



รายงานผลการสำรวจ
ความพึงพอใจและความคิดเห็น
ของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๐๔ คน ซึ่งสำรวจตั้งแต่เดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๓ และมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๙ ของข้าราชการของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาทั้งหมด

สำหรับการสำรวจครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐	หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕	หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐	หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕	หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจ แบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

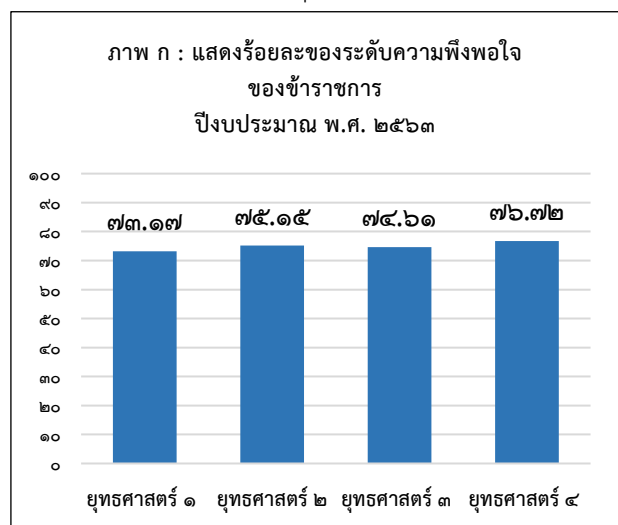
๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า โดยในภาพรวม ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๕ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙) โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงตามภาพ ก

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๗ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๓)

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและ ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ ๗๕.๑๕ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๑)

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากร บุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการ นิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ ๗๔.๖๑ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๘)

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมคูลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒)



๒. ผลสำรวจคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับแรก และคะแนนความพึงพอใจ ๕ อันดับ สุดท้าย เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑. ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ

๑) ด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง (ร้อยละ ๓.๑๐ - ยศ.๔)

๒) ด้านการพัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อรองรับสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป (ร้อยละ ๓.๐๙ - ยศ.๔)

๓) ด้านการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ร้อยละ ๓.๐๘ - ยศ.๔)

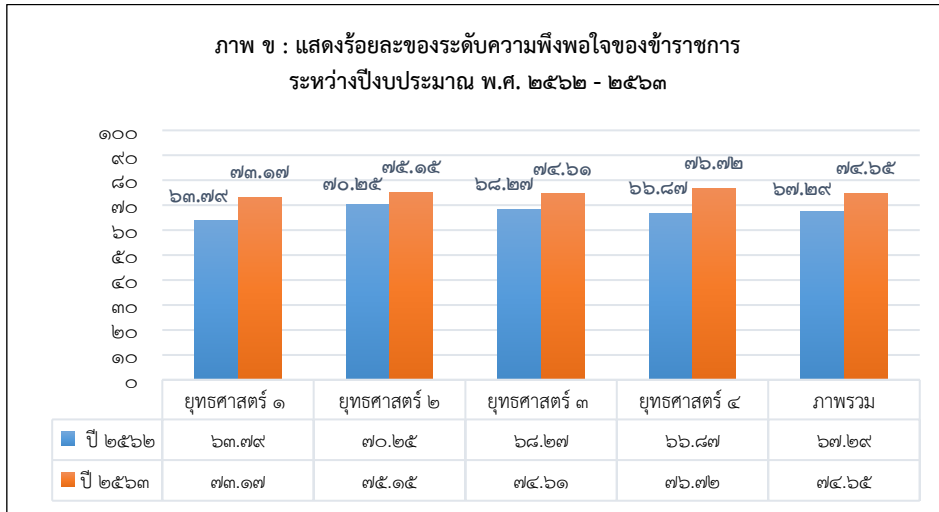
๔) ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ร้อยละ ๓.๐๔ - ยศ.๑)

๕) ด้านสนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม (ร้อยละ ๓.๐๔ - ยศ.๒)

๒.๒ ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับสุดท้าย

- ๑) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ร้อยละ ๒.๘๓ - ยศ.๑)
- ๒) ด้านการดำเนินการตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒.๘๕ - ยศ.๑)
- ๓) ด้านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ (ร้อยละ ๒.๘๙ - ยศ.๓)
- ๔) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒.๙๐ - ยศ.๑)
- ๕) ด้านการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (ร้อยละ ๒.๙๔ - ยศ.๑)

๓. เปรียบเทียบผลสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ในภาพรวม มีแนวโน้มสูงขึ้น ร้อยละ ๗.๓๖ โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงตามภาพ ข



๔. ข้อเสนอแนะของบุคลากรจากการสำรวจความคิดเห็นฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สามารถสรุปได้ ดังนี้

- ๑) การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งควรเป็นการดำเนินการแบบภาคบังคับ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานทุกคน มีโอกาสได้รับการพัฒนาที่เท่าเทียม และมีความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๒) การหมุนเวียนการปฏิบัติงานเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะงานต่าง ๆ หรือปฏิบัติราชการในลักษณะงานอื่นต่างจากที่เคยปฏิบัติอยู่อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยการหมุนเวียนควรหมุนไปยังสำนักอื่น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงานในสำนักต่าง ๆ ตลอดเวลา รวมทั้งกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
- ๔) ควรปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อจูงใจและรักษาคณดีคนเก่งให้อยู่กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๕) ปรับแนวทางการสื่อสาร เรื่องการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมกับบุคลากร โดยสื่อให้เห็นถึงประโยชน์ของการส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้งการยกย่องคนดีศรีสภาและสำนักต้นแบบดีเด่น
- ๖) ควรปรับหลักเกณฑ์/วิธีการคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
- ๗) ควรพัฒนารูปแบบการติดตามการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๘) ควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายนอกหน่วยงาน
- ๙) ควรนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและความผิดพลาด รวมทั้งให้การดำเนินงานมีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดงบประมาณของหน่วยงานในด้านการใช้กระดาษ

๑๐) ควรปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการให้กับบุคลากรของส่วนราชการ การบริการรถรับส่งข้าราชการจากสถานีขนส่งสาธารณะ การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การจัดร้านค้าและร้านอาหารที่สะอาด ราคาถูก การจัดสถานที่ดูแลเด็กก่อนในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเฉพาะในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ (เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙.๘๕) ลำดับถัดมา คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ (เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙.๓๘) แต่ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยังคงเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับทุกประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรยังขาดความเข้าใจในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ อาทิ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการตามแผนหมุนเวียนงาน และด้านการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

ดังนั้น คณะอนุกรรมการฯ จึงขอเสนอแนะประเด็นสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง ดังนี้

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ควรจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนในองค์กรให้รับรู้ร่วมกันถึงประโยชน์ แนวคิด ขั้นตอน และวิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน มีความรู้และเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างถูกต้อง และเกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับทีมงานถึงหลักปฏิบัติ จนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคลที่จัดทำขึ้น

๒) การดำเนินการตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดวางระบบที่ส่งเสริมแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำคู่มือที่เสี่ยง เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มข้าราชการที่จะทำหน้าที่เป็นที่เสี่ยงของผู้หมุนเวียนการปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงวิธีการสอนงาน เพื่อให้สามารถสอนงาน กำกับดูแล และประเมินผลงานของผู้หมุนเวียนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการ รวมทั้งสามารถวางแนวทางการสอนงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดเป้าหมายการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/กลุ่มงานได้อย่างครบถ้วน

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการหมุนเวียนงานเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ ทั้งผู้หมุนเวียนงาน ที่เสี่ยง และผู้อำนวยการ รวมทั้งหน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ

๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการฯ ควรจัดทำคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องดำเนินการตั้งแต่ต้นรอบการประเมินฯ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และตรวจสอบได้ รวมทั้งแต่ละหน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานการทำงานเป็นตัววัดผลสำหรับการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมิน

๔) การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

ส่วนราชการฯ ควรมีนโยบายและมีการนำแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นกลไกในการขับเคลื่อน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้บริหารในทุกระดับ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส เป็นธรรม โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานและภาวะผู้นำได้เข้าสู่ตำแหน่ง โดยไม่ให้เกิดความคิดเห็นที่ขัดแย้ง รวมทั้งส่วนราชการฯ ควรต้องวางกลยุทธ์หรือมีมาตรการที่ทำให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาตนเองว่ามีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านช่องทางและกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจ

๑) ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบถึงความเคลื่อนไหว และการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อต่าง ๆ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ส่วนราชการได้นำมาปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีและชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) ออกแบบสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับข้าราชการในแต่ละช่วงวัย เพื่อดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๓) สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ควรทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพบปะพูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจ ตลอดจนกำกับติดตามการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) จัดทำคู่มือการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวทางปฏิบัติ รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดความสับสนในการตีความแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งผู้ที่สนใจสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง

๒. ด้านบุคลากร

๑) ผู้บริหาร

ควรกำหนดเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานถือเป็นตัวกลางที่สำคัญในการนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานจึงควรต้องสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ตรงกันกับนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีและชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๓) ผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นในการจะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบรับกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม รวมทั้งการพัฒนาทักษะเดิม ๆ ที่มีอยู่ ให้ทันกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือบริบทในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรสามารถปรับตัวให้ก้าวทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

สุดท้ายนี้ คณะอนุกรรมการฯ จะนำผลของการสำรวจ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร
ต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีฐานข้อมูลที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ดำเนินการสำรวจ

ประชากรในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๐๔ คน (สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒,๐๓๓ คน และสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑,๐๗๑ คน) โดยมีจำนวนข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้ตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๙ ของข้าราชการในสังกัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งหมด โดยจำแนกตามส่วนราชการได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีข้าราชการที่ได้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๑,๘๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๙ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีจำนวนข้าราชการที่ได้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๑,๐๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๕ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การสำรวจในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการผ่านแบบสอบถามสำเร็จรูปของ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา โดยได้เผยแพร่แบบสอบถามดังกล่าวแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานผ่านทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ (สถานภาพและระดับตำแหน่ง สำนัก และอายุราชการ)
๒. ส่วนที่ ๒ คำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครอบคลุมยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วยคำถามตามประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๒๕ ข้อ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และ ยืดหลักธรรมาภิบาล จำนวน ๘ ข้อ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน ๖ ข้อ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๖ ข้อ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุข อย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๔ ข้อ

๓. ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น/ความพึงพอใจในภาพรวม จำนวน ๑ ข้อ

ทั้งนี้ แต่ละคำถามแบ่งตัวเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจออกเป็น ๔ ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันดับภาคขึ้น และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับที่ ๔ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับที่ ๓ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก
- ระดับที่ ๒ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- ระดับที่ ๑ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

๔. ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความคาดหวังในภาพรวมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การตีความผลสำรวจ

จากผลสำรวจ ได้ใช้เกณฑ์แปลความหมาย จากการคำนวณอัตราภาคขึ้น โดยใช้สูตร

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{๔ - ๑}{๔}$$

$$= ๐.๗๕$$

ได้เกณฑ์ ๔ ระดับ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
- ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการ ความพึงพอใจ / ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (\bar{X})

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทและระดับตำแหน่ง		สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๒๓	๖.๖๑	๗๓	๖.๙๗
	ชำนาญงาน	๔๖๕	๒๕.๐๐	๓๔๔	๓๒.๘๒
	อาวุโส	๒๗๒	๑๔.๖๒	๘๕	๘.๑๑
	อาวุโส (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๒๙	๑.๕๖	๒๓	๒.๑๙
ประเภท วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๓๔	๗.๒๐	๑๒๓	๑๑.๗๔
	ชำนาญการ	๓๑๐	๑๖.๖๗	๒๔๓	๒๓.๑๙
	ชำนาญการ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	-	-	๓	๐.๒๙
	ชำนาญการพิเศษ	๓๓๔	๑๗.๙๖	๗๑	๖.๗๗
	ชำนาญการพิเศษ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	-	-	๒๖	๒.๔๘
	เชี่ยวชาญ	๗๔	๓.๙๘	๑๕	๑.๔๓
	เชี่ยวชาญ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๘๕	๔.๕๗	๑๗	๑.๖๒
ทรงคุณวุฒิ	๗	๐.๓๘	๓	๐.๒๙	
อำนวยการ /บริหาร	อำนวยการ (สูง)	๑๘	๐.๙๗	๑๖	๑.๕๓
	บริหาร (สูง)	๙	๐.๔๘	๖	๐.๕๗
รวม		๑๘๖๐	๑๐๐	๑๐๔๘	๑๐๐
จำนวนข้าราชการทั้งหมด		๒๐๓๓	๙๑.๔๙	๑๐๗๑	๙๗.๘๕

ตารางที่ ๒ สถิติของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในภาพรวมองค์กร

ส่วนราชการ	ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (Mean)		ร้อยละ
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ระดับ	
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒.๙๕	มาก	๗๓.๗๑
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓.๐๕	มาก	๗๖.๓๑
ภาพรวม	๒.๙๙	มาก	๗๔.๖๕

ตารางที่ ๓ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	ภาพรวม			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๗๓.๑๗	๒.๙๓	มาก	๗๒.๓๑	๒.๘๙	มาก	๗๔.๗๐	๒.๙๙	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๗๕.๑๕	๓.๐๑	มาก	๗๔.๐๒	๒.๙๖	มาก	๗๗.๑๕	๓.๐๙	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๗๔.๖๑	๒.๙๘	มาก	๗๓.๗๖	๒.๙๕	มาก	๗๖.๑๓	๓.๐๕	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๗๖.๗๒	๓.๐๘	มาก	๗๕.๗๕	๓.๐๓	มาก	๗๘.๔๒	๓.๑๔	มาก
ภาพรวม	๗๕.๔๐	๓.๐๒	มาก	๗๔.๕๘	๒.๙๘	มาก	๗๘.๔๒	๓.๐๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๗๔.๖๕	๒.๙๙	มาก	๗๓.๗๑	๒.๙๕	มาก	๗๖.๓๑	๓.๐๕	มาก

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท ตำแหน่ง	ภาพรวม			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ปฏิบัติงาน	๘๑.๗๐	๓.๒๗	มากที่สุด	๗๙.๕๓	๓.๑๘	มาก	๘๕.๓๖	๓.๔๑	มากที่สุด
ชำนาญงาน	๗๕.๒๘	๓.๐๑	มาก	๗๔.๒๓	๒.๙๗	มาก	๗๖.๖๙	๓.๐๗	มาก
อาวุโส	๗๔.๓๑	๒.๙๗	มาก	๗๓.๒๐	๒.๙๓	มาก	๗๗.๘๗	๓.๑๑	มาก
อาวุโส (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๘.๗๗	๓.๑๕	มาก	๗๔.๙๐	๓.๐๐	มาก	๘๓.๖๕	๓.๓๕	มากที่สุด
เฉลี่ย ประเภททั่วไป	๗๖.๐๕	๓.๐๔	มาก	๗๕.๔๗	๓.๐๒	มาก	๘๐.๘๙	๓.๒๔	มาก
ปฏิบัติการ	๗๕.๐๔	๓.๐๐	มาก	๗๕.๕๔	๓.๐๒	มาก	๗๔.๔๙	๒.๙๘	มาก
ชำนาญการ	๗๒.๒๖	๒.๘๙	มาก	๗๒.๒๐	๒.๘๘	มาก	๗๒.๕๙	๒.๙๐	มาก
ชำนาญการ (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๕๖.๐๐	๒.๒๔	น้อย	-	-	-	๕๖.๐๐	๒.๒๔	น้อย
ชำนาญการพิเศษ	๗๒.๕๒	๒.๙๐	มาก	๗๑.๕๗	๒.๘๖	มาก	๗๗.๐๑	๓.๐๘	มาก
ชำนาญการพิเศษ (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๓.๑๒	๒.๙๒	มาก	-	-	-	๗๓.๑๒	๒.๙๒	มาก
เชี่ยวชาญ	๗๒.๑๙	๒.๘๙	มาก	๗๑.๕๙	๒.๘๖	มาก	๗๕.๑๓	๓.๐๑	มาก
เชี่ยวชาญ (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๕.๐๑	๓.๐๐	มาก	๗๔.๖๗	๒.๙๙	มาก	๗๖.๗๑	๓.๐๗	มาก
ทรงคุณวุฒิ	๗๗.๒๐	๓.๐๙	มาก	๗๘.๔๓	๓.๑๔	มาก	๗๔.๓๓	๒.๙๗	มาก
เฉลี่ย ประเภทวิชาการ	๗๓.๐๒	๒.๙๒	มาก	๗๔.๐๐	๒.๙๖	มาก	๗๒.๔๒	๒.๙๐	มาก
อำนวยการ (สูง)	๘๑.๔๔	๓.๒๖	มากที่สุด	๗๙.๐๐	๓.๑๖	มาก	๘๔.๑๙	๓.๓๗	มาก
บริหาร (สูง)	๘๒.๒๐	๓.๒๙	มากที่สุด	๘๓.๗๘	๓.๓๕	มากที่สุด	๗๙.๘๓	๓.๑๙	มาก
เฉลี่ยประเภท อำนวยการ/ บริหาร	๘๑.๖๗	๓.๒๗	มากที่สุด	๘๑.๓๙	๓.๒๖	มากที่สุด	๘๒.๐๑	๓.๒๘	มากที่สุด
ภาพรวม	๗๔.๖๕	๒.๙๙	มาก	๗๓.๗๑	๒.๙๕	มาก	๗๖.๓๑	๓.๐๕	มาก

ตารางที่ ๕ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำแนกตามยุทธศาสตร์ และประเภทตำแหน่งของข้าราชการ

ข้อความ	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)
	๗๔.๙๖	๗๑.๑๙	๗๙.๗๘	๗๓.๑๗	๗๓.๖๗	๗๐.๘๕	๗๘.๒๔	๗๒.๓๑	๗๗.๑๓	๗๑.๘๔	๘๒.๕๗	๗๔.๗๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๑๗ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๓๕ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มาก)
	๗๖.๔๗	๗๓.๕๓	๘๓.๔๒	๗๕.๑๕	๗๔.๘๗	๗๒.๙๗	๘๓.๐๘	๗๔.๐๒	๗๙.๑๗	๗๔.๗๓	๘๔.๖๘	๗๗.๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๓๕ (มากที่สุด)	๓.๐๕ (มาก)
	๗๕.๙๕	๗๓.๐๗	๘๑.๕๕	๗๔.๖๑	๗๔.๖๓	๗๒.๗๒	๗๙.๗๘	๗๓.๗๖	๗๘.๑๘	๗๓.๖๔	๘๕.๒๓	๗๖.๑๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)
	๗๗.๖๕	๗๕.๖๐	๘๒.๕๓	๗๖.๗๒	๗๖.๒๙	๗๕.๐๕	๘๒.๔๑	๗๕.๗๕	๗๙.๙๕	๗๖.๖๓	๘๔.๓๒	๗๘.๔๒
ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในภาพรวม	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๕ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)
	๗๖.๕๔	๗๔.๐๑	๘๓.๖๗	๗๕.๔๐	๗๕.๒๒	๗๓.๗๘	๘๑.๔๘	๗๔.๕๘	๗๘.๗๖	๗๔.๔๕	๘๖.๙๐	๗๘.๔๒

ตารางที่ ๖ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ของแต่ละยุทธศาสตร์

ข้อความคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล												
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ สั่งสมประสบการณ์ เพื่อสนับสนุนให้ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)
	๗๖.๘๔	๗๔.๘๔	๘๒.๖๕	๗๕.๙๕	๗๕.๘๗	๗๔.๙๒	๗๘.๗๐	๗๕.๔๓	๗๘.๔๘	๗๔.๗๐	๘๘.๑๐	๗๖.๘๖
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ตามแผนสืบทอดตำแหน่งที่ส่วนราชการ กำหนด	๓.๐๑ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)
	๗๕.๑๘	๗๑.๗๘	๘๐.๖๑	๗๓.๕๘	๗๓.๙๖	๗๑.๒๙	๗๖.๘๕	๗๒.๖๕	๗๗.๒๔	๗๒.๗๐	๘๗.๕๐	๗๕.๒๔
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ตามแผนบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ที่ส่วนราชการกำหนด	๓.๐๔ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๘๔ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)
	๗๕.๘๘	๗๑.๒๑	๗๙.๐๘	๗๓.๖๒	๗๔.๕๕	๗๐.๙๐	๗๘.๗๐	๗๒.๗๖	๗๘.๑๔	๗๑.๘๑	๘๑.๒๘	๗๕.๑๔
๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ที่ส่วนราชการกำหนด	๒.๙๕ (มาก)	๒.๗๔ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๒.๗๔ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๒.๗๓ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)
	๗๓.๘๒	๖๘.๓๙	๗๗.๕๕	๗๑.๑๘	๗๒.๔๑	๖๘.๔๓	๗๗.๗๘	๗๐.๔๗	๗๖.๑๙	๖๘.๓๑	๗๘.๗๕	๗๒.๔๕

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วนราชการกำหนด ตามหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๒.๙๗ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๒.๘๔ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)
	๗๔.๑๕	๗๐.๗๑	๗๘.๐๖	๗๒.๕๑	๗๒.๙๕	๗๐.๕๐	๗๖.๘๕	๗๑.๗๖	๗๖.๑๙	๗๑.๑๑	๗๙.๗๖	๗๓.๘๓
๖. ท่านมีความเห็นว่าการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา และเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน	๒.๙๒ (มาก)	๒.๗๓ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๗๓ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๒.๘๑ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๗๒ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)
	๗๓.๐๐	๖๘.๑๗	๗๙.๐๘	๗๐.๗๐	๗๑.๙๖	๖๘.๑๙	๗๙.๖๓	๗๐.๑๖	๗๔.๗๖	๖๘.๑๑	๗๘.๕๗	๗๑.๖๖
๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อการเข้าถึงและใช้ข้อมูลบุคลากร ในระบบฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓.๐๓ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๐๖ (มาก)
	๗๕.๖๗	๗๒.๘๕	๗๙.๕๙	๗๔.๓๔	๗๔.๑๘	๗๑.๘๘	๗๗.๗๘	๗๓.๐๖	๗๘.๑๙	๗๔.๗๐	๘๒.๑๔	๗๖.๖๐
๘. ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่าเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๖ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)
	๗๕.๑๒	๗๑.๕๙	๘๑.๖๓	๗๓.๗๔	๗๓.๕๑	๗๐.๗๑	๗๙.๖๓	๗๒.๑๘	๗๗.๘๖	๗๓.๒๕	๘๔.๕๒	๗๕.๗๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง												
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทาง/รูปแบบการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)
	๗๖.๒๖	๗๓.๔๖	๘๔.๑๘	๗๕.๐๓	๗๔.๘๖	๗๓.๐๙	๘๔.๒๖	๗๔.๑๐	๗๘.๖๒	๗๔.๓๐	๘๖.๒๕	๗๖.๖๗

ข้อความ	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๑๐. ท่านมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น รวมทั้งสำนักที่เป็นต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๓.๐๓ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)
	๗๕.๘๐	๗๑.๘๐	๘๒.๑๔	๗๓.๙๔	๗๔.๔๔	๗๑.๗๒	๘๒.๔๑	๗๓.๑๗	๗๘.๑๐	๗๒.๑๑	๘๓.๗๕	๗๕.๓๑
๑๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๖ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)
	๗๖.๔๑	๗๓.๗๗	๘๔.๑๘	๗๕.๒๖	๗๔.๖๑	๗๓.๑๒	๘๔.๒๖	๗๓.๙๙	๗๙.๔๘	๗๕.๑๕	๘๔.๕๒	๗๗.๕๐
๑๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการกำหนดพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)
	๗๖.๕๔	๗๔.๐๘	๘๓.๑๖	๗๕.๔๖	๗๔.๙๒	๗๓.๕๗	๘๒.๔๑	๗๔.๓๔	๗๙.๒๙	๗๕.๒๐	๘๔.๕๒	๗๗.๔๓
๑๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความตระหนักรู้ เพื่อนำไปปฏิบัติ รวมทั้งสอดส่องดูแลให้บุคคลใกล้ตัวประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมเป็นบุคคลต้นแบบที่ดี	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๑๑ (มาก)
	๗๖.๖๓	๗๓.๗๐	๘๓.๖๐	๗๕.๓๑	๗๔.๘๐	๗๒.๘๕	๘๒.๔๑	๗๓.๙๒	๗๙.๗๑	๗๕.๔๕	๘๔.๕๒	๗๗.๗๗

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๑๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่สนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส อันนำไปสู่การป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรในองค์กร	๓.๐๙ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๓๕ (มากที่สุด)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๑๓ (มาก)
	๗๗.๑๗	๗๔.๓๔	๘๓.๖๗	๗๕.๙๐	๗๕.๕๙	๗๓.๔๔	๘๓.๓๓	๗๔.๖๑	๗๙.๘๖	๗๖.๒๐	๘๔.๕๒	๗๘.๒๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ												
๑๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งหลักสูตรร่วม และหลักสูตรอื่น ๆ	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)
	๗๖.๑๐	๗๓.๐๖	๘๒.๑๔	๗๔.๖๙	๗๕.๐๖	๗๓.๐๑	๘๑.๔๘	๗๔.๑๑	๗๗.๘๖	๗๓.๑๕	๘๕.๐๐	๗๕.๗๒
๑๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทาง/รูปแบบ/วิธีการ ในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๑๗ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๔๑ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)
	๗๖.๖๑	๗๔.๑๐	๘๒.๖๕	๗๕.๔๖	๗๕.๐๘	๗๓.๙๗	๘๐.๕๖	๗๔.๖๑	๗๙.๑๙	๗๔.๓๕	๘๕.๗๑	๗๗.๐๐
๑๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๔๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)
	๗๖.๔๕	๗๓.๕๕	๘๓.๑๖	๗๕.๑๒	๗๕.๓๙	๗๓.๓๖	๘๐.๕๖	๗๔.๔๔	๗๘.๒๔	๗๓.๙๐	๘๖.๙๐	๗๖.๓๔

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๑๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๒.๙๓ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๒.๘๑ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๘๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๒.๘๖ (มาก)	๓.๒๓ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)
	๗๓.๓๗	๗๐.๗๑	๗๙.๐๘	๗๒.๑๕	๗๑.๗๙	๗๐.๒๖	๗๗.๗๘	๗๑.๑๐	๗๖.๐๕	๗๑.๕๖	๘๒.๕๐	๗๔.๐๐
๑๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อการนำมาตราฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด ไปใช้ในการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)
	๗๖.๖๔	๗๔.๒๒	๘๐.๖๑	๗๕.๕๑	๗๕.๒๕	๗๓.๙๔	๗๗.๘๘	๗๔.๖๒	๗๙.๐๐	๗๔.๗๕	๘๖.๒๕	๗๗.๐๘
๒๐. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)
	๗๖.๕๒	๗๓.๒๙	๘๑.๖๓	๗๔.๗๕	๗๕.๒๐	๗๒.๐๖	๘๐.๕๖	๗๓.๖๘	๗๘.๗๖	๗๔.๑๕	๘๕.๐๐	๗๖.๖๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง												
๒๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๓๕ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๑๙ (มาก)
	๗๘.๘๙	๗๖.๑๖	๘๓.๖๗	๗๗.๖๑	๗๗.๕๓	๗๕.๑๓	๘๓.๓๓	๗๖.๔๐	๘๑.๑๙	๗๘.๐๙	๘๕.๗๑	๗๙.๗๗
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการและสภาพการทำงาน เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๒๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)
	๗๖.๒๐	๗๓.๖๒	๘๑.๖๓	๗๕.๐๑	๗๔.๗๒	๗๓.๐๑	๘๑.๔๘	๗๓.๙๕	๗๘.๗๑	๗๔.๗๕	๘๓.๓๓	๗๖.๘๘

ข้อความ	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๒๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อรองรับสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)
	๗๗.๖๗	๗๖.๘๒	๘๒.๑๔	๗๗.๓๒	๗๖.๓๕	๗๖.๘๐	๘๒.๔๑	๗๖.๖๗	๗๙.๙๐	๗๖.๘๕	๘๓.๓๓	๗๘.๔๘
๒๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ส่งผลต่อการสร้างจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคม	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)
	๗๗.๘๕	๗๕.๘๑	๘๒.๖๕	๗๖.๙๒	๗๖.๕๗	๗๕.๒๖	๘๒.๔๑	๗๕.๙๙	๘๐.๐๐	๗๖.๘๕	๘๔.๕๒	๗๘.๕๕
ส่วนที่ ๓ ๒๕. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๕ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)
	๗๖.๕๔	๗๔.๐๑	๘๓.๖๗	๗๕.๔๐	๗๕.๒๒	๗๓.๗๘	๘๑.๔๘	๗๕.๕๘	๗๘.๗๖	๗๔.๔๕	๘๖.๙๐	๗๖.๘๖

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังในภาพรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	
<p>การหมุนเวียนงาน</p> <p>๑. การหมุนเวียนงาน ไม่ก่อให้เกิดความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญ เพราะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับงานใหม่ การสนับสนุนภารกิจหน้าที่จึงทำได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง</p> <p>๑. เห็นด้วยและสนับสนุนโครงการระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงแต่ต้องทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น</p> <p>แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑. ควรสนับสนุนให้มีหลักสูตรพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรร่วมกับหน่วยงานภายนอก อาจจะเป็นความร่วมมือระหว่างกันหรือสำนักงานเพื่อได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>แผนสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>๑. โครงการแผนสืบทอดตำแหน่งควรเป็นโครงการภาคบังคับสำหรับผู้บังคับบัญชาทุกคน เพื่อให้ทุกคนได้รับความรู้อย่างเท่าเทียมกัน การดำเนินการที่ทำอยู่ไม่มีความชัดเจนถึงการสืบทอดตำแหน่งอย่างแท้จริง สร้างความคลุมเครือในเรื่องสิทธิในการสืบทอดตำแหน่ง และไม่สร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทุกคนเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p> <p>ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นระบบการประเมินบุคคลที่สะท้อนถึงการปฏิบัติงานและสามารถวัดผลตามตัวชี้วัดได้อย่างชัดเจน แต่หากการประเมินผลขึ้นอยู่กับดุลพินิจในการให้คะแนนของผู้บริหารที่กำกับ ดังนั้น ผลการประเมินอาจไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับแนวทางการประเมินตามแผนพัฒนารายบุคคลได้</p>	<p>การหมุนเวียนงาน</p> <p>๑. บุคลากรควรได้รับการหมุนเวียนการปฏิบัติงานทุก ๔ ปี เพื่อเรียนรู้งานด้านอื่นในสายงานของตนเอง</p> <p>๒. ลดเงื่อนไขในการหมุนเวียนงาน และหากเป็นไปได้ขอความกรุณาผลักดันมาตรการการหมุนเวียนงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีใจเรียนรู้และหมุนเวียนงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของมาตรการดังกล่าว เนื่องจากปัจจุบันในหลาย ๆ สำนักยังไม่มีกรหมุนเวียนงานอย่างเป็นทางการ</p> <p>๓. ควรให้มีการดำเนินการตามแผนหมุนเวียนงาน โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานในสำนัก และภายนอกสำนัก เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ และรอบรู้งานของกลุ่มงานต่าง ๆ ในสายงานของตนให้เกิดขึ้นในทางปฏิบัติได้จริง</p> <p>๔. แผนหมุนเวียนงานเป็นแผนที่ดีมาก แต่หากไม่มีการดำเนินการตามแผนก็คงไม่เกิดประโยชน์อะไร ควรมีการหมุนเวียนในระหว่างสำนักไม่ใช่ภายในสำนักเดียวกันอย่างน้อย ๖ เดือน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจการทำงานของสำนักอื่น ซึ่งจะนำมาสู่ความเห็นใจกันและความสามัคคีภายในสำนักงานและควรให้ความสำคัญกับการหมุนเวียนงานมาอย่างสำนักกรรมการ เพราะสำนักกรรมการถือเป็น ภารกิจหลักของหน่วยงาน</p> <p>ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง</p> <p>๑. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงมีความล่าช้า และมีแนวทางที่ไม่ชัดเจน ไม่ดึงดูดให้อยากเข้าร่วมระบบ</p>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
<p>๒. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการใช้ไม่ได้จริง ในระบบราชการ</p> <p>แผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๑. แผนพัฒนารายบุคคลเป็นสิ่งที่ดีแต่เห็นว่ายังไม่สัมฤทธิ์ผล</p>	
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p>	
<p>๑. แนวทางการสื่อสารเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมกับบุคลากร การสื่อความหมายที่เป็นรูปธรรมและเชื่อมโยงกับองค์กรควรจะเน้นบริบทเรื่อง "ค่านิยมที่ดีขององค์กร" มากกว่าการสื่อสารในด้านความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นนามธรรมและไม่สามารถสะท้อนการวัดผลได้จริง</p> <p>๒. ให้ข้าราชการดีเด่นในแต่ละสำนักร่วมกันบรรยายและจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ความเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ และให้เป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนข้าราชการในแต่ละสำนักของตนให้เป็นคณดี มีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๓. หลักเกณฑ์การให้คะแนนในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ควรกำหนดอัตราส่วนคะแนนของการลงคะแนนเสียงของข้าราชการรัฐสภา โดยควรกำหนดเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้น อาจจะร้อยละ ๑๐ - ๒๐ แต่ไม่ควรกำหนดดังเช่นในปัจจุบัน ทำให้สำนักที่จำนวนข้าราชการน้อย หรือไม่ได้เป็นที่รู้จักในหมู่ข้าราชการทั่วไป ทำให้ได้รับคะแนนจากการลงคะแนนเสียงน้อย อาจทำให้เกิดความเสียเปรียบได้</p>	<p>๑. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน ที่ไม่ใช่เพียงการทำกิจกรรม/โครงการต่างๆ แต่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติในวิถีประจำวันในการทำงาน/การใช้ชีวิต</p> <p>๒. คาดหวังที่จะเห็นบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรเป็นคณดีและต้องกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>๔. สำนักงานทั้งสองต้องดำเนินการอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรม และให้คุณค่าและเน้นเรื่องนี้ให้มาก เพราะถือเป็นเรื่องที่ดี</p>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	
<p>๑. ข้าราชการควรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มทักษะและองค์ความรู้ให้เท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. การจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม หากเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถสมัครได้ทุกหลักสูตร โดยไม่จำกัด (แต่ดูความเหมาะสมกับตำแหน่ง) จะดีมาก ส่วนเรื่องงบประมาณไม่ใช่เรื่องสำคัญ หากสนใจแล้ว สามารถจ่ายเองได้ ขอเพียงแต่หน่วยการให้การอนุมัติเข้าศึกษา</p> <p>๓. ควรมีการอบรมและเรียนรู้ร่วมกันเชิงบูรณาการ เช่น ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p>๔. จากหลายปีที่ผ่านมาสำนักรักษาความปลอดภัยไม่มีการอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ทั้งด้านภาษา/ด้านกฎหมาย/ด้านการทบทวนความรู้ความสามารถใดๆ จึงเป็นการทำงานเฉพาะหน้าที่ขาดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕. การปฏิบัติงานยังเป็นแบบเดิม ไม่มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เป็นรูปธรรม ควรศึกษาและจัดกระบวนการใหม่ เพื่อเตรียมการเก็บ Data และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง</p> <p>๖. ควรเพิ่มรูปแบบในการติดตามการนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การตั้งชมรมติดตาม ปัญหา อุปสรรคในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๗. หวังให้บุคลากรปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่คุณธรรมอย่างถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กรอยากให้มีสังคมแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. ควรมีการพัฒนาทักษะวิชาชีพของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. ควรเปิดโอกาสให้ประเภททั่วไปได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</p> <p>๓. ควรเพิ่มเติมหลักสูตรการพัฒนา EQ และหลักสูตร Leadership ให้กับผู้บริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดจาก Fixed Mindset เป็น Growth Mindset และควรเพิ่มเติมหลักสูตรการสื่อสารแก่ทุกสายงานที่ประสานติดต่อกับสมาชิกวุฒิสภา เช่น วิทยากรและนิติกรในกรรมาธิการทุกคณะ</p> <p>๔. ควรวางแผน จัดระเบียบ และมองภาพให้ขาดว่าสำนักงานต้องการอะไร และหน่วยงานภายในซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยที่จะมาทำให้สำนักงานประสบความสำเร็จตามภารกิจนั้นต้องพัฒนาอะไร และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภายในนั้นต้องเน้นการพัฒนาในด้านใดเมื่อมองภาพออกแล้ว ให้วางแผนที่เป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายระยะยาว</p> <p>๕. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมต่าง ๆ ถูกจัดขึ้นมาในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรจัดหลักสูตรในช่วงเวลาที่เหมาะสมกว่านี้ เป็นช่วงเวลาที่มี่ปริมาณงานน้อย</p>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	
<p>๑. สวัสดิการด้านรถรับส่งข้าราชการในรูปแบบเดียวกับข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากหากย้ายไปยังอาคารใหม่ทั้งหมดที่จอดรถไม่เพียงพอ การเดินทางไม่สะดวก อย่างน้อยมีรถรับส่งจากระบบขนส่งมวลชนที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>๒. การบริหารจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ รถรอบที่วิ่งระหว่างตึก ควรมีจำนวนรอบในการให้บริการมากกว่านี้ รวมถึงการจัดการจราจรและสถานที่จอดรถในอาคารรัฐสภาให้อำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการเพื่อสร้างความผาสุกในการมาปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ควรสร้างเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น จัดให้มีสถานที่จอดรถอย่างเพียงพอ จัดสถานที่ออกกำลังกาย มีร้านค้า - ร้านอาหารที่สะอาดราคาถูก รวมไปถึงจัดให้มีวัคซีนฟรีการจัดสถานที่ดูแลเด็กก่อนในที่ทำงาน การจัดการรับส่งข้าราชการจากจุดขนส่งสาธารณะ เพื่อประหยัดการใช้พาหนะส่วนตัว ควรเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องทันตกรรมให้มาก ๆ กว่าสวัสดิการอื่น ๆ เช่น รักษาฟัน ใสบฟัน ครอบฟัน เป็นต้น ควรมีการเพิ่มสวัสดิการทางด้านที่อยู่อาศัยให้ทั่วถึงและครอบคลุม และควรมีรถรับส่งจากที่พักมายังที่ทำงาน</p> <p>๔. น่าจะสรรหาบุคคลมาจากความต้องการในการเป็นจิตอาสาเองโดยไม่ต้องมีการบังคับให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>๕. หน่วยงานควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การออกกำลังการ สวัสดิการเงินกู้ การปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีบุคลากรที่พอเพียงต่อภารกิจที่ได้รับ และในการประเมินผลงานควรมีความยุติธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๖. จริยธรรมเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรมและวัดผลได้ยาก การส่งรายงานกิจกรรมเป็นประจำยังสร้างภาระงานด้านเอกสารแก่สำนัก/กลุ่มงานด้วย ดังนั้น ควรมีวิธีการใหม่ ๆ ว่าจะทำให้การดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาเป็นสิ่งที่เห็นได้เป็นรูปธรรม</p>	<p>๑. ควรจัดสวัสดิการด้านการเงินให้แก่พนักงานราชการ</p> <p>๒. อยากให้มีที่จอดรถแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นสวัสดิการพื้นฐานและสร้างเสริมสภาพการทำงานที่ดี</p> <p>๓. พัฒนาบุคลากรในการใช้ชีวิตและให้มีการเก็บออมอยู่ในหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๔. ควรพิจารณาผลการ Work From Home ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด - ๑๙ เพื่อนำมาใช้ควบคู่ไปกับการทำงานปกติ เนื่องจากการ WFH ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการนำเวลาส่วนต่างจากการเดินทางมาใช้ทำประโยชน์ และบรรยากาศการทำงานของที่พักอาศัย เอื้อต่อการทำงานมากกว่าที่อาคารสำนักงาน</p> <p>๕. คาดหวังที่จะได้เห็นการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้จริงเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๖. CSR เป็นกิจกรรมที่จัดเพียงครั้งคราวไม่ยั่งยืน เช่น บริจาคของให้คนขาดแคลน พอใช้หมดแล้วก็จบไปแล้วจัดใหม่ บริจาคใหม่ สำนักงานควรคำนึงถึงกิจกรรมที่จะสร้างความยั่งยืนให้ผู้รับและมีการติดตามผลการดำเนินการด้วยว่าหลังจากการจัด CSR แล้ว ผู้รับมีวิถีชีวิตที่ดีขึ้นหรือไม่</p> <p>๗. มีความคาดหวังให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี สภาพแวดล้อมดี มีความรู้ควบคู่คุณธรรม</p> <p>๘. คาดหวังเห็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มุ่งหน้าสู่ความเป็นดิจิทัล ให้เท่าทันต่อยุคสมัย</p> <p>๙. พัฒนาคความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลา และบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากรในสำนักงาน</p>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
<p>๗. การทำยุทธศาสตร์ให้เกิดผลได้จริง ควรมุ่งสู่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน โดยเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และให้โอกาสในการพัฒนา/ก้าวหน้าทุกตำแหน่งงาน ให้เป็นมืออาชีพ</p> <p>๘. การที่จะออกกฎเกณฑ์,ระเบียบ,ข้อบังคับ,คำสั่งต่าง ๆ สมควรที่จะมีการสอบถามบุคลากร ในสำนักงานฯตลอดจนความคิดเห็นต่างๆให้มีการศึกษารอบด้าน</p> <p>๙. ความคาดหวังให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ขับเคลื่อนให้องค์กรสู่เป้าหมายความสำเร็จนั้น โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ กำหนดต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน</p> <p>๑๐. การจัดกิจกรรมในภาพรวมยังดำเนินการในเชิงตั้งรับ (Reactive)</p>	

ข้อสังเกตและบทวิเคราะห์

๑. ในภาพรวม กลุ่มที่ให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุด คือข้าราชการในกลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร รองลงมาคือข้าราชการประเภททั่วไป โดยเฉพาะระดับปฏิบัติงานมีระดับคะแนนมากที่สุด ลำดับถัดมาคือข้าราชการระดับอาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการมีระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะในระดับชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) ลำดับถัดมา คือ ระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรต้องดำเนินนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการมากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ และมีโอกาสที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารขององค์กรในอนาคต ส่วนราชการฯ ควรต้องสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นไปเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. ในภาพรวม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ที่ได้ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจน้อยที่สุด จากทุกประเด็นยุทธศาสตร์ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสื่อสาร และสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะแผนงาน/โครงการ ที่ส่งผลกระทบต่อและจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวประสบความสำเร็จ

๓. จากผลการสำรวจของคำถามปลายเปิด บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาส่วนหนึ่ง มีความคิดเห็นสนับสนุนการหมุนเวียนงาน เนื่องจากเป็นวิธีการพัฒนาที่ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในการทำงาน ในขณะที่ บุคลากรส่วนหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความคิดเห็นว่าการหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรของสำนักงานฯ ไม่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเฉพาะด้าน

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรต้องเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ถึง วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่องค์กรและบุคลากรจะได้รับจากการหมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนงาน

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดในประเด็นกิจกรรมการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น และสำนักต้นแบบ ทั้งนี้ จากผลสำรวจดังกล่าว มีความสอดคล้องกับผลการสำรวจจากคำถามปลายเปิด ที่พบว่ามีความคิดเห็นจำนวนหนึ่งมองว่าการมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องปกติไม่ควรเป็นเรื่องที่ต้องชื่นชมเป็นพิเศษ รวมทั้งเห็นว่าส่วนราชการฯ ควรต้องทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์/วิธีการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น เพื่อให้การดำเนินการ มีความเหมาะสม และได้คนดีมีคุณธรรมอย่างแท้จริง

สำหรับ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ที่บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คือ การสนับสนุนให้บุคลากรเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และการกำหนดพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ทั้งนี้ ผลจากการสำรวจดังกล่าว พบว่า ทั้งสองเรื่องเป็นประเด็นที่มีความเชื่อมโยงกัน แต่ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้เป็นคณดี มีคุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม แต่มีความพึงพอใจน้อยต่อการจัดกิจกรรมการยกย่อง เชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น และสำนักต้นแบบ

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรภายในองค์กรว่าการยกย่องคณดี มีคุณธรรม เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติดี ให้เป็นต้นแบบ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม ที่กำหนดแนวทางการเป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดหน่วยงานต้นแบบ ที่สร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน จนเกิดการแข่งขันเพื่อสร้างสังคมที่ดี และมอบรางวัลให้กับหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่น

นอกจากนี้ หน่วยงานที่ขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าว ควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์ หรือแนวทางการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น และสำนักต้นแบบด้านคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการยอมรับในการดำเนินงานมากขึ้น

๕. ในภาพรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร และแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจจากคำถาม

ปลายเปิด ที่พบว่ามีความคิดเห็นส่วนหนึ่งเห็นว่าควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการประเภททั่วไปได้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

ด้วยเหตุนี้ ส่วนราชการฯ ควรให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ รวมทั้งมีกระบวนการติดตามและประเมินผลการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งควรพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม เพื่อให้ การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและทันกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทักษะทั่วไป อาทิ ทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

๖. บุคลากรของทั้งสองส่วนราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและความพึงพอใจมากที่สุด ต่อประเด็นแนวทาง/รูปแบบ/วิธีการ ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการสำรวจดังกล่าวสนับสนุนความคิดเห็น ของบุคลากรส่วนหนึ่งจากผลการสำรวจของคำถามปลายเปิดที่มองว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนา ที่ทำให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากร อยากรที่จะเรียนรู้และมีความใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งพัฒนา ปรับปรุง แนวทางการพัฒนา โดยนำรูปแบบ/ วิธีการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น e - Learning โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันการอบรมออนไลน์ อาทิ Zoom Cisco WebEx Google Meeting แล้วให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด

๗. ในภาพรวม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในด้านการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนา แนวทางการทำงานเพื่อรองรับกับสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรมีระดับน้อยที่สุดในประเด็นการจัดสวัสดิการและสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากรจำนวนหนึ่งจากผลการสำรวจของคำถามปลายเปิดที่เห็นว่าส่วนราชการฯ ควรจัดสวัสดิการในด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การบริการรถรับส่งข้าราชการจากสถานีขนส่งสาธารณะ การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การจัดร้านค้าและร้านอาหารที่สะอาด ราคาถูก การจัดสถานที่ดูแลเด็กก่อน ในที่ทำงาน เป็นต้น รวมทั้งเห็นว่าส่วนราชการฯ ควรนำวิธีการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) มาใช้ ควบคู่กับการทำงานปกติ เพื่อให้การทำงานของบุคลากรมีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นผลดีต่อทั้งหน่วยงาน และบุคลากร ในการประหยัดงบประมาณและค่าใช้จ่าย โดยจะทำให้บุคลากรมีเวลาในการทำกิจกรรม ตามที่ต้องการได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

จากประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารของ องค์กรควรให้ความสำคัญ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร และยังเป็นส่วนหนึ่งในการรักษา และจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานกับหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรต้องศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการจัดสวัสดิการจากหน่วยงานอื่น ๆ มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ และศึกษา วิเคราะห์ผล จากการดำเนินการที่ผ่านมาว่ามีประเด็นปัญหาอะไรที่ทำให้บุคลากรมีความผาสุกและความผูกพันที่ลดลง แล้วนำประเด็นดังกล่าวมาพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพ ชีวิตดีขึ้น

แนวทางการดำเนินการต่อไป

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ควรจัดทำแผนการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนในองค์กรให้รับรู้ร่วมกันถึงประโยชน์ แนวคิด ขั้นตอน และวิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/กลุ่มงานมีความรู้และเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างถูกต้อง และเกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับทีมงานถึงหลักปฏิบัติ จนเกิดการยอมรับและปฏิบัติตามแผนพัฒนารายบุคคลที่จัดทำขึ้น

๒) การดำเนินการตามแผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดวางระบบที่ส่งเสริมแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำคู่มือพี่เลี้ยง เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มข้าราชการที่จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงของผู้หมุนเวียนการปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงวิธีการสอนงาน เพื่อให้สามารถสอนงาน กำกับดูแล และประเมินผลงานของผู้หมุนเวียนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักการ รวมทั้งสามารถวางแผนการสอนงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดเป้าหมายการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/กลุ่มงานได้อย่างครบถ้วน

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการหมุนเวียนงานเป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับ ทั้งผู้หมุนเวียนงาน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยการ รวมทั้งหน่วยงานหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ

๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการฯ ควรจัดทำคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องดำเนินการตั้งแต่ต้นรอบการประเมินฯ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และตรวจสอบได้ รวมทั้งแต่ละหน่วยงานควรจัดทำมาตรฐานการทำงานเป็นตัววัดผลสำหรับการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชา/กลุ่มงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูประเมิน

๔) การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

ส่วนราชการฯ ควรมีนโยบายและมีการนำแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นกลไกในการขับเคลื่อน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและผู้บริหารในทุกระดับ แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส เป็นธรรม โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานและภาวะผู้นำได้เข้าสู่ตำแหน่ง โดยไม่ให้เกิดความคิดเห็นที่ขัดแย้ง รวมทั้งส่วนราชการฯ ควรต้องวางกลยุทธ์หรือมีมาตรการที่ทำให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาตนเองว่ามีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านช่องทางและกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจ

๑) ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบถึงความเคลื่อนไหว และการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อต่าง ๆ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ส่วนราชการได้นำมาปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีและชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) ออกแบบสื่อต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับข้าราชการในแต่ละช่วงวัย เพื่อดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายได้อย่าง ถูกต้อง เหมาะสม

๓) สำนักงานเลขาธิการ กร. ควรทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ ทิศทาง นโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพบปะ พูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจ ตลอดจนกำกับติดตามการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันระหว่างสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) จัดทำคู่มือการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงแนวทางปฏิบัติ รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ซึ่งจะช่วยลดความสับสนในการตีความ แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งผู้ที่สนใจสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง

๒. ด้านบุคลากร

๑) ผู้บริหาร

ควรกำหนดเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดแนวทางการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานถือเป็นตัวกลางที่สำคัญในการนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่ ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานจึงควรต้องสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ตรงกัน กับนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีและชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน

๓) ผู้ปฏิบัติงาน

บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นในการจะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเสริมสร้าง ทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบรับกับบริบทในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม รวมทั้งพัฒนาทักษะ เดิม ๆ ที่มีอยู่ ให้ทันกับองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือบริบทในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรสามารถปรับตัวให้ก้าวทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

สุดท้ายนี้ คณะอนุกรรมการฯ จะนำผลของการสำรวจ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ไปพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น