



รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร

ในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



คณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำนำ

คณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ดำเนินการพิจารณาความถูกต้องในการดำเนินการตามแบบสำรวจ จำนวน ๓ แบบ คือ ๑) แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดในฐานะเจ้าภาพหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒) แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓) แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรม การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร และได้จัดทำรายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การจัดทำรายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินการตามตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับนี้ ประกอบด้วย ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การเปรียบเทียบผลการสำรวจของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐) และสรุปผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

หน้า

๑. ที่มา	๑
๒. ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕
๓. การเปรียบเทียบผลการสำรวจของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐).....	๑๗
๔. สรุปผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด (คำถามปลายเปิด).....	๒๘

ภาคผนวก

- คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๑๗๐๙/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สารบัญตาราง

หน้า

๑. รายงานแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓).....	๖
๒. รายงานแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔).....	๙
๓. รายงานแบบสำรวจการแสดงผลการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕).....	๑๒
๔. รายงานความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวตจากแบบสำรวจการแสดงผลการ เป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕).....	๑๔
๕. รายงานการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓).....	๑๘
๖. รายงานการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔).....	๒๑

สารบัญรูปภาพ

หน้า

๑. กราฟเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น
(Response Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒๔
๒. กราฟเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กร
ที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กร
ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๒๔

**รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินการตามตัวชี้วัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ 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 เพื่อเป็นแรงกระตุ้น ผลักดันให้ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามุ่งมั่น พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อเนื่องเป็นปีที่ ๑๒ และกำหนดให้มีการจัดสรรรางวัลและสิ่งจูงใจตามคะแนนผลการปฏิบัติราชการระดับองค์กรที่ประเมินได้ ตามผลการประเมิน ตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ ซึ่งแต่เดิมการจัดสรรรางวัลและสิ่งจูงใจในรูปตัวเงิน จะเป็นไปตาม ผลงานที่บุคลากรแต่ละคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการจริง

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา รัฐบาลมีนโยบายไม่สนับสนุนการจัดสรร รางวัลและสิ่งจูงใจในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย ก.ร. จึงกำหนดแนวทางการจัดสรร รางวัลและสิ่งจูงใจด้วยรูปแบบการมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัด แทนการจัดสรรรางวัลในรูปตัวเงิน ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้เพิ่มการมอบโล่รางวัลให้แก่หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มอีกหนึ่งประเภท เพื่อยกย่องและขอบคุณบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ร่วมกันทุ่มเท ปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีการเพิ่มรางวัล ประเภทหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนดีเด่น จากเดิม ๓ รางวัล เป็น ๕ รางวัล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแนวทางที่ ก.ร. กำหนดข้างต้น บรรลุเป้าหมาย จึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและ หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวมีองค์ประกอบในการพิจารณา ๓ ประการ คือ

๑) ปริมาณและคุณภาพของตัวชี้วัด เป็นเกณฑ์การพิจารณาว่าแต่ละหน่วยงานภายในของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคะแนนรวมของปริมาณของตัวชี้วัดและคุณภาพของตัวชี้วัดตามบทบาท ความรับผิดชอบในตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบ เป็นเท่าใด (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

๒) ผลการประเมินตัวชี้วัด เป็นผลคะแนนตามตัวชี้วัดที่แต่ละหน่วยงานภายในของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รับผิดชอบ โดยมีการถ่วงน้ำหนักตามน้ำหนักตัวชี้วัดและบทบาทความรับผิดชอบ ตัวชี้วัด (น้ำหนักร้อยละ ๔๐)

๓) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการผลักดันตัวชี้วัด เป็นเกณฑ์การพิจารณาว่า บุคลากร ของแต่ละหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เข้าร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัดมากน้อยเพียงใด และ บุคลากรดังกล่าวมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดของหน่วยงานอย่างไรบ้าง โดยมีการเก็บข้อมูลการมีส่วนร่วม และการสำรวจความคิดเห็นตามแบบสำรวจที่กำหนด แล้วนำผลการคำนวณคะแนนการมีส่วนร่วมมา เป็น องค์ประกอบในการคำนวณคะแนนตามหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

สำหรับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลฯ องค์ประกอบที่ ๓ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการผลักดันตัวชี้วัด จะประเมินผลคะแนนจากผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบด้วย แบบสำรวจ ดังนี้

๑. แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวอย่างแบบสำรวจ

**แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดในฐานะเจ้าภาพหลัก
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

แบบสำรวจข้อมูลนี้เป็นการขอข้อมูลที่เป็นจริงในการมอบหมายความรับผิดชอบในการผลักดันการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดให้แก่บุคลากรในแต่ละหน่วยงาน 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/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรงของหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดในฐานะเจ้าภาพหลักและเจ้าภาพหลักร่วมเท่านั้น

๒. แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ตัวอย่างแบบสำรวจ

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ชื่อผู้ตอบแบบสำรวจ..... ตำแหน่ง.....

สำนัก..... กลุ่มงาน

จำนวนตัวชี้วัดที่สำคัญได้รับผิดชอบ.....

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 การดำเนินการตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
รัฐสภาได้อย่างเป็นรูปธรรม ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง

๓. แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ตัวอย่างแบบสำรวจ

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

ชื่อผู้ตอบแบบสำรวจ.....ตำแหน่ง.....

สำนัก..... / กลุ่มงานขึ้นตรง

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

คุณาระบุหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง) ที่ท่านเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานนั้นได้แสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรโดยการให้ความร่วมมือช่วยเหลือหรือสนับสนุนในกิจการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ท่านหรือหน่วยงานของท่านสามารถผลักดันงานตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จได้ เป็นอย่างดี โดยให้ท่านจัดเรียงลำดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง) ที่บุคลากรในหน่วยงานนั้นได้แสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรที่ดีที่สุดมา ๕ ลำดับ กล่าวคือ ลำดับที่ ๑ ดีที่สุด ลำดับที่ ๒ ดีรองลงมา ... จนถึงลำดับที่ ๕ ทั้งให้เหตุผลและตัวอย่างประกอบ (หมายเหตุ: ห้ามระบุหน่วยงานที่ท่านสังกัด)

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

พฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (อ้างอิงจากค่านิยมอันพึงประสงค์ ๕ ประการ)

๑. มีจิตบริการ จิตอาสา หมายถึง มุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความเป็นเลิศด้านการให้บริการ

๒. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้รักสามัคคีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจของสภาผู้แทนราษฎร

๓. มุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. มีความรับผิดชอบสูง หมายถึง มุ่งมั่นในการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มุ่งใช้ทรัพยากรและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับกฎระเบียบของทางราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน

๕. ให้บริการโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน หมายถึง ยึดมั่นต่อระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เชิดชูภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร รู้จักเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากประชาชน

ความคิดเห็นอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ๑. แบบสำรวจนี้ใช้สำหรับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำทุกคน
๒. เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของ
บุคลากรรัฐสภาได้อย่างเป็นรูปธรรม ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจตามความเป็นจริง

๒. ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรตามแบบสำรวจทั้ง ๓ แบบ ข้างต้น โดยเริ่มการสำรวจตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม – ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ เป็นระยะเวลา ๓๑ วัน จากนั้นได้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร โดยแยกรายงานตามแบบสำรวจ ดังนี้

๒.๑ รายงานแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓)

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร		ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
		ทั้งหมด	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๕๕	๕๕	๑๐๐.๐๐
๒	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๔๕	๔๕	๑๐๐.๐๐
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๘๕	๔๔	๕๑.๗๖
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๔	๑๙	๔๓.๑๘
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๔๕	๕	๓.๔๔
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๒๔๖	๑๐	๔.๐๖
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๐๙	๑๐๙	๑๐๐.๐๐
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๑๐๙	๑๕	๑๓.๗๖
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๕๔	๕๔	๑๐๐.๐๐
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๔๗	๒๐	๔๒.๕๕
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๓๒	๓๒	๑๐๐.๐๐
๑๒	สำนักวิชาการ	๑๓๒	๗๗	๕๘.๓๓
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๕๘	๓๑	๕๓.๔๔
๑๔	สำนักการพิมพ์	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐.๐๐
๑๕	สำนักการประชุม	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๐.๐๐
๑๖	สำนักกฎหมาย	๙๔	๙๔	๑๐๐.๐๐
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๑๑	๑๑๑	๑๐๐.๐๐
๑๘	สำนักกรรมการธิการ ๑	๑๗๕	๑๗๕	๑๐๐.๐๐
๑๙	สำนักกรรมการธิการ ๒	๑๗๓	๑๗๓	๑๐๐.๐๐

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร		ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน
		ทั้งหมด	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด	
๒๐	สำนักกรรมการธิการ ๓	๑๖๙	๑๖๙	๑๐๐.๐๐
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๕๔	๕๔	๑๐๐.๐๐
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๑๔	๑๔	๑๐๐.๐๐
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๒	๑๐	๘๓.๓๓
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๔	๑๐๐.๐๐
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๗	๗	๑๐๐.๐๐
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๑๙	๑๙	๑๐๐.๐๐
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๘	๘	๑๐๐.๐๐
	รวม	๒๒๑๒	๑๕๖๕	๗๐.๗๕
	ผลการสำรวจปี ๒๕๕๙	๒๒๕๐	๑๕๒๔	๖๗.๗๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสำรวจข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงการกระจายความรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด ซึ่งพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการกระจายงาน และมอบหมายงานด้านตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๗๐.๗๕ หรือ อีกนัยหนึ่ง คือ มีจำนวน ผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร คิดเป็น ร้อยละ ๗๐.๗๕ โดยหน่วยงานที่ผู้บริหาร มีการกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับผู้ปฏิบัติร้อยละ ๑๐๐ มีถึง ๑๘ หน่วยงาน จาก ๒๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖ หรือกว่าครึ่งหนึ่งขององค์กร ได้แก่ ๑) สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ๒) สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ๓) สำนักประชาสัมพันธ์ ๔) สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ ๕) สำนักภาษาต่างประเทศ ๖) สำนักการพิมพ์ ๗) สำนักการประชุม ๘) สำนักกฎหมาย ๙) สำนักรายงานการประชุมและขเลข ๑๐) สำนักกรรมาธิการ ๑ ๑๑) สำนักกรรมาธิการ ๒ ๑๒) สำนักกรรมาธิการ ๓ ๑๓) สำนักนโยบายและแผน ๑๔) กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้าน ในสภาผู้แทนราษฎร ๑๕) กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑๖) กลุ่มงานประธานรัฐสภา ๑๗) สำนักงบประมาณของรัฐสภา และ ๑๘) สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา

สำหรับหน่วยงานที่ผู้บริหารมีการกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับผู้ปฏิบัติน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ ๑) สำนักการคลังและงบประมาณ มีบุคลากรในหน่วยงานจำนวน ๑๔๕ คน แต่ผู้บริหาร มีการกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับผู้ปฏิบัติ จำนวน ๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓.๔๔ ๒) สำนักรักษาความปลอดภัย มีบุคลากรในหน่วยงาน ๒๔๖ คน ผู้บริหารมีการกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๐ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๖ และ ๓) สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา มีบุคลากรในหน่วยงาน ๑๐๙ คน ผู้บริหารมีการกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับผู้ปฏิบัติ จำนวน ๑๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๖

ทั้งนี้ ในภาพรวมของการกระจายงานและมอบหมายงานด้านตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๕ ซึ่งมีระดับเพิ่มขึ้นกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่มีการกระจายงานและมอบหมายงานด้านตัวชี้วัด ให้ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๖๗.๗๓ อยู่ร้อยละ ๓.๐๒

๒.๒ รายงานแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔)

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	จำนวนบุคลากร	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ	ร้อยละของจำนวนแบบสอบถามที่ได้ตอบกลับ Response Attitude	คะแนนเต็มของแบบสำรวจแต่ละหน่วยงาน (จำนวนคนตอบ x ๒๕ คะแนน)	คะแนนรวมผู้ตอบแบบสำรวจตามข้อเท็จจริง	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรายสำนัก Mean Attitude
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๕๕	๔๙	๘๙.๐๙	๑๒๒๕	๙๙๕	๘๑.๑๙
๒	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๔๕	๔๕	๑๐๐.๐๐	๑๑๒๕	๗๗๔	๖๙.๔๘
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๘๕	๖๖	๗๗.๖๕	๑๖๕๐	๑๒๒๖	๗๔.๕๗
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๔	๓๘	๘๖.๓๖	๙๕๐	๗๑๕	๗๕.๓๘
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๔๕	๘๒	๕๖.๕๕	๒๐๕๐	๑๓๘๓	๖๗.๘๑
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๒๔๖	๒๒๘	๙๒.๖๘	๕๗๐๐	๔๐๙๗	๗๑.๘๓
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๐๙	๑๐๙	๑๐๐.๐๐	๒๗๒๕	๒๐๑๒	๗๔.๑๓
๘	สถานีวิจัยกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๑๐๙	๑๐๙	๑๐๐.๐๐	๒๗๒๕	๑๙๑๐	๗๐.๑๘
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๕๔	๔๔	๘๑.๔๘	๑๑๐๐	๘๕๐	๗๗.๖๙
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๔๗	๔๒	๘๙.๓๖	๑๐๕๐	๗๕๑	๗๒.๐๙
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๓๒	๒๔	๗๕.๐๐	๖๐๐	๔๓๑	๗๒.๑๖
๑๒	สำนักวิชาการ	๑๓๒	๑๓๒	๑๐๐.๐๐	๓๓๐๐	๒๓๔๕	๗๑.๕๐
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๕๘	๕๓	๙๑.๓๘	๑๓๒๕	๙๗๒	๗๓.๗๐
๑๔	สำนักการพิมพ์	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๐.๐๐	๒๗๕๐	๒๒๙๔	๘๓.๕๓
๑๕	สำนักการประชุม	๑๐๑	๙๙	๙๘.๐๒	๒๔๗๕	๒๐๑๖	๘๑.๖๔
๑๖	สำนักกฎหมาย	๙๔	๖๐	๖๓.๘๓	๑๕๐๐	๑๑๐๑	๗๓.๔๐
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๑๑	๑๑๐	๙๙.๑๐	๒๗๕๐	๒๕๐๕	๙๑.๑๐
๑๘	สำนักกรรมาธิการ ๑	๑๗๕	๑๗๔	๙๙.๔๓	๔๓๕๐	๓๗๔๓	๘๖.๐๒
๑๙	สำนักกรรมาธิการ ๒	๑๗๓	๑๗๒	๙๙.๔๒	๔๓๐๐	๓๔๕๒	๘๐.๓๙
๒๐	สำนักกรรมาธิการ ๓	๑๖๙	๑๖๖	๙๘.๒๒	๔๑๕๐	๓๔๓๕	๘๒.๘๗
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๕๔	๕๓	๙๘.๑๕	๑๓๒๕	๑๐๘๘	๘๒.๔๔

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	จำนวนบุคลากร	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ	ร้อยละของจำนวนแบบสอบถามที่ได้ตอบกลับ Response Attitude	คะแนนเต็มของแบบสำรวจแต่ละหน่วยงาน (จำนวนคนตอบ x ๒๕ คะแนน)	คะแนนรวมผู้ตอบแบบสำรวจตามข้อเท็จจริง	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นรายสำนัก Mean Attitude
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๑๔	๑๐	๗๑.๔๓	๒๕๐	๑๙๐	๗๖.๐๐
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๒	๑๑	๙๑.๖๗	๒๗๕	๒๑๕	๘๐.๐๐
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๓	๗๕.๐๐	๗๕	๖๙	๙๔.๐๐
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๗	๗	๑๐๐.๐๐	๑๗๕	๑๓๐	๗๖.๕๐
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐบาล	๑๙	๑๘	๙๔.๗๔	๔๕๐	๓๗๔	๘๓.๑๖
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๘	๔	๕๐.๐๐	๑๐๐	๖๖	๖๘.๘๐
	รวม	๒๒๑๒	๒๐๑๘	๙๑.๒๓	๕๐๔๕๐	๓๙๑๓๙	๗๗.๕๘
ผลการสำรวจปี ๒๕๕๙		๒๒๕๐	๒๐๐๕	๘๙.๑๑	๕๐๑๒๕	๓๘๖๓๑	๗๗.๐๗

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ผลการสำรวจตามแบบสอบถามดังกล่าวแยกการวิเคราะห์ออกเป็น ๒ ด้าน คือ

๑. จำนวนร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรมีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด และต้องการมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร โดยในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๓ โดยหน่วยงานที่บุคลากรมีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและต้องการมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กรมากที่สุด ร้อยละ ๑๐๐ มีทั้งสิ้น ๖ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ๒) สำนักประชาสัมพันธ์ ๓) สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ๔) สำนักวิชาการ ๕) สำนักการพิมพ์ และ ๖) กลุ่มงานประธานรัฐสภา

สำหรับหน่วยงานที่บุคลากรมีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและต้องการมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กรน้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ ๑) สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา มีบุคลากร ๘ คน บุคลากรที่ตอบคำถามในแบบสำรวจ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ๒) สำนักการคลังและงบประมาณ มีบุคลากร ๑๔๕ คน บุคลากรที่ตอบคำถามในแบบสำรวจ ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๕ และ ๓) สำนักกฎหมาย ๙๔ คน บุคลากรที่ตอบคำถามในแบบสำรวจ ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๘๓

ทั้งนี้ ในภาพรวมของบุคลากรที่ตอบคำถามในแบบสำรวจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๓ ซึ่งมีระดับเพิ่มขึ้นกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่บุคลากรตอบคำถามในแบบสำรวจ ร้อยละ ๘๙.๑๑

๒. จำนวนร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรส่วนใหญ่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๘ ซึ่งหน่วยงานที่บุคลากรมีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓ ลำดับแรก คือ ๑) กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถาม ร้อยละ ๙๔.๐๐ ๒) สำนักประสานงานการประชุมและชวเลข มีคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถาม ร้อยละ ๙๑.๑๐ และ ๓) สำนักกรรมการ ๑ มีคะแนนเฉลี่ยในการตอบคำถาม ร้อยละ ๘๖.๐๒

ทั้งนี้ ในภาพรวมของบุคลากรมีทัศนคติและมุมมองที่ดี ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๘ ซึ่งมีระดับใกล้เคียงกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งบุคลากรมีทัศนคติและมุมมองที่ดี ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรเท่ากับ ร้อยละ ๗๗.๐๘ หรือเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เท่ากับร้อยละ ๐.๕๑ อย่างไรก็ตาม จากผลการสำรวจพบว่า ทุกหน่วยงานมีคะแนนการตอบแบบสำรวจมากกว่าร้อยละ ๕๐

๒.๓ รายงานแบบสำรวจการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕)

ลำดับ	ชื่อสำนัก/กลุ่มงาน	ลำดับการโหวตที่ ๑		ลำดับการโหวตที่ ๒		ลำดับการโหวตที่ ๓		ลำดับการโหวตที่ ๔		ลำดับการโหวตที่ ๕		รวม (คะแนน)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมจำนวน ผู้โหวตให้ทั้ง ๕ ลำดับ
		๕ คะแนน		๔ คะแนน		๓ คะแนน		๒ คะแนน		๑ คะแนน				
		คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน			
๑	สำนักการพิมพ์	๑๓๔	๖๗๐	๗๖	๓๐๔	๗๘	๒๓๔	๑๖๘	๓๓๖	๕๗	๕๗	๑๖๐๑	๙.๐๒๘๔	๕๑๓
๒	สำนักการคลังและงบประมาณ	๙๔	๔๗๐	๑๐๒	๔๐๘	๘๕	๒๕๕	๗๗	๑๕๔	๖๗	๖๗	๑๓๕๔	๗.๖๓๕๕	๔๒๕
๓	สำนักกรรมาธิการ ๓	๕๐	๒๕๐	๑๙๒	๗๖๘	๕๕	๑๖๕	๓๕	๗๐	๒๙	๒๙	๑๒๘๒	๗.๒๒๙๕	๓๖๑
๔	สำนักการประชุม	๕๔	๒๗๐	๖๑	๒๔๔	๑๘๘	๕๖๔	๕๔	๑๐๘	๓๘	๓๘	๑๒๒๔	๖.๙๐๒๔	๓๙๕
๕	สำนักกรรมาธิการ ๒	๑๓๙	๖๙๕	๗๕	๓๐๐	๔๐	๑๒๐	๒๕	๕๐	๑๙	๑๙	๑๑๘๔	๖.๖๗๖๘	๒๙๘
๖	สำนักกรรมาธิการ ๑	๑๔๖	๗๓๐	๖๗	๒๖๘	๓๖	๑๐๘	๒๗	๕๔	๑๕	๑๕	๑๑๗๕	๖.๖๒๖๑	๒๙๑
๗	สำนักบริการทางการแพทย์ ประจำรัฐสภา	๘๓	๔๑๕	๕๕	๒๒๐	๖๗	๒๐๑	๕๖	๑๑๒	๗๔	๗๔	๑๐๒๒	๕.๗๖๓๓	๓๓๕
๘	สำนักบริหารงานกลาง	๗๔	๓๗๐	๖๑	๒๔๔	๖๖	๑๙๘	๖๖	๑๓๒	๗๓	๗๓	๑๐๑๗	๕.๗๓๕๑	๓๔๐
๙	สำนักประชาสัมพันธ์	๗๓	๓๖๕	๕๕	๒๒๐	๖๑	๑๘๓	๕๘	๑๑๖	๘๑	๘๑	๙๖๕	๕.๔๔๑๘	๓๒๘
๑๐	สำนักพัฒนาบุคลากร	๕๐	๒๕๐	๖๐	๒๔๐	๖๔	๑๙๒	๖๖	๑๓๒	๕๖	๕๖	๘๗๐	๔.๙๐๖๑	๒๙๖
๑๑	สำนักนโยบายและแผน	๖๐	๓๐๐	๕๙	๒๓๖	๖๐	๑๘๐	๔๔	๘๘	๔๐	๔๐	๘๔๔	๔.๗๕๙๕	๒๖๓
๑๒	สำนักสารสนเทศ	๔๙	๒๔๕	๕๐	๒๐๐	๔๘	๑๔๔	๖๕	๑๓๐	๖๐	๖๐	๗๗๙	๔.๓๙๒๙	๒๗๒
๑๓	สถานีวิทยุกระจายเสียงและ วิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๔๙	๒๔๕	๕๑	๒๐๔	๔๒	๑๒๖	๓๙	๗๘	๕๕	๕๕	๗๐๘	๓.๙๙๒๖	๒๓๖
๑๔	สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	๔๗	๒๓๕	๔๘	๑๙๒	๔๖	๑๓๘	๒๘	๕๖	๔๕	๔๕	๖๖๖	๓.๗๕๕๗	๒๑๔
๑๕	สำนักวิชาการ	๓๔	๑๗๐	๔๓	๑๗๒	๓๓	๙๙	๔๓	๘๖	๓๙	๓๙	๕๖๖	๓.๑๙๑๘	๑๙๒

ลำดับ	ชื่อสำนัก/กลุ่มงาน	ลำดับการโหวตที่ ๑		ลำดับการโหวตที่ ๒		ลำดับการโหวตที่ ๓		ลำดับการโหวตที่ ๔		ลำดับการโหวตที่ ๕		รวม (คะแนน)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมจำนวน ผู้โหวตให้ทั้ง ๕ ลำดับ
		๕ คะแนน		๔ คะแนน		๓ คะแนน		๒ คะแนน		๑ คะแนน				
		คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน	คน	คะแนน			
๑๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๓๒	๑๖๐	๒๓	๙๒	๓๒	๙๖	๕๓	๑๐๖	๕๕	๕๕	๕๐๙	๒.๘๗๐๔	๑๙๕
๑๗	สำนักกฎหมาย	๑๗	๘๕	๑๗	๖๘	๒๒	๖๖	๒๒	๔๔	๑๗	๑๗	๒๘๐	๑.๕๗๙๐	๙๕
๑๘	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๒๖	๑๓๐	๑๔	๕๖	๑๐	๓๐	๑๓	๒๖	๙	๙	๒๕๑	๑.๔๑๕๔	๗๒
๑๙	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๒๓	๑๑๕	๑๗	๖๘	๘	๒๔	๗	๑๔	๑๒	๑๒	๒๓๓	๑.๓๑๓๙	๖๗
๒๐	สำนักภาษาต่างประเทศ	๗	๓๕	๒๑	๘๔	๑๒	๓๖	๑๕	๓๐	๑๘	๑๘	๒๐๓	๑.๑๔๔๘	๗๓
๒๑	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๑๒	๖๐	๑๒	๔๘	๑๖	๔๘	๑๐	๒๐	๑๒	๑๒	๑๘๘	๑.๐๖๐๒	๖๒
๒๒	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๑๕	๗๕	๘	๓๒	๑๓	๓๙	๘	๑๖	๑๔	๑๔	๑๗๖	๐.๙๙๒๕	๕๘
๒๓	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๑๕	๗๕	๘	๓๒	๔	๑๒	๑๐	๒๐	๘	๘	๑๔๗	๐.๘๒๙๐	๔๕
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๑๐	๕๐	๘	๓๒	๑๑	๓๓	๘	๑๖	๗	๗	๑๓๘	๐.๗๗๘๒	๔๔
๒๕	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๘	๔๐	๑๑	๔๔	๘	๒๔	๑๒	๒๔	๕	๕	๑๓๗	๐.๗๗๒๖	๔๔
๒๖	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๓๐	๖	๒๔	๑๓	๓๙	๑๐	๒๐	๗	๗	๑๒๐	๐.๖๗๖๗	๔๒
๒๗	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านใน สภาผู้แทนราษฎร	๗	๓๕	๘	๓๒	๔	๑๒	๕	๑๐	๕	๕	๙๔	๐.๕๓๐๑	๒๙
รวม												๑๗๗/๓๓๓	๑๐๐	

๒.๔ รายงานความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวตจากแบบสำรวจการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕)

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวต				
		พฤติกรรมที่ ๑ มีจิตบริการ จิตอาสา	พฤติกรรมที่ ๒ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมที่ ๓ มุ่งมั่นการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่รวดเร็ว	พฤติกรรมที่ ๔ มีความรับผิดชอบสูง	พฤติกรรมที่ ๕ ให้บริการโดยคำนึงถึง ภาพลักษณ์ที่ดีของ หน่วยงาน
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๑๒	๑๘	๑๕	๒๔	๑๖
๒	สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	๗	๑๙	๑๓	๒๐	๑๓
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๙๑	๗๙	๑๐๐	๑๑๖	๗๓
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๖๔	๑๐๐	๙๐	๘๒	๖๓
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๙๓	๙๙	๑๓๘	๑๖๑	๖๓
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๕๑	๔๖	๔๙	๕๔	๔๖
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๐๑	๘๐	๘๗	๘๐	๑๑๘
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๔๐	๕๒	๗๑	๖๘	๖๔
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๖	๑๑	๙	๑๓	๑๐
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๑๖	๓๑	๑๗	๒๔	๑๘
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๒๘	๒๐	๒๔	๒๕	๒๑
๑๒	สำนักวิชาการ	๖๑	๕๙	๖๑	๕๖	๕๘
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๘๒	๕๗	๑๑๔	๗๐	๓๙
๑๔	สำนักการพิมพ์	๒๑๓	๑๓๐	๑๕๑	๑๕๗	๑๑๒

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวต				
		พฤติกรรมที่ ๑ มีจิตบริการ จิตอาสา	พฤติกรรมที่ ๒ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมที่ ๓ มุ่งมั่นการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่รวดเร็ว	พฤติกรรมที่ ๔ มีความรับผิดชอบสูง	พฤติกรรมที่ ๕ ให้บริการโดยคำนึงถึง ภาพลักษณ์ที่ดีของ หน่วยงาน
๑๕	สำนักการประชุม	๙๑	๑๒๖	๑๑๑	๑๕๑	๙๙
๑๖	สำนักกฎหมาย	๗	๑๑	๒๕	๔๐	๑๖
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๖๒	๖๕	๖๕	๖๗	๔๑
๑๘	สำนักกรรมาธิการ ๑	๙๔	๑๑๖	๑๐๗	๘๔	๘๐
๑๙	สำนักกรรมาธิการ ๒	๘๕	๑๐๖	๘๖	๑๒๓	๖๗
๒๐	สำนักกรรมาธิการ ๓	๙๖	๑๖๑	๑๒๐	๑๑๘	๙๒
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๕๑	๖๔	๙๐	๘๖	๕๕
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๓	๗	๖	๕	๙
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	๖	๑๖	๑๑	๗
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗	๕	๑๗	๑๙	๖
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๒๐	๑๓	๒๔	๑๖	๔
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๑๐	๑๐	๑๕	๑๐	๑๓
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๑๔๙	๖๖	๘๕	๙๒	๗๐
รวม		๑,๕๔๕	๑,๕๕๗	๑,๗๐๖	๑,๗๗๒	๑,๒๗๓
ลำดับของพฤติกรรม			๓	๒	๑	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้านผลคะแนนการโหวต

แบบสำรวจดังกล่าวคิดจากจำนวนคะแนนรวมที่บุคลากรภายในองค์กรทำการเลือกหน่วยงานที่เห็นว่าเหมาะสม โดยเห็นว่าหน่วยงานดังกล่าวได้แสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร บุคลากรในหน่วยงานดังกล่าวได้แสดงพฤติกรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีในการส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติงานของผู้รับบริการให้บรรลุเป้าหมาย โดยพฤติกรรมที่บุคลากรเห็นว่ามีความสำคัญ และได้รับการโหวตมากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ

ลำดับที่ ๑ พฤติกรรมการมีความรับผิดชอบสูง ได้รับโหวตรวมทั้งสิ้น ๑,๗๗๒ ครั้ง

ลำดับที่ ๒ พฤติกรรมการมุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว ได้รับโหวตรวมทั้งสิ้น ๑,๗๐๖ ครั้ง

ลำดับที่ ๓ พฤติกรรมการให้การสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ได้รับโหวตรวมทั้งสิ้น ๑,๕๕๗ ครั้ง

วิเคราะห์ข้อมูลด้านการแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดี (ตามค่านิยมองค์กร ๕ ประการ)

การแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ได้มีการนำค่านิยมอันพึงประสงค์ ๕ ประการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มากำหนดไว้ในแบบสำรวจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรใช้เป็นหลักอ้างอิงถึงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยงานที่เข้าไปขอรับบริการ ประกอบด้วย

๑. มีจิตบริการ จิตอาสา หมายถึง มุ่งมั่นในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี เพื่อตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประชาชน และบุคลากรภายในหน่วยงานเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความเป็นเลิศด้านการให้บริการ

๒. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้รักสามัคคีและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนภารกิจของสภาผู้แทนราษฎร

๓. มุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว หมายถึง มุ่งมั่นในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามผลลัพธ์ที่กำหนดเพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๔. มีความรับผิดชอบต่อสูง หมายถึง มุ่งมั่นในการพัฒนางานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มุ่งใช้ทรัพยากรและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับกฎ ระเบียบของทางราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน

๕. ให้บริการโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน หมายถึง ยึดมั่นต่อระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เชิดชูภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากประชาชน

- พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้จากผลการสำรวจบุคลากรในองค์กร พบว่า บุคลากรภายในขององค์กรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ ๓

การมุ่งมั่นการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว มากที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมที่ ๔ การมีความรับผิดชอบสูง และพฤติกรรมที่ ๒ การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

- องค์กรสามารถระบุพฤติกรรมที่มีลักษณะโดดเด่นของแต่ละหน่วยงานได้จากความถี่ของพฤติกรรมที่แต่ละสำนักได้รับการโหวต เช่น สำนักการพิมพ์ มีพฤติกรรมที่โดดเด่นคือ พฤติกรรมที่ ๑ มีจิตบริการ จิตอาสา หรือ สำนักการคลังและงบประมาณ มีพฤติกรรมที่โดดเด่น คือ พฤติกรรมที่ ๔ มีความรับผิดชอบสูง เป็นต้น

๓. การเปรียบเทียบผลการสำรวจของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแนวทางการจัดสรรรางวัลและสิ่งจูงใจด้วยรูปแบบการมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดแทนการจัดสรรรางวัลในรูปตัวเงินซึ่งเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้วนั้น ในระยะเริ่มแรกที่ได้มีการดำเนินการ ยังมิได้มีรางวัลสำหรับหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน จึงใช้แบบสำรวจเพียง ๒ ชุด เท่านั้น คือ แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เพิ่มรางวัลสำหรับหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น จึงมีการสำรวจการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร โดยให้บุคลากรในองค์กรคัดเลือกหน่วยงานที่ให้การสนับสนุน ๕ ลำดับ พร้อมระบุเหตุผลโดยอ้างอิงจากพฤติกรรมของแต่ละหน่วยงานเมื่อบุคคลนั้นเข้าไปขอรับบริการเทียบกับค่านิยมอันพึงประสงค์ ๕ ประการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยหากนำผลการสำรวจตามแบบสอบถามดังกล่าวของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาเปรียบเทียบกับผลการสำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่า

๓.๑ รายงานการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการมอบหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัด (แบบสำรวจ ๓)

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร				ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ปี ๒๕๕๙	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน ปี ๒๕๖๐	อัตราการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัดที่เปลี่ยนไป (๒๕๕๙-๒๕๖๐)
		ปี ๒๕๕๙	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๐			
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๕๗	๒๒	๕๕	๕๕	๓๘.๖๐	๑๐๐.๐๐	๖๑.๔๐
๒	สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	๔๖	๔๖	๔๕	๔๕	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๘๗	๘๗	๘๕	๔๔	๑๐๐.๐๐	๕๑.๗๖	-๔๘.๒๔
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔๔	๑๓	๔๔	๑๙	๒๙.๕๕	๔๓.๑๘	๑๓.๖๓
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๔๕	๒๖	๑๔๕	๕	๑๗.๙๓	๓.๔๕	-๑๔.๔๘
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๒๔๖	๕	๒๔๖	๑๐	๒.๐๓	๔.๐๖	๒.๐๓
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๑๑	๑๑๑	๑๐๙	๑๐๙	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๑๑๐	๑๑๐	๑๐๙	๑๕	๑๐๐.๐๐	๑๓.๗๖	-๘๖.๒๔
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๕๕	๒๘	๕๔	๕๔	๕๐.๙๑	๑๐๐.๐๐	๔๙.๐๙
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๕๐	๑๕	๔๗	๒๐	๓๐.๐๐	๔๒.๕๕	๑๒.๕๕
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๓๕	๑๓	๓๒	๓๒	๓๗.๑๔	๑๐๐.๐๐	๖๒.๘๖
๑๒	สำนักวิชาการ	๑๓๓	๘๓	๑๓๒	๗๗	๖๒.๔๑	๕๘.๓๓	-๔.๐๘
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๖๐	๔๙	๕๘	๓๑	๘๑.๖๗	๕๓.๔๔	-๒๘.๒๓
๑๔	สำนักการพิมพ์	๑๐๙	๘	๑๑๐	๑๑๐	๗.๓๔	๑๐๐.๐๐	๙๒.๖๖
๑๕	สำนักการประชุม	๑๐๒	๑๐๒	๑๐๑	๑๐๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐

ลำดับ	สำนัก/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร				ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงานปี ๒๕๕๙	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบตัวชี้วัดต่อจำนวนบุคลากรในหน่วยงานปี ๒๕๖๐	อัตราการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัดที่เปลี่ยนไป (๒๕๕๙-๒๕๖๐)
		ปี ๒๕๕๙	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดปี ๒๕๖๐			
๑๖	สำนักกฎหมาย	๙๒	๕๑	๙๔	๙๔	๕๕.๔๓	๑๐๐.๐๐	๔๔.๕๗
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๑	๑๑๑	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๑๘	สำนักกรรมาธิการ ๑	๑๗๗	๑๗๗	๑๗๕	๑๗๕	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๑๙	สำนักกรรมาธิการ ๒	๑๗๕	๑๗๕	๑๗๓	๑๗๓	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๒๐	สำนักกรรมาธิการ ๓	๑๗๔	๑๗๔	๑๖๙	๑๖๙	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๑๕	๑๕	๑๔	๑๔	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๓	๒	๑๒	๑๐	๑๕.๓๘	๘๓.๓๓	๖๗.๙๕
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔	๓	๔	๔	๗๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๕.๐๐
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๘	๗	๗	๗	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๒๒	๒๒	๑๙	๑๙	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๙	๘	๘	๘	๘๘.๘๙	๑๐๐.๐๐	๑๑.๑๑
	รวม	๒๒๕๐	๑๕๒๔	๒๒๑๒	๑๕๖๕	๖๗.๗๓	๗๐.๗๕	๓.๐๒
								Average change

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในภาพรวมบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบตัวชี้วัดเพิ่มมากขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๒ ทั้งนี้ มีบางหน่วยงานที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานและกระจายงานด้านตัวชี้วัดลดลง และบางหน่วยงานผู้บริหารมีการกระจายงานได้ดีขึ้น เช่น

สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานด้านตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบ จำนวน ๑๑๐ คน จาก ๑๑๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้บริหารมีการมอบหมายงานด้านตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติลดลง คือ จำนวน ๑๕ คน จาก ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๖ และเมื่อนำผลการมอบหมายงาน และการกระจายงานด้านตัวชี้วัดของผู้บริหาร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่า ผู้บริหารมีการมอบหมายงานด้านตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติลดลงร้อยละ ๘๖.๒๔ เนื่องจากต้องการให้บุคลากรที่รับผิดชอบหลักเกี่ยวกับตัวชี้วัดของสำนักมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวชี้วัดขององค์กรอย่างถ่องแท้ และถูกต้อง จนสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสำนักทุกคนได้อย่างเป็นระบบและมีอาชีพ ประกอบกับลักษณะงานของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภาเป็นงานเฉพาะกิจ เร่งด่วน ภารกิจเพิ่มขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ จึงมีเพียงเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ปฏิบัติงานประจำที่สำนักงานฯ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักการประชุม สำนักการประสานการประชุม และขเลข สำนักกรรมการ ๑,๒,๓ สำนักนโยบายและแผน กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มงานประธานรัฐสภา และสำนักงบประมาณของรัฐสภา มีการมอบหมาย และกระจายงานด้านตัวชี้วัดให้กับบุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้ปฏิบัติ ร้อยละ ๑๐๐ ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร

สำหรับหน่วยงานที่ได้มีการปรับปรุงเรื่องการมอบหมายงานของผู้บริหาร และการกระจายงานด้านตัวชี้วัดมาสู่ผู้ปฏิบัติของสำนักงาน ได้แก่ สำนักการพิมพ์ (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๒.๖๖) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๗.๙๕) สำนักภาษาต่างประเทศ (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๒.๘๖) และสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร (ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๑.๔๐) เป็นต้น

๓.๒ รายงานการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการตามตัวชี้วัดระดับสำนัก (แบบสำรวจ ๔)

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ร้อยละของจำนวน แบบสอบถามที่ได้ตอบกลับ Response Attitude		ความแตกต่าง Response Attitude	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นราย สำนัก Mean Attitude		ความแตกต่าง Mean Attitude
		ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐
๑	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๘๔.๒๑	๘๙.๐๙	๔.๘๘	๗๕.๔๒	๘๑.๑๙	๕.๗๗
๒	สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๖๗.๐๔	๖๙.๔๘	๒.๔๔
๓	สำนักบริหารงานกลาง	๙๗.๗๐	๗๗.๖๕	-๒๐.๐๕	๗๖.๑๙	๗๔.๕๗	-๑.๖๒
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๙๕.๔๕	๘๖.๓๖	-๙.๐๙	๗๑.๙๐	๗๕.๓๘	๓.๔๘
๕	สำนักการคลังและงบประมาณ	๕๑.๐๓	๕๖.๕๕	๕.๕๒	๖๖.๑๖	๖๗.๘๑	๑.๖๕
๖	สำนักรักษาความปลอดภัย	๘๔.๑๕	๙๒.๖๘	๘.๕๓	๘๒.๙๒	๗๑.๘๓	-๑๑.๐๙
๗	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๖๙.๐๘	๗๔.๑๓	๕.๐๕
๘	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๘๓.๖๔	๑๐๐.๐๐	๑๖.๓๖	๖๔.๗๐	๗๐.๑๘	๕.๔๘
๙	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๘๙.๐๙	๘๑.๔๘	-๗.๖๑	๖๒.๖๑	๗๗.๖๙	๑๕.๐๘
๑๐	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๘๘.๐๐	๘๙.๓๖	๑.๓๖	๖๘.๔๕	๗๒.๐๙	๓.๖๔
๑๑	สำนักภาษาต่างประเทศ	๙๗.๑๔	๗๕.๐๐	-๒๒.๑๔	๗๒.๔๗	๗๒.๑๖	-๐.๓๑
๑๒	สำนักวิชาการ	๙๔.๗๔	๑๐๐.๐๐	๕.๒๖	๗๔.๙๕	๗๑.๕๐	-๓.๔๕
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๑๐๐.๐๐	๙๑.๓๘	-๘.๖๒	๗๐.๙๓	๗๓.๗๐	๒.๗๗
๑๔	สำนักการพิมพ์	๙๗.๒๕	๑๐๐.๐๐	๒.๗๕	๗๕.๓๒	๘๓.๕๓	๘.๒๑

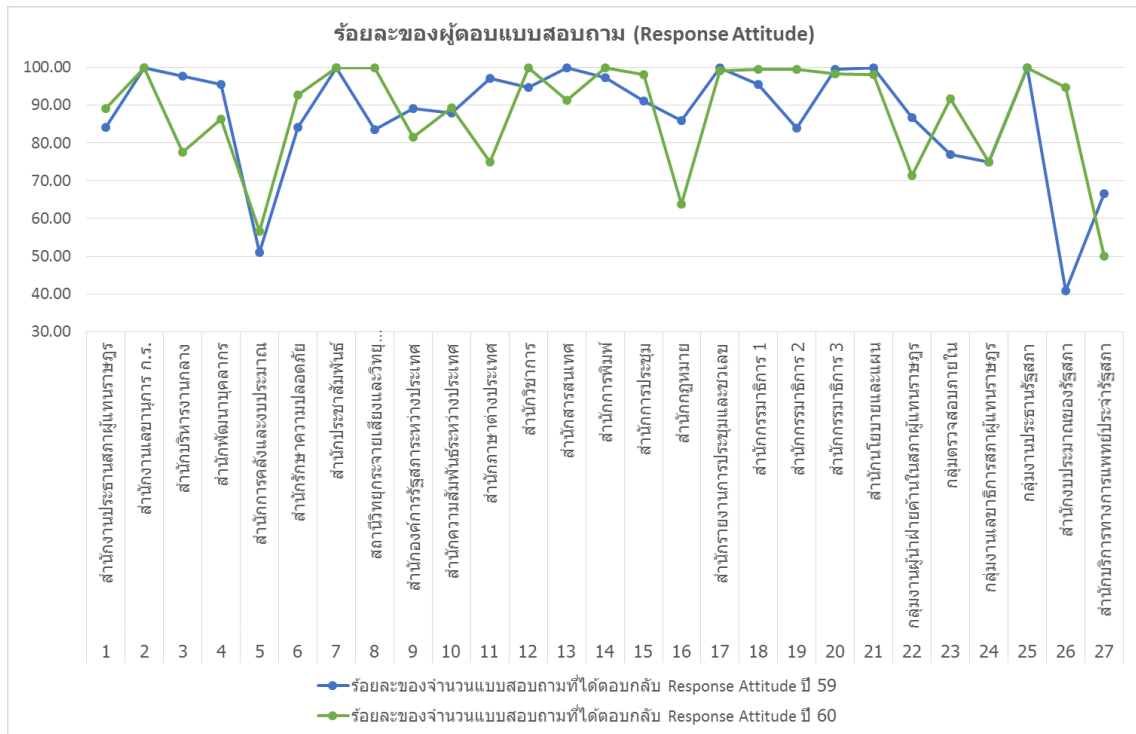
ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	ร้อยละของจำนวน แบบสอบถามที่ได้อตอบกลับ Response Attitude		ความแตกต่าง Response Attitude	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นราย สำนัก Mean Attitude		ความแตกต่าง Mean Attitude
		ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐
๑๕	สำนักการประชุม	๙๑.๑๘	๙๘.๐๒	๖.๘๔	๗๙.๘๗	๘๑.๖๔	๑.๗๗
๑๖	สำนักกฎหมาย	๘๕.๘๗	๖๓.๘๓	-๒๒.๐๔	๙๐.๔๘	๗๓.๔๐	-๑๗.๐๘
๑๗	สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	๑๐๐.๐๐	๙๙.๑๐	-๐.๙๐	๙๒.๕๘	๙๑.๑๐	-๑.๔๘
๑๘	สำนักกรรมการ ๑	๙๕.๔๘	๙๙.๔๓	๓.๙๕	๗๙.๓๖	๘๖.๐๒	๖.๖๖
๑๙	สำนักกรรมการ ๒	๘๔.๐๐	๙๙.๔๒	๑๕.๔๒	๗๙.๕๖	๘๐.๓๙	๑.๘๓
๒๐	สำนักกรรมการ ๓	๙๙.๔๓	๙๘.๒๒	-๑.๒๑	๘๓.๕๔	๘๒.๘๗	-๐.๖๗
๒๑	สำนักนโยบายและแผน	๑๐๐.๐๐	๙๘.๑๕	-๑.๘๕	๗๕.๔๑	๘๒.๔๔	๗.๐๓
๒๒	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๘๖.๖๗	๗๑.๔๓	-๑๕.๒๔	๗๕.๖๙	๗๖.๐๐	๐.๓๑
๒๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๗๖.๙๒	๙๑.๖๗	๑๔.๗๕	๗๒.๔๐	๘๐.๐๐	๗.๖๐
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗๕.๐๐	๗๕.๐๐	๐.๐๐	๗๘.๖๗	๙๔.๐๐	๑๕.๓๓
๒๕	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๐.๐๐	๗๒.๐๐	๗๖.๕๐	๔.๕๐
๒๖	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๔๐.๙๑	๙๔.๗๔	๕๓.๘๓	๗๒.๐๐	๘๓.๑๖	๑๑.๑๖
๒๗	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๖๖.๖๗	๕๐.๐๐	-๑๖.๖๗	๕๙.๓๓	๖๘.๘๐	๙.๔๗
รวม		๘๙.๑๑	๙๑.๒๓	๒.๑๒	๗๗.๐๗	๗๗.๕๘	๐.๕๑

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

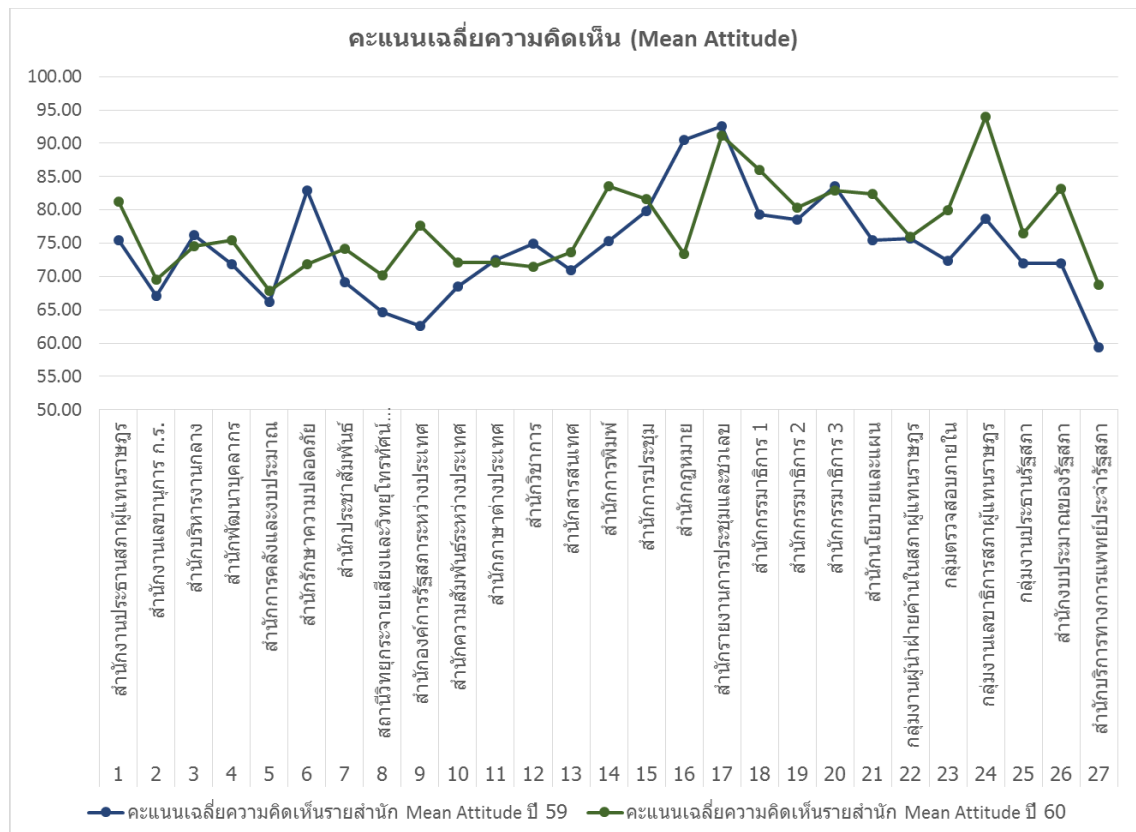
จากการเปรียบเทียบผลการสำรวจร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในภาพรวมขององค์กร มีการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามตัวชี้วัด และมีส่วนร่วมในการผลักดันตัวชี้วัดขององค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๑๒ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ ส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๓

สำหรับการเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐ พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติ และมุมมองที่ดีเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๑ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เท่ากับ ร้อยละ ๗๗.๐๗ ส่วนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เท่ากับ ร้อยละ ๗๗.๕๘

ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) และร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้



ภาพ ๑ กราฟเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในองค์กรที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Response Attitude) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐



ภาพ ๒ กราฟเปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรที่มีทัศนคติและมุมมองที่ดี (Mean Attitude) ต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัดขององค์กรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓.๓ รายงานการเปรียบเทียบการแสดงผลกิจกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร (แบบสำรวจ ๕)

ลำดับ	หน่วยงาน	ปี ๒๕๕๙				ปี ๒๕๖๐				ร้อยละอัตรา การเปลี่ยนแปลง
		ได้ลำดับที่	จำนวนคน ที่โหวต	คะแนนโหวต	ร้อยละ	ได้ลำดับที่	จำนวนคน ที่โหวต	คะแนนโหวต	ร้อยละ	
๑	สำนักการคลังและงบประมาณ	๑	๔๗๕	๑๕๔๕	๘.๐๓๗๗	๒	๔๒๕	๑๓๕๔	๗.๖๓๕๕	-๐.๔๐๒๒
๒	สำนักการพิมพ์	๒	๔๒๙	๑๔๘๓	๗.๗๑๕๑	๑	๕๑๓	๑๖๐๑	๙.๐๒๘๔	๑.๓๑๓๒
๓	สำนักการประชุม	๓	๔๒๔	๑๓๘๓	๗.๑๙๔๙	๔	๓๙๕	๑๒๒๔	๖.๙๐๒๔	-๐.๒๙๒๕
๔	สำนักพัฒนาบุคลากร	๔	๓๙๘	๑๒๕๙	๖.๕๔๙๘	๑๐	๒๙๖	๘๗๐	๔.๙๐๖๑	-๑.๖๔๓๗
๕	สำนักบริหารงานกลาง	๕	๔๑๑	๑๒๕๔	๖.๕๒๓๘	๘	๓๔๐	๑๐๑๗	๕.๗๓๕๑	-๐.๗๘๘๗
๖	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	๖	๓๘๔	๑๒๓๕	๖.๔๒๔๙	๗	๓๓๕	๑๐๒๒	๕.๗๖๓๓	-๐.๖๖๑๗
๗	สำนักกรรมาธิการ ๓	๗	๓๓๔	๑๑๒๕	๕.๘๕๒๗	๓	๓๖๑	๑๒๘๒	๗.๒๒๙๕	๑.๓๗๖๘
๘	สำนักรักษาความปลอดภัย	๘	๓๑๒	๑๐๒๗	๕.๓๔๒๘	๑๖	๑๙๕	๕๐๙	๒.๘๗๐๔	-๒.๔๗๒๕
๙	สำนักกรรมาธิการ ๒	๙	๒๘๒	๑๐๒๔	๕.๓๒๗๒	๕	๒๙๘	๑๑๘๔	๖.๖๗๖๘	๑.๓๔๙๖
๑๐	สำนักประชาสัมพันธ์	๑๐	๓๔๒	๙๗๓	๕.๐๖๑๙	๙	๓๒๘	๙๖๕	๕.๔๔๑๘	๐.๓๗๙๙
๑๑	สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	๑๑	๓๑๒	๙๖๑	๔.๙๙๙๕	๑๔	๒๑๔	๖๖๖	๓.๗๕๕๗	-๑.๒๔๓๘
๑๒	สำนักกรรมาธิการ ๑	๑๒	๒๔๘	๙๑๑	๔.๗๓๙๔	๖	๒๙๑	๑๑๗๕	๖.๖๒๖๑	๑.๘๘๖๗
๑๓	สำนักสารสนเทศ	๑๓	๓๐๖	๘๗๑	๔.๕๓๑๓	๑๒	๒๗๒	๗๗๙	๔.๓๙๒๙	-๐.๑๓๘๓
๑๔	สำนักนโยบายและแผน	๑๔	๒๑๖	๖๙๖	๓.๖๒๐๙	๑๑	๒๖๓	๘๔๔	๔.๗๕๙๕	๑.๑๓๘๖
๑๕	สำนักวิชาการ	๑๕	๒๒๓	๖๖๙	๓.๔๘๐๔	๑๕	๑๙๒	๕๖๖	๓.๑๙๑๘	-๐.๒๘๘๖
๑๖	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุ โทรทัศน์รัฐสภา	๑๖	๒๒๔	๖๔๕	๓.๓๕๕๕	๑๓	๒๓๖	๗๐๘	๓.๙๙๒๖	๐.๖๓๗๐

ลำดับ	หน่วยงาน	ปี ๒๕๕๙				ปี ๒๕๖๐				ร้อยละอัตรา การเปลี่ยนแปลง
		ได้ลำดับที่	จำนวนคน ที่โหวต	คะแนนโหวต	ร้อยละ	ได้ลำดับที่	จำนวนคน ที่โหวต	คะแนนโหวต	ร้อยละ	
๑๗	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	๑๗	๑๐๗	๓๕๗	๑.๘๕๗๒	๑๘	๗๒	๒๕๑	๑.๔๑๕๔	-๐.๔๔๑๘
๑๘	สำนักกฎหมาย	๑๘	๑๐๓	๓๒๘	๑.๗๐๖๔	๑๗	๙๕	๒๘๐	๑.๕๗๙๐	-๐.๑๒๗๔
๑๙	สำนักภาษาต่างประเทศ	๑๙	๗๔	๒๓๘	๑.๒๓๘๒	๒๐	๗๓	๒๐๓	๑.๑๔๔๘	-๐.๐๙๓๔
๒๐	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๒๐	๘๗	๒๓๖	๑.๒๒๗๘	๒๑	๖๒	๑๘๘	๑.๐๖๐๒	-๐.๑๖๗๖
๒๑	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๒๑	๗๐	๒๒๘	๑.๑๘๖๑	๑๙	๖๗	๒๓๓	๑.๓๑๓๙	๐.๑๒๗๘
๒๒	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	๒๒	๗๗	๒๒๖	๑.๑๗๕๗	๒๒	๕๘	๑๗๖	๐.๙๙๒๕	-๐.๑๘๓๒
๒๓	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๒๓	๕๒	๑๕๘	๐.๘๒๒๐	๑๕	๔๕	๑๔๗	๐.๘๒๙๐	๐.๐๐๗๐
๒๔	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒๔	๔๒	๑๒๘	๐.๖๖๕๙	๒๔	๔๔	๑๓๘	๐.๗๗๘๒	๐.๑๑๒๓
๒๕	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๒๕	๓๙	๑๐๗	๐.๕๕๖๗	๒๖	๔๒	๑๒๐	๐.๖๗๖๗	๐.๑๒๐๑
๒๖	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	๒๖	๒๙	๘๑	๐.๔๒๑๔	๒๗	๒๙	๙๔	๐.๕๓๐๑	๐.๑๐๘๗
๒๗	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	๒๗	๒๗	๗๔	๐.๓๘๕๐	๒๕	๔๔	๑๓๗	๐.๗๗๒๖	๐.๓๘๗๖
	รวม			๑๙๒๒๒	๑๐๐			๑๗๗๓๓	๑๐๐	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเปรียบเทียบผลการสำรวจพฤติกรรมในการแสดงความเป็นพลเมืองที่ดี พบว่าในภาพรวมมีการเปลี่ยนแปลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่มากนัก โดยหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการให้บริการ ได้แก่ สำนักงานคลังและงบประมาณ สำนักงานพิมพ์ ยังคงเป็นหน่วยงานที่ได้รับการโหวตเป็นลำดับต้นๆ เหมือนเช่นปีที่ผ่านมา โดยสำนักงานคลังและงบประมาณ ได้รับการโหวตในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่โดดเด่นในพฤติกรรมที่ ๔ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เรื่อง การมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่วนสำนักงานพิมพ์ ได้รับการโหวตในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่โดดเด่นในพฤติกรรมที่ ๑ ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร เรื่อง การมีจิตบริการ จิตอาสา ทั้งนี้ คะแนนในการโหวตข้างต้น มีน้ำหนักร้อยละ ๕๐ ซึ่งจะต้องนำไปรวมกับคะแนนประเมินการปฏิบัติราชการที่เหลืออีกร้อยละ ๕๐ จึงจะทราบว่าหน่วยงานใดจะได้รับรางวัลประเภทหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นต่อไป

๔. สรุปผลความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการตามตัวชี้วัด (คำถามปลายเปิด)

แบบสำรวจความคิดเห็นที่มีข้อความคำถามปลายเปิด คือ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ซึ่งแบบสำรวจทั้ง ๒ แบบ มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวชี้วัดขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
สรุปสาระสำคัญ แบ่งเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการสื่อสาร

- ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับตัวชี้วัดอย่างชัดเจน ทัวถึง และจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนหรือร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัด รวมทั้งจัดประชุมระดมความคิดเห็น สำรวจความพร้อม ความเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่บุคลากรทุกคนรับทราบ เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการผลักดันให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมายขององค์กร

- ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของตัวชี้วัด เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้ทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ส่งผลด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

- หน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดขององค์กรในภาพรวม ควรติดตามและให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ และสามารถชี้แจงรายละเอียดวิธีการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

- ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจระหว่างผู้ตรวจประเมิน ผู้รายงาน และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดอย่างจริงจัง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง ผู้ประเมินควรตรวจสอบกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงประกอบผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากการปฏิบัติงานบางอย่างต้องผ่านขั้นตอนที่ไม่อาจควบคุมในเรื่องของกรอบระยะเวลาได้ แต่เป็นประโยชน์ทางวิชาการหรือทางนิติบัญญัติต่อนักวิชาการ และผู้ศึกษา ติดตามข้อมูลในการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญทางเว็บไซต์ของรัฐสภา ประกอบกับเกณฑ์การวัดควรเป็นมาตรฐานสากลที่วัดได้จริงในทางปฏิบัติ และควรยึดหลักภารกิจงานเป็นหลักมากกว่ายึดแต่เพียงหลักวิชาการเพียงอย่างเดียว

- ควรเชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม/ชี้แจงก่อนทำความเข้าใจความตกลงตัวชี้วัดและประกาศใช้ เพราะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะเข้าใจรายละเอียดการทำงานตามตัวชี้วัดและข้อจำกัดต่าง ๆ ได้มากกว่า เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับตัวชี้วัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและวัดได้จริง

- ควรมีการสื่อสาร ๒ ทาง และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

๒. ด้านการประชาสัมพันธ์

- ควรเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทาง (Channel) สื่อสารเนื้อหาไปยังกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมทั่วถึง และมีความหลากหลายในการใช้สื่อที่มีอยู่ เช่น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อป้ายนิเทศ สื่อนิทรรศการ สื่อสตัทัสภาพและเสียง สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น อย่างไรก็ตามสำหรับข้อเสนอแนะในอนาคตของการใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์บริบททางวิชาการดังกล่าวนี้ สามารถสร้างเป็นสื่อเชิงทัศนะ (Visual Media) ที่สรุปเนื้อหาอย่างกระชับ สั้น และเข้าใจง่ายแทนถ้อยคำแบบวิชาการซึ่งเป็นการเกินไป เช่น Infographic Media วิธีการสื่อสารแบบย้ำซ้ำ (Repeating) ซึ่งจะเป็นเทคนิคการสื่อสาร

หนึ่งที่จะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการรับรู้ข่าวสาร (Perception) และสามารถบริโภคเนื้อหาข่าวสารได้อย่างง่าย และเข้าใจด้วยความเป็นรูปธรรมกว่า

- ควรเพิ่มช่องทางสารสนเทศ อาทิ นำไว้หน้าแรกของ Intranet แจ้งเวียนตัวชี้วัดผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมระบุให้ชัดเจนว่าต้องทราบและดำเนินการอย่างไร เป็นระยะ และต่อเนื่อง

- ควรเพิ่มช่องทางในการสร้างความเข้าใจโดยตรงต่อบุคลากรด้วยสื่อบุคคล เช่น การบรรยาย/อธิบาย/ชี้แจง เป็นต้น โดยรูปแบบของการเข้าหากกลุ่มเป้าหมายแทนการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมที่เป็นทางการ อาทิ คลินิกความรู้ หน่วยปฏิบัติการเคลื่อนที่ เป็นต้น ทั้งนี้ การใช้สื่อบุคคลควบคู่กันไปนอกจากจะเป็นการเพิ่มช่องทางสื่อสารแล้วยังเป็นการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในบริบทต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนและปรับเปลี่ยนเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องต่อประเด็นดังกล่าวในวงกว้าง

- แผนงานที่คณะกรรมการ/อนุกรรมการ/คณะทำงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ควรเผยแพร่ผ่านสื่อตามช่องทางต่าง ๆ โดยเร็ว อาทิ ติดประกาศ และเผยแพร่ผ่านสื่อสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวกที่สุด

- ควรจัดกิจกรรมให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมตัวชี้วัดของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้และฝึกอบรมแก่บุคลากรทุกคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัด

๓. การมอบหมายการดำเนินการตามตัวชี้วัด

- ควรให้ข้าราชการระดับล่างตั้งแต่ชำนาญการพิเศษลงมาเข้าร่วมสัมมนาเรื่องตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานฯ และสร้างความเข้าใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยิ่ง

- ควรหมุนเวียนให้ทุกกลุ่มงานฯ ภายในสำนักเป็นตัวแทนในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามลักษณะงานที่กลุ่มนั้น ๆ รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมและทัศนคติที่ดีเห็นความสำคัญ และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งเป็นพัฒนาการปฏิบัติงานของสำนักอย่างทั่วถึง

- ควรการกระจายความรับผิดชอบตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสม

- ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบตัวชี้วัดควรใส่ใจและให้ความสำคัญกับตัวชี้วัด

๔. การกำหนดตัวชี้วัดขององค์กร

- ไม่ควรกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สามารถควบคุมได้ ควรมีตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการ อาทิ การลด - เกลี่ยกำลังคน แต่สามารถทำงานได้เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม หรือการลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เป็นต้น รวมทั้ง ควรให้ความสำคัญกับการประเมินในระดับผลลัพธ์ โดยพิจารณาถึงกลุ่มเป้าหมายนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้จริง อีกทั้งควรมีการศึกษา วิเคราะห์การปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดให้ได้ข้อเท็จจริงว่ามีความคุ้มค่าในการดำเนินงานขององค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใดเพื่อมิให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายของแผ่นดินโดยไม่เกิดประโยชน์แต่ประการใด

- ควรปรับลดตัวชี้วัดระดับสำนักงานฯ เหลือเพียงตัวชี้วัดเดียว คือ การปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ แล้วให้แต่ละสำนัก ไปพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์ภายในสำนักให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน เนื่องจากบางตัวชี้วัดเป็นไปได้ยาก และอาจส่งผลต่อคะแนนตัวชี้วัดที่ได้ทั้งหมดของสำนักงานฯ รวมทั้งงานประจำ ไม่ควรนำมาใช้กำหนดเป็นตัวชี้วัด

- ควรให้ผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดมีส่วนร่วมกำหนดข้อตกลงของสำนักฯ (คำรับรองการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ตรงและถูกต้องต่อการปฏิบัติ และเป็นไปตามระบบงานที่แท้จริง รวมทั้งในการกำหนดตัวชี้วัดควรให้ความสำคัญกับแต่ละสำนักเท่าๆ กัน ไม่ควรเน้นน้ำหนักแต่เพียงสำนักใดสำนักหนึ่ง เนื่องจากบางกรณีสำนักที่ถูกระบุให้เป็นเจ้าภาพหลักไม่ได้มีเนื้องานหลักที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดนั้น โดยการดำเนินการอยู่ในลักษณะการสนับสนุนมากกว่า แต่เมื่อมีการกำหนดให้เป็นเจ้าภาพหลัก จึงทำให้หน่วยงานนั้นได้รับคะแนนจากการดำเนินการตามตัวชี้วัดโดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการอะไรแต่อย่างใด และขยายระยะเวลาการรอบตัวชี้วัดให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่มากจนเกินอัตรากำลัง (หรือยกเลิกตัวชี้วัด)

- ควรปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตัวชี้วัดของสำนักให้เกิดความชัดเจน ทันท่วงที และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

- ควรนำโปรแกรมระบบฐานข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนเพื่อการปฏิรูป (Thaireeform.org) มาปรับใช้เป็นช่องทางในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะขององค์กร หน่วยงาน และประชาชน อย่างถาวร รวมทั้งเป็นระบบสืบค้นข้อมูลความคิดเห็นของประชาชน และผู้แสดงความคิดเห็น สามารถติดตามผลได้ตลอด

- ตัวชี้วัดเป็นการเพิ่มภาระงานมากกว่า

- ควรมุ่งเน้นในส่วนที่เป็นงานใหม่ นวัตกรรมต่าง ๆ ส่วนงานที่ดำเนินการมานานแล้ว ไม่ควรนำมาวัด ให้ดำเนินการในลักษณะที่เป็นงานประจำปกติของสำนัก

- ในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเกณฑ์ปฏิบัติราชการ ควรให้เน้นการกำหนดตัวชี้วัดงานที่สั้น กระชับตามลักษณะงานจริง และเน้นความเข้าใจได้ง่ายต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ที่สำคัญควรลดความซ้ำซ้อนของการสร้างถ้อยคำหรือรูปแบบตัวชี้วัดซึ่งก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนในการสื่อความหมาย (เช่น การกำหนดเพิ่มตัวชี้วัดเชิงประสิทธิภาพ/เชิงประสิทธิผล เป็นต้น) ทั้งนี้ อาจจะกลายเป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานจริงซึ่งแต่ละส่วนราชการต่างก็มีบริบทของการปฏิบัติงาน ความคาดหวัง และผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันไปตามอำนาจหน้าที่และสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ให้ผู้ที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของตัวชี้วัดของสำนักงานฯ ในแต่ละปี เป็นผู้คิดวิเคราะห์เสนอกรอบแนวคิด เกณฑ์การกำหนดกรอบตัวชี้วัดในแต่ละปี ที่จะทำการประเมินให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร ที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นการพัฒนาเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กร มีแนวโน้มในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานตามกรอบตัวชี้วัดที่ทางผู้ประเมินเป็นผู้กำหนด เนื่องจากทีมผู้ตรวจการประเมินตัวชี้วัดในแต่ละปีจะรู้ดีที่สุดว่าแต่ละหน่วยงานมีจุดอ่อน จุดแข็งในการปฏิบัติงานให้รองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างไร ควรพัฒนาหรือเติมเต็มสิ่งใดให้มีผลการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

- ไม่ควรเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการบ่อย เพราะจะทำให้เกิดความสับสนและยุ่งยากในการดำเนินการ

- ควรให้บุคลากรในสำนักงานฯ ได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการกำหนดตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับสำนักงาน สำนัก กลุ่มงาน และบุคคล สร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรโดยเร่งทำความเข้าใจว่าการสนับสนุนหรือขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จตามตัวชี้วัดไม่จำเป็นต้องเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงาน แต่หมายความว่าความรวมถึงบุคลากรทุกคนซึ่งในแต่ละสำนักจะต้องปฏิบัติตามตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับว่าจะป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลัก (ผู้รายงาน) เจ้าภาพหลัก หรือหน่วยงานสนับสนุน ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่มีจำนวนมากไม่ได้สื่อความหมายว่าหน่วยงานนั้นๆ จะได้รับการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ トラบใดที่บุคลากรยังมองเห็นเป็นภาระ

๕. อื่นๆ

- ควรมีการบังคับใช้ และปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานข้อมูลตามความเป็นจริง
- ควรทำงานแบบบูรณาการ ข้อมูลที่สามารถใช้ร่วมกันได้ ควรเก็บไว้เป็นส่วนกลาง ที่ทุกคนสามารถดึงไปใช้ได้ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน ไม่ซับซ้อน
- ควรผลักดันตัวชี้วัดบางตัวให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร อาทิ ความโปร่งใส คุณธรรม จริยธรรม
- ไม่ควรนำตัวชี้วัดไปเกี่ยวข้องกับการประเมินเงินโบนัส
- ควรนำเวลาการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการมาประเมินด้วย
- ทุกคนในหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดทุกตัวให้มากขึ้น และควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพราะมีความสำคัญต่อสำนักงานฯ
- ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาามีจิตสำนึกในการปฏิบัติตามคุณธรรม และ จริยธรรมอย่างสูงสุด
- สร้างการผลักดัน/ขับเคลื่อนอย่างจริงจัง สร้างระบบ/กลไกที่สนับสนุนการทำงาน ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
- ควรปรับปรุงในเรื่องผู้นาองค์กรและสวัสดิการของพนักงาน
- ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน การถูกมอบหมายงาน ที่มีลักษณะเป็นงานแบ่งงานอย่างไม่มี ความเหมาะสมในหน้าที่ ตลอดจนเมื่อมีการชี้วัดควรจะต้องทำให้ เป็นรูปธรรมมากกว่านี้และมีผลในทางบังคับพร้อมทั้งบทลงโทษกรณีไม่กระทำตาม เพื่อให้งานของระบบราชการ ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ไม่มีตัวชี้วัดในระบบลูกจ้างประจำ หลังการบรรจุรับราชการ จะใช้ชื่อตำแหน่ง และการปฏิบัติงาน เป็นตัวชี้วัด ไม่มีการตรวจสอบ ความรู้ ความสามารถ ตามสายงาน หรือ ความชำนาญในสาขา ของสายงาน ไม่เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง หรือ ปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและปรับปรุงตามที่ได้รับบริการแนะนำ เพราะ หากไม่มีการดำเนินการก็ไม่เกิดประโยชน์ และไม่มีการพัฒนางานที่รับผิดชอบ
- ควรมีการยืดหยุ่นในกรณีที่ข้าราชการมีเหตุฉุกเฉินจำเป็น อาทิ ตนเองป่วย แม่ป่วย ลูกป่วย
- ให้คะแนนพิเศษ หรือสร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบตัวชี้วัด
- ควรตั้งกรรมการที่มีองค์ความรู้ด้านตัวชี้วัด (KPI)

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร

สำหรับแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร มีข้อเสนอแนะในภาพรวม คือ

- การวัดพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในภาพรวมรายสำนักไม่สามารถตอบโจทย์ได้ว่าสำนักดังกล่าวมีการแสดงพฤติกรรมในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรได้ ดังนั้น ควรวัดเป็นรายบุคคลมากกว่า ซึ่งจะสามารถตอบโจทย์การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรได้

- ควรให้บุคลากรทุกคน ได้รับการอบรมการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการตามตัวชี้วัดของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

- ผู้บริหารระดับสูงควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

- ควรสร้างความยุติธรรมให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนทำงาน รวมทั้งผู้ที่รักษาวินัยการปฏิบัติตาม

- บุคลากรส่วนใหญ่ของแต่ละสำนักในภาพรวมมีจิตบริการ จิตอาสา ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่รวดเร็ว มีความรับผิดชอบสูง และให้บริการโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแล้ว

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ รพ ๑๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และนำผลการประเมินมาจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ การนำผลการประเมินมาจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง โดยที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา รัฐบาลไม่มีนโยบายในการจัดสรรเงินรางวัลและสิ่งจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงถือปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด แต่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ที่ให้ส่วนราชการต่างๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานของระบบราชการ คณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การตอบแบบสำรวจความคิดเห็นถูกต้องตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรรัฐสภา จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๑๔๔/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐ และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย

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

๘. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนโยบายและ พัฒนาระบบการบริหาร	กรรมการและเลขานุการ
๙. นายพนมพร คูหะเพ็ญแสง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางนิศากร พุดพิสุทธิ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นางสาววิลาวัลย์ วังฤทธิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลคะแนนตามหลักเกณฑ์การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นตามตัวชี้วัดและหน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน ผลการปฏิบัติราชการดีเด่นของส่วนราชการประจำปี

๒. ดำเนินการออกคำสั่งให้หน่วยงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับรางวัลประจำปี

๓. รายงานผลให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภารับทราบ

๔. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานกลั่นกรองการดำเนินงานการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๙

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร