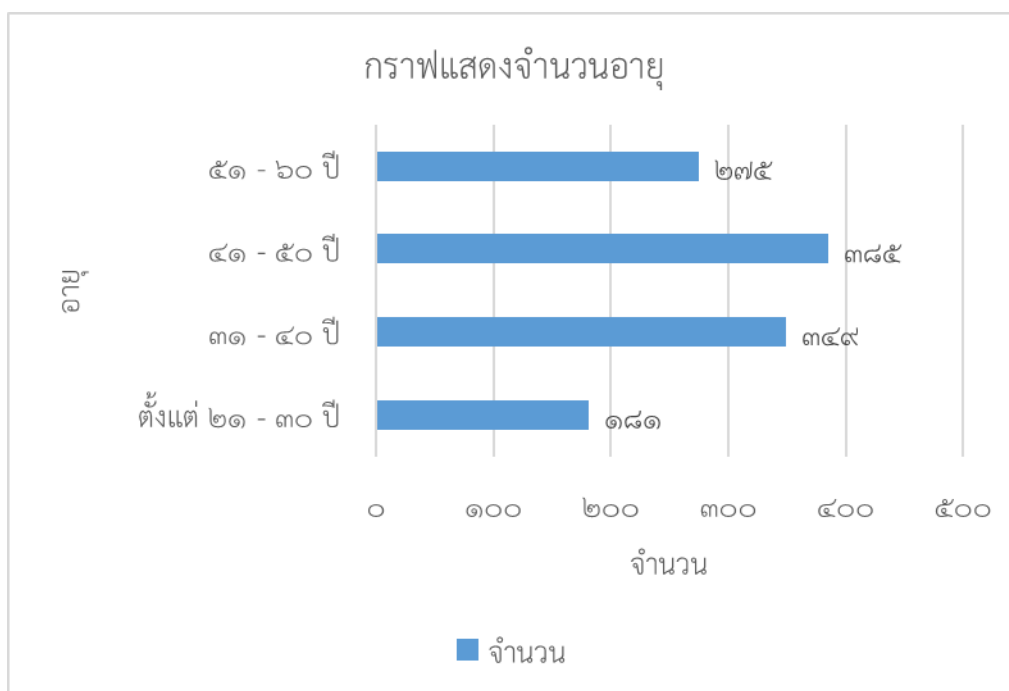
จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง / กลุ่ม ต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๙๐ คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศชายที่ร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๖๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๓ เพศหญิง จำนวน ๕๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๗



ตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๙๐)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๒. อายุ		
ตั้งแต่ ๒๑ - ๓๐ ปี	๑๘๑	๑๕.๒๑
๓๑ - ๔๐ ปี	๓๔๙	๒๙.๓๒
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๘๕	๓๒.๓๕
๕๑ - ๖๐ ปี	๒๗๕	๒๓.๑๐
รวม	๑,๑๙๐	๑๐๐

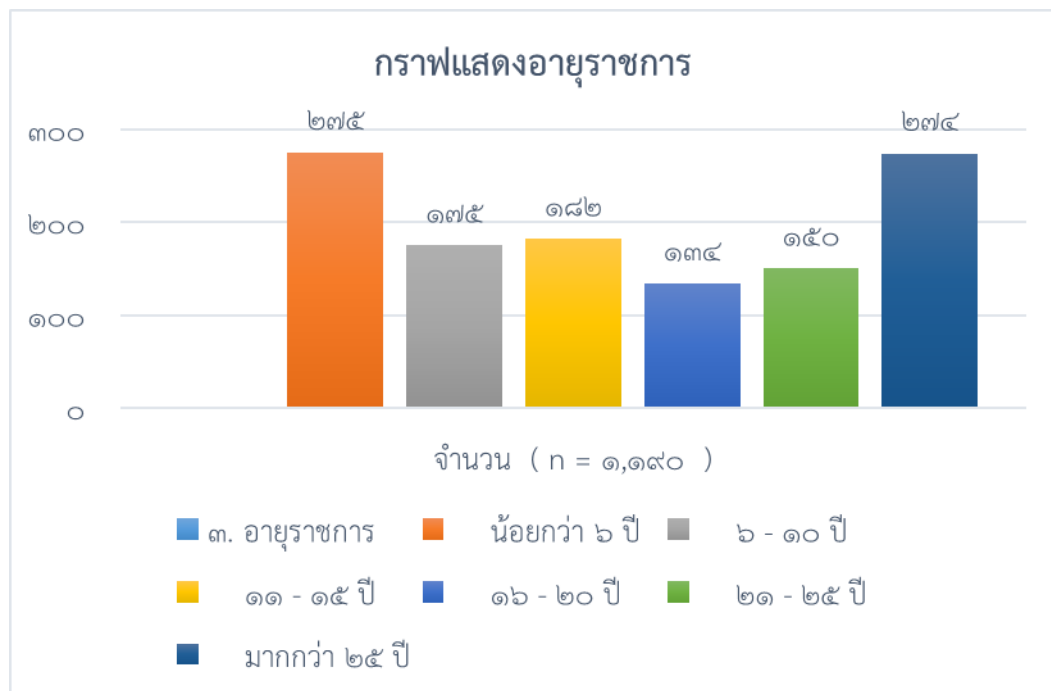
จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง / กลุ่ม ต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๙๐ คน พบว่าส่วนใหญ่ เป็นมีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี ที่ร่วมตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๓๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๕ รองลงมา อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๓๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๒ และช่วงอายุระหว่าง ๕๑ - ๖๐ ปี เข้าร่วมตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๒๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐



ตารางแสดงข้อมูลอายุราชการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๙๐)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๓. อายุราชการ		
น้อยกว่า ๖ ปี	๒๗๕	๒๓.๑๐
๖ - ๑๐ ปี	๑๗๕	๑๔.๗๐
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๘๒	๑๕.๒๙
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๓๔	๑๑.๒๖
๒๑ - ๒๕ ปี	๑๕๐	๑๒.๖๐
มากกว่า ๒๕ ปี	๒๗๔	๒๓.๐๒
รวม	๑,๑๙๐	๑๐๐

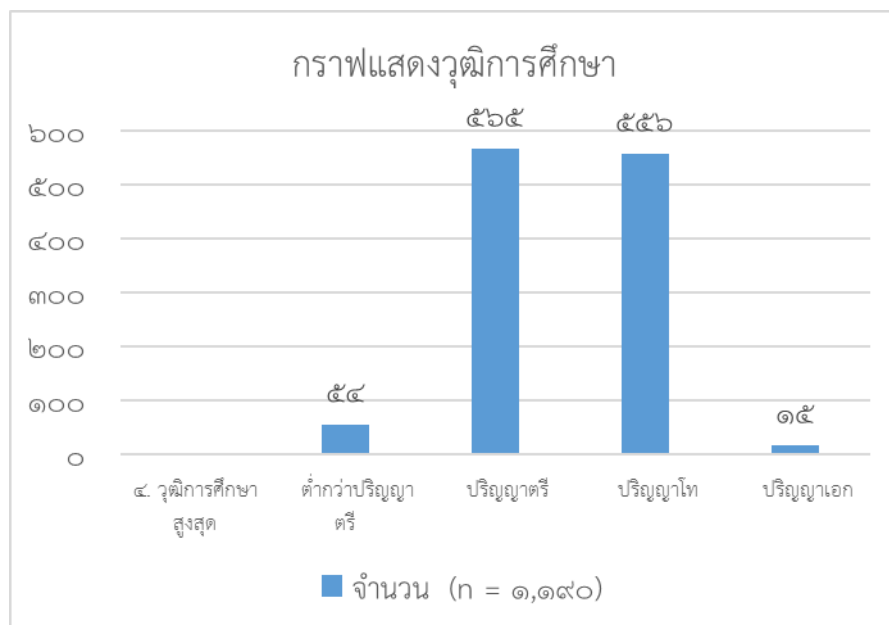
จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก /กอง/กลุ่ม ต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๙๐ คน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจฯมีอายุราชการน้อยกว่า ๖ ปี จำนวน ๒๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑๐ รองลงมามีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๒๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๒ และมีอายุราชการ ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๒๙



ตารางแสดงข้อมูลวุฒิการศึกษาสูงสุด

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๙๐)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๔. วุฒิการศึกษาสูงสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕๔	๔.๕๓
ปริญญาตรี	๕๖๕	๔๗.๔๗
ปริญญาโท	๕๕๖	๔๖.๗๒
ปริญญาเอก	๑๕	๑.๒๖
รวม	๑,๑๙๐	๑๐๐

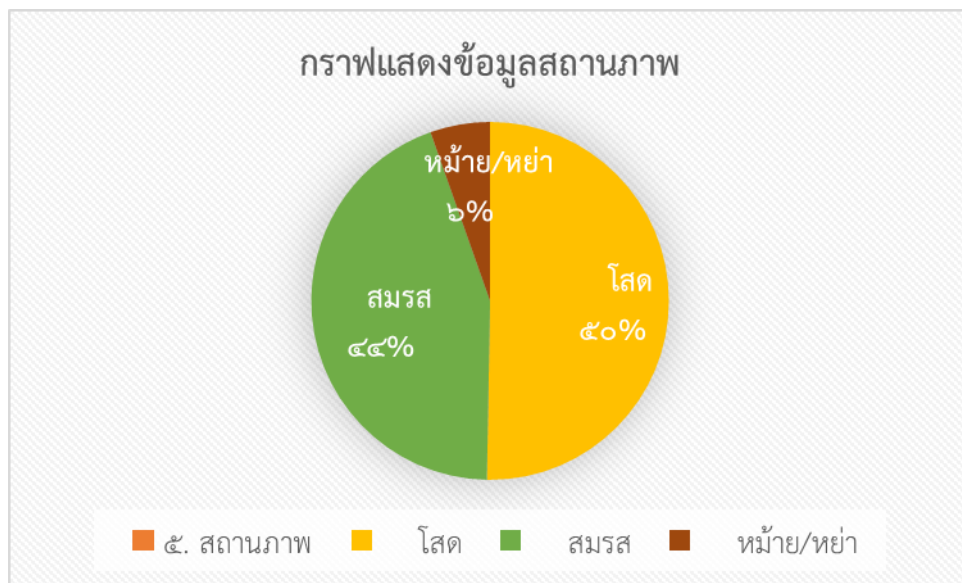
จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง/กลุ่ม ต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๙๐ คน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจฯมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๕๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔๗ ระดับปริญญาโท จำนวน ๕๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๒ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๓ และระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖



กราฟแสดงข้อมูลสถานภาพ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๙๐)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๕. สถานภาพ		
โสด	๖๐๔	๕๐.๗๕
สมรส	๕๓๒	๔๔.๗๐
หม้าย/หย่า	๖๕	๕.๕๓
รวม	๑,๑๙๐	๑๐๐

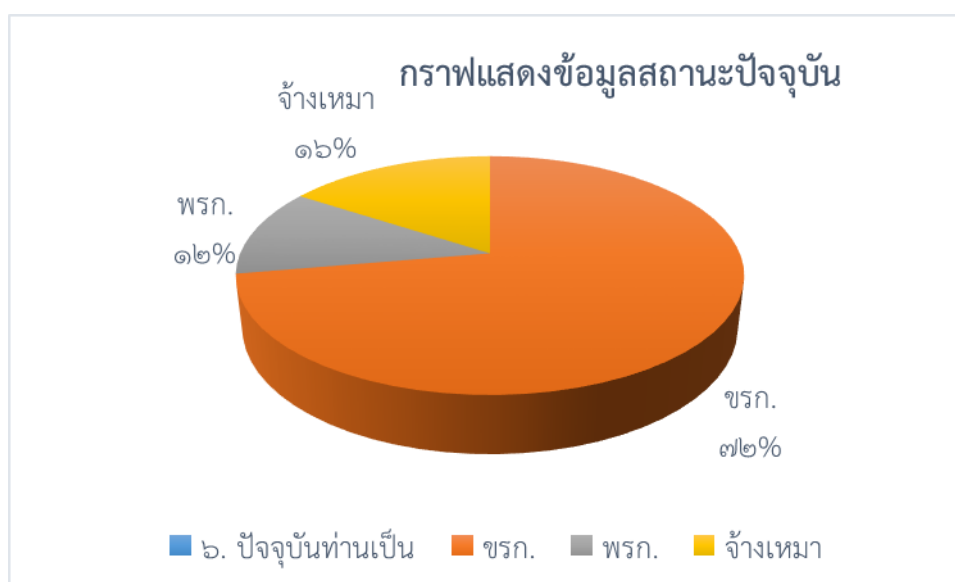
จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานภาพส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก /กอง/กลุ่ม ต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๙๐ คน พบว่า สถานภาพของผู้ที่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่โสด จำนวน ๖๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๕ สถานภาพสมรส จำนวน ๕๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗๐ และ สถานภาพ หม้าย/หย่า จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๓



ตารางแสดงข้อมูลสถานะปัจจุบัน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๙๐)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๖. ปัจจุบันท่านเป็น		
ข้าราชการ	๘๖๐	๗๒.๒๖
พนักงานราชการ	๑๔๒	๑๑.๙๓
พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑๘๘	๑๕.๗๙
รวม	๑,๑๙๐	๑๐๐

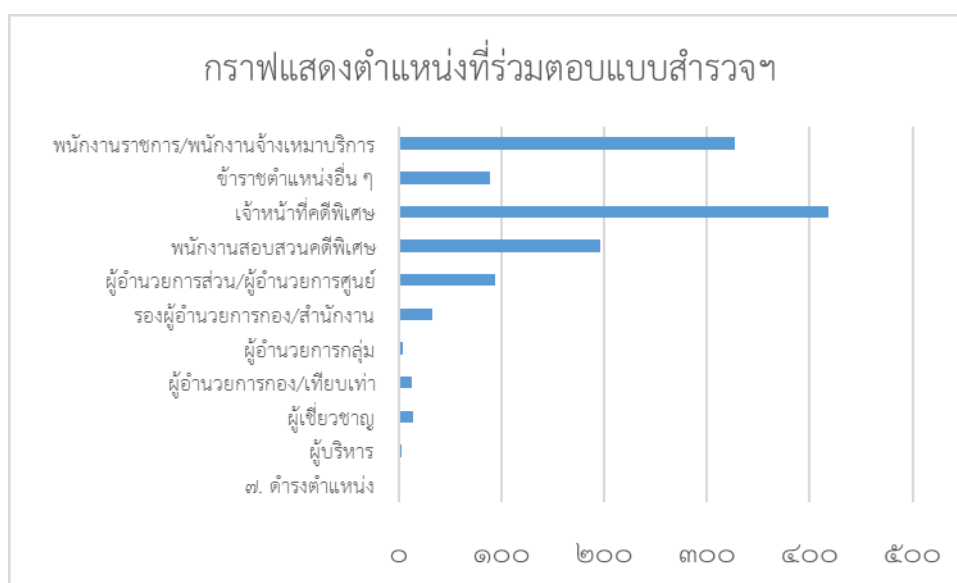
จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯตามสถานะปัจจุบัน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก / กอง/กลุ่ม ต่างๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๙๐ คน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสำรวจฯส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน ๘๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒๖ เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๙ และพนักงานราชการ จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๓



ตารางแสดงข้อมูลการดำรงตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = ๑,๑๙๐)	ร้อยละ (๑๐๐.๐๐)
๗. ดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	๒	๐.๑๖
ผู้เชี่ยวชาญ	๑๔	๑.๑๗
ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	๑๓	๑.๐๘
ผู้อำนวยการกลุ่ม	๔	๐.๓๓
รองผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน	๓๓	๒.๗๗
ผู้อำนวยการส่วน/ผู้อำนวยการศูนย์	๙๔	๗.๘๙
พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	๑๙๖	๑๖.๔๗
เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	๔๑๘	๓๕.๑๒
ข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ	๘๙	๗.๔๗
พนักงานราชการ/พนักงานจ้างเหมาบริการ	๓๒๗	๒๗.๔๗
รวม	๑,๑๙๐	๑๐๐

จากตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจฯ ตามสถานะการดำรงตำแหน่ง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจฯ ที่เป็นบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ สังกัดสำนัก /กอง/กลุ่ม ต่าง ๆ ทั้งสิ้น ๑,๑๙๐ คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ จำนวน ๔๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๑๒ รองลงมาคือตำแหน่งพนักงานราชการ/พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๓๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๗ ตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔๗ และตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน/ผู้อำนวยการศูนย์ จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๙



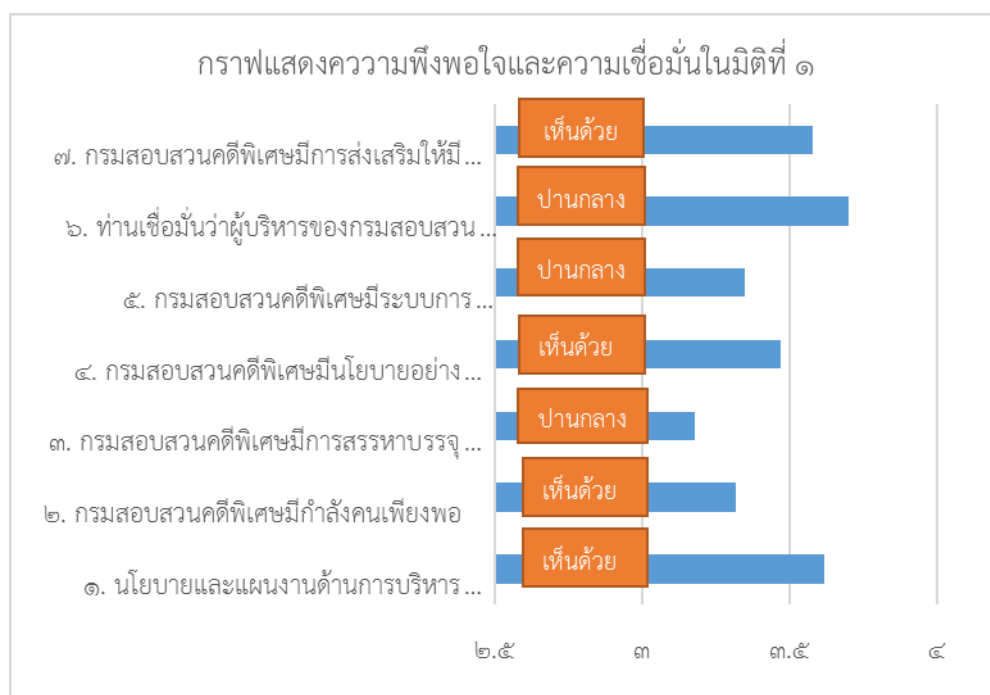
ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๔๖	๐.๘๐	เห็นด้วย
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๓.๖๒	๐.๘๘	เห็นด้วย
๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีกำลังคนเพียงพอ	๓.๓๒	๑.๐๑	ปานกลาง
๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของกรมฯ	๓.๑๘	๐.๙๙	ปานกลาง
๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	๓.๔๗	๐.๙๔	เห็นด้วย
๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีระบบการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการที่ดี ทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๓๕	๑.๐๐	ปานกลาง
๖. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี	๓.๗๐	๐.๙๗	เห็นด้วย
๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๘	๐.๙๑	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๖ ภาพรวมของมิติที่ ๑ ผู้ตอบแบบสำรวจ เห็นด้วยกับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษว่ามีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และจากข้อความทั้ง ๗ ข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๗๐ คำถามข้อที่ ๖ ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีระดับความคิดเห็น **เห็นด้วย**

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๑๘ คำถามข้อที่ ๓ กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามสมควร โดยมีระดับความคิดเห็น **ปานกลาง**



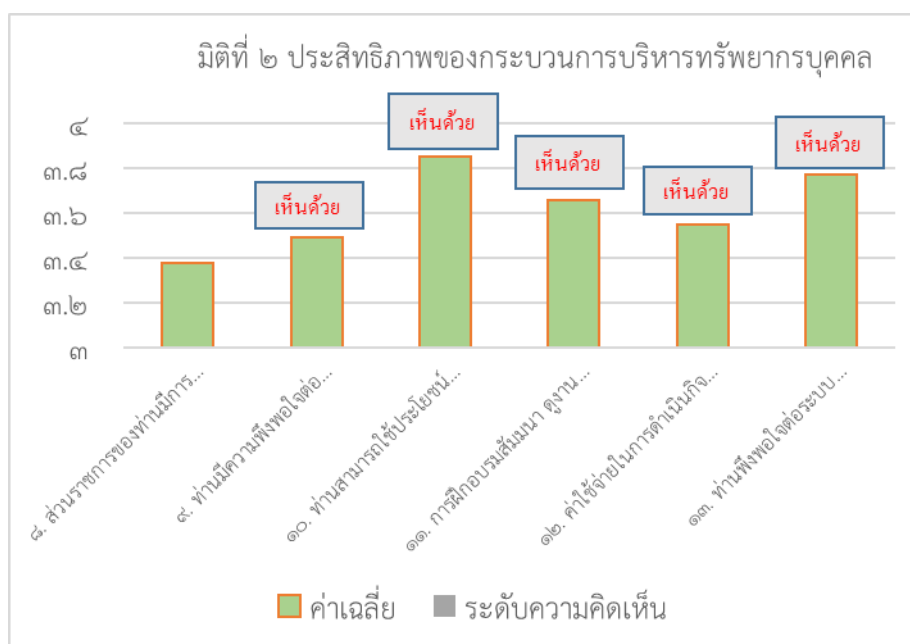
ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ (ต่อ)

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๒	๐.๗๓	เห็นด้วย
๘. ส่วนราชการของท่านมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน	๓.๓๘	๐.๙๓	ปานกลาง
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๔๙	๐.๙๓	เห็นด้วย
๑๐. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๓.๘๕	๐.๘๐	เห็นด้วย
๑๑. การฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานหรือส่วนราชการของท่านจัดช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	๓.๖๖	๐.๘๔	เห็นด้วย
๑๒. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	๓.๕๕	๐.๘๕	เห็นด้วย
๑๓. ท่านพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน	๓.๗๗	๐.๗๙	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นโดยมีความคิดเห็นที่ เห็นด้วย กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และจากข้อคำถามทั้ง ๖ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ๓.๘๕ คำถามข้อที่ ๑๐ โดยเชื่อมั่นว่าฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๘ คำถามข้อที่ ๘ โดยมีความคิดเห็นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง



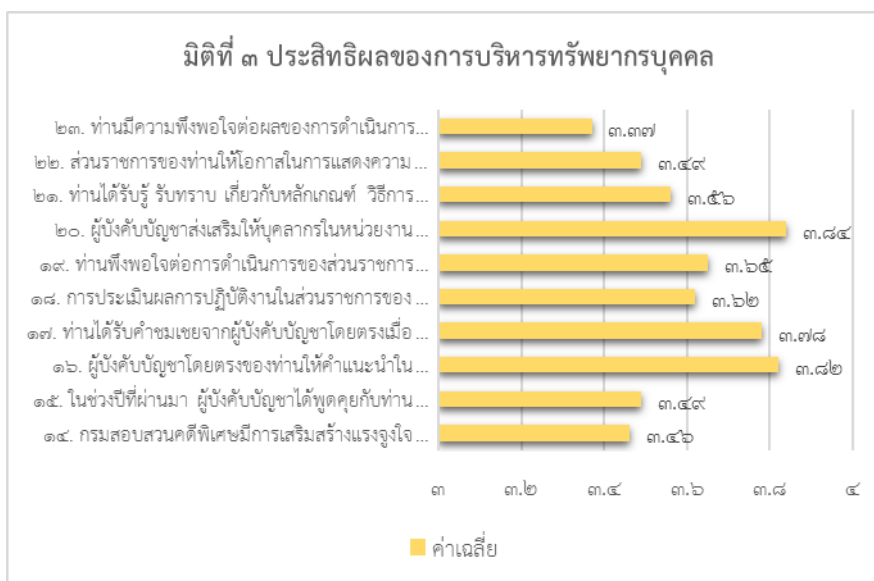
ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๑	๐.๗๖	เห็นด้วย
๑๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร	๓.๔๖	๐.๙๓	เห็นด้วย
๑๕. ในช่วงปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาได้พูดคุยกับท่านเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน	๓.๔๙	๐.๙๙	เห็นด้วย
๑๖. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๓.๘๒	๐.๘๖	เห็นด้วย
๑๗. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	๓.๗๘	๐.๘๕	เห็นด้วย
๑๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการของท่านสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๖๒	๐.๘๘	เห็นด้วย
๑๙. ท่านพึงพอใจต่อการดำเนินการของส่วนราชการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๖๕	๐.๘๙	เห็นด้วย
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๓.๘๔	๐.๘๕	เห็นด้วย
๒๑. ท่านได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๖	๐.๘๗	เห็นด้วย
๒๒. ส่วนราชการของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ	๓.๔๙	๐.๙๐	เห็นด้วย
๒๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลของการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น	๓.๓๗	๐.๙๘	ปานกลาง

จากการประมวลผลมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่าพึงพอใจกับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๑๐ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๘๔ คำถามข้อที่ ๒๐ โดยมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๗ คำถามข้อที่ ๒๓ โดยท่านมีความคิดเห็นว่าพึงพอใจต่อผลของการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง



ส่วนที่ ๒ ความความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๓๘	๑.๐๐	ปานกลาง
๒๔. ส่วนราชการของท่านใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ	๓.๓๘	๑.๐๐	ปานกลาง

จากการประมวลผล**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๘ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่า ปานกลาง ว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ

ส่วนที่ ๒ ความความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๖๗	๐.๖๘	เห็นด้วย
๒๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	๓.๖๙	๐.๘๒	เห็นด้วย
๒๖. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๓.๕๕	๐.๘๘	เห็นด้วย
๒๗. ท่านมีเครื่องมือ เทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๓.๖๕	๐.๘๓	เห็นด้วย
๒๘. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ส่วนราชการของท่านจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ	๓.๔๖	๐.๘๙	เห็นด้วย
๒๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดเตรียมให้	๓.๕๒	๐.๘๖	เห็นด้วย
๓๐. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของกรมฯ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมกีฬา	๓.๕๘	๐.๘๖	เห็นด้วย
๓๑. ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อท่าน ให้เกียรติ มีไมตรีจิต และมีความไว้วางใจต่อกัน	๓.๘๕	๐.๗๘	เห็นด้วย
๓๒. ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถ	๓.๘๖	๐.๗๘	เห็นด้วย
๓๓. ภารกิจของส่วนราชการของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณทำงานที่ท่านทำสำคัญและมีความหมาย	๓.๘๘	๐.๗๙	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นว่าพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๙ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๘๘ ข้อคำถามข้อที่ ๓๓ โดยมีความพึงพอใจกับภารกิจของหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณทำงานที่ท่านทำสำคัญและมีความหมาย โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๔๖ ข้อคำถามข้อที่ ๒๘ โดยมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย



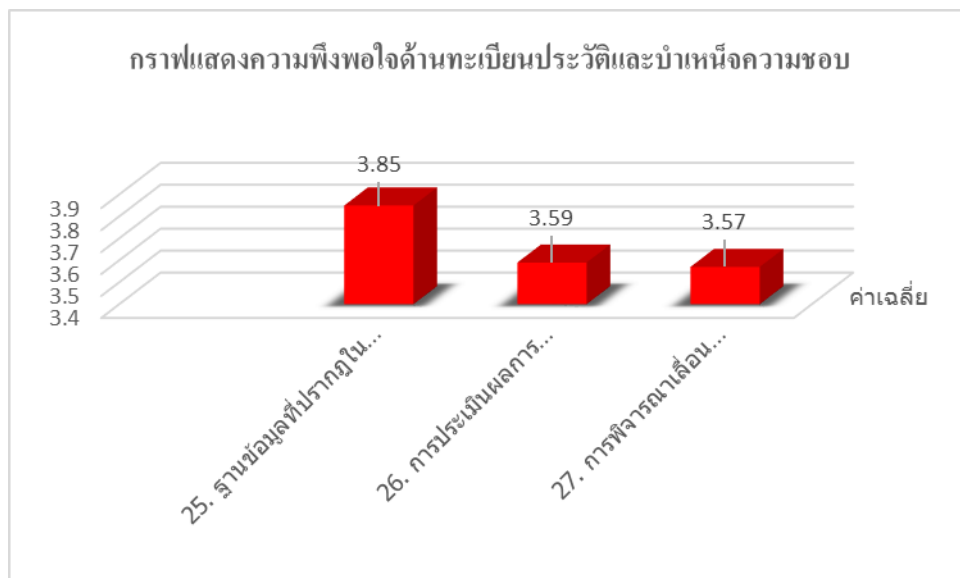
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๑ ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๖๗	๐.๗๕	เห็นด้วย
๒๕. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๓.๘๕	๐.๗๖	เห็นด้วย
๒๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๕๗	๐.๘๗	เห็นด้วย
๒๗. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๓.๕๗	๐.๘๗	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นงานด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๘๕ คำถามข้อที่ ๒๕ พบว่ามีความเชื่อมั่นกับฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๗ คำถามข้อที่ ๒๗ พบว่ามีความเชื่อมั่นการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย



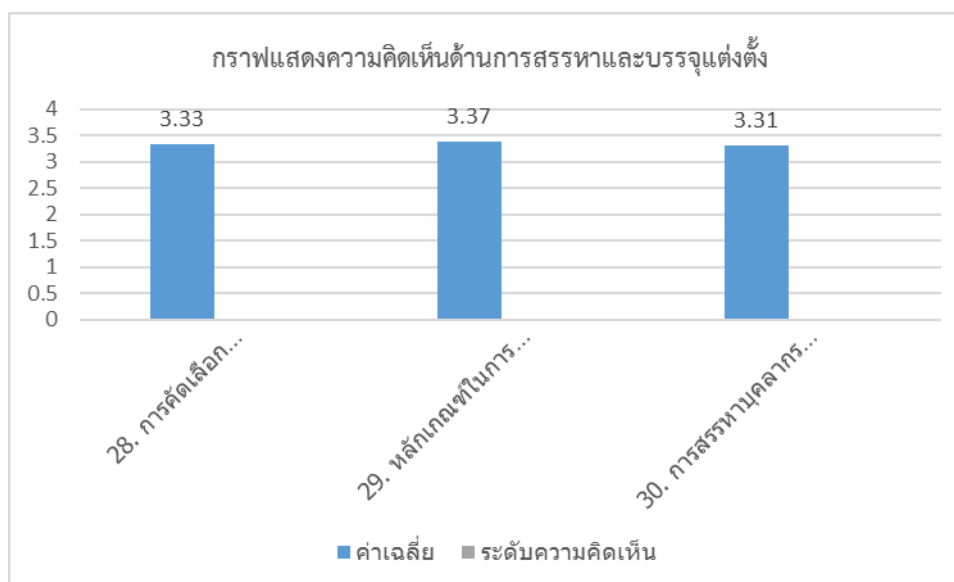
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๓๔	๐.๙๕	ปานกลาง
๒๘. การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการมีความเหมาะสม	๓.๓๓	๐.๙๘	ปานกลาง
๒๙. หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม	๓.๓๗	๐.๙๘	ปานกลาง
๓๐. การสรรหาบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน ไปยังตำแหน่งที่ว่างมีความเหมาะสม	๓.๓๑	๑.๐๐	ปานกลาง

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ ผู้ตอบแบบสำรวจยังมีความเชื่อมั่นงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง และจากคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๓๗ คำถามข้อที่ ๒๙ พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรในการเลื่อนตำแหน่งในเรื่องของความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๑ คำถามข้อที่ ๓๐ พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเรื่องการสรรหาบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน ไปยังตำแหน่งที่ว่างในเรื่องของความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง



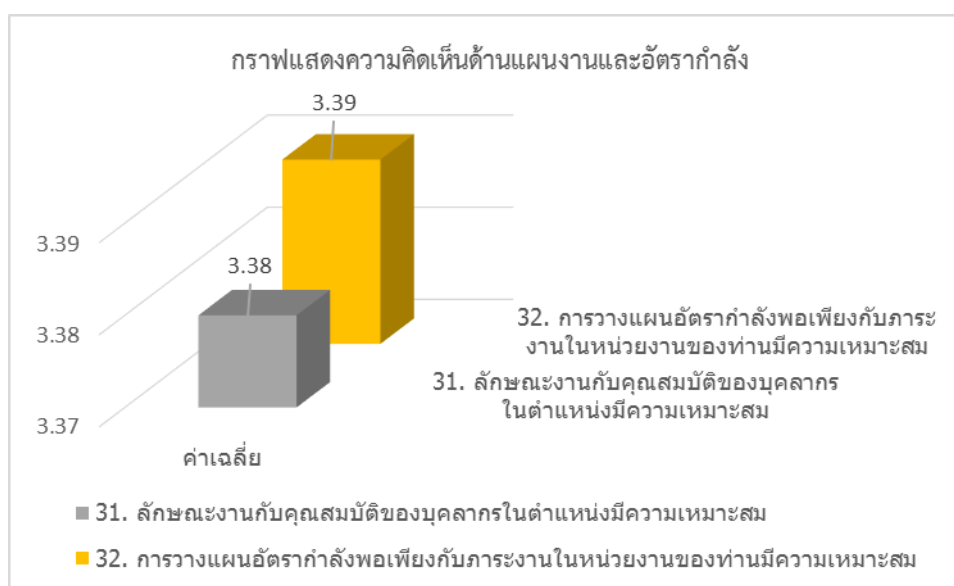
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๓๙	๐.๘๙	ปานกลาง
๓๑. ลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งมีความเหมาะสม	๓.๓๘	๐.๙๓	ปานกลาง
๓๒. การวางแผนอัตรากำลังพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม	๓.๓๙	๐.๙๓	ปานกลาง

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านแผนงานและอัตรากำลัง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๙ ผู้ตอบแบบสำรวจยังมีความเชื่อมั่นงานด้านแผนงานและอัตรากำลัง อยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง และจากคำถามทั้ง ๒ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๓๙ คำถามข้อที่ ๓๒ พบว่ามีความเชื่อมั่นการวางแผนอัตรากำลังพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงาน ของท่านมีความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๘ คำถามข้อที่ ๓๑ พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งว่ามีความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง



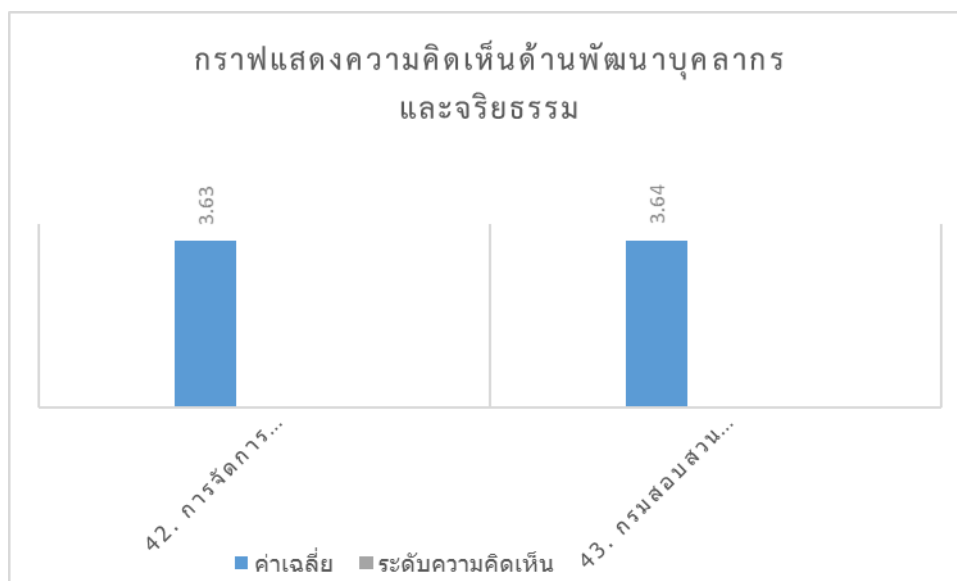
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๖๓	๐.๘๐	เห็นด้วย
๔๒. การจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงานได้จริง	๓.๖๓	๐.๘๒	เห็นด้วย
๔๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม	๓.๖๔	๐.๘๗	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๓ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรมอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากคำถามทั้ง ๒ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๖๔ คำถามข้อที่ ๔๓ พบว่ามีความเชื่อมั่นส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๖๓ คำถามข้อที่ ๔๒ พบว่ามีความเชื่อมั่นในการจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงานได้จริง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย



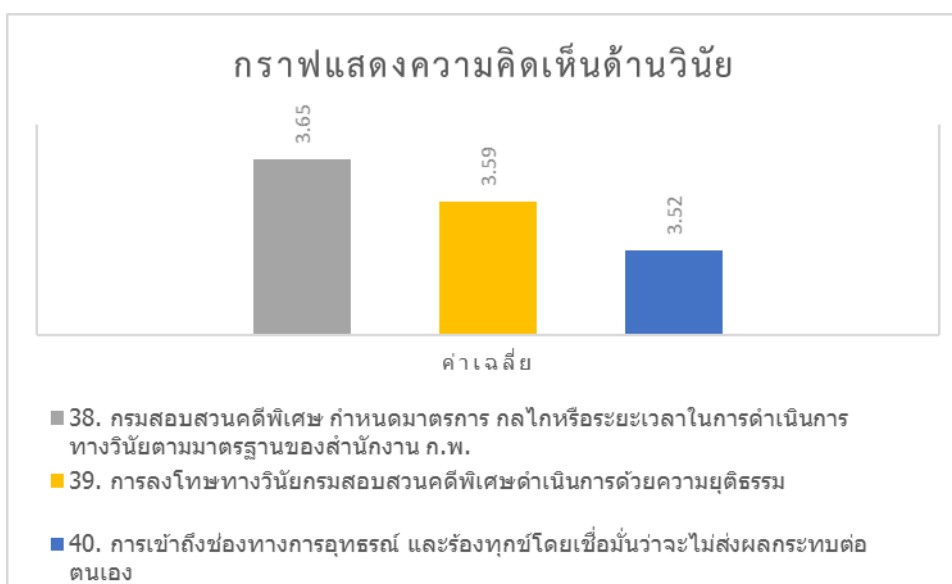
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๕๘	๐.๘๑	เห็นด้วย
๓๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ.	๓.๖๕	๐.๘๓	เห็นด้วย
๓๙. การลงโทษทางวินัยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการด้วยความยุติธรรม	๓.๕๙	๐.๘๗	เห็นด้วย
๔๐. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๕๒	๐.๘๖	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการดำเนินการทางวินัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นด้านวินัย มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๖๕ คำถามข้อที่ ๓๘ โดยมีความเชื่อมั่นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๒ คำถามข้อที่ ๔๐ โดยมีความเชื่อมั่นกับการเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย



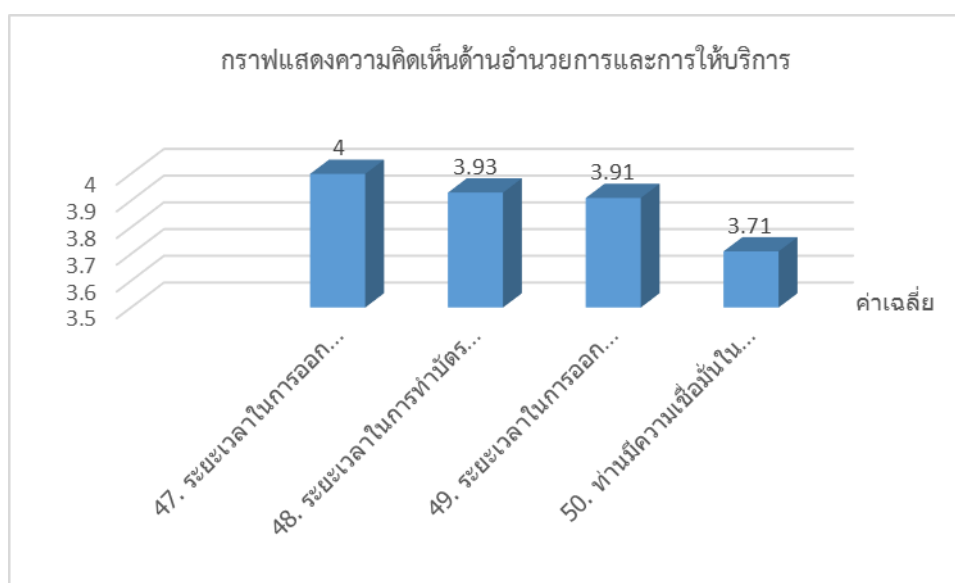
ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ	๓.๘๙	๐.๖๙	เห็นด้วย
๔๗. ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง(เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น)	๔.๐๐	๐.๗๗	เห็นด้วย
๔๘. ระยะเวลาในการทำบัตรประจำตัวและบัตรเข้า - ออก ภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	๓.๙๓	๐.๗๖	เห็นด้วย
๔๙. ระยะเวลาในการออกหนังสือลาต่าง ๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือลาไปต่างประเทศ หนังสือลาอุปสมบท หนังสือลาออก เป็นต้น)	๓.๙๑	๐.๗๔	เห็นด้วย
๕๐. ท่านมีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๗๑	๐.๙๐	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอำนาจการและการให้บริการ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นงานด้านอำนาจการและการให้บริการอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๐๐ ข้อคำถามข้อที่ ๔๗ โดยมีความเชื่อมั่นว่าระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๗๑ ข้อคำถามข้อที่ ๕๐ โดยมีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย



ภาพรวมความคิดเห็นความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๖๗	๐.๗๕	เห็นด้วย
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๓๔	๐.๙๕	ปานกลาง
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๓๙	๐.๘๙	ปานกลาง
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๖๓	๐.๘๐	เห็นด้วย
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๕๘	๐.๘๑	เห็นด้วย
๓.๖ ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ	๓.๘๙	๐.๖๙	เห็นด้วย

สรุปความคิดเห็นความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ พบว่า มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในภารกิจด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการมากที่สุด มีความเฉลี่ยที่ ๓.๘๙ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในภารกิจด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งน้อยที่สุด มีความเฉลี่ยที่ ๓.๓๔ โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

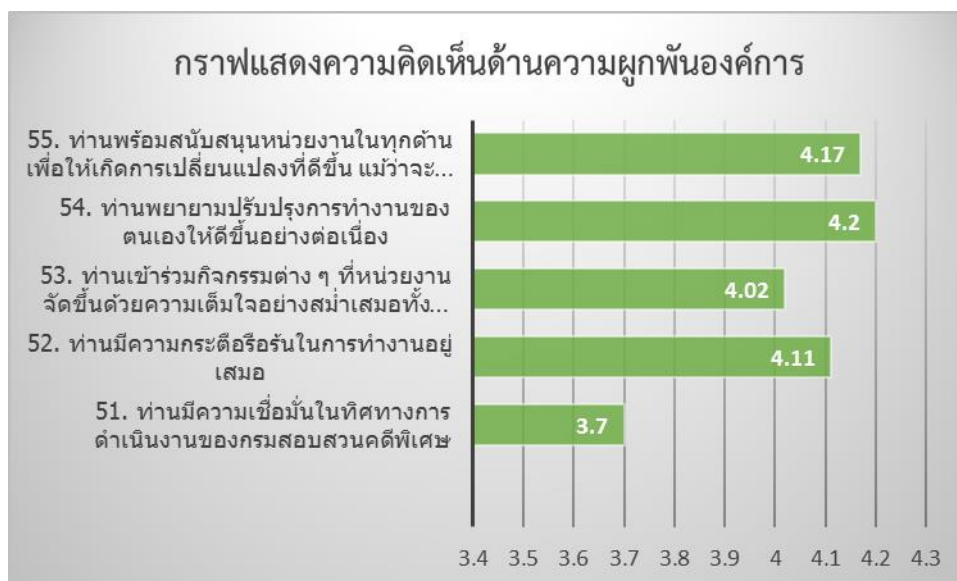
ส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันองค์กร	๔.๐๔	๐.๖๗	เห็นด้วย
๕๑. ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๗๐	๐.๘๘	เห็นด้วย
๕๒. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	๔.๑๑	๐.๗๖	เห็นด้วย
๕๓. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๐๒	๐.๗๘	เห็นด้วย
๕๔. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๐	๐.๗๒	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๕๕. ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๑๗	๐.๗๔	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ ผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีความผูกพันกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๕ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีระดับความคิดเห็น สรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๒๐ คำถามข้อที่ ๕๔ โดยมีความเชื่อมั่นว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ พยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๗๐ คำถามข้อที่ ๕๑ โดยมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย



ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียด	ความคิดเห็น				๓ ลำดับ ที่ต้อง ปรับปรุง
	ใช่		ไม่ใช่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
๕๐. เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวน คดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (เรียงลำดับ)					
๑.๑ การแต่งตั้งโยกย้าย	๓๗๑	๓๑.๑๗	๘๑๙	๖๘.๘๒	๑
๑.๒ การสรรหาบุคลากร	๓๗๐	๓๑.๐๙	๘๒๐	๖๘.๙๐	๒
๑.๓ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๘๐๗	๖๗.๘๑	๓๘๓	๓๒.๑๘	
๑.๔ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๓๘๕	๓๒.๓๕	๘๐๕	๖๗.๖๔	๓
๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๕๒๘	๔๔.๓๖	๖๖๒	๕๕.๖๓	
๑.๖ การเลื่อนเงินเดือน	๕๑๐	๔๒.๘๕	๖๗๘	๕๖.๙๗	
๑.๗ สวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๔๗๗	๔๐.๐๘	๗๑๓	๕๙.๙๑	
๑.๘ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงินและสังคม	๔๖๙	๓๙.๔๑	๗๒๐	๖๐.๕๐	
๑.๙ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๕๒๒	๔๓.๘๖	๖๖๘	๕๖.๑๓	
๑.๑๐ การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือใน การทำงาน	๕๐๖	๔๒.๕๒	๖๘๔	๕๗.๔๗	
๑.๑๑ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕๙๑	๔๙.๖๖	๕๙๙	๕๐.๓๓	
๑.๑๒ การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๑๗	๕๑.๘๔	๕๗๓	๔๘.๑๕	

จากการประมวลผลข้อคำถามทั้ง ๑๒ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมีเรื่องใดบ้าง ดังนี้

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรต้องปรับปรุงอย่าง เร่งด่วน จำนวน ๘๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๑

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา คือ การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๖๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๔

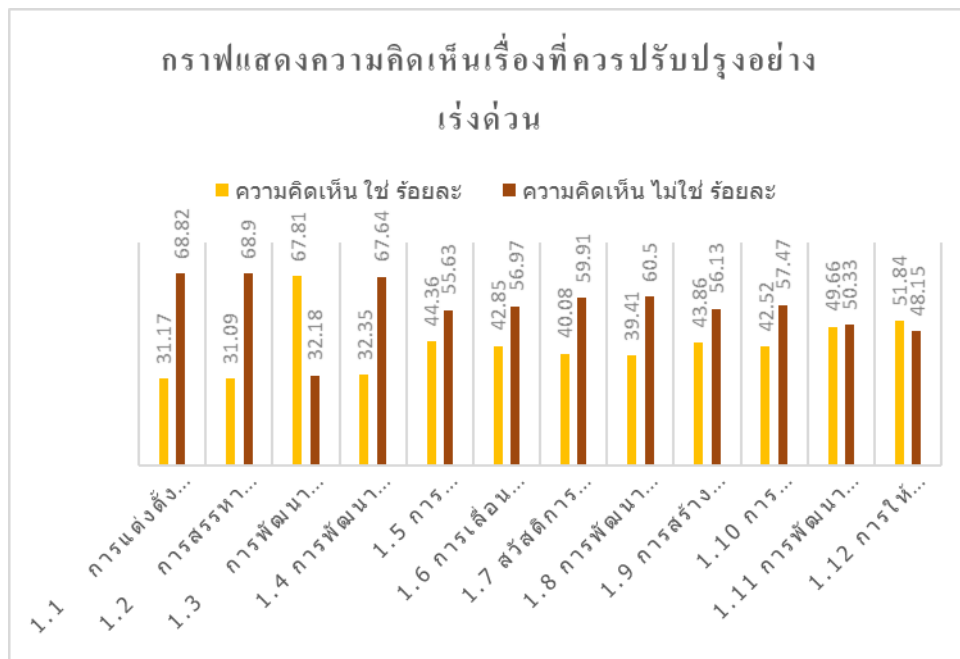
ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา คือ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในความรับผิดชอบ ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๕๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๖

และเมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจฯ เสนอความเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ๓ ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ ๑ เรื่อง การแต่งตั้งโยกย้าย เป็นเรื่อง que ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นกรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปรับปรุงเร่งด่วนเป็นลำดับแรก

ลำดับที่ ๒ เรื่อง การสรรหาบุคลากร เป็นเรื่อง que ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นกรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปรับปรุงเร่งด่วนเป็นลำดับที่สอง

ลำดับที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร เป็นเรื่อง que ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปรับปรุงเร่งด่วนเป็นลำดับที่สาม



บทที่ ๔

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการประเมิน

ตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดตัวชี้วัด DSI - ๒ ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (ฉบับทบทวนปี พ.ศ. ๒๕๖๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผาสุก ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ๒.๑.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม HR Scorecard (Smart HRM) การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ข้อมูลที่ได้รับนำไปใช้ประกอบในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการดำเนินการดังนี้

๑. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ๕ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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 ๑,๑๙๐ คน

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

๕. ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ ในสังกัด กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑,๑๕๐ คน

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

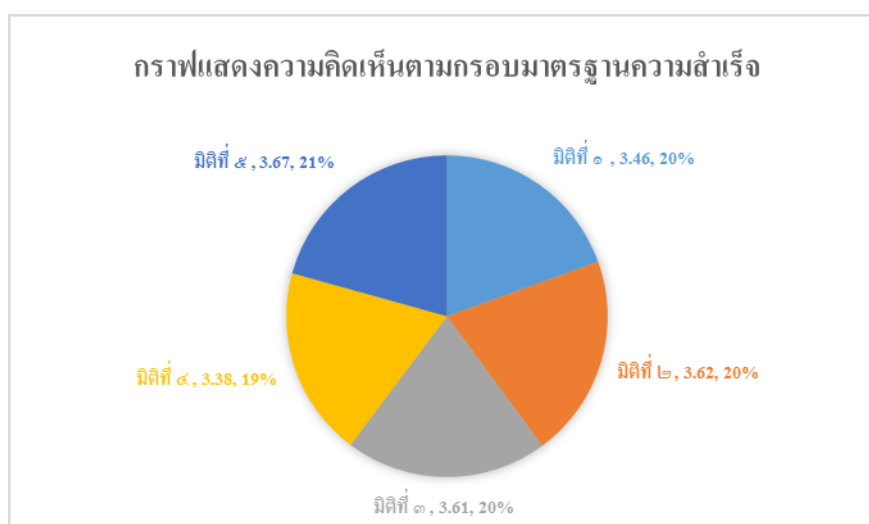
ถ้าคะแนนเฉลี่ยที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๗. การนำเสนอข้อมูล นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางวิเคราะห์ (Analytical Table)

๘. ผลการสำรวจ

๑) ผลการสำรวจพบว่าบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความคิดเห็นและมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๔๖	๐.๘๐	เห็นด้วย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๒	๐.๗๓	เห็นด้วย
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๑	๐.๗๖	เห็นด้วย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๓๘	๑.๐๐	เห็นด้วย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๖๗	๐.๖๘	เห็นด้วย



๒) ภาพรวมความคิดเห็นความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๖๗	๐.๗๕	เห็นด้วย
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๓๔	๐.๙๕	ปานกลาง
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๓๙	๐.๘๙	ปานกลาง
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๖๓	๐.๘๐	เห็นด้วย
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๕๘	๐.๘๑	เห็นด้วย
๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ	๓.๘๙	๐.๖๙	เห็นด้วย

๓) ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเรียงลำดับจากคะแนนความพึงพอใจมากไปหาน้อย ดังนี้

รายละเอียด	การจัดลำดับ
๑. เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน	
๑.๑ การแต่งตั้งโยกย้าย	๑
๑.๒ การสรรหาบุคลากร	๒
๑.๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๓

ข้อเสนอแนะ

๑. สรุปความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ ทั้ง ๕ มิติข้างต้น สรุปได้ว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๘

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับความพึงพอใจ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗

๒. สรุปความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พบว่า มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในภารกิจด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งน้อยที่สุด มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๔

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านอำนาจการและการให้บริการ พบว่า มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในภารกิจด้านอำนาจการและการให้บริการมากที่สุด มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙

๓. สรุปจากการประมวลผลข้อคำถามทั้ง ๑๒ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจฯ มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนมีเรื่องใดบ้าง ดังนี้

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๘๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๑

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา คือ การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๖๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๔

ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา คือ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในความรับผิดชอบ ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๕๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๖

และเมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจฯ เสนอความเห็นว่าเป็นเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องปรับปรุง อย่างเร่งด่วน ๓ ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ ๑ เรื่อง การแต่งตั้งโยกย้าย เป็นเรื่อง que ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น ว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปรับปรุงเร่งด่วนเป็นลำดับแรก

ลำดับที่ ๒ เรื่อง การสรรหาบุคลากร เป็นเรื่อง que ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปรับปรุงเร่งด่วนเป็นลำดับที่สอง

ลำดับที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร เป็นเรื่อง que ผู้ตอบแบบ สำรวจฯ ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปรับปรุงเร่งด่วนเป็นลำดับที่สาม

เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ แผลผล การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่าควรนำผลการสำรวจฯ ดังกล่าว ไปดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวน คดีพิเศษ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

๑. การจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อความชัดเจนในการเตรียมกำลังคน ให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ขององค์การเพื่อควมมีประสิทธิภาพความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การพิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น

๒. การปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการฯ ตามมติ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓. จัดฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน จ้างเหมาบริการ ในสังกัดกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เทียงตรง และทันสมัย เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

๕. จัดอบรมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรถึงความสำคัญของระบบบริหารผล การปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดสมรรถนะสูงในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

๖. ส่งเสริมและการสร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ เช่น ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น

๗. ส่งเสริมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ แก่บุคลากร ขององค์การ

๘. ให้ความรู้ในเรื่องการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานราชการ ให้กับบุคลากรทั้งหมดในสังกัด เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน ตั้งอยู่ในจรรยาข้าราชการที่ดี เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาข้อร้องเรียนข้าราชการ พนักงานราชการ ให้น้อยลง

๙. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน ของบุคลากรในสังกัด และเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแนวทางที่ถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล

๑๐. โครงการสาน สร้าง ความรักความผูกพันฉันพี่น้องระหว่างบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสาน สร้างความรักความผูกพันระหว่างข้าราชการที่อยู่เดิมกับ ข้าราชการ พนักงาน ราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการที่เพิ่งเข้ามาอยู่ใหม่ เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อผลงานที่มีประสิทธิภาพในภาพรวม

ภาคผนวก



แบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี ๒๕๖๒

ตามที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้กำหนดตัวชี้วัด DSI - ๒ ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผาสุก ตัวชี้วัด กลยุทธ์ ๒.๑.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตาม HR Scorecard(Smart HRM) การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ มาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม ข้อมูลที่ได้รับนำไปใช้ประกอบในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยข้อมูลจากการสำรวจ จะเก็บเป็นความลับและสรุปผลในภาพรวมต่อไป

จึงขอความร่วมมือท่านในการกรอกแบบสำรวจฯ ให้ครบทุกข้อตรงกับความคิดเห็นและถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด 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. วุฒิการศึกษาสูงสุด | <input type="checkbox"/> ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ๒. ปริญญาตรี |
| | <input type="checkbox"/> ๓. ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> ๔. ปริญญาเอก |
| ๕. สถานภาพ | <input type="checkbox"/> ๑. โสด | <input type="checkbox"/> ๒. สมรส |
| | <input type="checkbox"/> ๓. หม้าย/หย่า | |
| ๖. ปัจจุบันท่านเป็น | <input type="checkbox"/> ๑. ข้าราชการ | <input type="checkbox"/> ๒. พนักงานราชการ |

๗. ท่านดำรงตำแหน่ง

๗.๑ ระดับผู้บริหาร

๑. ผู้บริหาร ๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
๓. ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า ๔. ผู้อำนวยการกลุ่ม

๗.๒ ระดับหัวหน้า

๕. รองผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า ๖. ผู้อำนวยการส่วน/ผู้อำนวยการศูนย์ฯ
๗. หัวหน้าฝ่าย

๗.๓ ระดับปฏิบัติ

๘. พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ๙. เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ
๑๐. ข้าราชการตำแหน่งอื่น ๆ ระบุ.....
๑๑. พนักงานราชการ ระบุตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑	๒	๓	๔	๕
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่านมีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ					
๒. หน่วยงานของท่านมีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติการกิจ					
๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความเป็น					
๔. ส่วนราชการของท่านมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร					
๕. ส่วนราชการของท่านมีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง					
๖. ท่านเชื่อมั่นศรัทธาผู้บริหารของส่วนราชการของท่าน					
๗. ส่วนราชการของท่านมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง					
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕
๘. ส่วนราชการของท่านมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน					
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
๑๐. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว					
๑๑. การฝึกอบรมสัมมนา ด้งาน ที่หน่วยงานหรือส่วนราชการของท่าน จัด ช่วยให้คุณทำงานได้ดีขึ้น					
๑๒. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น					
๑๓. ท่านพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน					
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕
๑๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร					
๑๕. ในช่วงปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาได้พูดคุยกับท่านเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน					
๑๖. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงาน และสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ					
๑๗. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี					
๑๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการของท่านสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ (ต่อ)

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความพึงพอใจ				
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
๑๙. ท่านพึงพอใจต่อการดำเนินการของส่วนราชการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา					
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี					
๒๑. ท่านได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
๒๒. ส่วนราชการของท่านให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่าง ๆ					
๒๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลของการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อน เงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น					
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓	๔	๕
๒๔. ส่วนราชการของท่านใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑	๒	๓	๔	๕
๒๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน					
๒๖. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
๒๗. ท่านมีเครื่องมือ เทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว					
๒๘. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ส่วนราชการของท่านจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณี ประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ					
๒๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรม สอบสวนคดีพิเศษจัดเตรียมให้					
๓๐. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บริหารของกรมฯ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเช่น กิจกรรม กีฬา สี่					
๓๑. ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อท่าน ให้เกียรติ มีเมตตาริฉิต และ มีความไว้วางใจต่อกัน					
๓๒. ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่าน เปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความสามารถ					
๓๓. ภารกิจของส่วนราชการของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำสำคัญและ มีความหมาย					

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความเชื่อมั่น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๑	๒	๓	๔	๕
๓๔. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง					
๓๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก / แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
๓๖. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล					
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๑	๒	๓	๔	๕
๓๗. การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการมีความเหมาะสม					
๓๘. หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลในการเลื่อนระดับตำแหน่งมีความเหมาะสม					
๓๙. การสรรหาบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน ไปยังตำแหน่งที่ว่างมีความเหมาะสม					
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๑	๒	๓	๔	๕
๔๐. ลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งมีความเหมาะสม					
๔๑. การวางแผนอัตรากำลังพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม					
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๑	๒	๓	๔	๕
๔๒. การจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการทำงานได้จริง					
๔๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมและปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม					
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๑	๒	๓	๔	๕
๔๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ.					
๔๕. การลงโทษทางวินัยกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการด้วยความยุติธรรม					
๔๖. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง					
๓.๖ ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ	๑	๒	๓	๔	๕
๔๗. ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น)					
๔๘. ระยะเวลาในการทำบัตรประจำตัวและบัตรเข้า - ออก ภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความรวดเร็วและถูกต้อง					

ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความเชื่อมั่น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๙. ระยะเวลาในการออกหนังสือลาต่าง ๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือลาไปต่างประเทศ หนังสือลาอุปสมบท หนังสือลาออก เป็นต้น)					
๕๐. ท่านมีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					

ส่วนที่ ๔ ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ระดับคะแนนความพึงพอใจและความเชื่อมั่น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านความผูกพันองค์กร	๑	๒	๓	๔	๕
๕๑. ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ					
๕๒. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ					
๕๓. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ					
๕๔. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
๕๕. ท่านพร้อมสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม					

ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ใช่ หรือ ไม่ใช่ และ จัดอันดับ ๑ , ๒ , ๓ เรียงลำดับเรื่องที่เป็นปัญหาและ จำเป็นต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียด	ใช่	ไม่ใช่	การจัดลำดับ
๕๖. เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (เรียงมา ๓ ลำดับ)			
การแต่งตั้งโยกย้าย			
การสรรหาบุคลากร			
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ			
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร			
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ			
การเลื่อนเงินเดือน			
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด			
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม			
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน			
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน			
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล			