



สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็น
ของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐



กลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบการบริหาร

สำนักนโยบายและแผน

คำนำ

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร การรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากร และความพึงพอใจในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อรับทราบความพึงพอใจ และความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการนำองค์กรของผู้บริหาร รวมถึง การถ่ายทอดทิศทางขององค์กรให้กับบุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งผลการสำรวจจะเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ ในการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงาน และการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ตลอดจนบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน และร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นองค์กรที่เป็นเลิศ ในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อประเทศชาติและประชาชน ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรต่อไป

การปรับการสำรวจในครั้งนี้เป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามการดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นการวัดความสำเร็จ ของผลลัพธ์การดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

กลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบการบริหาร สำนักนโยบายและแผน ขอขอบคุณบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อวงงานรัฐสภาและผู้ที่สนใจในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

กลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบการบริหาร สำนักนโยบายและแผน
กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
รายงานผลการสำรวจ	๑
<u>ส่วนที่ ๑</u> : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑
<u>ส่วนที่ ๒</u> : ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการนำองค์กร ความคาดหวังต่อผู้บริหาร และการรับรู้ เข้าใจทิศทางองค์กร และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร	๓
๒.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓
๒.๒ ข้อเสนอแนะและความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร	๕
๒.๓ ระดับการรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖
๑) ระดับการรับรู้ และเข้าใจทิศทางขององค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ค่านิยม และยุทธศาสตร์)	๗
๒) การนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปใช้ในการปฏิบัติราชการในด้านต่างๆ	๘
๓) การรับรู้และช่องทางการสื่อสารทิศทางขององค์กร	๙
<u>ส่วนที่ ๓</u> : ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๐
๓.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา	๑๐
๓.๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา	๑๑

ภาคผนวก

- แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อการนำองค์กรของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ๒
ตารางที่ ๒	ร้อยละและการแจกแจงระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ๔
ตารางที่ ๓	ร้อยละของกิจกรรมที่บุคลากรมีความประสงค์ให้ผู้บริหารดำเนินการในการสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร ๕
ตารางที่ ๔	ระดับคะแนนเฉลี่ยและการแจกแจงผลการทดสอบการรับรู้ และเข้าใจทิศทางขององค์กร ๗
ตารางที่ ๕	ร้อยละและการแจกแจงระดับการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปใช้ ๘
ตารางที่ ๖	ระดับการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปใช้ในด้านต่าง ๆ ๘
ตารางที่ ๗	ร้อยละและการแจกแจงช่องทางการสื่อสาร การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๙
ตารางที่ ๘	ร้อยละและการแจกแจงระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา ๑๐



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ผลการสำรวจความพึงพอใจ และความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการศึกษาระดับเชิงสำรวจ ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร การรับรู้เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากร และความพึงพอใจในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามเพื่อรับทราบความพึงพอใจ และความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานฯ ในการนำองค์กรของผู้บริหาร รวมถึงการถ่ายทอดทิศทางขององค์กร ให้กับบุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งผลการสำรวจจะเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงาน และการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ตลอดจนผลลัพธ์สุดท้ายที่จะเกิดขึ้น คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงาน และร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อน และพัฒนาสำนักงานฯ เป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อประเทศชาติและประชาชน

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินครั้งนี้ คือ ข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒,๒๓๘ คน (ณ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐) มีบุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดโดยจำแนกออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ

๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ข้าราชการระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ ๒ ลูกจ้างประจำ

กลุ่มที่ ๓ พนักงานราชการ

วิธีการเก็บข้อมูลสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งผลการสำรวจสามารถสรุปผลการประเมินได้ดังนี้

๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒ ประเด็นหลัก คือ ๑) การนำองค์กรของผู้บริหารของส่วนราชการ ๒) การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑) วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คาคะแนนเฉลี่ย อยู่ที่ ๔.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐

- ๒) การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐
- ๓) การกำกับดูแลองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐
- ๔) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐
- ๕) ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐

ดังนั้น สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารในภาพรวมพบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๔ หมายความว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐

๒. ระดับการรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สรุปผลการทดสอบและการประเมินภาพรวม พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการประเมินครั้งนี้ จำนวน ๒,๒๓๘ คน มีบุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมด มีระดับการรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๘.๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

๓. การนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปใช้ในการปฏิบัติราชการในด้านต่างๆ

จากผลการสำรวจและการประเมินภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปใช้ในด้านต่างๆ พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดได้มีการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ไปใช้ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี โดยนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๙๐ นำไปใช้จัดทำโครงการ/กิจกรรมและคำขอตั้งงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ นำไปใช้ประกอบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๐ และนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระดับองค์กร/ระดับสำนัก คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕๐ ตามลำดับ

๔. การรับรู้และช่องทางการสื่อสารทิศทางขององค์กร

จากผลการสำรวจและการประเมินภาพรวมของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมด ช่องทางการสื่อสารและการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมร่วมที่สามารถรับรู้ รับทราบ เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและทั่วถึงมากที่สุดโดยการสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ของสำนักงานฯ โดยเรียงลำดับ ๕ ลำดับแรก ดังนี้

- ๑) ผ่านช่องทางอินทราเน็ต (Intranet) สำนักโยบายและแผน

<http://intranet.parliament.go.th/group21> คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐

- ๒) ผ่านช่องทาง Website ของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐

- ๓) ผ่านช่องทางหนังสือเวียน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๗๐

๔) ผ่านช่องทางแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘) คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๐

๕) ผ่านช่องทางประชุมสัมมนา คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๙๐

๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐

รวมทั้ง ความคาดหวังที่บุคลากรของสำนักงานฯ ต้องการให้ผู้บริหารมีบทบาทในการนำองค์กร ดังนี้

๑. ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ บริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร

๒. ควรมีความเป็นกลางในการบริหารงาน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง และไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก

๓. ควรมีความเข้มแข็ง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๔. เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน และการปฏิบัติราชการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก

๕. สามารถนำองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีขององค์กร

๖. ควบคุมแลสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ เช่น ให้โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร และปรับปรุงอาคารที่พักสวัสดิการให้อยู่ในสภาพที่ดี มีสิ่งแวดล้อมเหมาะสม พร้อมทั้งจัดสรรรับส่งบริการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

๗. ควบคุมกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารให้ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๘. ควรมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ในรอบปี/เวลาที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และกระตุ้นให้เกิดความผูกพันระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา

๙. ควรมีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการให้มากขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำไปแนวทางในปรับปรุงการทำงานและสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรร่วมกัน

นอกจากนี้ การแจกแบบสอบถามความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ พบว่า บุคลากร ได้ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงองค์กร ดังนี้

๑. การพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากร ควรมีความเป็นธรรมและพิจารณาจากผลงาน ที่เห็นเป็นเชิงประจักษ์

๒. ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ในการทำงาน และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต เพื่อความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน

๓. ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรให้มีความรวดเร็วมากกว่าปัจจุบัน โดยการพัฒนา applications ของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

๔. การพิจารณาส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมต่างๆ ควรพิจารณาตามหลักความอาวุโส และความรู้ความสามารถตามระดับ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้เพิ่มขึ้น

๕. ควรมีการจัดอบรมความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง อาทิ การอบรมกฎหมายมหาชน อบรมภาษาอังกฤษ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบร่วมกันทุกระดับ และช่วยกันผลักดันให้องค์กรเดินหน้าไปในทิศทางเดียวกัน

๖. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามของปีที่ผ่านมาอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งนำผลการสำรวจ มาประเมินและเปิดเผยประชาสัมพันธ์ให้รับทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ รายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินและผลการประเมินแบบสอบถามดังกล่าว ปรากฏตามรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ และความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กร ของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กร
ของผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐**

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร การรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากร และความพึงพอใจในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม วัตถุประสงค์ของการสำรวจ เพื่อรับทราบความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานฯ ในการนำองค์กรของผู้บริหาร รวมถึงการถ่ายทอดทิศทางขององค์กรให้กับบุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งการสำรวจในครั้งนี้เป็นไปตามการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นการวัดความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการของสำนักงานฯ และสอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงาน และการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำจำกัดความ

ผู้บริหาร หมายถึง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการสำนัก

บุคลากร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสำนัก/กลุ่มงาน/กลุ่ม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
ทิศทางขององค์กร หมายถึง แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมของสำนักงานฯ

แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หมายถึง แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘)

ผลการสำรวจและการประเมินผล

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒,๒๓๘ คน (ณ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐) มีบุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดโดยจำแนกออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ประกอบด้วย ๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ข้าราชการระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน กลุ่มที่ ๒ ลูกจ้างประจำ และ กลุ่มที่ ๓ พนักงานราชการ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
• ชาย	๖๔๖	๓๓.๑๐
• หญิง	๑,๓๐๘	๖๖.๙๐
รวม	๑,๙๕๔	๑๐๐.๐๐
อายุราชการที่รับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		
• ต่ำกว่า ๑ ปี	๓๐	๑.๕๐
• ๑ - ๕ ปี	๓๔๒	๑๗.๕๐
• ๖ - ๑๐ ปี	๕๒๙	๒๗.๑๐
• ๑๑ - ๒๐ ปี	๕๒๙	๒๗.๑๐
• มากกว่า ๒๐ ปีขึ้นไป	๕๒๔	๒๖.๘๐
ตำแหน่งและระดับบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม		
กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ		
• ตำแหน่งประเภทวิชาการ		
๑) ระดับเชี่ยวชาญ	๙๖	๔.๙๐
๒) ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๓๗	๑๒.๑๐
๓) ระดับชำนาญการ	๒๖๖	๑๓.๖๐
๔) ระดับปฏิบัติการ	๑๗๙	๙.๒๐
• ตำแหน่งประเภททั่วไป		
๑) ระดับอาวุโส	๒๘๓	๑๔.๕๐
๒) ระดับชำนาญงาน	๔๒๑	๒๑.๕๐
๓) ระดับปฏิบัติงาน	๑๒๙	๖.๖๐
กลุ่มที่ ๒ ลูกจ้างประจำ		
กลุ่มที่ ๓ พนักงานราชการ		
	๑๔๖	๗.๕๐
	๑๙๗	๑๐.๑๐

ส่วนที่ ๒ : ผลการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการนำองค์กร ความคาดหวังต่อผู้บริหาร และการรับรู้ เข้าใจ ทิศทางองค์กร และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร

๒.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒ ประเด็นหลัก คือ ๑) การนำองค์กรของผู้บริหารของส่วนราชการ ๒) การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- ๑) วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ
- ๒) การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร
- ๓) การกำกับดูแลองค์กร
- ๔) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม
- ๕) ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

หลักการวัดผลที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลครั้งนี้แบ่งระดับการวัดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ โดยระดับคะแนนสูงสุด หมายถึง ได้รับระดับคะแนนที่ดีที่สุดหรือความพึงพอใจมากที่สุด โดยการแปลความหมายของระดับความพึงพอใจจะยึดตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน ๑	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนน ๒	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนน ๓	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนน ๔	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนน ๕	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละและระดับความพึงพอใจ ดังนี้

คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐	หรือระหว่างร้อยละ ๙๐ – ๑๐๐	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๗๐ – ๘๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๕๐ – ๖๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๓๐ – ๔๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๑๐ – ๒๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารในภาพรวม พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการประเมินครั้งนี้ จำนวน ๒,๒๓๘ คน (ณ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐) มีบุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร คาคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๔ หมายความว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ โดยด้านการกำกับดูแลองค์กร การได้ระดับคะแนนสูงสุด คาคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ ด้านการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม คาคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐ ด้านวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ คาคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ ด้านการสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร คาคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ คาคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ ตามลำดับ สามารถแสดงดังตารางที่ ๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒ ร้อยละและการแจกแจงระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

ประเด็นความพึงพอใจ		การแจกแจงระดับความพึงพอใจ(ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑.	วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ						๔.๔๔ (๘๘.๘๐)	มาก
๑.๑	กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน	๑,๐๑๔ (๕๑.๙)	๗๙๔ (๔๐.๖)	๑๔๐ (๗.๒)	๔ (๐.๒)	๒ (๐.๑)	๔.๔๔ (๘๘.๘๐)	มาก
๑.๒	ดำเนินการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากรในส่วนราชการ ได้อย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ	๑,๑๕๖ (๕๙.๒)	๖๓๖ (๓๒.๕)	๑๕๖ (๘.๐)	๕ (๐.๓)	๑ (๐.๑)	๔.๕๑ (๙๐.๒๐)	มากที่สุด
๑.๓	มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานเหมาะสมกับตำแหน่ง	๑,๑๑๓ (๕๗.๐)	๖๔๑ (๓๒.๘)	๑๙๖ (๑๐.๐)	๓ (๐.๒)	๑ (๐.๑)	๔.๔๗ (๘๙.๔๐)	มาก
๑.๔	ประพฤติปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ บริการอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน กระจายอำนาจ การตัดสินใจสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม และความมีจริยธรรม ตามธรรมาภิบาลและหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑,๐๑๗ (๕๒.๐)	๗๔๑ (๓๗.๙)	๑๘๔ (๙.๔)	๙ (๐.๕)	๓ (๐.๒)	๔.๔๑ (๘๘.๒๐)	มาก
๑.๕	สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจ การปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ และการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล	๑,๐๑๖ (๕๒.๐)	๗๓๕ (๓๗.๖)	๑๙๑ (๙.๘)	๑๑ (๐.๖)	๑ (๐.๑)	๔.๔๑ (๘๘.๒๐)	มาก
๑.๖	สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการสร้างนวัตกรรม การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และความคล่องตัวขององค์กร	๑,๐๒๙ (๕๒.๗)	๗๒๙ (๓๗.๓)	๑๘๔ (๙.๔)	๑๐ (๐.๕)	๒ (๐.๑)	๔.๔๒ (๘๘.๔๐)	มาก
๒.	การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร						๔.๔๑ (๘๘.๒๐)	มาก
๒.๑	สื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร และกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑,๐๔๐ (๕๓.๒)	๗๐๖ (๓๖.๑)	๑๘๙ (๙.๗)	๑๘ (๐.๙)	๑ (๐.๑)	๔.๔๒ (๘๘.๔๐)	มาก
๒.๒	กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเป็นไปในลักษณะสองทิศทาง	๑,๐๐๑ (๕๑.๒)	๗๔๖ (๓๘.๒)	๑๙๐ (๙.๗)	๑๕ (๐.๘)	๒ (๐.๑)	๔.๔๐ (๘๘.๐๐)	มาก
๒.๓	บทบาทเชิงรุกในการจูงใจบุคลากร อาทิ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างให้มีผลการดำเนินการที่ดี	๙๙๙ (๕๑.๑)	๗๔๗ (๓๘.๒)	๑๘๗ (๙.๖)	๒๐ (๑.๐)	๑ (๐.๑)	๔.๓๙ (๘๗.๘๐)	มาก
๒.๔	ดำเนินการทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการบรรลุวัตถุประสงค์ ปรับปรุงผลการดำเนินการ ส่งเสริมนวัตกรรม และวิสัยทัศน์	๑,๐๑๗ (๕๒.๐)	๗๔๕ (๓๘.๑)	๑๘๑ (๙.๓)	๑๐ (๐.๕)	๑ (๐.๑)	๔.๔๒ (๘๘.๔๐)	มาก
๓.	การกำกับดูแลองค์กร						๔.๕๑ (๙๐.๒๐)	มากที่สุด
๓.๑	ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร	๑,๑๓๔ (๕๘.๐)	๖๓๒ (๓๒.๓)	๑๗๓ (๘.๙)	๑๔ (๐.๗)	๑ (๐.๑)	๔.๔๘ (๘๙.๖๐)	มาก
๓.๒	ความรับผิดชอบด้านการเงิน และการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ	๑,๒๑๙ (๖๒.๔)	๕๕๕ (๒๘.๔)	๑๖๕ (๘.๔)	๑๔ (๐.๗)	๑ (๐.๑)	๔.๕๒ (๙๐.๔๐)	มากที่สุด
๓.๓	มีแนวทางการประเมินผลการดำเนินการ และการปรับปรุงการนำองค์กรอย่างเป็นระบบ	๑,๒๕๗ (๖๔.๓)	๕๑๖ (๒๖.๔)	๑๖๘ (๘.๖)	๑๑ (๐.๖)	๒ (๐.๑)	๔.๕๔ (๙๐.๘๐)	มากที่สุด

ประเด็นความพึงพอใจ		การแจกแจงระดับความพึงพอใจ(ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	การแปลความหมาย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๔.	การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม						๔.๔๙ (๘๙.๘๐)	มาก
๔.๑	ประพฤติตน และกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ อยู่ในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรง	๑,๑๒๕ (๕๗.๖)	๖๕๙ (๓๓.๗)	๑๕๓ (๗.๘)	๑๓ (๐.๗)	๔ (๐.๒)	๔.๔๘ (๘๙.๖๐)	มาก
๔.๒	ดำเนินการในกรณีที่มีการบริหารและการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อสังคม	๑,๐๙๔ (๕๖.๐)	๖๙๖ (๓๕.๖)	๑๕๑ (๗.๗)	๙ (๐.๕)	๔ (๐.๒)	๔.๔๗ (๘๙.๔๐)	มาก
๔.๓	กำหนดกระบวนการ ทั้ววัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด	๑,๑๐๔ (๕๖.๕)	๖๙๕ (๓๕.๖)	๑๕๐ (๗.๗)	๔ (๐.๒)	๑ (๐.๑)	๔.๔๘ (๘๙.๖๐)	มาก
๔.๔	ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติทุกด้าน ของส่วนราชการมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	๑,๑๗๐ (๕๙.๙)	๖๒๘ (๓๒.๑)	๑๔๒ (๗.๓)	๙ (๐.๕)	๕ (๐.๓)	๔.๕๑ (๙๐.๒๐)	มากที่สุด
๔.๕	กำกับ ดูแล และดำเนินการในกรณีที่เกิดปัญหา มีการกระทำที่ขัดต่อหลักจริยธรรมอย่างชัดเจน	๑,๑๖๙ (๕๙.๘)	๖๒๐ (๓๑.๗)	๑๔๔ (๗.๔)	๑๕ (๐.๘)	๖ (๐.๓)	๔.๕๐ (๙๐.๐๐)	มากที่สุด
๕.	ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ						๔.๓๗ (๘๗.๔๐)	มาก
๕.๑	ให้ความสำคัญเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุข ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการ ประจำวัน	๙๔๐ (๔๘.๑)	๗๙๖ (๔๐.๗)	๑๙๘ (๑๐.๑)	๑๙ (๑.๐)	๑ (๐.๑)	๔.๓๖ (๘๗.๒๐)	มาก
๕.๒	กำหนดกิจกรรมที่ส่วนราชการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน	๙๘๗ (๕๐.๕)	๗๓๓ (๓๗.๕)	๒๑๐ (๑๐.๗)	๒๑ (๑.๑)	๓ (๐.๒)	๔.๓๗ (๘๗.๔๐)	มาก
รวม							๔.๔๔ (๘๘.๘๐)	มาก

๒.๒ ข้อเสนอแนะและความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร

๑) กิจกรรมที่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความประสงค์ให้ผู้บริหาร ดำเนินการในการสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กรสามารถสรุปผลการประเมินแสดง ดังตารางที่ ๓ ดังนี้

ตารางที่ ๓ ร้อยละของกิจกรรมที่บุคลากรมีความประสงค์ให้ผู้บริหารดำเนินการในการสร้างความผูกพัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร

กิจกรรม	จำนวน	ร้อยละ
๑. จัดกิจกรรมประจำปี อาทิ งานปีใหม่ วันสงกรานต์ วันสำคัญประจำปีของไทย	๑,๓๗๕	๗๐.๔
๒. จัดกิจกรรมนอกสถานที่ อาทิ สัมมนานอกสถานที่ ศึกษาดูงาน	๑,๒๙๒	๖๖.๑
๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกายจัดกีฬาสามัคคีสัมพันธ์	๑,๑๗๑	๕๙.๙
๔. จัดกิจกรรมทางศาสนาพิธีต่างๆ อาทิ ปฏิบัติธรรม การเวียนเทียน ทอดกฐิน	๑,๐๐๕	๕๑.๔
๕. จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ อาทิ การบริจาคสิ่งของ	๑,๑๔๒	๕๘.๔

กิจกรรม		จำนวน	ร้อยละ
๖.	อื่น ๆ อาทิ ๑) จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาประจำปี ๒) จัดกิจกรรมที่ให้ผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา ๓) จัดกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ ๔) จัดกิจกรรมเพื่อความสามัคคี ประองคอง และค่านิยมองค์กร	๙๙	๕.๑

๒) ข้อเสนอแนะและความคาดหวังที่บุคลากรของสำนักงานฯ ต้องการให้ผู้บริหารมีบทบาทในการนำองค์กร ดังนี้

๑. ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ บริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร
๒. ควรมีความเป็นกลางในการบริหารงาน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง และไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก
๓. ควรมีความเข้มแข็ง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๔. เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน และการปฏิบัติราชการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก
๕. สามารถนำองค์กรไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเหมาะสม โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีขององค์กร
๖. ควรดูแลสวัสดิการของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ เช่น ให้โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร และปรับปรุงอาคารที่พักสวัสดิการให้อยู่ในสภาพที่ดี มีสิ่งแวดล้อมเหมาะสม พร้อมทั้งจัดรถรับส่งบริการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
๗. ควรกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารให้ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
๘. ควรมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และพบปะสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง ในรอบปี/เวลาที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และกระตุ้นให้เกิดความผูกพันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา
๙. ควรมีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการให้มากขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำไปแนวทางในปรับปรุงการทำงานและสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรร่วมกัน

๒.๓ ระดับการรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักเกณฑ์ในการกำหนดการแปลความหมายจากคะแนนการทดสอบ (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) ดังนี้

คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๘.๐๐ – ๑๐.๐๐	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจมากที่สุด
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๖.๐๐ – ๗.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจมาก
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๐๐ – ๕.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจปานกลาง
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๐๐ – ๓.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจน้อย
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๐.๐๐ – ๑.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละของการรับรู้ และเข้าใจตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๘.๐๐ - ๑๐.๐๐	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจมากที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๖.๐๐ - ๗.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจมาก	คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๐๐ - ๕.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจปานกลาง	คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ - ๕๙.๙๙
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๐๐ - ๓.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจน้อย	คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๙๙
คาคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๐.๐๐ - ๑.๙๙	หมายถึง	ระดับการรับรู้ และเข้าใจน้อยที่สุด	คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐ - ๑๙.๙๙

๑) ระดับการรับรู้ และเข้าใจทิศทางขององค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ค่านิยม และยุทธศาสตร์)

ผลการทดสอบและการประเมินภาพรวม พบว่า กลุ่มเป้าหมายในการประเมินครั้งนี้ จำนวน ๒,๒๓๘ คน (ณ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐) มีบุคลากรตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดมีระดับการรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ย ๘.๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ สามารถสรุปผลการประเมินแสดงดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ระดับคะแนนเฉลี่ยและการแจกแจงผลการทดสอบการรับรู้ และเข้าใจทิศทางขององค์กร

ระดับคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
๐	-	-
๑	๑	๐.๐๕
๒	๒	๐.๑๐
๓	๓	๐.๑๕
๔	๕	๐.๒๖
๕	๑๑	๐.๕๖
๖	๔๘	๒.๔๖
๗	๕๔๖	๒๗.๙๔
๘	๖๙	๓.๕๓
๙	๗๔	๓.๗๙
๑๐	๑,๑๙๕	๖๑.๑๖
คะแนนเฉลี่ย	๘.๘๙	
คิดเป็นร้อยละ	๘๘.๘๘	
การแปลความหมายระดับการรับรู้และเข้าใจ	มากที่สุด	

๒) การนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปใช้ในการปฏิบัติราชการในด้านต่างๆ

จากผลการสำรวจและการประเมินภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปใช้ในด้านต่างๆ พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดได้มีการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ไปใช้ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากกว่า ๑๐ ครั้ง/ปี โดยนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๙๐ นำไปใช้จัดทำโครงการ/กิจกรรมและคำขอตั้งงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ นำไปใช้ประกอบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๐ และนำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระดับองค์กร/ระดับสำนัก คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๕๐ ตามลำดับ สามารถสรุปผลการประเมินได้ ดังตารางที่ ๕ และตารางที่ ๖ ดังนี้

ตารางที่ ๕ ร้อยละและการแจกแจงระดับการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปใช้

การนำไปใช้		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ไม่ได้ใช้	๕๕	๒.๘๐
๒.	๑ - ๓ ครั้ง	๓๘๓	๑๙.๖๐
๓.	๔ - ๖ ครั้ง	๑๙๑	๙.๘๐
๔.	๗ - ๙ ครั้ง	๓๒๐	๑๖.๔๐
๕.	มากกว่า ๑๐ ครั้ง	๑๐๐๕	๕๑.๔๐
รวม		๑,๙๕๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๖ ระดับการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปใช้ในด้านต่าง ๆ

การนำแผนไปใช้ในด้านต่าง ๆ		จำนวน	ร้อยละ
๑.	นำไปใช้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระดับองค์กร/ระดับสำนัก	๑,๓๙๘	๗๑.๕๐
๒.	นำไปใช้ประกอบการจัดทำโครงการ/กิจกรรมและคำขอตั้งงบประมาณ	๑,๔๕๐	๗๔.๒๐
๓.	นำไปใช้ประกอบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	๑,๔๑๒	๗๒.๓๐
๔.	นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑,๖๕๘	๘๔.๙๐
๕.	อื่น ๆ เช่น ๑) นำไปประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ ๒) ใช้เขียนอ้างอิงในการสอบเลื่อนระดับ	๕๓	๒.๗

๓) การรับรู้และช่องทางการสื่อสารทิศทางขององค์กร

จากผลการสำรวจและการประเมินภาพรวมของบุคลากรผู้ตอบจำนวน ๑,๙๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมด ช่องทางการสื่อสารและการรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมร่วมที่สามารถรับรู้ รับทราบ เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและทั่วถึงมากที่สุด โดยการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ของสำนักงานฯ โดยเรียงลำดับ ๕ ลำดับแรกดังนี้ ผ่านช่องทาง อินทราเน็ต (Intranet) สำนักนโยบายและแผน <http://intranet.parliament.go.th/group21> คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ ผ่านช่องทาง Website ของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ ผ่านช่องทางหนังสือเวียน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๗๐ ผ่านช่องทางแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘) คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๐ และผ่านช่องทางการประชุมสัมมนา คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๙๐ ตามลำดับ ดังตารางที่ ๗ ดังนี้

ตารางที่ ๗ ร้อยละและการแจกแจงช่องทางการสื่อสาร การรับรู้แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ช่องทางการสื่อสาร		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ผู้บริหาร (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษาด้านต่างๆ)	๑,๓๙๓	๗๑.๓๐
๒.	การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานเรื่องการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสำนักและองค์กร	๑,๓๓๙	๖๘.๕๐
๓.	แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘)	๑,๕๒๔	๗๘.๐๐
๔.	Website ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑,๕๘๖	๘๑.๒๐
๕.	อินทราเน็ต (Intranet) สำนักนโยบายและแผน http://intranet.parliament.go.th/group21	๑,๖๑๑	๘๒.๔๐
๖.	หนังสือแจ้งเวียน	๑,๕๕๘	๗๙.๗๐
๗.	การประชุมสัมมนา	๑,๔๐๔	๗๑.๙๐
๘.	เพื่อนร่วมงาน	๑,๓๔๕	๖๘.๘๐
๙.	ผ่านพบ	๑,๑๔๖	๕๘.๖๐
๑๐.	อื่น ๆ เช่น ๑) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๒) บอร์ดประชาสัมพันธ์ ๓) โทรศัพท์รัฐสภา	๒๕	๑.๓๐

ส่วนที่ ๓ : ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

การแปลความหมายระดับความพึงพอใจ

ลักษณะข้อคำถามของแบบสอบถาม แบ่งระดับการวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

คะแนน ๑	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนน ๒	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนน ๓	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนน ๔	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนน ๕	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละและระดับความพึงพอใจ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ - ๕.๐๐	หรือระหว่างร้อยละ ๙๐ - ๒๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ - ๔.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๗๐ - ๘๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ - ๓.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๕๐ - ๖๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ - ๒.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๓๐ - ๔๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ - ๑.๔๙	หรือระหว่างร้อยละ ๒๐ - ๒๙.๙๙	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

๓.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา

จากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารและการสำรวจความคิดเห็นในการรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้บริหารของสำนักงานฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๗ สามารถสรุปผลการประเมินได้ดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ ร้อยละและการแจกแจงระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา

ประเด็นความพึงพอใจ	การแจกแจงระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย (ร้อยละ)	การแปลความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ผู้บริหารของสำนักงานฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ อย่างชัดเจน	๑,๒๕๘ (๖๔.๓๘)	๔๔๗ (๒๒.๘๘)	๒๑๗ (๑๑.๑๑)	๒๔ (๑.๒๓)	๘ (๐.๔๑)	๔.๔๙ (๘๙.๘๐)	มาก

๓.๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมามีดังนี้

๑. การพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากร ควรมีความเป็นธรรมและพิจารณาจากผลงานที่เห็นเป็นเชิงประจักษ์

๒. ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ในการทำงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต เพื่อความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน

๓. ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรให้มีความรวดเร็วมากกว่าปัจจุบัน โดยการพัฒนา applications ของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคลากรมีความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

๔. การพิจารณาส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมต่างๆ ควรพิจารณาตามหลักความอาวุโสและความรู้ความสามารถตามระดับ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์และองค์ความรู้เพิ่มขึ้น

๕. ควรมีการจัดอบรมความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง อาทิ การอบรมกฎหมายมหาชน อบรมภาษาอังกฤษ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบร่วมกันทุกระดับ และช่วยกันผลักดันให้องค์กรเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน

๖. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามของปีที่ผ่านมาอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งนำผลการสำรวจมาประเมินและเปิดเผยประชาสัมพันธ์ให้รับทราบโดยทั่วกัน



ภาคผนวก



แบบสอบถามความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร การรับรู้ เข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากร และความพึงพอใจในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นการวัดความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการของสำนักงานฯ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด ๗) ซึ่งผลการสำรวจในครั้งนี้ เพื่อนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงาน และการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานฯ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงใคร่ขอความร่วมมือจากทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริงที่ตรงกับความพึงพอใจและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการทบทวนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำชี้แจงแบบสอบถาม ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ : ๒.๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

- ๑) วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ
- ๒) การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร
- ๓) การกำกับดูแลองค์กร
- ๔) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม
- ๕) ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

๒.๒ ข้อเสนอแนะและความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร

๒.๓ การรับรู้ และเข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงาน

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ ๓ : ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการดำเนินการปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

*** ผู้บริหาร หมายถึง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา และ
ผู้อำนวยการสำนัก ***

ความพึงพอใจในบทบาทการนำองค์กรของผู้บริหาร		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ						
๑.๑	กำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจขององค์กรอย่างชัดเจน					
๑.๒	ดำเนินการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติไปยังบุคลากร ในส่วนราชการ ได้อย่างชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นระบบ					
๑.๓	มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง					
๑.๔	ประพฤติปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ บริการอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน กระจายอำนาจ การตัดสินใจสู่ผู้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม และความมีจริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลและหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
๑.๕	สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการบรรลุพันธกิจ การปรับปรุง ผลการดำเนินการของส่วนราชการ และการเรียนรู้ระดับองค์กรและ ระดับบุคคล					
๑.๖	สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการสร้างนวัตกรรม การบรรลุวัตถุประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ และความคล่องตัวขององค์กร					
๒. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร						
๒.๑	สื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กร และกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
๒.๒	กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเป็นไปในลักษณะ สองทิศทาง					
๒.๓	บทบาทเชิงรุกในการจูงใจบุคลากร อาทิ การให้รางวัล การยกย่องชมเชย เพื่อเสริมสร้างให้มีผลการดำเนินการที่ดี					
๒.๔	ดำเนินการทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ส่วนราชการบรรลุวัตถุประสงค์ ปรับปรุงผลการดำเนินการ ส่งเสริมนวัตกรรม และวิสัยทัศน์					
๓. การกำกับดูแลองค์กร						
๓.๑	รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร					
๓.๒	รับผิดชอบด้านการเงิน และการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ					
๓.๓	มีแนวทางการประเมินผลการดำเนินการ และการปรับปรุงการนำองค์กร อย่างเป็นระบบ					
๔. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม						
๔.๑	ประพฤติตน และกำกับดูแลการปฏิบัติราชการอยู่ในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อตรง					
๔.๒	ดำเนินการในกรณีที่มีการบริหารและการปฏิบัติงานมีผลกระทบ ในเชิงลบต่อสังคม					

ความพึงพอใจในบทบาทการนำองค์กรของผู้บริหาร		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๔.๓	กำหนดกระบวนการ ทั่ววัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด					
๔.๔	ส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติการทุกด้านของส่วนราชการมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม					
๔.๕	กำกับ ดูแล และดำเนินการในกรณีที่บุคลากรมีการกระทำที่ขัดต่อหลักจริยธรรมอย่างชัดเจน					
๕. ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ						
๕.๑	ให้ความสำคัญเรื่องความผาสุกและประโยชน์สุขของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์และการปฏิบัติการประจำวัน					
๕.๒	กำหนดกิจกรรมที่ส่วนราชการเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชน					

๒.๒ ข้อเสนอแนะและความคาดหวังต่อผู้บริหารในการนำองค์กร

๑) กิจกรรมที่ท่านมีความประสงค์ให้ผู้บริหารดำเนินการในการสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความร่วมมือและสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- จัดกิจกรรมประจำปี เช่น งานปีใหม่ วันสงกรานต์ วันสำคัญประจำปีของไทย เป็นต้น
- จัดกิจกรรมนอกสถานที่ เช่น สัมมนานอกสถานที่ ศึกษาดูงาน เป็นต้น
- จัดกิจกรรมส่งเสริมกีฬาเพื่อออกกำลังกาย เช่น โยคะ กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพพลานามัยตามนโยบายรัฐบาล กีฬาสามสัมพันธ์ เป็นต้น
- จัดกิจกรรมทางศาสนพิธีต่างๆ เช่น ปฏิบัติธรรม การเวียนเทียน ทอดกฐิน เป็นต้น
- จัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เช่น การบริจาคสิ่งของ เป็นต้น
- อื่น ๆ (โปรดระบุ))

๒) ท่านต้องการให้ผู้บริหารมีบทบาทในการนำองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒.๓ การรับรู้ และเข้าใจทิศทางขององค์กรและการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

“ทิศทางขององค์กร” หมายถึง แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และค่านิยมของสำนักงานฯ

๑) การรับรู้ และเข้าใจทิศทางขององค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ค่านิยม)

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้ว พิจารณาว่าข้อความนั้นถูกหรือผิดจากความเป็นจริงของสำนักงานฯ โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ	คำถาม	ตัวเลือก	
		ถูก	ผิด
๑	วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานิติบัญญัติ ให้ก้าวหน้า ทันสมัย โปร่งใส และเป็นธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของปวงชน		
๒	พันธกิจ คือ สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการการยกร่างรัฐธรรมนูญอย่างมืออาชีพ		
๓	อำนาจหน้าที่ คือ ตามกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภา		
๔	เป้าหมายองค์กร คือ เป็นองค์กรส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)		
๕	ค่านิยมหลักของ คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีจิตบริการในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี สมานสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รับผิดชอบในหน้าที่ ักัดดีต่อส่วนรวม ยึดมั่นต่อระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข		
๖	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ พัฒนางค์กรให้เป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ		
๗	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและมิบเทาพนาในเวทีประชาคมอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ		
๘	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมกับการปฏิรูปประเทศไทยให้ยั่งยืน		
๙	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ พัฒนางค์กรมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament		
๑๐	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ คือ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน		

๒) ท่านได้นำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘) ไปใช้ในด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- นำไปใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระดับองค์กร/ระดับสำนัก
- นำไปใช้ประกอบการจัดทำโครงการ/กิจกรรมและคำขอตั้งงบประมาณ
- นำไปใช้ประกอบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
- นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน
- อื่น ๆ (ระบุ).....

๓) ท่านได้มีการนำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ข้างต้น ไปใช้มากเพียงใด

- ไม่ได้ใช้ ๑ - ๓ ครั้ง ๔ - ๖ ครั้ง ๗ - ๙ ครั้ง มากกว่า ๑๐ ครั้ง

๔) ช่องทางการสื่อสารและการรับรู้

ท่านรับรู้ทิศทางขององค์กร คือ แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ชำรงต้น จากช่องทางการสื่อสารช่องทางใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ผู้บริหาร (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการสำนัก)
- การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานเรื่องการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติราชการของสำนักและองค์กร
- เอกสารแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘)
- Website ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- อินทราเน็ต (Intranet) สำนักนโยบายและแผน <http://intranet.parliament.go.th/group21>
- หนังสือแจ้งเวียน
- การประชุมสัมมนา
- เพื่อนร่วมงาน
- แผ่นพับ
- อื่นๆ (โปรดระบุ

ส่วนที่ ๓ : ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการดำเนินการปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

คำชี้แจง : “การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ” หมายความว่า ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำข้อเสนอแนะจากการสำรวจข้อมูลเมื่อ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของผู้บริหาร

ตัวอย่างข้อเสนอแนะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ มีดังนี้

ข้อเสนอแนะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙	
๑	การพิจารณาส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมต่างๆ ควรพิจารณาตามหลักความอาวุโสและความรู้ความสามารถตามระดับ
๒	ควรตั้งคณะกรรมการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากร ไม่ควรให้อำนาจแก่ผู้ใดผู้หนึ่งพิจารณา และควรอ้างไว้ซึ่งระบบคุณธรรมจริยธรรม
๓	จัดทุนการศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร โดยมีความเสมอภาคและเป็นธรรมในการคัดเลือกบุคลากรที่ได้รับทุน เพื่อสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๔	บริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ปราศจากอคติไม่เห็นแก่พวกพ้อง
๕	สร้างขวัญกำลังใจ และสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการ อาทิ บ้านพักข้าราชการ เงินรางวัล รถรับส่งระหว่างสำนักงานฯ

๓.๑ ท่านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใดจากการที่ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

๓.๒ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถาม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา

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

**สามารถดาวน์โหลดแบบสอบถามได้จากระบบอินเทอร์เน็ต <http://intranet.parliament.go.th/group21>
และ <http://www.parliament.go.th/pmqa>**

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
สำนักนโยบายและแผน

