



รายงานพล

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็น

ของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
บทนำ	จ
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ	๓
ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพและระดับตำแหน่ง	๓
ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านสำนัก	๔
ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านอายุราชการ	๕
ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๖
ตารางที่ ๔ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็น ของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๑	๗
ตารางที่ ๕ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็น ของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๐
ตารางที่ ๖ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็น ของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑๖
ตารางที่ ๗ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็น ของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๔	๒๐
ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม	๒๔
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	
ภาคผนวก ข แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	

[บทสรุปผู้บริหาร]

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓,๐๗๒ คน ซึ่งสำรวจตั้งแต่เดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๒ และมีผู้แบบสำรวจตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน ๒,๕๑๐ ฉบับ สำหรับการสำรวจครั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์การตีความร้อยละของผลสำรวจ ออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ร้อยละ ๖๑ - ๘๐.๙๙	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ร้อยละ ๔๑ - ๖๐.๙๙	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐.๙๙	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจ แบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑) ผลสำรวจความพึงพอใจ/เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจ/เข้าใจ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒๙ โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงตามภาพ ก

(๑) ยุทธศาสตร์ที่

๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๗๙

(๒) ยุทธศาสตร์ที่

๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๕

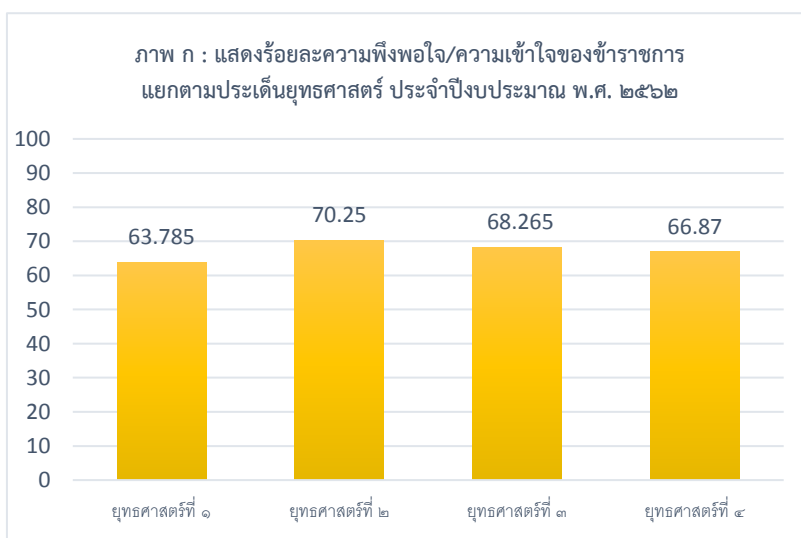
(๓) ยุทธศาสตร์ที่

๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มี

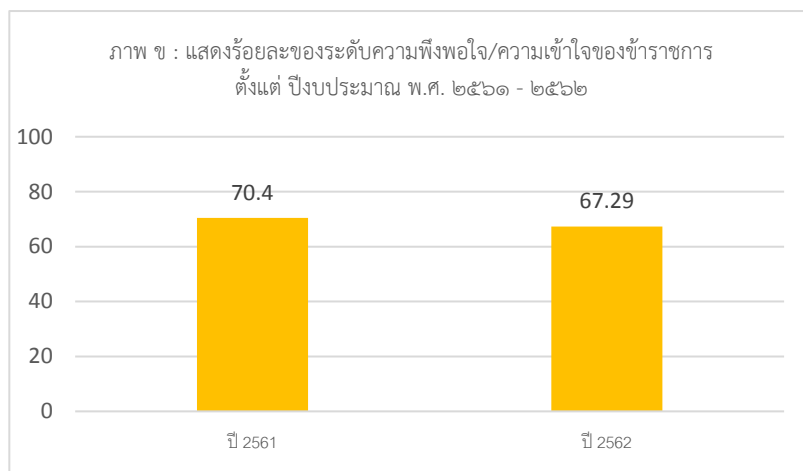
ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๗

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๗



๒) เปรียบเทียบผลสำรวจความพึงพอใจ/เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ มีแนวโน้มลดลง แสดงตามภาพ ข



๓) ผลสำรวจข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑) ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบถึงความเคลื่อนไหวและการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อต่าง ๆ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ส่วนราชการได้นำมาปฏิบัติ เช่น แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(๒) จัดคู่มือการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวทางปฏิบัติ รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดความสับสนในการตีความแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งผู้ที่สนใจสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง

(๓) ควรปรับแนวทางการคัดเลือกบุคคลมีคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

(๔) ควรปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการให้กับบุคลากรของส่วนราชการ โดยเฉพาะที่จอดรถยนต์ และการบริการรถรับ – ส่ง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น

๔) บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจ/ความเข้าใจที่ลดลงเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๑ ที่อยู่อันดับท้ายสุดจากยุทธศาสตร์ทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ ทั้ง ๆ ที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการขับเคลื่อนในการนำโครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ ที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้โอกาสเติบโตในเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งตั้งใจ รักษา และพัฒนาคนดีคนเก่งด้วยการจัดระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง แต่ผลของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังกล่าว กลับพบว่า

ข้าราชการมีความเข้าใจในอันดับน้อยที่สุด จึงขอเสนอแนะประเด็นสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง ดังนี้

๑) ด้านช่องทางสร้างความเข้าใจ

(๑) พัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบัน และสืบค้นได้ง่าย เพื่อรองรับการสื่อสารออนไลน์ที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

(๒) เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้มีความหลากหลาย รวดเร็วและทันการณ์ ผ่านเว็บไซต์ กระดานข่าว email เฟสบุ๊ก ไลน์ หรือ สื่อมวลชน其他媒体ต่าง ๆ

(๓) ออกแบบสื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับข้าราชการในแต่ละช่วงวัย เพื่อดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

(๔) สำนักงานเลขาธิการ กร. ควรทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ ทิศทาง นโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพบปะพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจ ตลอดจนกำกับติดตามการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่าง ๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) ด้านบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการสร้างความเข้าใจ ให้คำปรึกษาในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือมีความรอบรู้ในการปฏิบัติงาน จึงพบประเด็นที่ควรพัฒนาปรับปรุง ดังนี้

(๑) เพิ่มความกระตือรือร้นในการให้บริการตอบข้อซักถาม หรือติดตามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยควรมีการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการที่เป็นเลิศ

(๒) สร้างที่ปรึกษามืออาชีพหรือวิทยากรต้นแบบ โดยคัดเลือกข้าราชการที่มีผลงานดีเด่น มีสมรรถนะ หรือมีศักยภาพสูงของแต่ละสำนักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ารับการพัฒนา

(๓) ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่หลากหลาย และสอนงาน ให้แก่บุคลากรภายในกลุ่มงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานแทนกันได้ เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือการให้บริการในด้านต่าง ๆ

สุดท้ายนี้ คณะอนุกรรมการฯ จะนำผลของการสำรวจ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ไปพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

[บทนำ]

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะที่มีหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อจำกัดในการดำเนินการหลายด้าน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากรัฐสภา ถนนอุทองโนไปสู่รัฐสภาแห่งใหม่ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดร้อยละความพึงพอใจในระดับเกณฑ์เดิม แต่สำหรับในปีงบประมาณถัดไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะกำหนดร้อยละความพึงพอใจในเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ร้อยละ ๕๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	● ร้อยละ ๕๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	● ร้อยละ ๖๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔	● ร้อยละ ๖๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	● ร้อยละ ๗๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัด รัฐสภามีฐานข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้รับผิดชอบ : สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เครื่องมือในการสำรวจ : การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการผ่านแบบสอบถามสำเร็จรูปของ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา โดยเผยแพร่แบบสอบถามดังกล่าวแก่ข้าราชการ ผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล : รวบรวมแบบสำรวจจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ โดยมีข้าราชการในสังกัด ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสิ้น ๒,๕๑๐ คน

การวิเคราะห์ข้อมูล : สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (f) ร้อยละ (%) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

การแปลผลข้อมูล : การวัดความพึงพอใจ/เข้าใจดังกล่าวได้ใช้มาตรวัดของ Likert Scale เนื่องจากลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Ranking Scale) แบ่งค่าออกเป็น ๔ ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

มากที่สุด	๔	คะแนน
มาก	๓	คะแนน
น้อย	๒	คะแนน
น้อยที่สุด	๑	คะแนน

สำหรับการแปลความหมาย ได้กำหนดเกณฑ์การตีความร้อยละของผลสำรวจออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ร้อยละ ๖๑ - ๘๐.๙๙	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ร้อยละ ๔๑ - ๖๐.๙๙	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐.๙๙	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

**ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ประกอบด้วย สถานภาพและระดับตำแหน่ง สำนักร และอายุราชการ ดังแสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านสถานภาพและระดับตำแหน่ง

ประเภทและระดับตำแหน่ง		สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔๖๐	๓๐.๑	๔๐๓	๔๑.๐
	อาวุโส	๑๙๓	๑๒.๖	๕๓	๕.๔
	อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๑๘	๑.๒	๒๒	๒.๒
ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๙๓	๒๕.๗	๓๔๘	๓๕.๔
	ชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๑	๐.๑	๔	๐.๔
	ชำนาญการพิเศษ	๓๒๐	๒๐.๙	๖๓	๖.๔
	ชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๑๓	๐.๙	๓๒	๓.๓
	เชี่ยวชาญ	๓๗	๒.๔	๑๓	๑.๓
	เชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๕๙	๓.๙	๒๔	๒.๔
	ทรงคุณวุฒิ	๘	๐.๕	๔	๐.๔
ข้าราชการ อำนวยการ/ บริหาร	อำนวยการ (สูง)	๑๗	๑.๑	๙	๐.๙
	บริหาร (สูง)	๙	๐.๖	๗	๐.๗
จำนวนทั้งหมด		๑,๕๒๘	๑๐๐.๐	๙๘๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๒,๕๑๐ คน โดยมีข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑,๕๒๘ คน และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๙๘๒ คน ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๔๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐ รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สำนักงานเลขาธิการ

สภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๙๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔ และดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๒๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๖๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖.๔

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านสำนัก

รายชื่อสำนัก	สำนักเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร		รายชื่อสำนัก	สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
เลขาธิการ	๑	๐.๑	เลขาธิการ	๑	๐.๑
รองเลขาธิการ	๙	๐.๖	รองเลขาธิการ	๖	๐.๖
ที่ปรึกษา	๗	๐.๕	ที่ปรึกษา	๔	๐.๔
กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้าน	๑๔	๐.๙	กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก	๕	๐.๕
สำนักงานประธาน	๖	๐.๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๗	๐.๗
สภาผู้แทนราษฎร					
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๔๔	๒.๙	สำนักงานประธานวุฒิสภา	๔๘	๔.๙
สำนักบริหารงานกลาง	๕๔	๓.๕	สำนักประชาสัมพันธ์	๘๙	๙.๑
สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๖	๓.๐	สำนักบริหารงานกลาง	๗๖	๗.๗
สำนักการคลังและงบประมาณ	๕๖	๓.๗	สำนักการคลังและ งบประมาณ	๕๖	๕.๗
สำนักรักษาความปลอดภัย	๒๘	๑.๘	สำนักการต่างประเทศ	๒๒	๒.๒
สำนักประชาสัมพันธ์	๙๖	๖.๓	สำนักวิชาการ	๓๓	๓.๔
สถานีวิทยุกระจายเสียงและ วิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๔๘	๓.๑	สำนักการประชุม	๓๗	๓.๘
สำนักองค์การรัฐสภาระหว่าง ประเทศ	๔๖	๓.๐	สำนักกำกับและตรวจสอบ	๓๒	๓.๓
สำนักความสัมพันธ์	๔๓	๒.๘	สำนักกรรมาธิการ ๑	๘๑	๘.๒
สำนักภาษาต่างประเทศ	๓๒	๒.๑	สำนักกรรมาธิการ ๒	๘๑	๘.๒
สำนักวิชาการ	๑๓๔	๘.๘	สำนักกฎหมาย	๔๘	๔.๙
สำนักสารสนเทศ	๕๓	๓.๕	สำนักภาษาต่างประเทศ	๒๑	๒.๑
สำนักการพิมพ์	๗๔	๔.๘	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๗	๓.๘
สำนักการประชุม	๘๒	๕.๔	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	๔๐	๔.๑
สำนักกฎหมาย	๓๒	๒.๑	สำนักรายงานการประชุม	๗๐	๗.๑
สำนักรายงานการประชุม	๕๙	๓.๙	สำนักการพิมพ์	๔๒	๔.๓

รายชื่อสำนัก	สำนักเลขาธิการ		รายชื่อสำนัก	สำนักงานเลขาธิการ	
	สภาผู้แทนราษฎร			วุฒิสภา	
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ
สำนักกรรมธิการ ๑	๑๕๓	๑๐.๐	สำนักกรรมธิการ ๓	๑๑๒	๑๑.๔
สำนักกรรมธิการ ๒	๑๖๕	๑๐.๘	สำนักนโยบายและแผน	๓๔	๓.๕
สำนักกรรมธิการ ๓	๑๔๖	๙.๖			
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๐	๐.๗			
สำนักนโยบายและแผน	๕๒	๓.๔			
กลุ่มงานเลขาธิการ	๓	๐.๒			
สภาผู้แทนราษฎร					
กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๖	๐.๔			
สำนักงบประมาณ	๑๙	๑.๒			
สำนักบริการทางการแพทย์	๑๐	๐.๗			
จำนวนทั้งหมด	๑,๕๒๘	๑๐๐.๐		๙๘๒	๑๐๐

จากตารางที่ ๒ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๒,๕๑๐ คน โดยมีข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑,๕๒๘ คน และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๙๘๒ คน ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสังกัดสำนักกรรมธิการ ๒ จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘ สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสังกัดสำนักกรรมธิการ ๓ จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ รองลงมา ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสังกัดสำนักกรรมธิการ ๑ จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ด้านอายุราชการ

อายุราชการ	สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๕ ปี หรือต่ำกว่า	๒๑๐	๑๓.๗๔	๘๗	๘.๙
๖ - ๑๐ ปี	๓๗๒	๒๔.๓๕	๒๕๓	๒๕.๘
๑๑ - ๑๕ ปี	๓๓๖	๒๑.๙๙	๒๙๖	๓๐.๑
๑๖ - ๒๐ ปี	๑๓๔	๘.๗๗	๑๔๘	๑๕.๑
๒๑ - ๒๕ ปี	๒๑๖	๑๔.๑๔	๔๘	๔.๙
มากกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป	๒๖๐	๑๗.๐๒	๑๕๐	๑๕.๓
จำนวนทั้งหมด	๑,๕๒๘	๑๐๐.๐๐	๙๘๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๓ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๒,๕๑๐ คน โดยมีข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑,๕๒๘ คน และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๙๘๒ คน ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อายุระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๓๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อายุระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๒๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑ รองลงมา ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อายุระหว่าง ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๓๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๙ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อายุระหว่าง ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๒๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

จากการสำรวจความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แบ่งประเด็นความคิดเห็นตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ออกเป็น ๕ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังแสดงในตารางที่ ๔ – ๗

ตารางที่ ๔ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๑

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					อันดับ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					อันดับ
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล												
๑. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา												
๑.๑ ท่านมีความรู้ความเข้าใจ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๖	๕๔๓	๘๓๓	๑๐๖	๐.๖๕	๑๑ (น้อย)	๔๔	๔๑๑	๔๘๑	๔๖	๐.๖๖	๑๐ (มาก)
	๓.๐%	๓๕.๕%	๕๔.๕%	๖.๙%	๕๘.๖๖%		๔.๕%	๔๑.๙%	๔๙%	๔.๗%	๖๑.๕๓%	
๒. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา												
๒.๑ ท่านมีความรู้ความเข้าใจ แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๖๕	๘๒๒	๖๐๔	๓๗	๐.๖๑	๕ (มาก)	๔๕	๔๗๖	๔๓๕	๒๖	๐.๖๓	๖ (มาก)
	๔.๓%	๕๓.๘%	๓๙.๕%	๒.๔%	๖๔.๙๗%		๔.๖%	๔๘.๕%	๔๔.๓%	๒.๖%	๖๓.๗๕%	
๒.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อการ นำแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) มาใช้ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (*ตอบเฉพาะสายงานนิติการ)							๒๓	๒๓๓	๑๕๑	๑๕	๐.๖๔	๓ (มาก)
							๕.๕%	๕๕.๒%	๓๕.๘%	๓.๖%	๖๕.๖๔%	

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					อันดับ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					อันดับ
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
๓. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)												
๓.๑ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ระบบบริหารราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๙	๕๗๗	๘๒๒	๘๐	๐.๖๔	๑๐ (น้อย)	๓๖	๓๘๒	๕๒๘	๓๖	๐.๖๓	๑๑ (น้อย)
	๓.๒%	๓๗.๘%	๕๓.๘%	๕.๒%	๕๙.๗๓%		๓.๗%	๓๘.๙%	๕๓.๘%	๓.๗%	๖๐.๖๔%	
๔. แผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน												
๔.๑ ท่านมีความรู้ความเข้าใจ แผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕๖	๖๕๕	๗๖๐	๕๗	๐.๖๓	๙ (มาก)	๓๕	๔๕๐	๔๖๔	๓๓	๐.๖๒	๙ (มาก)
	๓.๗%	๔๒.๙%	๔๙.๗%	๓.๗%	๖๑.๖๒%		๓.๖%	๔๕.๘%	๔๗.๓%	๓.๔%	๖๒.๔๐%	
๔.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผน หมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) (*ตอบเฉพาะ สำนักรับนโยบายและแผน และ สำนักบริหารงานกลาง)	๒๙	๒๙๓	๒๔๓	๓๑	๐.๖๗	๗ (มาก)						
	๑.๙%	๑๙.๒%	๑๕.๙%	๒.๐%	๖๓.๔๒%							

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					อันดับ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					อันดับ
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
๔.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) (*ตอบเฉพาะสำนักนโยบายและแผน และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล)							๒๐	๑๕๙	๑๓๖	๒๑	๐.๗๐	๗
							๖.๐%	๔๗.๓%	๔๐.๕%	๖.๓%	๖๓.๒๔%	
๕. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)												
๕.๑ ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)	๗๓	๑๐๐๒	๔๒๑	๓๒	๐.๕๘	๑ (มาก)	๖๑	๖๐๖	๒๙๙	๑๖	๐.๖๐	๗ (มาก)
	๔.๘%	๖๕.๖%	๒๗.๖%	๒.๑%	๖๘.๒๖%		๖.๒%	๖๑.๗%	๓๐.๔%	๑.๖%	๖๓.๒๔%	
๕.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	๖๖	๘๙๔	๔๙๕	๗๓	๐.๖๕	๔ (มาก)	๓๗	๕๔๐	๓๕๘	๔๗	๐.๖๔	๑ (มาก)
	๔.๓%	๕๘.๕%	๓๒.๔%	๔.๘%	๖๕.๕๙%		๓.๘%	๕๕.๐%	๓๖.๕%	๔.๘%	๖๘.๑๓%	
๕.๓ ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๖๒	๙๑๕	๕๐๒	๔๙	๐.๖๑	๓ (มาก)	๔๕	๕๕๘	๓๔๘	๓๑	๐.๖๒	๔ (มาก)
	๔.๑%	๕๙.๙%	๓๒.๙%	๓.๒%	๖๖.๒๐%		๔.๖%	๕๖.๘%	๓๕.๔%	๓.๒%	๖๔.๔๓%	

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					อันดับ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					อันดับ
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
๖. การสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น												
๖.๑ ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ การสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น	๕๔	๘๑๒	๖๑๕	๔๗	๐.๖๑	๖ (มาก)	๓๒	๕๑๓	๔๑๐	๒๗	๐.๖๑	๒ (มาก)
	๓.๕%	๕๓.๑%	๔๐.๒%	๓.๑%	๖๔.๒๘%		๓.๓%	๕๒.๒%	๔๑.๘%	๒.๗%	๖๕.๗๑%	
๖.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น	๔๑	๗๔๘	๖๖๑	๗๘	๐.๖๔	๘ (มาก)	๓๓	๔๘๒	๔๒๐	๔๗	๐.๖๔	๕ (มาก)
	๒.๗%	๔๙%	๔๓.๓%	๕.๑%	๖๒.๓๐%		๓.๔%	๔๙.๑%	๔๒.๘%	๔.๘%	๖๔.๐๐%	
๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกและเป็นไปตามธรรมาภิบาล	๖๙	๙๑๙	๔๙๓	๔๗	๐.๖๑	๒ (มาก)	๔๖	๕๙๗	๓๐๗	๓๒	๐.๖๒	๘ (มาก)
	๔.๕%	๖๐.๑%	๓๒.๓%	๓.๑%	๖๖.๕๒%		๔.๗%	๖๐.๘%	๓๑.๓%	๓.๓%	๖๒.๗๕%	
ความพึงพอใจ/ความเข้าใจโดยรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๑	๖๑๐	๘๑๘๐	๖๔๔๙	๖๓๗	๐.๖๔	๔	๔๕๗	๕๔๐๗	๔๓๓๗	๓๗๗	๐.๖๔	๔
	๓.๘๔%	๕๑.๕๒%	๔๐.๖๒%	๔.๐๑%	๖๓.๗๘%		๔.๓๒%	๕๑.๑๒%	๔๑.๐๐%	๓.๕๖%	๖๓.๗๙%	

จากตารางที่ ๔ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความความพึงพอใจ/เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) มากที่สุด ร้อยละ ๖๘.๒๖% สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือน มากที่สุด ร้อยละ ๖๘.๑๓% รองลงมาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกและเป็นไปตามธรรมาภิบาล ร้อยละ ๖๖.๕๒% สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น ร้อยละ ๖๕.๗๑%

ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาน้อยที่สุด ร้อยละ ๕๘.๖๖% สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความรู้ ความเข้าใจระบบบริหารราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาน้อยที่สุด ร้อยละ ๖๐.๖๔%

เมื่อประมวลความพึงพอใจ/ความเข้าใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๑ ข้อ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๒ ข้อ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความเข้าใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๑ ในระดับมาก (สพ. : ร้อยละ = ๖๓.๗๘ , S.D = ๐.๖๔ / สว : ร้อยละ = ๖๓.๗๙ , S.D = ๐.๖๔) และเป็นลำดับที่ ๔ จากประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตารางที่ ๕ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๒

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร						สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง												
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการเผยแพร่ความรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ	๑๐๗	๑๐๒๙	๓๖๓	๒๙	๐.๕๘	๔ (มาก)	๘๓	๖๘๐	๒๐๕	๑๔	๐.๕๗	๖ (มาก)
	๗.๐%	๖๗.๓%	๒๓.๘%	๑.๙%	๖๙.๘๓%		๘.๕%	๖๙.๒%	๒๐.๙%	๑.๔%	๖๖.๗๓%	
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๕๓	๑๐๖๘	๒๘๑	๒๙	๐.๕๘	๑ (มาก)	๑๐๑	๖๙๒	๑๗๑	๑๘	๐.๕๘	๒ (มาก)
	๑๐.๐%	๖๙.๙%	๑๘.๔%	๑.๗%	๗๒.๐๕%		๑๐.๓%	๗๐.๕%	๑๗.๔%	๑.๘%	๗๑.๑๘%	
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๓๑	๑๐๖๐	๓๐๙	๒๘	๐.๕๘	๓ (มาก)	๘๐	๖๕๔	๒๒๘	๒๐	๐.๖๐	๑ (มาก)
	๘.๖%	๖๙.๔%	๒๐.๒%	๑.๘%	๗๑.๑๗%		๘.๑%	๖๖.๖%	๒๓.๒%	๒.๐%	๗๒.๓๐%	
๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ	๑๑๕	๑๐๐๖	๓๗๗	๓๐	๐.๖๐	๕ (มาก)	๙๑	๖๖๐	๒๑๔	๑๗	๐.๖๐	๕ (มาก)
	๗.๕%	๖๕.๘%	๒๔.๗%	๒.๐%	๖๙.๗๓%		๙.๓%	๖๗.๒%	๒๑.๘%	๑.๗%	๗๐.๒๑%	
	๑๔๗	๑๐๔๗	๓๐๖	๒๘	๐.๕๙		๘๐	๖๖๕	๒๑๒	๒๕	๐.๖๐	

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา						
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม	๙.๖%	๖๘.๕%	๒๐%	๑.๘%	๗๑.๔๘%	๒ (มาก)	๘.๑%	๖๗.๗%	๒๑.๖%	๒.๕%	๗๑.๐๐%	๓ (มาก)
๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน	๑๒๒	๘๗๙	๔๓๕	๙๒	๐.๗๑	๖ (มาก)	๗๐	๕๔๙	๒๘๗	๗๖	๐.๗๓	๔ (มาก)
	๘.๐%	๕๗.๕%	๒๘.๕%	๖.๐%	๖๖.๘๗%		๗.๑%	๕๕.๙%	๒๙.๒%	๗.๗%	๗๐.๓๗%	
ความพึงพอใจ/ความเข้าใจโดยรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๒	๗๗๕	๖๐๘๙	๒๐๗๑	๒๓๓	๐.๖๑	๑	๕๐๕	๓๙๐๐	๑๓๑๗	๑๗๐	๐.๖๒	๑
	๘.๔๕%	๖๖.๔๒%	๒๒.๕๙%	๒.๕๔%	๗๐.๒๐%		๘.๕๗%	๖๖.๑๙%	๒๒.๓๕%	๒.๘๙%	๗๐.๓๐%	

จากตารางที่ ๕ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความความพึงพอใจ/เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มากที่สุด ร้อยละ ๗๒.๐๕% สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มากที่สุด ร้อยละ ๗๒.๓๐% รองลงมาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม ร้อยละ ๗๑.๔๘% ในส่วนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร้อยละ ๗๑.๑๘%

ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อระบบการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของสำนักงานฯ น้อยที่สุด ร้อยละ ๖๖.๘๗% สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการเผยแพร่ความรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ น้อยที่สุด ร้อยละ ๖๖.๗๓%

เมื่อประมวลความความพึงพอใจ/เข้าใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๖ ข้อ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๖ ข้อ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/เข้าใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๒ ในระดับมาก (สพ. : ร้อยละ = ๗๐.๒๐ , S.D = ๐.๖๑/ สว : ร้อยละ = ๗๐.๓๐ , S.D = ๐.๖๒) และเป็นลำดับที่ ๑ จากประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตารางที่ ๖ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๓

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร						สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ												
๑. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา												
๑.๑ ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training)	๑๒๘	๑๐๖๖	๓๐๙	๒๕	๐.๕๗	๓ (มาก)	๖๖	๖๓๕	๒๕๖	๒๕	๐.๖๑	๘ (มาก)
	๘.๔%	๖๙.๘%	๒๐.๒%	๑.๖%	๗๑.๒๒%		๖.๗	๖๔.๗	๒๖.๑	๒.๕	๖๕.๖๑%	
๑.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อช่องทาง การพัฒนาด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๑๖	๑๐๖๕	๓๒๓	๒๔	๐.๕๗	๔ (มาก)	๗๐	๖๓๕	๒๕๗	๒๐	๐.๖๐	๕ (มาก)
	๗.๖%	๖๙.๗%	๒๑.๑%	๑.๖%	๗๐.๘๓%		๗.๑%	๖๔.๗%	๒๖.๒%	๒.๐%	๖๘.๘๙%	
๑.๓ ท่านมีความพึงพอใจต่อการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง	๑๖๕	๑๐๓๒	๓๐๓	๒๘	๐.๖๐	๑ (มาก)	๙๖	๖๕๕	๑๙๐	๔๑	๐.๖๕	๒ (มาก)
	๑๐.๘%	๖๗.๕%	๑๙.๘%	๑.๘%	๗๑.๘๓%		๙.๘%	๖๖.๗%	๑๙.๓%	๔.๒%	๖๙.๒๒	
๒. การพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัล												
๒.๑ ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมด้วยทักษะดิจิทัล (มีความครบถ้วน ครอบคลุม)	๑๒๔	๙๔๕	๔๒๔	๓๕	๐.๖๓	๗ (มาก)	๗๑	๕๖๙	๓.๖	๓๖	๐.๖๖	๑ (มาก)
	๘.๑%	๖๑.๘%	๒๗.๗%	๒.๓%	๖๘.๙๕%		๗.๒%	๕๗.๙%	๓๑.๒%	๓.๗%	๗๐.๕๒%	
๒.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ด้านทักษะดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๕๕	๑๐๒๕	๓๒๔	๒๔	๐.๖๐	๒ (มาก)	๘๕	๖๐๗	๒๖๓	๒๗	๐.๖๔	๗ (มาก)
	๑๐.๑%	๖๗.๑%	๒๑.๒%	๑.๖%	๗๑.๔๕%		๘.๗%	๕๑.๘%	๒๖.๘%	๒.๗%	๖๗.๑๘%	
๓. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา												

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา						
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
๓.๑ ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนา ด้านภาษาอังกฤษ (e-Learning)	๑๐๖	๘๔๘	๕๐๔	๗๐	๐.๖๘	๙ (มาก)						
	๖.๙%	๕๕.๕%	๓๓%	๔.๖%	๖๖.๒๐%							
๓.๑ ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนา ด้านภาษาอังกฤษ (Classroom training และการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)							๔๙	๔๙๑	๓๙๓	๔๙	๐.๖๗	๓ (มาก)
							๕.๐%	๕๐.๐%	๔๐.๐%	๕.๐%	๖๙.๐๙%	
๓.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนา ด้านภาษาอาเซียน (Classroom training)	๘๙	๗๕๒	๕๗๕	๑๐๙	๐.๗๑	๑๐ (มาก)						
	๕.๘%	๔๙.๒%	๓๗.๘%	๗.๑%	๖๓.๔๓%							
๓.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนา ด้านภาษาต่างประเทศอื่น ๆ (การฝึกอบรมภาษาจีน)							๔๕	๔๗๗	๓๙๖	๖๔	๐.๖๙	๙ (มาก)
							๔.๖%	๔๘.๖%	๔๐.๓%	๖.๕%	๖๓.๗๕	
๔. รูปแบบ/วิธีการ การจัดการความรู้ (KM) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา												
๔.๑ ท่านมีความพึงพอใจต่อแผน/ระบบ การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๑๐๐	๑๐๐๒	๓๙๕	๓๑	๐.๕๙	๖ (มาก)						
	๖.๕%	๖๕.๖%	๒๕.๙%	๒.๐%	๖๙.๑๖%							
๔.๑ ท่านมีความพึงพอใจต่อแผน/ ระบบการจัดการความรู้ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา							๕๙	๖๔๐	๒๖๒	๒๑	๐.๕๙	๑๐ (มาก)
							๖.๐%	๖๕.๒%	๒๖.๗%	๒.๑%	๖๒.๘๑%	
	๙๗	๙๔๑	๔๔๗	๔๓	๐.๖๒		๖๗	๖๒๙	๒๖๗	๑๙	๐.๖๐	

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร						สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
๔.๒ ท่านมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักงาน/กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice - CoP)	๖.๓%	๖๑.๖%	๒๙.๓%	๒.๘%	๖๗.๘๗%	๘ (มาก)	๖.๘%	๖๔.๑%	๒๗.๒%	๑.๙%	๖๘.๗๖%	๖ (มาก)
๔.๓ ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐๕	๑๐๒๔	๓๖๓	๓๖	๐.๖๐	๕ (มาก)	๗๖	๖๓๕	๒๔๙	๒๒	๐.๖๑	๔ (มาก)
	๖.๙%	๖๗.๐%	๒๓.๘%	๒.๔%	๖๙.๖๐%		๗.๗%	๖๔.๗%	๒๕.๔%	๒.๒%	๖๘.๙๔%	
ความพึงพอใจ/ความเข้าใจโดยรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑๑๘๕	๙๗๐๐	๓๙๗๐	๔๒๕	๐.๖๓	๒	๖๘๔	๕๙๗๓	๒๘๓๙	๓๒๔	๐.๖๔	๒
	๗.๗๖%	๖๓.๔๘%	๒๕.๙๘%	๒.๗๘%	๖๙.๐๕%		๖.๙๗%	๖๐.๘๒%	๒๘.๙๑%	๓.๓๐%	๖๗.๔๘%	

จากตารางที่ ๖ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง มากที่สุด ร้อยละ ๗๑.๘๓ สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมด้วยทักษะดิจิทัล (มีความครบถ้วน ครอบคลุม) มากที่สุด ร้อยละ ๗๐.๕๒ รองลงมา ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ด้านทักษะดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๗๑.๔๕ สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง ร้อยละ ๖๙.๒๒

ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้านภาษาอาเซียน (Classroom training) น้อยที่สุด ร้อยละ ๖๓.๔๓ สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อแผน/ระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา น้อยที่สุด ร้อยละ ๖๒.๘๑

เมื่อประมวลความพึงพอใจ/เข้าใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๐ ข้อ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐ ข้อ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/เข้าใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๓ ในระดับมาก (สผ. : ร้อยละ = ๖๙.๐๕ , S.D = ๐.๖๓ / สว : ร้อยละ = ๖๗.๔๘ , S.D = ๐.๖๔) และเป็นลำดับที่ ๒ จากประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตารางที่ ๗ จำนวน ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) อันดับและการแปลความความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ที่ ๔

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร						สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง												
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๑๖	๙๐๗	๔๔๖	๕๙	๐.๖๖	๔ (มาก)	๖๐	๕๕๘	๓๐๙	๕๕	๐.๖๘	๓ (มาก)
	๗.๖%	๕๙.๔%	๒๙.๒%	๓.๙%	๖๗.๖๗%		๖.๑%	๕๖.๘%	๓๑.๕%	๕.๖%	๖๙.๔๘%	
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น ที่จอดรถ ที่พักอาศัย เป็นต้น	๗๘	๕๖๘	๖๓๕	๒๔๗	๐.๘๐	๖ (มาก)	๔๒	๓๓๓	๓๓๔	๒๗๓	๐.๘๘	๕ (มาก)
	๘.๑%	๓๗.๒%	๔๑.๖%	๑๖.๒%	๕๗.๘๐%		๔.๓%	๓๓.๙%	๓๔.๐%	๒๗.๘%	๖๕.๘๖%	
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสุขอนามัยของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การตรวจสุขภาพ การส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น	๑๓๘	๘๙๙	๔๑๙	๗๒	๐.๖๙	๓ (มาก)	๗๗	๖๒๘	๒๓๓	๔๔	๐.๖๖	๖ (มาก)
	๙.๐%	๕๘.๘%	๒๗.๔%	๔.๗%	๖๘.๐๕%		๗.๘%	๖๔%	๒๓.๗%	๔.๕%	๕๓.๖๗%	
๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	๑๗๕	๙๕๖	๓๔๑	๕๖	๐.๖๗	๒ (มาก)	๑๐๕	๖๒๑	๒๒๗	๒๙	๐.๖๕	๔ (มาก)
	๑๑.๕%	๖๒.๖%	๒๒.๓%	๓.๗%	๗๐.๔๕%		๑๐.๗%	๖๓.๒%	๒๓.๑%	๓.๐%	๖๘.๗๙%	

ประเด็นคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา						
	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				S.D.	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ร้อยละ	
	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)			(๔)	(๓)	(๒)	(๑)		
๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๖๑	๑๐๓๐	๒๙๗	๔๐	๐.๖๒	๑ (มาก)	๙๒	๖๘๕	๑๘๒	๒๓	๐.๕๙	๒ (มาก)
	๑๐.๕%	๖๗.๔%	๑๙.๔%	๒.๖%	๗๑.๔๗%		๙.๔%	๖๙.๘%	๑๘.๕%	๒.๓%	๗๐.๔๒%	
๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข	๑๑๔	๙๐๕	๔๓๔	๗๕	๐.๖๘	๕ (มาก)	๖๗	๕๙๐	๒๗๑	๕๔	๐.๖๘	๑ (มาก)
	๗.๕%	๕๙.๒%	๒๘.๔%	๔.๙%	๖๗.๓๑%		๖.๘%	๖๐.๑%	๒๗.๖%	๕.๕%	๗๑.๕๔%	
ความพึงพอใจ/ความเข้าใจโดยรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๔	๗๘๒	๕๒๖๕	๒๕๗๒	๕๔๙	๐.๗๑	๓	๔๔๓	๓๔๑๕	๑๕๕๖	๔๗๘	๐.๗๔	๓
	๘.๕๓%	๕๗.๔๓%	๒๘.๐๕%	๕.๙๙%	๖๗.๑๒%		๗.๕๒%	๕๗.๙๖%	๒๖.๔๑%	๘.๑๑%	๖๖.๖๒%	

จากตารางที่ ๗ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มากที่สุด ร้อยละ ๗๑.๔๗ สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข มากที่สุด ร้อยละ ๗๑.๕๔ รองลงมาข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตการทำงานและส่วนตัว ร้อยละ ๗๐.๔๕ สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร้อยละ ๗๐.๔๒

ในทางตรงกันข้าม ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และ สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น ที่จอดรถ ที่พักอาศัย เป็นต้น น้อยที่สุด ร้อยละ ๕๗.๘๐ สำหรับข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสุขอนามัยของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การตรวจสุขภาพ การส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น น้อยที่สุด ร้อยละ ๕๓.๖๗

เมื่อประมวลความพึงพอใจ/เข้าใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๐ ข้อ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐ ข้อ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/เข้าใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๓ ในระดับมาก (สพ. : ร้อยละ = ๖๗.๑๒ , S.D = ๐.๗๑ / สว : ร้อยละ = ๖๖.๖๒ , S.D = ๐.๗๔) และเป็นลำดับ ที่ ๓ จากประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตารางที่ ๘ ร้อยละ อันดับและการแปลความคิดเห็นโดยรวมของแต่ละยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์	ภาพรวม		สผ.		สว.	
	ร้อยละ	ลำดับ	ร้อยละ	ลำดับ	ร้อยละ	ลำดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๖๓.๗๙	๔	๖๓.๗๘	๔	๖๓.๗๙	๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็น คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดใน สิ่งที่ถูกต้อง	๗๐.๒๕	๑	๗๐.๒๐	๑	๗๐.๓๐	๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน ภารกิจด้านกระบวนการ นิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๖๘.๒๗	๒	๖๙.๐๕	๒	๖๗.๔๘	๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๖๖.๘๗	๓	๖๗.๑๒	๓	๖๖.๖๒	๓
รวม	๖๗.๒๙ (มาก)		๖๗.๕๔ (มาก)		๖๗.๐๕ (มาก)	

จากตารางที่ ๘ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๒๙ และเมื่อพิจารณา
เป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภามีความพึงพอใจ/ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก และมีอันดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๕

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ
นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็น
ร้อยละ ๖๘.๒๗

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข
อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๗

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ และยึดหลัก
ธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๗๙

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

จากการสำรวจความพึงพอใจ/ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของข้าราชการทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ พร้อมจัดทำคู่มือสร้างความเข้าใจ ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้ข้าราชการได้รับทราบอย่างทั่วถึง ผ่านทาง สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- การจัดทำคู่มือการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

๒. การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรให้มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- **แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

- การมีโอกาสได้รับการเข้าอบรมหลักสูตรที่จำเป็นต่อการสืบทอดตำแหน่งนั้นๆ

- การประชาสัมพันธ์แผนการสืบทอดตำแหน่งที่สรุปและมีเนื้อหาที่เข้าใจง่าย

และเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ให้มากขึ้น

- การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาทุกระดับและการให้คำปรึกษาแนะนำ

- การพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจสาระของงาน

ของผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง

- **แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)**

- การประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ทราบเพื่อเป็นประโยชน์ และสร้างแรงจูงใจ

- ควรจัดทำคู่มืออธิบายรายละเอียด

- การสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการบรรจุใหม่

- ความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

- **ระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)**

- ข้าราชการขาดการมีส่วนร่วม ควรมีการเผยแพร่ให้ทราบเพื่อเป็นประโยชน์

และสร้างแรงจูงใจ

- ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความแตกต่างจากสำนักงาน ก.พ. จากกระบวนการเลื่อนไหลอยู่ตลอดเวลาของส่วนราชการฯ

- ควรมีการจัดทำคู่มืออธิบายรายละเอียด และอบรมสร้างความเข้าใจในระบบ

การบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

- **แผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)**
 - กำหนดหน่วยงานในการรับผิดชอบและติดตามการหมุนเวียนข้าราชการ
อย่างเป็นระบบตามรอบระยะเวลา
 - ควรมีการจัดทำคู่มืออธิบายรายละเอียด อบรมให้ความรู้ มีการปรับปรุง
แผนการหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง
 - การเตรียมอบรมความพร้อมลักษณะเนื้องานเพื่อให้เกิดความเข้าใจเบื้องต้น
ก่อนการหมุนเวียน
- **ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)**
 - ควรมีการปรับปรุง PMS ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
 - ควรมีการจัดทำคู่มืออธิบายรายละเอียด และสำรวจความพึงพอใจของการปฏิบัติ
- **การสรรหาบุคลากรและการเลื่อนระดับตำแหน่ง**
 - ควรพิจารณาความประพฤติในรูปแบบ ๓๖๐ องศา
 - เพิ่มการสื่อสารประชาสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๑. มุ่งเน้นการเผยแพร่ วัฒนธรรม ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม
 - ควรมีการเผยแพร่ให้ข้าราชการตระหนักถึงความรุนแรงของการทุจริตต่อหน้าที่
 - ควรรวบรวมกรณีตัวอย่างต่าง ๆ ให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ให้เข้าถึง
ข้อมูลได้อย่างสะดวก
๒. การมีเครื่องมือประเมินผลลัพธ์
 - ปรับปรุงการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนโครงการ/กิจกรรม
๓. มีแนวทางกระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมต่อเนื่องและ
จริงจังสามารถประเมินผลลัพธ์ในการดำเนินการได้อย่างชัดเจน
 - การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
๔. ให้มีผู้นำ/ผู้บริหารเป็นต้นแบบในด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร
 - ส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องด้านคุณธรรม จริยธรรม
และส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับข้าราชการในองค์กร
๕. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการต้นแบบ
 - การนำวิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการสรรหาข้าราชการดีเด่น
 - ควรมีผลตอบแทนหรือสิ่งสร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้รับเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และ
นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. มุ่งเน้นโครงการที่สำคัญ ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากร
 - จัดอบรมโครงการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา และยกระดับศักยภาพบุคลากร
๒. กระตุ้นการเรียนรู้รูปแบบอื่นๆ
 - **KM การถ่ายทอดองค์ความรู้**
 - การนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยบ่งชี้ความรู้ที่จำเป็น

- มุ่งเน้นกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
- การสอนงาน
 - การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงในองค์กร
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - จัดรูปแบบการฝึกอบรมที่หลากหลาย นอกเหนือจากการอบรมในห้องเรียน
 - การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการความรู้ ซึ่งนับเป็น Big Data
 - เพิ่มเติมหลักสูตร e-Learning ให้หลากหลาย

๓. มีการประเมินผลการกำกับติดตาม

- การวัดผลการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐาน

๔. การมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี (IT) ในการขับเคลื่อนองค์กร

- บุคลากรยังขาดความรู้ด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

๕. การมุ่งเน้นด้านทักษะภาษาต่างประเทศ

- การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษและการฝึกอบรมในต่างประเทศ
- การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับหน่วยงานต่างประเทศเพื่อให้ได้รับทักษะการสื่อสาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
 ให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. สวัสดิการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันในการปฏิบัติราชการ

- สถานที่จอดรถ
 - การให้บริการที่ยังไม่เพียงพอกับจำนวนข้าราชการ
 - สำนักงานควรจัดแนวทางแก้ไขปัญหให้กับข้าราชการ
- บริการรถรับ - ส่ง
 - ควรอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องนอกเวลาราชการ

๒. การนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

- ส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดค่าใช้จ่ายทรัพยากรของทางราชการ

๓. CSR มุ่งเน้นการดำเนินการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

- การดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
 - ส่งเสริมการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และดำเนินกิจกรรมที่มีความหลากหลายในแต่ละปี
 - ควรประเมินผลสำเร็จที่ได้รับจากการดำเนินการ
 - การดำเนินการด้วยความสมัครใจ และดำเนินการนอกเวลาราชการ

ภาคผนวก ก

แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

แบบสำรวจ
ความพึงพอใจ/ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(สำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

คำชี้แจง

แบบสำรวจฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบโดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีฐานข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแบบสำรวจได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ทั้งนี้ ท่านสามารถศึกษารายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติมของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้ที่ <http://intranet.parliament.go.th/group02/>

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. สถานภาพและระดับตำแหน่ง

- | | |
|--|--|
| ☐ บริหารระดับสูง | ☐ เลขาธิการ |
| ☐ อำนวยการระดับสูง | ☐ รองเลขาธิการ |
| ☐ วิชาการ | ☐ ผู้อำนวยการสำนัก |
| | ☐ ทรงคุณวุฒิ (ที่ปรึกษา) |
| | ☐ เชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) |
| | ☐ เชี่ยวชาญ |
| | ☐ ชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) |
| | ☐ ชำนาญการพิเศษ |
| | ☐ ชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) |
| | ☐ ชำนาญการ |
| | ☐ ปฏิบัติการ |
| ☐ ทั่วไป | ☐ อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) |
| | ☐ อาวุโส |
| | ☐ ชำนาญงาน |
| | ☐ ปฏิบัติงาน |

๒. สำนัก (หน่วยงานภายในส่วนราชการ)

๓. อายุราชการ ปี

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจ/ความเข้าใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ/ความเข้าใจของท่าน

๔ หมายถึง มากที่สุด

๓ หมายถึง มาก

๒ หมายถึง น้อย

๑ หมายถึง น้อยที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวสามารถ
รองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ
และยึดหลักธรรมาภิบาลประสิทธิภาพ ได้แก่ ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path),
ระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan), ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
(Talent Management), และระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดทำแผนบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) สายงานนิติการ

๓. ดำเนินการตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) กับข้าราชการบางตำแหน่ง

และสายงาน

๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

โดยได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ฯ

๕. มีหลักเกณฑ์การสรรหาเชิงรุกและดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

๖. มีคู่มือและสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๗. มีการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนา

รายบุคคล

๘. มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

(สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๑.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				
๒. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๒.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				
๓. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)					
๓.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				
๔. แผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน					
๔.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๔.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) (*ตอบเฉพาะสำนักนโยบายและแผนบริหารงานกลาง)					
๕. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)						
๕.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)					
๕.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือน					
๕.๓	ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร					
๖. การสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น						
๖.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น					
๖.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๗.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกและเป็นไปตามธรรมาภิบาล					

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบาย
ความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ
ผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. การดำเนินการเผยแพร่ความรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิด
กฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ มีการประเมินการรับรู้เรื่อง วินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย
ของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม คือ จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

๒. มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. มีการดำเนินการตามกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน
และมีการรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการ

๔. มีการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศ
ยกย่องให้ทราบโดยทั่วกัน ทุกปีงบประมาณ

๕. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนส่งเสริม
สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
รอบ ๖ เดือน, ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑.	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการเผยแพร่ ความรู้การดำเนินการ ด้านวินัยและการ ป้องกันการกระทำ ผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริต ในภาครัฐ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๒.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๓.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๔.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ					
๕.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม					
๖.	ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน					

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย :
๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนและติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยมีการกำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development) และการเรียนรู้ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
๔. มีการติดตามและประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ/นักวิชาการ นิติบัญญัติและมีหลักสูตรการพัฒนาฯ เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
๕. มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท และมีการประเมินการนำความรู้ ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถ การใช้ภาษาต่างประเทศ และเพิ่มช่องทางในการศึกษาเผยแพร่ภาษาต่างประเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ
๗. มีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมาย รายปีที่กำหนด และเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามแผนการจัดการความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๑.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training)				
๑.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อช่องทางการพัฒนาด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				
๑.๓	ท่านมีความพึงพอใจต่อการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง				
๒. การพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัล					
๒.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมด้วยทักษะดิจิทัล (มีความครบถ้วน ครอบคลุม)				
๒.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ด้านทักษะดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน				
๓. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๓.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ (e-Learning)				
๓.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้านภาษาอาเซียน (Classroom training)				
๔. รูปแบบ/วิธีการ การจัดการความรู้ (KM) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๔.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อแผน/ระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				
๔.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักงาน/กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice-CoP)				

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๔.๓	ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุข
อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

เป้าหมาย : บุคลากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรและสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. มีการดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. มีการติดตามและประเมินผลตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๕. มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และติดตามการดำเนินการแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ / ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑.	ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					
๒.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น ที่จอดรถ ที่พักอาศัย เป็นต้น					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ / ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๓.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสุขอนามัยของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การตรวจสุขภาพ การส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น					
๔.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตการทำงานและส่วนตัว					
๕.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๖.	ท่านมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข					

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสำรวจ
กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒

ภาคผนวก ข

แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

แบบสำรวจ
ความพึงพอใจ/ความเข้าใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

คำชี้แจง

แบบสำรวจฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบโดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีฐานข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแบบสำรวจได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

ทั้งนี้ ท่านสามารถศึกษารายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติมของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้ที่ <https://intranet.senate.go.th/view/6/แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง/TH-TH>

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. สถานภาพและระดับตำแหน่ง

- | | |
|--|--|
| ☐ บริหารระดับสูง | ☐ เลขาธิการ |
| | ☐ รองเลขาธิการ |
| ☐ อำนวยการระดับสูง | ☐ ผู้อำนวยการสำนัก |
| ☐ วิชาการ | ☐ ทรงคุณวุฒิ (ที่ปรึกษา) |
| | ☐ เชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) |
| | ☐ เชี่ยวชาญ |
| | ☐ ชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) |
| | ☐ ชำนาญการพิเศษ |
| | ☐ ชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) |
| | ☐ ชำนาญการ |
| | ☐ ปฏิบัติการ |
| ☐ ทั่วไป | ☐ อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) |
| | ☐ อาวุโส |
| | ☐ ชำนาญงาน |
| | ☐ ปฏิบัติงาน |

๒. สำนัก (หน่วยงานภายในส่วนราชการ)

๓. อายุราชการ ปี

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจ/ความเข้าใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ/ความเข้าใจของท่าน

๔ หมายถึง มากที่สุด

๓ หมายถึง มาก

๒ หมายถึง น้อย

๑ หมายถึง น้อยที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวสามารถ
รองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ
และยึดหลักธรรมาภิบาลประสิทธิภาพ ได้แก่ ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path),
ระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan), ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management),
และระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การจัดทำแผนบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ

๓. ดำเนินการตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) กับข้าราชการ

บางตำแหน่งและสายงาน

๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

โดยได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ฯ

๕. มีหลักเกณฑ์การสรรหาเชิงรุกและดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

๖. มีคู่มือและสร้างความรู้ความเข้าใจการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๗. มีการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับ

แผนพัฒนารายบุคคล

๘. มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

(สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา						
๑.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๒. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา						
๒.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๒.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (*ตอบเฉพาะสายงานนิติการ)					
๓. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)						
๓.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๔. แผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน						
๔.๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
	ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา					
๔.๒	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อผลการดำเนินการ ตามแผนหมุนเวียน การปฏิบัติงาน (Job Rotation) (*ตอบเฉพาะ สำนักนโยบายและแผน และสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)					
๕. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)						
๕.๑	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจระบบ การบริหารผล การปฏิบัติราชการ (PMS)					
๕.๒	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการนำระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการมาใช้ในการ เลื่อนเงินเดือน					
๕.๓	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการนำระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการมาใช้ในการ พัฒนาบุคลากร					
๖. การสรรหาบุคคลเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้น						
๖.๑	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ การสรรหาบุคคล เพื่อเลื่อนระดับและ ตำแหน่งให้สูงขึ้น					
๖.๒	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อวิธีการสรรหา บุคคลเพื่อเลื่อนระดับ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
	และตำแหน่งให้ สูงขึ้น					
๗.	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อการที่ส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เชิงรุกและเป็นไป ตามธรรมาภิบาล					

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. การดำเนินการเผยแพร่ความรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ มีการประเมินการรับรู้เรื่อง วินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม คือ จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

๒. มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. มีการดำเนินการตามกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน และมีการรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการ

๔. มีการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกัน ทุกปีงบประมาณ

๕. มีการกำกับ ติดตามการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือน, ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการเผยแพร่ความรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ					
๒.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๓.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๔.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ					
๕.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการ/กิจกรรมตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรม					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๖.	ท่านมีความพึงพอใจ ต่อระบบการ คัดเลือกและยกย่อง ผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของ สำนักงาน					

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย :**
๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนและติดตามผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยมีการกำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development) และการเรียนรู้ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.

๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

๔. มีการติดตามและประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ/นักวิชาการ นิติบัญญัติและมีหลักสูตรการพัฒนาฯ เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๕. มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรทุกระดับ ทุกประเภท และมีการประเมินการนำความรู้ ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๖. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถ การใช้ภาษาต่างประเทศ และเพิ่มช่องทางในการศึกษาเผยแพร่ภาษาต่างประเทศผ่านช่องทางต่าง ๆ

๗. มีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมาย รายปีที่กำหนด และเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้พัฒนาตนเองตามแผนการจัดการความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา						
๑.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training)					
๑.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อช่องทางการพัฒนาด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๑.๓	ท่านมีความพึงพอใจต่อการสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง					
๒. การพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัล						
๒.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรม (มีความครบถ้วน ครอบคลุม)					
๒.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ด้านทักษะดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
๓. การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา						
๓.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ (Classroom training และ การฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ)					
๓.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศอื่น ๆ (การฝึกอบรมภาษาจีน)					
๔. รูปแบบ/วิธีการ การจัดการความรู้ (KM) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา						
๔.๑	ท่านมีความพึงพอใจต่อแผน/ระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ/ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๔.๒	ท่านมีความพึงพอใจต่อ กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในสำนักงาน/ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice- CoP)					
๔.๓	ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจ ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุข
อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

เป้าหมาย : บุคลากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ
ชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการดำเนินการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากร
บุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยดำเนินการตาม
แผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรและสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านสวัสดิการ โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม
เพื่อสังคม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อ
ต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. มีการดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติและส่งเสริมให้บุคลากร
มีความรู้ ความเข้าใจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. มีการติดตามและประเมินผลตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิต
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๕. มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม
สิ่งแวดล้อม และติดตามการดำเนินการแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ / ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๑.	ท่านมีความพึงพอใจต่อ กระบวนการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสร้าง ความผูกพันต่อสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา					
๒.	ท่านมีความพึงพอใจต่อ การให้บริการด้านสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และ สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เช่น ที่จอดรถ ที่พักอาศัย เป็นต้น					

ประเด็นคำถาม		ระดับความพึงพอใจ / ความเข้าใจ				ข้อเสนอแนะ
		มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)	
๓.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสุขอนามัยของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การตรวจสุขภาพ การส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น					
๔.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในวิถีการทำงานและส่วนตัว					
๕.	ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา					
๖.	ท่านมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข					

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสำรวจ
 กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
 โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒