



รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
ในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



คณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจ
ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำนำ

คณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ดำเนินการพิจารณาความถูกต้องในการดำเนินการตามแบบสำรวจจำนวน ๓ แบบ คือ ๑) แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดในฐานะเจ้าภาพหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒) แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓) แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร และได้จัดทำรายงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การจัดทำรายงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับนี้ ประกอบด้วย ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การเปรียบเทียบผลการสำรวจของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ๒๕๕๙) และสรุปผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด (คำถามปลายเปิด) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

คณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
มีนาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

๑. ที่มา	๑
๒. ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕
๓. การเปรียบเทียบผลการสำรวจของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙).....	๑๗
๔. สรุปผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด (คำถามปลายเปิด).....	๒๗

ภาคผนวก

- คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๑๔๔/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง
การดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

สารบัญตาราง

หน้า

๑. รายงานแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓).....	๖
๒. รายงานแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔).....	๙
๓. รายงานแบบสำรวจการแสดงผลงานในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕).....	๑๒
๔. รายงานความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวตจากแบบสำรวจการแสดงผลงาน ในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕).....	๑๔
๕. รายงานการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓).....	๑๘
๖. รายงานการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔).....	๒๒

สารบัญรูปภาพ

หน้า

๑. กราฟแสดงผลการเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
(Response Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๒๕
๒. กราฟแสดงผลการเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กร
ที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กร
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๒๖

**รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินการตามตัวชี้วัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

๑. ที่มา

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการปรับค่าตอบแทนภาครัฐราชการ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๗ โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นมา และนำผลการประเมินมาจัดสรรเป็นรางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อเนื่องเป็นปีที่ ๑๑ และกำหนดให้มีการ จัดสรรรางวัลและสิ่งจูงใจตามคะแนนผลการปฏิบัติราชการระดับองค์กรที่ประเมินได้ตามผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งแต่เดิมการจัดสรรรางวัลและสิ่งจูงใจในรูปตัวเงิน จะเป็นไปตาม ผลงานที่บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา รัฐบาลมีนโยบายไม่สนับสนุนการจัดสรร รางวัลและสิ่งจูงใจในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย ก.ร. จึงกำหนดแนวทางการจัดสรร รางวัลและสิ่งจูงใจด้วยรูปแบบการมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด แทนการจัดสรรรางวัลในรูปตัวเงิน ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้เพิ่มการมอบโล่รางวัลให้แก่หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติ ราชการดีเด่น ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มอีกหนึ่งประเภท เพื่อแสดงความยกย่องและขอบคุณบุคลากร ในหน่วยงานที่ได้ร่วมกันทุ่มเท ปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแนวทางที่ ก.ร. กำหนดข้างต้น บรรลุเป้าหมาย จึงได้มี การกำหนดหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงาน ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวมีองค์ประกอบในการพิจารณา ๓ ประการ คือ

๑) ปริมาณและคุณภาพของตัวชี้วัด เป็นเกณฑ์การพิจารณาว่าแต่ละหน่วยงานภายในของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคะแนนรวมของปริมาณของตัวชี้วัดและคุณภาพของตัวชี้วัดตามบทบาทความ รับผิดชอบในตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบเป็นเท่าใด (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

๒) ผลการประเมินตัวชี้วัด เป็นผลคะแนนตามตัวชี้วัดที่แต่ละหน่วยงานภายในของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับผิดชอบ โดยมีการถ่วงน้ำหนักตามน้ำหนักตัวชี้วัดและบทบาทความรับผิดชอบ ตัวชี้วัด (น้ำหนักร้อยละ ๔๐)

๓) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการผลักดันตัวชี้วัด เป็นเกณฑ์การพิจารณาว่า บุคลากร ของแต่ละหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เข้าร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัดมากน้อยเพียงใด และ บุคลากรดังกล่าวมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดของหน่วยงานอย่างไรบ้าง โดยมีการเก็บข้อมูลการมีส่วนร่วม

และการสำรวจความคิดเห็นตามแบบสำรวจที่กำหนด แล้วนำผลการคำนวณคะแนนการมีส่วนร่วมมาประกอบประกอบในการคำนวณคะแนนตามหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

สำหรับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลฯ องค์ประกอบที่ ๓ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการผลักดันตัวชี้วัด จะประเมินผลคะแนนจากผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งประกอบด้วย แบบสำรวจ ดังนี้

๑. แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ตัวอย่างแบบสำรวจ

**แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดในฐานะเจ้าภาพหลัก
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

แบบสำรวจข้อมูลนี้เป็นการขอข้อมูลที่เป็นจริงของการมอบหมายความรับผิดชอบในการผลักดันการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดให้แก่บุคลากรในแต่ละหน่วยงาน จึงขอให้ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรงของหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดในฐานะเจ้าภาพหลักเป็นผู้ให้ข้อมูลเอง หรือมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูลและผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรงเป็นผู้รับรองความถูกต้องของข้อมูล

ตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบ ในฐานะเจ้าภาพหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่รองรับการผลักดันตัวชี้วัด	จำนวนบุคลากร ที่รับผิดชอบตัวชี้วัด (คน)
๑.		
๒.		
๓.		
๔.		
๕.		
รวมจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัด		
รวมจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน		
ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน		

ลงชื่อ..... (ผู้ให้ข้อมูล)

ลงชื่อ..... (ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง)

หน่วยงาน.....

วันที่.....

หมายเหตุ: แบบสำรวจนี้ใช้สำหรับผู้อำนวยการสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรงของหน่วยงาน
ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดในฐานะเจ้าภาพหลักและเจ้าภาพหลักร่วมเท่านั้น

๒. แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา

ตัวอย่างแบบสำรวจ

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ชื่อผู้ตอบแบบสำรวจ..... ตำแหน่ง.....

สำนัก..... กลุ่มงาน

จำนวนตัวชี้วัดที่สำนักรับผิดชอบ.....

จำนวนตัวชี้วัดที่กลุ่มงานรับผิดชอบ.....

จำนวนตัวชี้วัดที่ท่านรับผิดชอบ.....

กรุณาตอบแบบสำรวจต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ข้อความไม่มีถูกหรือผิด

โดยที่ ความคิดเห็นระดับ ๕ = มากที่สุด
 ความคิดเห็นระดับ ๔ = มาก
 ความคิดเห็นระดับ ๓ = ปานกลาง
 ความคิดเห็นระดับ ๒ = น้อย
 ความคิดเห็นระดับ ๑ = น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ท่านได้รับทราบสารสนเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด					
๒. สำนัก/กลุ่มงานของท่านมีการสื่อสารเกี่ยวกับตัวชี้วัดที่ได้รับผิดชอบ					
๓. ท่านได้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด					
๔. ท่านมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัด					
๕. ท่านเห็นว่าการดำเนินการเกี่ยวกับตัวชี้วัดของสำนัก/กลุ่มงานมีความเหมาะสม					

ท่านคิดว่าการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดควรปรับปรุงในประเด็นใดบ้าง

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

หมายเหตุ : ๑. แบบสำรวจนี้ใช้สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำทุกคน

๒. เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของ
บุคลากรรัฐสภาได้อย่างเป็นรูปธรรม ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง

๓. แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ตัวอย่างแบบสำรวจ

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ชื่อผู้ตอบแบบสำรวจ.....ตำแหน่ง.....

สำนัก..... / กลุ่มงานขึ้นตรง

การแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานหรือบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้แสดงพฤติกรรมในการให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการผลักดันงานตามตัวชี้วัด โดยที่หน่วยงานหรือบุคลากรในหน่วยงานนั้นอาจจะมีส่วนในการรับผิดชอบผลักดันการทำงานตามตัวชี้วัด ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนหรือแม้แต่อาจจะไม่ได้มีส่วนรับผิดชอบในการผลักดันตัวชี้วัดนั้น ๆ โดยตรงก็ตาม แต่ด้วยความที่มีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship) จึงถือเป็นหน้าที่ของการเป็นสมาชิกในองค์กรและได้ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการผลักดันงานต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

กรุณาระบุหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง) ที่ท่านเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานนั้นได้แสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร โดยการให้ความร่วมมือช่วยเหลือหรือสนับสนุนในกิจการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ท่านหรือหน่วยงานของท่านสามารถผลักดันงานตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยให้ท่านจัดเรียงลำดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง) ที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นได้แสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรที่ดีที่สุดมา ๕ ลำดับ กล่าวคือ ลำดับที่ ๑ ดีที่สุด ลำดับที่ ๒ ดีรองลงมา ...จนถึงลำดับที่ ๕ ดีเป็นลำดับที่ ๕ พร้อมทั้งให้เหตุผลและตัวอย่างประกอบ (หมายเหตุ: ห้ามระบุหน่วยงานที่ท่านสังกัด)

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง) ที่บุคลากรแสดงพฤติกรรม ในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร	เหตุผลและตัวอย่างพฤติกรรม
๑		
๒		
๓		
๔		
๕		

ความคิดเห็นอื่นๆ

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

หมายเหตุ : ๑. แบบสำรวจนี้ใช้สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำทุกคน

๒. เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของ

บุคลากรรัฐสภาได้อย่างเป็นรูปธรรม ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง

๒. ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรตามแบบสำรวจทั้ง ๓ แบบ ข้างต้น โดยเริ่มการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม – ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นระยะเวลา ๑๗ วัน จากนั้นได้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร โดยแยกผลการพิจารณาตามแบบสำรวจ ดังนี้

๒.๑ รายงานแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓)

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร		ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
		ทั้งหมด	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๕๗	๒๒	๓๘.๖๐
๒	สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	๔๖	๔๖	๑๐๐.๐๐
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๘๗	๘๗	๑๐๐.๐๐
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๔	๑๓	๒๙.๕๕
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๔๕	๒๖	๑๗.๙๓
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๒๔๖	๕	๒.๐๓
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๑๑	๑๑๑	๑๐๐.๐๐
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐.๐๐
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๕๕	๒๘	๕๐.๙๑
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๕๐	๑๕	๓๐.๐๐
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๓๕	๑๓	๓๗.๑๔
๑๒	สำนักวิชาการ	๑๓๓	๘๓	๖๒.๔๑
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๖๐	๔๙	๘๑.๖๗
๑๔	สำนักการพิมพ์	๑๐๙	๘	๗.๓๔
๑๕	สำนักการประชุม	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๐.๐๐
๑๖	สำนักกฎหมาย	๙๒	๕๑	๕๕.๔๓
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๑๗	๑๑๗	๑๐๐.๐๐
๑๘	สำนักกรรมาธิการ ๑	๑๗๗	๑๗๗	๑๐๐.๐๐

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร		ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
		ทั้งหมด	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	
๑๙	สำนักกรรมการ ๒	๑๗๕	๑๗๕	๑๐๐.๐๐
๒๐	สำนักกรรมการ ๓	๑๗๔	๑๗๔	๑๐๐.๐๐
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๕๔	๕๔	๑๐๐.๐๐
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๑๕	๑๕	๑๐๐.๐๐
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๓	๒	๑๕.๓๘
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๓	๗๕.๐๐
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๘	๘	๑๐๐.๐๐
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๒๒	๒๒	๑๐๐.๐๐
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๙	๘	๘๘.๘๙
	รวม	๒๒๕๐	๑๕๒๔	๖๗.๗๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการสำรวจข้อมูลตามแบบข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงการกระจายความรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด ซึ่งพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการกระจายงานและมอบหมายงานด้านตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๓ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗๓ โดยหน่วยงานที่ ผู้บริหารมีการกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับผู้ปฏิบัติร้อยละ ๑๐๐ มีถึง ๑๓ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) กลุ่มงานผู้นำ ฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ๒) สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ๓) สำนักบริหารงานกลาง ๔) สำนักประชาสัมพันธ์ ๕) สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ๖) สำนักการประชุม ๗) สำนักรายงานการประชุมและชวเลข ๘) สำนักกรรมาธิการ ๑ ๙) สำนักกรรมาธิการ ๒ ๑๐) สำนักกรรมาธิการ ๓ ๑๑) สำนักนโยบายและแผน ๑๒) กลุ่มงานประธานรัฐสภา และ ๑๓) สำนักงบประมาณรัฐสภา

สำหรับหน่วยงานที่ผู้บริหารมีการกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับผู้ปฏิบัติน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ได้แก่ ๑) สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ๒) สำนักพัฒนาบุคลากร ๓) สำนักการคลังและงบประมาณ ๔) สำนักรักษาความปลอดภัย ๕) สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ๖) สำนักภาษาต่างประเทศ ๗) สำนักการพิมพ์ ๘) กลุ่มตรวจสอบภายใน

๒.๒ รายงานแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔)

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	จำนวนบุคลากร	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ	ร้อยละของจำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ Response Attitude	คะแนนเต็มของแบบสำรวจแต่ละหน่วยงาน (จำนวนคนตอบ x ๒๕ คะแนน)	คะแนนรวมผู้ตอบแบบสำรวจตามข้อเท็จจริง	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรายสำนัก Mean Attitude
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๕๗	๔๘	๘๔.๒๑	๑๒๐๐	๙๐๕	๗๕.๔๒
๒	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๔๖	๔๖	๑๐๐.๐๐	๑๑๕๐	๗๗๑	๖๗.๐๔
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๘๗	๘๕	๙๗.๗๐	๒๑๒๕	๑๖๑๙	๗๖.๑๙
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๔	๔๒	๙๕.๔๕	๑๐๕๐	๗๕๕	๗๑.๙๐
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๔๕	๗๔	๕๑.๐๓	๑๘๕๐	๑๒๒๔	๖๖.๑๖
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๒๔๖	๒๐๗	๘๔.๑๕	๕๑๗๕	๔๒๙๑	๘๒.๙๒
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๑๑	๑๑๑	๑๐๐.๐๐	๒๗๗๕	๑๙๑๗	๖๙.๐๘
๘	สถานีวิจัยกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๑๑๐	๙๒	๘๓.๖๔	๒๓๐๐	๑๔๘๘	๖๔.๗๐
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๕๕	๔๙	๘๙.๐๙	๑๒๒๕	๗๖๗	๖๒.๖๑
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๕๐	๔๔	๘๘.๐๐	๑๑๐๐	๗๕๓	๖๘.๔๕
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๓๕	๓๔	๙๗.๑๔	๘๕๐	๖๑๖	๗๒.๔๗
๑๒	สำนักวิชาการ	๑๓๓	๑๒๖	๙๔.๗๔	๓๑๕๐	๒๓๖๑	๗๔.๙๕
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๖๐	๖๐	๑๐๐.๐๐	๑๕๐๐	๑๐๖๔	๗๐.๙๓
๑๔	สำนักการพิมพ์	๑๐๙	๑๐๖	๙๗.๒๕	๒๖๕๐	๑๙๙๖	๗๕.๓๒
๑๕	สำนักการประชุม	๑๐๒	๙๓	๙๑.๑๘	๒๓๒๕	๑๘๕๗	๗๙.๘๗
๑๖	สำนักกฎหมาย	๙๒	๗๙	๘๕.๘๗	๑๙๗๕	๑๗๘๗	๙๐.๔๘
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๑๗	๑๑๗	๑๐๐.๐๐	๒๙๒๕	๒๗๐๘	๙๒.๕๘
๑๘	สำนักกรรมาธิการ ๑	๑๗๗	๑๖๙	๙๕.๔๘	๔๒๒๕	๓๓๕๓	๗๙.๓๖
๑๙	สำนักกรรมาธิการ ๒	๑๗๕	๑๔๗	๘๔.๐๐	๓๖๗๕	๒๘๘๗	๗๘.๕๖
๒๐	สำนักกรรมาธิการ ๓	๑๗๔	๑๗๓	๙๙.๔๓	๔๓๒๕	๓๖๑๓	๘๓.๕๔
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๕๔	๕๔	๑๐๐.๐๐	๑๓๕๐	๑๐๑๘	๗๕.๔๑

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	จำนวนบุคลากร	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ	ร้อยละของจำนวนแบบสอบถามที่ได้ตอบกลับ Response Attitude	คะแนนเต็มของแบบสำรวจแต่ละหน่วยงาน (จำนวนคนตอบ x ๒๕ คะแนน)	คะแนนรวมผู้ตอบแบบสำรวจตามข้อเท็จจริง	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรายสำนัก Mean Attitude
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๑๕	๑๓	๘๖.๖๗	๓๒๕	๒๔๖	๗๕.๖๗
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๓	๑๐	๗๖.๙๒	๒๕๐	๑๘๑	๗๒.๔๐
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๓	๗๕.๐๐	๗๕	๕๙	๗๘.๖๗
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๘	๘	๑๐๐.๐๐	๒๐๐	๑๔๔	๗๒.๐๐
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐบาล	๒๒	๙	๔๐.๙๑	๒๒๕	๑๖๒	๗๒.๐๐
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๙	๖	๖๖.๖๗	๑๕๐	๘๙	๕๙.๓๓
รวม		๒๒๕๐	๒๐๐๕	๘๙.๑๑	๕๐๑๒๕	๓๘๖๓๑	๗๗.๐๗

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ผลการสำรวจตามแบบสอบถามดังกล่าวแยกการวิเคราะห์ออกเป็น ๒ ด้าน คือ

๑. จำนวนร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรมีความต้องการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด และอยากมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร โดยในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ โดยหน่วยงานที่บุคลากรมีความต้องการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและอยากมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กรมากที่สุด ร้อยละ ๑๐๐ มีทั้งสิ้น ๖ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ๒) สำนักประชาสัมพันธ์ ๓) สำนักสารสนเทศ ๔) สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข ๕) สำนักนโยบายและแผน และ ๖) กลุ่มงานประธานรัฐสภา

สำหรับหน่วยงานที่บุคลากรมีความต้องการในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและอยากมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กรน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ ๑) สำนักงบประมาณของรัฐสภา มีบุคลากร ๒๑ คน มีบุคลากรที่ตอบคำถามในแบบสำรวจ ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๑ ๒) สำนักการคลังและงบประมาณ มีบุคลากร ๑๔๕ คน บุคลากรที่ตอบคำถามในแบบสำรวจ ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๐๓ และ ๓) สำนักสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา มีบุคลากร ๙ คน บุคลากรที่ตอบคำถามในแบบสำรวจ ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

๒. จำนวนร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรส่วนใหญ่มีทัศนคติและมุมมอง (Mean Attitude) ที่ดี ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยคิดเป็นร้อยละ ๗๗.๐๗ ซึ่งหน่วยงานที่บุคลากรมีทัศนคติและมุมมอง (Mean Attitude) ที่ดี ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ๓ ลำดับแรก คือ ๑) สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข มีคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถาม ร้อยละ ๙๒.๕๘ ๒) สำนักกฎหมาย มีคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถาม ร้อยละ ๙๐.๕๘ และ ๓) สำนักกรรมการ ๓ มีคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถาม ร้อยละ ๘๓.๕๔

ทั้งนี้ จากผลการสำรวจพบว่าไม่มีหน่วยงานใดที่มีทัศนคติและมุมมอง (Mean Attitude) **ที่ไม่ดี**ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยทุกหน่วยงานมีคะแนนการตอบแบบสำรวจมากกว่าร้อยละ ๕๐ ซึ่งหน่วยงานที่มีคะแนนการตอบแบบสำรวจน้อยที่สุด คือ สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา มีคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถาม ร้อยละ ๕๙.๓๓

๒.๓ รายงานแบบสำรวจการแสดงผลกิจกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕)

ลำดับ	ชื่อสำนัก/กลุ่มงาน	ลำดับการโหวตที่ ๑		ลำดับการโหวตที่ ๒		ลำดับการโหวตที่ ๓		ลำดับการโหวตที่ ๔		ลำดับการโหวตที่ ๕		รวม (คะแนน)	คิดเป็น ร้อยละ	รวม
		๕ คะแนน		๔ คะแนน		๓ คะแนน		๒ คะแนน		๑ คะแนน				(คนโหวต ทั้ง ๕ ลำดับ)
		คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน			
๑	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๑๒	๕๖๐	๑๒๕	๕๐๐	๘๑	๒๔๓	๘๕	๑๗๐	๗๒	๗๒	๑๕๔๕	๘.๐๓๗๗	๔๗๕
๒	สำนักการพิมพ์	๑๓๓	๖๖๕	๙๗	๓๘๘	๘๕	๒๕๕	๖๑	๑๒๒	๕๓	๕๓	๑๔๘๓	๗.๗๑๕๑	๔๒๙
๓	สำนักการประชุม	๙๕	๔๗๕	๙๕	๓๘๐	๑๑๖	๓๔๘	๖๒	๑๒๔	๕๖	๕๖	๑๓๘๓	๗.๑๔๔๙	๔๒๔
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๙๔	๔๗๐	๘๔	๓๓๖	๘๕	๒๕๕	๖๓	๑๒๖	๗๒	๗๒	๑๒๕๙	๖.๕๔๙๘	๓๙๘
๕	สำนักบริหารงานกลาง	๙๒	๔๖๐	๗๗	๓๐๘	๗๗	๒๓๑	๙๐	๑๘๐	๗๕	๗๕	๑๒๕๔	๖.๕๒๓๘	๔๑๑
๖	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๑๐๐	๕๐๐	๘๓	๓๓๒	๖๘	๒๐๔	๖๖	๑๓๒	๖๗	๖๗	๑๒๓๕	๖.๔๒๔๙	๓๘๔
๗	สำนักกรรมาธิการ ๓	๘๑	๔๐๕	๑๐๔	๔๑๖	๕๑	๑๕๓	๕๓	๑๐๖	๔๕	๔๕	๑๑๒๕	๕.๘๕๒๗	๓๓๔
๘	สำนักรักษาความปลอดภัย	๑๑๑	๕๕๕	๓๘	๑๕๒	๕๐	๑๕๐	๕๗	๑๑๔	๕๖	๕๖	๑๐๒๗	๕.๓๔๒๘	๓๑๒
๙	สำนักกรรมาธิการ ๒	๘๖	๔๓๐	๘๐	๓๒๐	๕๗	๑๗๑	๔๔	๘๘	๑๕	๑๕	๑๐๒๔	๕.๓๒๗๒	๒๘๒
๑๐	สำนักประชาสัมพันธ์	๖๔	๓๒๐	๖๐	๒๔๐	๖๒	๑๘๖	๗๑	๑๔๒	๘๕	๘๕	๙๗๓	๕.๐๖๑๙	๓๔๒
๑๑	สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	๕๙	๒๙๕	๘๐	๓๒๐	๕๖	๑๖๘	๖๑	๑๒๒	๕๖	๕๖	๙๖๑	๔.๙๙๙๕	๓๑๒
๑๒	สำนักกรรมาธิการ ๑	๘๔	๔๒๐	๖๖	๒๖๔	๕๔	๑๖๒	๒๑	๔๒	๒๓	๒๓	๙๑๑	๔.๗๓๙๔	๒๔๘
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๕๙	๒๙๕	๓๗	๑๔๘	๗๕	๒๒๕	๖๘	๑๓๖	๖๗	๖๗	๘๗๑	๔.๕๓๑๓	๓๐๖
๑๔	สำนักนโยบายและแผน	๕๑	๒๕๕	๕๐	๒๐๐	๔๔	๑๓๒	๓๘	๗๖	๓๓	๓๓	๖๙๖	๓.๖๒๐๙	๒๑๖
๑๕	สำนักวิชาการ	๕๔	๒๗๐	๓๑	๑๒๔	๕๐	๑๕๐	๓๗	๗๔	๕๑	๕๑	๖๖๙	๓.๔๘๐๔	๒๒๓

ลำดับ	ชื่อสำนัก/กลุ่มงาน	ลำดับการโหวตที่ ๑		ลำดับการโหวตที่ ๒		ลำดับการโหวตที่ ๓		ลำดับการโหวตที่ ๔		ลำดับการโหวตที่ ๕		รวม (คะแนน)	คิดเป็น ร้อยละ	รวม (คนโหวต ทั้ง ๕ ลำดับ)
		๕ คะแนน		๔ คะแนน		๓ คะแนน		๒ คะแนน		๑ คะแนน				
		คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน			
๑๖	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๓๘	๑๙๐	๓๘	๑๕๒	๕๓	๑๕๙	๔๙	๙๘	๔๖	๔๖	๖๔๕	๓.๓๕๕๕	๒๒๔
๑๗	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๓๓	๑๖๕	๒๔	๙๖	๑๕	๔๕	๑๖	๓๒	๑๙	๑๙	๓๕๗	๑.๘๕๗๒	๑๐๗
๑๘	สำนักกฎหมาย	๒๗	๑๓๕	๑๘	๗๒	๒๑	๖๓	๒๑	๔๒	๑๖	๑๖	๓๒๘	๑.๗๐๖๔	๑๐๓
๑๙	สำนักภาษาต่างประเทศ	๒๓	๑๑๕	๑๓	๕๒	๑๑	๓๓	๑๑	๒๒	๑๖	๑๖	๒๓๘	๑.๒๓๘๒	๗๔
๒๐	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๑๔	๗๐	๑๑	๔๔	๒๐	๖๐	๒๐	๔๐	๒๒	๒๒	๒๓๖	๑.๒๒๗๘	๘๗
๒๑	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๑๕	๗๕	๒๔	๙๖	๙	๒๗	๘	๑๖	๑๔	๑๔	๒๒๘	๑.๑๘๖๑	๗๐
๒๒	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๑๖	๘๐	๑๓	๕๒	๑๒	๓๖	๒๒	๔๔	๑๔	๑๔	๒๒๖	๑.๑๗๕๗	๗๗
๒๓	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๑๒	๖๐	๑๐	๔๐	๘	๒๔	๑๒	๒๔	๑๐	๑๐	๑๕๘	๐.๘๒๒๐	๕๒
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๘	๔๐	๑๐	๔๐	๗	๒๑	๑๐	๒๐	๗	๗	๑๒๘	๐.๖๖๕๙	๔๒
๒๕	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๓๐	๙	๓๖	๔	๑๒	๙	๑๘	๑๑	๑๑	๑๐๗	๐.๕๕๖๗	๓๙
๒๖	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๔	๒๐	๙	๓๖	๔	๑๒	๑	๒	๑๑	๑๑	๘๑	๐.๔๒๑๔	๒๙
๒๗	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๕	๒๕	๓	๑๒	๗	๒๑	๔	๘	๘	๘	๗๔	๐.๓๘๕๐	๒๗
รวม		๑๔๗๖		๑๒๘๙		๑๑๘๒		๑๐๖๐		๑๐๒๐		๑๙๒๒๒	๑๐๐	๖๐๒๗

๒.๔ รายงานความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวตจากแบบสำรวจการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕)

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ที่แต่ละสำนักได้รับการโหวต				
		พฤติกรรม	พฤติกรรม	พฤติกรรม	พฤติกรรม	พฤติกรรม
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๑๙	๓๐	๓๑	๓๓	๒๐
๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๕	๖	๙	๓	๘
๓	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕	๘	๑๗	๘	๗
๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๗	๑๕	๑๑	๕
๕	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๕๘	๖๓	๗๘	๕๖	๗๑
๖	สำนักกฎหมาย	๑๕	๒๐	๓๘	๓๓	๑๗
๗	สำนักกรรมการธิการ ๑	๗๒	๙๕	๖๗	๕๗	๗๑
๘	สำนักกรรมการธิการ ๒	๘๕	๑๑๔	๙๙	๘๑	๕๖
๙	สำนักกรรมการธิการ ๓	๘๐	๑๑๙	๙๓	๗๕	๑๐๘
๑๐	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๒๓	๑๑๓	๑๗๔	๑๗๒	๘๘
๑๑	สำนักการประชุม	๙๕	๑๓๗	๑๓๐	๑๒๒	๘๘
๑๒	สำนักการพิมพ์	๒๐๑	๑๐๔	๑๕๐	๑๑๙	๘๙
๑๓	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๑๔	๑๗	๒๗	๑๖	๑๙
๑๔	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๒	๔	๑๔	๑๑	๔
๑๕	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๑๖	๒๐	๒๘	๒๓	๑๑
๑๖	สำนักนโยบายและแผน	๔๓	๕๓	๙๖	๗๓	๕๑

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ความถี่ของพฤติกรรม				
		ที่แต่ละสำนักได้รับการโหวต				
		พฤติกรรม	พฤติกรรม	พฤติกรรม	พฤติกรรม	พฤติกรรม
		๑	๒	๓	๔	๕
๑๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๑๙๔	๘๙	๘๗	๑๐๒	๙๔
๑๘	สำนักบริหารงานกลาง	๑๐๒	๙๑	๑๔๔	๑๒๙	๗๘
๑๙	สำนักประชาสัมพันธ์	๘๙	๘๘	๑๐๙	๗๘	๙๐
๒๐	สำนักพัฒนาบุคลากร	๑๑๘	๑๔๑	๑๓๓	๑๑๒	๘๐
๒๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๒๒	๒๔	๓๒	๒๔	๑๖
๒๒	สำนักรักษาความปลอดภัย	๑๕๘	๑๒๑	๑๓๔	๑๓๔	๑๑๑
๒๓	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๘๖	๘๗	๑๑๕	๑๐๑	๖๘
๒๔	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๑๑	๑๓	๓๒	๓๑	๑๗
๒๕	สำนักวิชาการ	๕๘	๖๑	๖๙	๖๑	๔๘
๒๖	สำนักสารสนเทศ	๑๑๑	๗๘	๙๙	๗๒	๕๖
๒๗	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๘	๑๖	๑๓	๒๕	๘
รวม		๑๗๙๖	๑๗๑๙	๒๐๓๓	๑๗๖๒	๑๓๗๙
ลำดับของพฤติกรรม		๒		๑	๓	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้านผลคะแนนในการโหวต

แบบสำรวจดังกล่าวคิดจากจำนวนคะแนนรวมที่บุคลากรภายในองค์กรทำการเลือกหน่วยงานที่คิดว่าเหมาะสมในการเข้าไปขอรับบริการ ทั้งนี้ บุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวได้แสดงพฤติกรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีในการช่วยส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติงานของผู้มารับบริการให้บรรลุเป้าหมายโดยหน่วยงานที่ได้รับการเลือก (โหวต) มากที่สุด ได้แก่

ลำดับที่ ๑ สำนักงานคลังและงบประมาณ มีจำนวนบุคลากรในองค์กร โหวตให้ทั้งสิ้นจำนวน ๔๗๕ คน ได้คะแนนโหวตรวมทั้งสิ้น ๑,๕๔๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๓๗๖

ลำดับที่ ๒ สำนักงานพิมพ์ มีจำนวนบุคลากรในองค์กร โหวตให้ทั้งสิ้นจำนวน ๔๒๙ คน ได้คะแนนโหวตรวมทั้งสิ้น ๑,๔๘๓ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๑๕๑

ลำดับที่ ๓ สำนักงานประชุม มีจำนวนบุคลากรในองค์กร โหวตให้ทั้งสิ้นจำนวน ๔๒๔ คน ได้คะแนนโหวตรวมทั้งสิ้น ๑,๓๘๓ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๙๔๘

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดี (ตามค่านิยมองค์กร ๕ ประการ)

สำหรับการแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ได้มีการนำค่านิยมอันพึงประสงค์ ๕ ประการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มากำหนดไว้ในแบบสำรวจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้เป็นหลักอ้างอิงถึงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยงานเข้าไปขอรับบริการ ประกอบด้วย ค่านิยม ๕ ประการ ดังนี้

๑. มีจิตบริการ จิตอาสา หมายถึง มุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความเป็นเลิศด้านการให้บริการ

๒. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้รักสามัคคีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจของสภาผู้แทนราษฎร

๓. มุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. มีความรับผิดชอบสูง หมายถึง มุ่งมั่นในการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มุ่งใช้ทรัพยากรและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับกฎระเบียบของทางราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน

๕. ให้บริการโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน หมายถึง ยึดมั่นต่อระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เชิดชูภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รู้จัก

เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากประชาชน

- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้จากผลการสำรวจบุคลากรในองค์กรพบว่า บุคลากรภายในขององค์กรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ ๓ การมุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว มากที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมที่ ๑ การมีจิตบริการ จิตอาสา และพฤติกรรมที่ ๔ การมีความรับผิดชอบสูง

- องค์กรสามารถระบุพฤติกรรมที่มีลักษณะโดดเด่นของแต่ละหน่วยงานได้จากความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวต เช่น สำนักการคลัง มีพฤติกรรมที่โดดเด่นคือ พฤติกรรมที่ ๓ การมุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว และ พฤติกรรมที่ ๔ การมีความรับผิดชอบสูง หรือ สำนักการพิมพ์ มีพฤติกรรมที่โดดเด่น คือ พฤติกรรมที่ ๑ การมีจิตบริการ จิตอาสา เป็นต้น

๓. การเปรียบเทียบผลการสำรวจของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ๒๕๕๙)

ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแนวทางการจัดสรรรางวัลและสิ่งจูงใจด้วยรูปแบบการมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดแทนการจัดสรรรางวัลในรูปตัวเงิน ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วนั้น แต่ในระยะเริ่มแรกที่ได้มีการดำเนินการ ยังมีได้มีรางวัลสำหรับหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน จึงได้ใช้แบบสำรวจเพียง ๒ ชุดเท่านั้น คือ แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ หากนำผลการสำรวจตามแบบสอบถามดังกล่าวของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเปรียบเทียบกับ ผลการสำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะมีผลการสำรวจดังนี้

๓.๑ รายงานการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓)

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร				ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ปี ๕๘	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ปี ๕๙	อัตราการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัดที่เปลี่ยนไป (๒๕๕๙-๒๕๕๘)
		ปี ๕๘	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ปี ๕๘	ปี ๕๙	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ปี ๕๙			
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๕๗	๒๓	๕๗	๒๒	๔๐.๓๕	๓๘.๖๐	-๑.๗๕
๒	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๔๙	๑๔	๔๖	๔๖	๒๘.๕๗	๑๐๐.๐๐	๗๑.๔๓
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๘๘	๓๐	๘๗	๘๗	๓๔.๐๙	๑๐๐.๐๐	๖๕.๙๑
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๕	๓๒	๔๔	๑๓	๗๑.๑๑	๒๙.๕๕	-๔๑.๕๗
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๑๓	๗	๑๔๕	๒๖	๖.๑๙	๑๗.๙๓	๑๑.๗๔
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๒๔๖	๑๗	๒๔๖	๕	๖.๙๑	๒.๐๓	-๔.๘๘
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๑๕	๑๑๕	๑๑๑	๑๑๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๑๑๐	๒๕	๑๑๐	๑๑๐	๒๒.๗๓	๑๐๐.๐๐	๗๗.๒๗
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๕๕	๕๕	๕๕	๒๘	๑๐๐.๐๐	๕๐.๙๑	-๔๙.๐๙
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๕๐	๒๔	๕๐	๑๕	๔๘.๐๐	๓๐.๐๐	-๑๘.๐๐
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๓๕	๒๒	๓๕	๑๓	๖๒.๘๖	๓๗.๑๔	-๒๕.๗๑
๑๒	สำนักวิชาการ	๑๓๔	๑๐๓	๑๓๓	๘๓	๗๖.๘๗	๖๒.๔๑	-๑๔.๔๖
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๖๒	๔๑	๖๐	๔๙	๖๖.๑๓	๘๑.๖๗	๑๕.๕๔

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร				ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดต่อจำนวน บุคลากรในหน่วยงาน ปี ๕๘	ร้อยละของจำนวน บุคลากรที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดต่อจำนวน บุคลากรในหน่วยงาน ปี ๕๙	อัตราการมี ส่วนร่วม รับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่ เปลี่ยนไป (๒๕๕๙- ๒๕๕๘)
		ปี ๕๘	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด ปี ๕๘	ปี ๕๙	ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัด ปี ๕๙			
๑๔	สำนักการพิมพ์	๑๐๙	๓	๑๐๙	๘	๒.๗๕	๗.๓๔	๔.๕๙
๑๕	สำนักการประชุม	๑๐๔	๖๐	๑๐๒	๑๐๒	๕๗.๖๙	๑๐๐.๐๐	๔๒.๓๑
๑๖	สำนักกฎหมาย	๙๗	๑๗	๙๒	๕๑	๑๗.๕๓	๕๕.๔๓	๓๗.๙๑
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๑๗	๒๒	๑๑๗	๑๑๗	๑๘.๘๐	๑๐๐.๐๐	๘๑.๒๐
๑๘	สำนักกรรมการ ๑	๑๖๗	๙๔	๑๗๗	๑๗๗	๕๖.๒๙	๑๐๐.๐๐	๔๓.๗๑
๑๙	สำนักกรรมการ ๒	๑๗๖	๑๐๗	๑๗๕	๑๗๕	๖๐.๘๐	๑๐๐.๐๐	๓๙.๒๐
๒๐	สำนักกรรมการ ๓	๑๗๕	๙๙	๑๗๔	๑๗๔	๕๖.๕๗	๑๐๐.๐๐	๔๓.๔๓
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๕๔	๓๒	๕๔	๕๔	๕๙.๒๖	๑๐๐.๐๐	๔๐.๗๔
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้าน ในสภาผู้แทนราษฎร	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๓	๙	๑๓	๒	๖๙.๒๓	๑๕.๓๘	-๕๓.๘๕
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๔	๔	๓	๑๐๐.๐๐	๗๕.๐๐	-๒๕.๐๐
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๘	๗	๘	๘	๘๗.๕๐	๑๐๐.๐๐	๑๒.๕๐

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร				ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ปี ๕๘	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ปี ๕๙	อัตราการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัดที่เปลี่ยนไป (๒๕๕๙-๒๕๕๘)
		ปี ๕๘	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ปี ๕๘	ปี ๕๙	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ปี ๕๙			
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๒๐	๑๕	๒๒	๒๒	๗๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๕.๐๐
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๘	๔	๙	๘	๕๐.๐๐	๘๘.๘๙	๓๘.๘๙
	รวม	๒๒๒๖	๙๙๖	๒๒๕๐	๑๕๒๔	๔๔.๗๔	๖๗.๗๓	๑๕.๔๕
								Average change

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ บุคลากรในองค์กรในภาพรวมมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบตัวชี้วัดเพิ่มมากขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๕ ทั้งนี้ มีบางหน่วยงานที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน และกระจายงานด้านตัวชี้วัด ลดลงเป็นอย่างมาก บางหน่วยงานผู้บริหารมีการกระจายงานสู่ผู้ปฏิบัติเท่าเดิม และบางหน่วยงานผู้บริหารมีการกระจายงานได้ดีขึ้น เช่น

กลุ่มงานตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานด้านตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ จำนวน ๙ คน จาก ๑๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖๙.๒๓ แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติลดลง คือ จำนวน ๒ คน จาก ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ และเมื่อนำผลการมอบหมายงาน และการกระจายงานด้านตัวชี้วัดของผู้บริหาร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาเปรียบเทียบกับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ แล้ว พบว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติลดลงถึง ร้อยละ ๕๓.๘๕

สำนักประชาสัมพันธ์ ถือเป็นหน่วยงานที่เป็นแบบอย่างในการมอบหมายงานของผู้บริหาร โดยทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีการมอบหมาย และกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับบุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้ปฏิบัติ ร้อยละ ๑๐๐ ทำให้บุคลากรในสำนักประชาสัมพันธ์ทุกคนมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร

สำหรับหน่วยงานที่ได้มีการปรับปรุงเรื่องการมอบหมายงานของผู้บริหาร และการกระจายงานด้านตัวชี้วัดมาสู่ผู้ปฏิบัติของสำนักงานฯ มากกว่าร้อยละ ๕๐ ได้แก่ สำนักงานการประชุมและชวเลข (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๑.๒๐) สำนักงานเลขานุการ ก.ร. (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๑.๔๓) สำนักบริหารงานกลาง (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๕.๙๑) สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๗.๒๗) เป็นต้น

๓.๒ รายงานการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔)

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ร้อยละของจำนวน แบบสอบถามที่ได้ตอบกลับ		ความแตกต่าง	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรายสำนัก		ความแตกต่าง
		Response Attitude		Response Attitude			Mean Attitude
		ปี ๕๘	ปี ๕๙	(ปี ๕๙ - ปี ๕๘)	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๕๙ - ปี ๕๘
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๙๘.๒๕	๘๔.๒๑	-๑๔.๐๔	๘๗.๕๑	๗๕.๔๒	-๑๒.๐๙
๒	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๘๑.๖๓	๑๐๐.๐๐	๑๘.๓๗	๕๙.๘๔	๖๗.๐๔	๗.๒๑
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๗๖.๑๔	๙๗.๗๐	๒๑.๕๖	๔๕.๗๓	๗๖.๑๙	๓๐.๔๖
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๑๐๐.๐๐	๙๕.๔๕	-๔.๕๕	๖๗.๓๘	๗๑.๙๐	๔.๕๓
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๘๔.๐๗	๕๑.๐๓	-๓๓.๐๔	๔๘.๖๔	๖๖.๑๖	๑๗.๕๒
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๘๔.๑๕	๘๔.๑๕	๐.๐๐	๖๗.๖๖	๘๒.๙๒	๑๕.๒๖
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๘๗.๘๓	๑๐๐.๐๐	๑๒.๑๗	๖๐.๗๗	๖๙.๐๘	๘.๓๒
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๘๙.๐๙	๘๓.๖๔	-๕.๔๕	๖๒.๗๖	๖๔.๗๐	๑.๙๓
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๗๐.๙๑	๘๙.๐๙	๑๘.๑๘	๔๔.๐๗	๖๒.๖๑	๑๘.๕๔
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๘๔.๐๐	๘๘.๐๐	๔.๐๐	๖๑.๗๖	๖๘.๔๕	๖.๖๙
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๗๗.๑๔	๙๗.๑๔	๒๐.๐๐	๕๗.๖๐	๗๒.๔๗	๑๔.๘๗
๑๒	สำนักวิชาการ	๙๖.๒๗	๙๔.๗๔	-๑.๕๓	๗๐.๕๑	๗๔.๙๕	๔.๔๔
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๙๘.๓๙	๑๐๐.๐๐	๑.๖๑	๖๗.๖๑	๗๐.๙๓	๓.๓๒
๑๔	สำนักการพิมพ์	๖๘.๘๑	๙๗.๒๕	๒๘.๔๔	๔๙.๘๐	๗๕.๓๒	๒๕.๕๒
๑๕	สำนักการประชุม	๙๗.๑๒	๙๑.๑๘	-๕.๙๔	๗๔.๑๒	๗๙.๘๗	๕.๗๖
๑๖	สำนักกฎหมาย	๙๖.๙๑	๘๕.๘๗	-๑๑.๐๔	๘๖.๖๔	๙๐.๔๘	๓.๘๔
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	๙๙.๑๕	๑๐๐.๐๐	๐.๘๕	๘๗.๗๖	๙๒.๕๘	๔.๘๒
๑๘	สำนักกรรมการ ๑	๘๔.๔๓	๙๕.๔๘	๑๑.๐๕	๖๘.๐๒	๗๙.๓๖	๑๑.๓๔

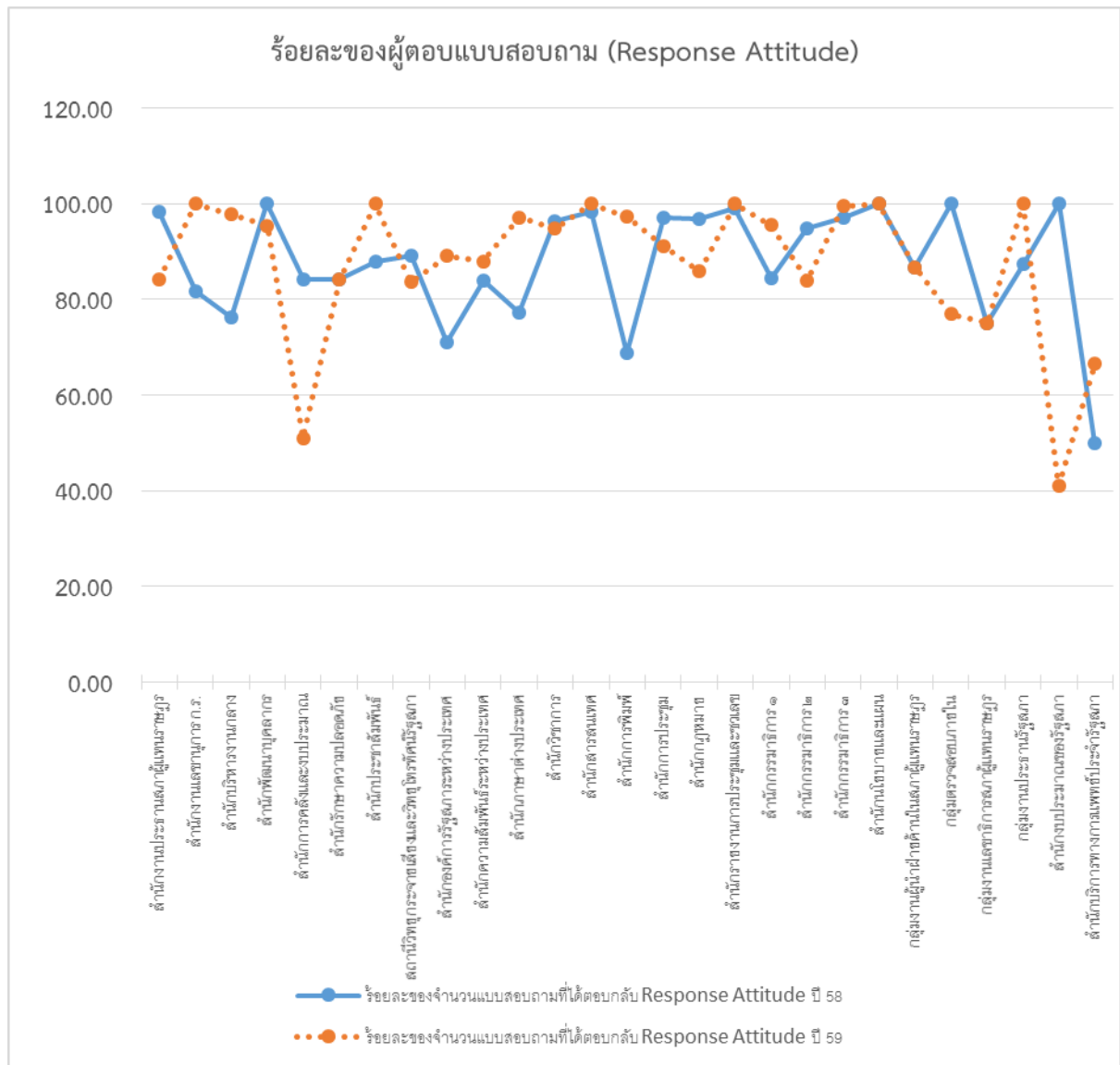
ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ร้อยละของจำนวน แบบสอบถามที่ได้ตอบกลับ		ความแตกต่าง	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรายสำนัก		ความแตกต่าง
		Response Attitude		Response Attitude			Mean Attitude
		ปี ๕๘	ปี ๕๙	(ปี ๕๙ - ปี ๕๘)	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๕๙ - ปี ๕๘
๑๙	สำนักกรรมการ ๒	๙๔.๘๙	๘๔.๐๐	-๑๐.๘๙	๗๕.๓๖	๗๘.๕๖	๓.๑๙
๒๐	สำนักกรรมการ ๓	๙๗.๑๔	๙๙.๔๓	๒.๒๘	๗๘.๘๖	๘๓.๕๔	๔.๖๘
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๗๘.๐๐	๗๕.๔๑	-๒.๕๙
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๘๖.๖๗	๘๖.๖๗	๐.๐๐	๖๑.๘๗	๗๕.๖๙	๑๓.๘๓
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๐๐.๐๐	๗๖.๙๒	-๒๓.๐๘	๗๒.๐๐	๗๒.๔๐	๐.๔๐
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗๕.๐๐	๗๕.๐๐	๐.๐๐	๖๕.๐๐	๗๘.๖๗	๑๓.๖๗
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๘๗.๕๐	๑๐๐.๐๐	๑๒.๕๐	๗๒.๕๐	๗๒.๐๐	-๐.๕๐
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๑๐๐.๐๐	๔๐.๙๑	-๕๙.๐๙	๗๔.๔๐	๗๒.๐๐	-๒.๔๐
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๕๐.๐๐	๖๖.๖๗	๑๖.๖๗	๓๙.๐๐	๕๙.๓๓	๒๐.๓๓
รวม		๘๙.๑๗	๘๙.๑๑	-๐.๐๖	๖๗.๘๙	๗๗.๐๗	๙.๑๘
			Average	-๐.๐๓	๖๖.๑๒	๗๔.๓๗	๘.๒๖

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

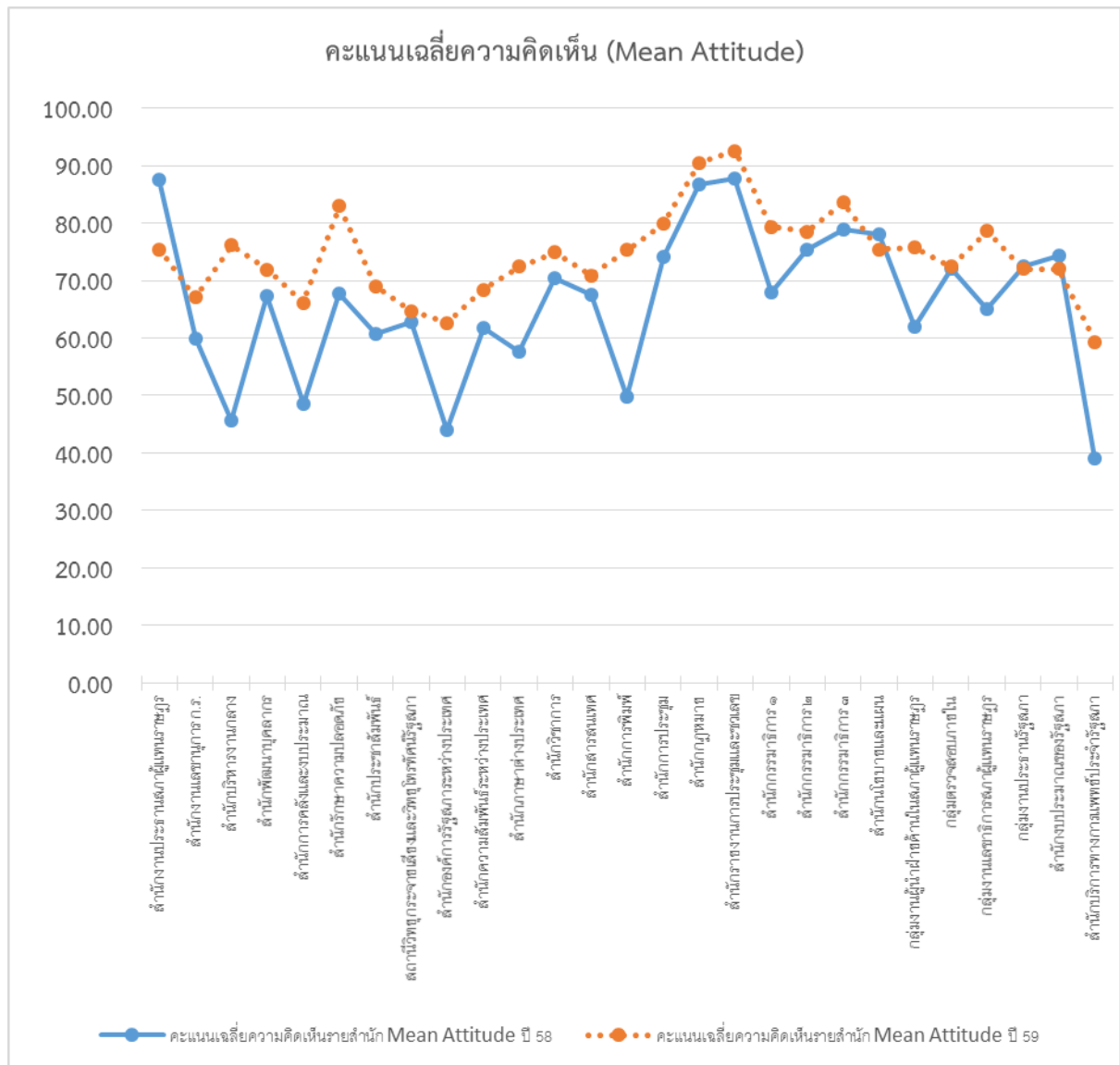
จากการเปรียบเทียบผลการสำรวจร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในภาพรวมขององค์กร มีความต้องการในการรับรู้ ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด และอยากมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร มีค่าเปลี่ยนแปลงไม่มาก จากเดิมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ร้อยละ ๘๙.๑๗ ส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ร้อยละ ๘๙.๑๑ โดยมีค่าของการเปลี่ยนแปลงลดลง ร้อยละ ๐.๐๖

สำหรับการเปรียบเทียบจำนวนร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติ และมุมมองที่ดีขึ้นต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๘ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เท่ากับ ร้อยละ ๖๖.๑๒ ส่วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๗๗.๐๗

ทั้งนี้ หากใช้แผนภูมิกราฟในการเปรียบเทียบข้อมูลร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) และร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙ จะทำให้เห็นภาพการเปรียบเทียบที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น ดังนี้



กราฟแสดงผลการเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙



กราฟแสดงผลการเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ศ. ๒๕๕๙

๔. สรุปผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด (คำถามปลายเปิด)

แบบสำรวจความคิดเห็นที่มีข้อความคำถามปลายเปิด คือ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ซึ่งแบบสำรวจทั้ง ๒ แบบ มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวชี้วัดขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑. ด้านการสื่อสาร

- ควรมีการสื่อสาร ๒ ทาง
- ควรมีการสื่อสาร ถ่ายทอด ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด (ที่มา/เหตุผลความจำเป็น/รูปแบบ/แนวทางวิธีการปฏิบัติ/โครงการ/กิจกรรม/การรายงานผล/ประโยชน์ที่ได้รับ/ผลสัมฤทธิ์) ให้บุคลากรในองค์กรทุกตำแหน่ง ทุกระดับทั้งในระดับองค์กรและระดับสำนัก รับทราบอย่างทั่วถึงเพิ่มขึ้นเพื่อสร้างความตระหนักเรื่องตัวชี้วัดให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดอย่างจริงจัง เพื่อก้าวไปสู่การเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง
- ควรถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรภายในได้รับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน
- ควรสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ตรวจประเมินผล และผู้รายงาน การให้ความสำคัญในการปฏิบัติราชการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ควรติดตามและให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอและสามารถชี้แจงรายละเอียดวิธีการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

๒. ด้านการประชาสัมพันธ์

- ควรเพิ่มช่องทางการสร้างความเข้าใจโดยตรงต่อบุคลากรด้วยสื่อบุคคล อาทิ การบรรยาย/อธิบาย/ชี้แจง โดยรูปแบบของการเข้าหากลุ่มเป้าหมายแทนการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมที่เป็นทางการ อาทิ คลินิกความรู้ หน่วยปฏิบัติเคลื่อนที่ ทั้งนี้ การใช้สื่อบุคคลควบคู่กันไปนอกจากจะเป็นการเพิ่มช่องทางการสื่อสารแล้วยังเป็นการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในบริบทต่างๆ ที่มีความซับซ้อนและปรับเปลี่ยนเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อประเด็นดังกล่าวในวงกว้าง
- ควรจัดทำเป็นหนังสือเพื่อแจ้งให้ข้าราชการทุกท่านได้รับทราบเหมือนกัน
- ควรมีการเผยแพร่ไว้ที่หน้าแรกของ Intranet เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย สะดวกในการรับรู้และทำความเข้าใจตัวชี้วัด
- ควรแจ้งเวียนตัวชี้วัดผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมระบุให้ชัดเจนว่าบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องทราบและควรดำเนินการอย่างไร

๓. การมอบหมายการดำเนินการตามตัวชี้วัด

- ควรมีการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดให้มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติถึงความสำคัญและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจากปัจจุบันมีผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเป็นกลุ่มเดิม/บุคคลเดิม ส่วนกลุ่ม/ผู้ที่ไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดนั้น ไม่รับทราบถึงความสำคัญและการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อผลักดันการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเท่าที่ควร จึงไม่เกิดการร่วมมือ

ในการผลักดันตัวชี้วัดของสำนักงานฯ ทำให้การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดไม่ประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานฯ ได้เท่าที่ควร

- ควรให้ข้าราชการระดับล่างตั้งแต่ชำนาญการพิเศษลงมา ได้เข้าร่วมสัมมนาเรื่องตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานฯ และสร้างความเข้าใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยิ่ง

- ควรยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และควรคิดเชิง Positive Thinking และคิดนอกกรอบ (out of the box) จากผู้ใต้บังคับบัญชา

- ควรมีคะแนนพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัด

- ควรตั้งกรรมการที่มีองค์ความรู้ด้านตัวชี้วัด

๔. การกำหนดตัวชี้วัดขององค์กร

- จำนวนตัวชี้วัดในแต่ละปีไม่จำเป็นต้องมาก

- ควรเป็นตัวชี้วัดที่สามารถปฏิบัติได้จริง ไม่สร้างขั้นตอนที่ยุ่งยากมากเกินไปจนสมควร การเลือกประเด็นหรือเป้าหมายที่จะวัดต้องชัดเจน สามารถวัดได้อย่างง่ายเป็นรูปธรรม และควรเลือกเฉพาะที่เป็นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร มุ่งเน้นในส่วนที่เป็นงานใหม่ นวัตกรรมต่างๆ รวมทั้งควรปรับปรุงตัวชี้วัดในเชิงคุณภาพให้มากขึ้น

- ควรให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดให้มากขึ้น จะเกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติด้วยความรู้สึกเต็มใจ

- การกำหนดเกณฑ์/คะแนนตัวชี้วัด เพื่อให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย ผู้จัดทำตัวชี้วัดต้องประเมินอย่างรอบด้าน และหารือกับหน่วยงานผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะประกาศเกณฑ์ของตัวชี้วัดและนำไปปฏิบัติ

- เกณฑ์การวัดควรเป็นมาตรฐานสากลวัดได้จริงในทางปฏิบัติ และควรยึดหลักภารกิจงานเป็นหลักมากกว่ายึดแต่เพียงหลักวิชาการเพียงอย่างเดียว ควรวัดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมและประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นจริง และควรตรวจสอบกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงประกอบผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากงานบางชิ้นมีความซับซ้อนต้องใช้เวลาในการศึกษาดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบกับการปฏิบัติงานบางอย่างต้องผ่านขั้นตอนที่ไม่อาจควบคุมในเรื่องของกรอบระยะเวลาได้ แต่เป็นประโยชน์ทางวิชาการหรือทางนิติบัญญัติต่อกับวิชาการและผู้ที่ศึกษาติดตามข้อมูล ดังนั้น เวลาก็ไม่ควรนำมาเป็นเกณฑ์ตัดสิน

- ควรให้ความสำคัญกับแต่ละสำนักเท่าๆ กัน ไม่ควรเน้นน้ำหนักแต่เพียงสำนักใดสำนักหนึ่ง และควรคัดเลือกงานหลักอื่นๆ ของสำนักฯ ที่ยังไม่เคยเป็นตัวชี้วัดมาเป็นตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนางานของสำนักฯ อย่างทั่วถึง อาทิ ควรพิจารณางานหลักของสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎรมากำหนดเป็นตัวชี้วัด

- ควรเปลี่ยนแนวทางการกำหนดให้ส่วนราชการปฏิบัติตามตัวชี้วัด โดยแยกตัวชี้วัดให้แต่ละสำนักไปรับผิดชอบของตนเอง จะได้ไม่ต้องมีผู้รายงานหลัก ผู้สนับสนุน ถ้าให้สำนักรับผิดชอบเฉพาะของตนเอง คนในสำนักทุกคนได้มีส่วนร่วม แต่ละสำนักมีการแข่งขันผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ได้ดีกว่าเดิมเป็นอย่างมาก

- ตัวชี้วัดควรส่งเสริมเรื่องจิตให้บริการ (Service Mind) และตอบสนองหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) อย่างแท้จริง

๕. อื่นๆ

- การดำเนินการตัวชี้วัดต้องได้รับความร่วมมือจากทุกส่วน รวมทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหาร การดำเนินงานจึงจะสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์การดำเนินงานตามตัวชี้วัด

- ควรให้ความสำคัญกับบุคคลมากกว่าตัวชี้วัด เพราะถ้าคนดีตัวชี้วัดย่อมดี คนไม่ดีบ่งบอกตัวชี้วัดขององค์กร

- ปรับปรุงเรื่อง “เวลา” “ความรวดเร็ว” ได้รับทราบจากการประชุม (ไม่ขอระบุ) กรรมการบุคคลภายนอกค้ำใจ เรื่องการจ่ายเงินให้กับคู่สัญญา กล่าวคือ เมื่อส่งมอบ-ตรวจรับงานให้กับหน่วยงานราชการ (คณะกรรมการ) เสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่การเบิกจ่ายเงินให้คู่สัญญาใช้เวลานาน การได้รับเงินล่าช้ากระทบกับธุรกิจ และบริษัทคู่สัญญากังวล ไม่กล้าติดตามทวง เพราะกลัวว่าจะถูกขึ้นบัญชีผู้มีปัญหากับหน่วยงานราชการ

- ควรสร้างระบบ/กลไกที่สนับสนุนการทำงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

- การดำเนินการตามตัวชี้วัดไม่ควรให้มีการขับเคลื่อนมากเกินไป เพราะทำให้เป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบโดยตรง

- ควรมีการติดตามและประสานงานระหว่างเจ้าภาพหลักกับหน่วยงานสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในบางรายการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

สำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร มีข้อเสนอแนะในภาพรวม คือ

- ควรนำพฤติกรรมค่านิยมอันพึงประสงค์ ๕ ประการ ๑. มีจิตบริการ (service mind) ๒. Teamwork ๓. Achievement ๔. Accountability และ ๕. image มาประเมินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการเจริญก้าวหน้าของข้าราชการ

- การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรควรมีตรชนิชีวัตให้เห็นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพภายใต้การกำกับดูแลของผู้ประเมินจากหน่วยงานอิสระจากภายนอก

- อยากให้สามารถจัดลำดับได้ ๗ ลำดับ

- ควรมีแนวทางที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร อาทิ การเข้าร่วมกิจกรรมส่วนร่วมของบุคลากรแต่ละสำนัก เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดอีกทางหนึ่ง

- ควรมีการเสริมทักษะให้กับบุคลากรผู้ให้บริการให้เรื่อง “หลักวาทการ” ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือการตอบคำถามของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระดับภาษาในการพูด เทคนิคการกำหนดน้ำเสียง ระดับเสียง และความเร็วในการพูดที่สุภาพและเหมาะสม เป็นต้น ซึ่งบริบทเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบของผู้ให้บริการมืออาชีพที่จะส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจเป็นอย่างยิ่ง

- ควรหาวิธีการสร้าง “จิตสำนึกที่ดี” ในการทำงานร่วมกันในองค์กร รวมถึงการมีจิตบริการอาสาที่ดีภายในกลุ่มงานให้มาก

- ควรใช้คนให้ตรงกับงาน

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ที่ ๑๔๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และนำผลการประเมินมาจัดสรรเงินรางวัล
และสิ่งจูงใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ การนำผลการประเมินมาจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจได้
ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา รัฐบาลไม่มีนโยบายในการจัดสรร
เงินรางวัลและสิ่งจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงถือปฏิบัติตามนโยบาย
ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด แต่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการ
ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่ให้ส่วนราชการต่างๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็น
กลไกสำคัญในการยกระดับความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานของระบบราชการ คณะกรรมการ
พิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงาน
ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
ถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรรัฐสภา จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ
ดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| ๑. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักการมาธิการ ๒ | กรรมการ |

- | | |
|--|----------------------------|
| ๘. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนโยบายและ
พัฒนาระบบการบริหาร | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นายพนมพร กุหเพ็ญแสง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางนิศากร พุฒพิสุทธิ์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาววิลาวัลย์ วัณธุณี | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลแผนงานหลักเกณฑ์การมอบรางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการประจำปี
๒. ดำเนินการออกคำสั่งให้หน่วยงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ได้รับรางวัลประจำปี
๓. รายงานผลให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภารับทราบ
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

น.

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร