

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

หมายเลขแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ซึ่งจะใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

สำหรับเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. ปัจจุบันมีอายุปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1. ปริญญาตรี 2. ปริญญาโท 3. ปริญญาเอก
4. รับราชการมาแล้วเป็นเวลาทั้งหมดปี
5. ระดับ (ซี)
6. สถานภาพการสมรส โสด สมรส หย่าร้าง
7. เงินเดือนปัจจุบัน
 1. 10,000 – 15,000 2. 15,001 – 25,000
 3. 25,001 – 30,000 4. 30,001 บาทขึ้นไป
8. ประสบการณ์ในการทำงานในหน้าที่ตรวจสอบภายใน
 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี 4. 16 – 20 ปี
 5. 21 – 25 ปี 6. 25 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- | | |
|--|-----------------------------|
| (ก) ลักษณะงาน | (ข) ความเป็นอิสระในการทำงาน |
| (ค) บรรยากาศในการทำงาน | (ง) ความผูกพันต่อหน่วยงาน |
| (จ) การแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ | (ฉ) ความเจริญเติบโตและ |

ความก้าวหน้า

- | | |
|---------------------------|---------------|
| (ซ) สวัสดิการและค่าตอบแทน | ในสายงานอาชีพ |
|---------------------------|---------------|

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับทักษะของท่านตามปัจจัย 7 ด้าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนวัดระดับความพึงพอใจ ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติต่ำที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติต่ำ
- ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติมาก
- ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของขวัญกำลังใจ				
		1	2	3	4	5
1.	ก. ลักษณะงาน					
	งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
	งานที่ท่านทำอยู่ตรงตามความถนัด					
	งานที่ท่านทำอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน					
	งานที่ท่านทำอยู่ช่วยเสริมสร้างทักษะประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ของท่าน					
	งานที่ท่านอยู่ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาเห็นประจักษ์อยู่เสมอ					
	งานที่ท่านทำอยู่ผู้รับตรวจให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี					
	ความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่					
8.	ความสุขในการทำงานในหน้าที่					
9.	ข. ความเป็นอิสระในการทำงาน					
งานที่ท่านทำอยู่มีอิสระในการปฏิบัติงาน และการเสนอความเห็น						

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของขวัญกำลังใจ				
		1	2	3	4	5
10.	ความเป็นอิสระในการรายงานผลการตรวจสอบสำนักงานจังหวัดตามข้อเท็จจริงที่ตรวจพบ					
11.	มีอิสระในการติดตามประเมินผลการตรวจสอบของสำนักงานจังหวัด					
12.	สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด (ปลัดกระทรวงในส่วนกลาง/ผู้ว่าราชการจังหวัดในส่วนภูมิภาค)					
13.	มีอิสระในการเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงงานให้เป็นที่ไปตามนโยบาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
14.	ความมีอิสระในรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล ของการดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานจังหวัด					
15.	มีอิสระในการของบประมาณและใช้จ่ายได้ตามที่ขอจัดสรรไว้					
16.	สายการบังคับบัญชาเป็นที่ไปตามระเบียบของกรมบัญชีกลาง					
	ค. บรรยากาศในการทำงาน					
17.	การจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ					
18.	วัสดุ อุปกรณ์ ในสำนักงานได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่จะใช้การได้ดีอยู่เสมอ					
19.	การจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มีการดูแลรักษาอย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย					
20.	มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานเป็นประจำ					
21.	สภาพภายในของห้องทำงานได้รับการปรับปรุงให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
22.	การจัดห้องทำงานในหน่วยงานมีการจัดอย่างเป็นสัดส่วน					
23.	มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
	ง. ความผูกพันต่อหน่วยงาน					
24.	ความรู้สึกรักภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของขวัญกำลังใจ				
		1	2	3	4	5
25.	การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
26.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
27.	ท่านได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
28.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในผลงานของท่านที่ปฏิบัติ					
29.	ความสามัคคีและรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของข้าราชการในหน่วยงาน					
	จ. การแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ					
30.	ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายที่เหมาะสมและเป็นธรรมในหน่วยงาน					
31.	ระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ข้าราชการในหน่วยงาน					
32.	หน่วยงานมีกฎเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการ					
33.	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของข้าราชการในหน่วยงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปอย่างเหมาะสมกับระยะเวลา					
34.	การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานพิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถเป็นหลัก					
35.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาความเที่ยงตรงและเป็นไปด้วยความชอบธรรม					
36.	มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการไปเชื่อมโยงกับเงินรางวัลตอบแทน/ระบบจูงใจ					
	ฉ. ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
37.	สายงานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าจนถึงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานของท่าน					

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับของขวัญกำลังใจ				
		1	2	3	4	5
38.	งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้มีโอกาสร่วมงานกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ					
39.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาทักษะประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
40.	ตำแหน่งงานในสายงานที่ท่านทำอยู่มีส่วนทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสูง					
41.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในความก้าวหน้าในสายอาชีพเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น					
	<u>ข. สวัสดิการและค่าตอบแทน</u>					
42.	ความเหมาะสมของระดับเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน					
43.	เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับพอเพียงต่อการดำรงชีพ					
44.	หน่วยงานจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตามความจำเป็นต่างๆ					
45.	แรงจูงใจและระบบค่าตอบแทนในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ					
46.	การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนต่างๆ เป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ					

ตอนที่ 3 : ข้อคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ

1. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานตรวจสอบ

.....

.....

.....

.....

2. ระบบจูงใจและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานรวมทั้งเงินรางวัล

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการเตรียมเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเปลี่ยนสายงานให้เป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร (Competency) ในอนาคต

.....

.....

.....

.....

6. โครงสร้างอัตรากำลังท่านคิดว่าควรจะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

7. แนวทางในการพัฒนาระบบงาน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะยกระดับขีดความสามารถ

.....
.....
.....
.....

8. อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....
