



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ
ของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
และการรับรู้ทิศทางการทำงาน
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555



คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
หมวด 1 การนำองค์กร

คำนำ

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ได้กำหนดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นตัวชี้วัดที่ ๘ ในมิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนางานองค์กร โดยหมวด ๑ การนำองค์กร จะต้องดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการของส่วนราชการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด ๗) เป็นการสะท้อนผลลัพธ์ของการปรับปรุงองค์กรในหมวด ๑ การนำองค์กร

รายงานเรื่องดังกล่าว เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๑ การนำองค์กร เพื่อยกระดับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการนำองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ต่อไป

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(Working Team) หมวด ๑ การนำองค์กร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
มีนาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก - ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑ - ๔
หลักการและเหตุผล.....	๑
วัตถุประสงค์ของการประเมิน.....	๒
ขอบเขตของการประเมิน.....	๓
กรอบแนวคิดในการประเมิน.....	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	๔
บทที่ ๒ วิธีดำเนินการประเมิน	๕ - ๖
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๕
เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน.....	๕
กรอบระยะเวลา.....	๖
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๖
บทที่ ๓ ผลการประเมิน	๗ - ๑๕
ส่วนที่ ๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร.....	๗
ส่วนที่ ๒ การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	๑๒
ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๑๕
บทที่ ๔ สรุปผลการประเมิน	๒๒ - ๒๓
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร.....	๒๒
การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	๒๒
ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ.....	๒๒
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	๒๒
บทที่ ๕ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของ.....	๒๔ - ๒๖
ผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการขององค์กร จากการสำรวจปีงบประมาณ	
พ.ศ. ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ๑ แบบสอบถาม	
ภาคผนวก ๒ ตารางดัชนีเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินร้อยละของระดับ	
คะแนนเฉลี่ยตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการและร้อยละของ	
คะแนนเฉลี่ยต่อคะแนนเต็ม	

บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และสำรวจการรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

การประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการประเมินพบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๗**

๒. การรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การประเมินการรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการประเมินพบว่า บุคลากรรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยรวม **คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๔**

๓. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผลการประเมินพบว่า บุคลากรรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จากช่องทางการสื่อสาร ๓ ลำดับแรกตามลำดับ คือ **หนังสือเวียน (e-office) คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๔** รองลงมา คือ เว็บไซต์ <http://www.senate.go.th> **คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๔** และป้ายประกาศ/บอร์ดต่างๆ **คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓๓**

๔. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ประเด็นปัญหา อุปสรรค แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา แบ่งเป็น ๖ ด้าน โดยสรุปจากข้อคิดเห็นที่มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้

๔.๑.๑ ด้านการสื่อสารทัศนคติทางการบริหารงาน

- ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร เรื่อง ทัศนคติในการบริหารงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นได้ทราบและเข้าใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๑.๒ ด้านการบริหารราชการ

- ควรจัดคนเข้าทำงานให้ตรงกับตำแหน่ง
- ควรจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเป็นการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในสำนักงานฯ ให้บุคลากรได้รับทราบ และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๔.๑.๓ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ผู้บริหารควรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา

๔.๑.๔ ด้านการแต่งกาย

- อยากรให้ผู้บริหารแต่งเครื่องแบบสีทากี ในวันที่มีการประชุมวุฒิสภา ตามนโยบายของท่านเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งขอความร่วมมือบุคลากรทุกคนในสำนักงานฯ

๔.๑.๕ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- อยากรให้มีการพัฒนาข้าราชการทุกตำแหน่งให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจของสำนัก

๔.๑.๖ ด้านอื่นๆ

- อยากรให้ผู้บริหารดูแลเรื่องที่จอดรถของบุคลากรสำนักงานฯ โดยแบ่งสัดส่วนให้ชัดเจน

๔.๒ ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แบ่งเป็น ๕ ด้าน โดยสรุปจากข้อคิดเห็นที่มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้

๔.๒.๑ ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับทิศทางการบริหารงาน

- มีการสื่อสาร เรื่อง ทิศทางการทำงานขององค์กรให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๒.๒ ด้านการบริหารราชการ

- ใช้งานบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถที่รับเข้ามา

๔.๒.๓ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร

๔.๒.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- หัวหน้ากลุ่มงานเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานขั้นต้น จึงควรพัฒนาให้หัวหน้ากลุ่มงานมีความเข้มแข็ง มีความรู้ และความสามารถรอบด้าน

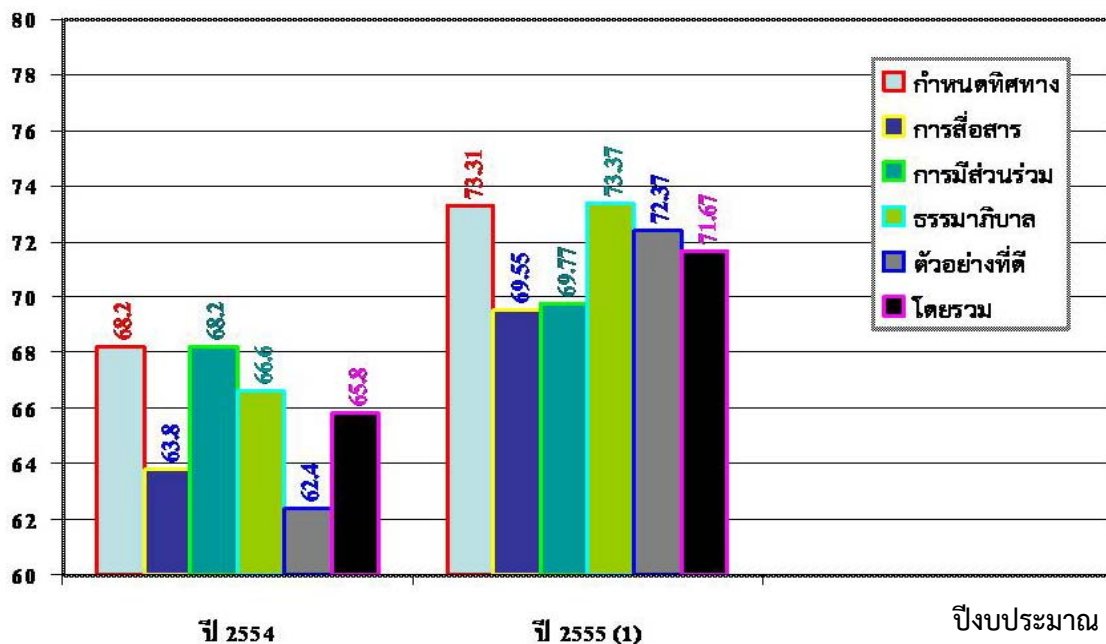
๔.๒.๕ ด้านอื่นๆ

- สร้างภาพลักษณ์และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เพื่อสร้างความยอมรับของสมาชิกวุฒิสภาและบุคคลภายนอก

การเปรียบเทียบผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

กราฟแสดงการเปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ กับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)

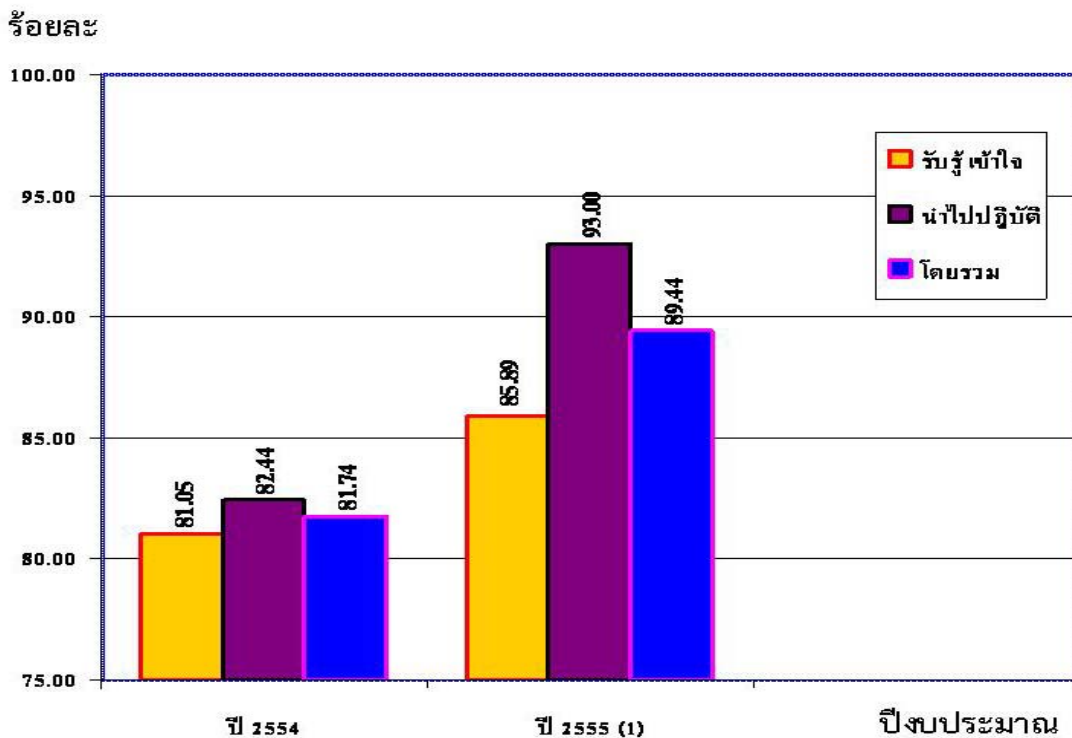
ร้อยละ



จากผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจสูงขึ้น ดังนี้

บทบาทการนำองค์กรของผู้บริหาร	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)	เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
๑. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	๖๘.๒	๗๓.๓๑	๕.๑๑
๒. ด้านการสื่อสารและสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรให้บุคลากรรับรู้	๖๓.๘	๖๙.๕๕	๕.๗๕
๓. ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	๖๘.๒	๖๙.๗๗	๑.๕๗
๔. ด้านการให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลองค์กร	๖๖.๖	๗๓.๓๗	๖.๗๗
๕. ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่างๆ	๖๒.๔	๗๒.๓๗	๙.๙๗
โดยรวม	๖๕.๘	๗๑.๖๗	๕.๘๗

กราฟแสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) ดังนี้



จากผลการสำรวจการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการรับรู้ทิศทางการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ	ปี๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)	เพิ่มขึ้น (ร้อยละ)
การรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงาน	๘๑.๐๕	๘๕.๘๙	๔.๘๔
การนำไปปฏิบัติ	๘๒.๔๔	๙๓.๐๐	๑๐.๕๖
โดยรวม	๘๑.๗๔	๘๙.๔๔	๗.๗๐

บทที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ โดยกำหนดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นตัวชี้วัดที่ ๘ ในมิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยจะใช้เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental level) เป็นกรอบการประเมินเนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่สามารถบ่งชี้ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จากตัวชี้วัดที่ ๘ แบ่งออกเป็น ๓ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัด		น้ำหนัก (ร้อยละ)
๘.๑	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน	๘
๘.๒	ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด ๗)	๑๕
๘.๓	ระดับความสำเร็จของการประเมินองค์การด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน	๒
รวม		๒๕

การดำเนินการ หมวด ๑ การนำองค์กร ตามตัวชี้วัดย่อย มีดังนี้

จากตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๒ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด ๗) เป็นการสะท้อนผลลัพธ์ของการปรับปรุงองค์กรทั้งในหมวดที่เลือกดำเนินการ และหมวดที่ไม่ได้เลือกดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เพื่อให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการดำเนินการที่ครอบคลุมทุกหมวด โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์ในหมวด ๑ การนำองค์กร คือ ตัวชี้วัดที่ ๘.๒.๑ RM ๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร จะพิจารณาจากร้อยละความพึงพอใจที่ได้จากการสำรวจ เปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน (ร้อยละ)				
		๑	๒	๓	๔	๕
RM ๑ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร	๒	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

จากตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๓ ระดับความสำเร็จของการประเมินองค์การด้วยตนเอง ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน จะต้องดำเนินการประเมินองค์การด้วยตนเอง หมวด ๑ - ๗ ตามโปรแกรมการตรวจประเมิน Fundamental Level เพื่อผ่านการรับรองเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ตามโปรแกรม Self Certified FL โดยนำผลการประเมินองค์การเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน (ร้อยละ)				
		๑	๒	๓	๔	๕
ระดับความสำเร็จของการประเมินองค์การด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน	๒	๑	๒	๓	๔	๕

หมวด ๑ ต้องดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน โดยในข้อ LD ๑ ส่วนราชการ/ผู้บริหารต้องมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ครอบคลุมในเรื่อง วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ หรือผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์การ โดยมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดทิศทางดังกล่าวสู่บุคลากร เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

เพื่อให้การดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๘.๒ และ ๘.๓ เป็นไปตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team) หมวด ๑ การนำองค์กร จึงดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ โดยกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ และครั้งที่ ๒ เดือนกรกฎาคม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางการในพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และยกระดับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๑. เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
๒. เพื่อสำรวจการรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ และการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. เพื่อติดตาม ประเมินผล ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ขอบเขตการประเมิน

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ จะครอบคลุมการดำเนินการของ หมวด ๑ การนำองค์กร ดังนี้

๑. ประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยครอบคลุม ๕ บทบาท ดังนี้

๑. การกำหนดทิศทางขององค์กร
 ๒. การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรให้บุคลากรรับรู้
 ๓. การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
 ๔. การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร
 ๕. การเป็นตัวอย่างที่ดี (Role model) ของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่างๆ
๒. ประเมินการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาของบุคลากร
๑. ประเมินการรับรู้ เข้าใจทิศทางของสำนักงาน
 ๒. ประเมินการนำทิศทางของสำนักงานฯ ไปปฏิบัติ
 ๓. ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
 ๑. ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหา
 ๒. ข้อเสนอแนะ

กรอบแนวคิดในการประเมิน

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะต้องดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๑ การนำองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหาร หมายถึง เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก
บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
การนำองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก นำมาใช้ในการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
การรับรู้ ทิศทางการทำงานขององค์กร หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการทำงานขององค์กรและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้รับทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
๒. ได้รับทราบการรับรู้ทัศนคติทางการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. ได้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็นข้อมูล

ในการพัฒนาระบบการบริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

บทที่ ๒ วิธีดำเนินการประเมิน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด
จำนวน ๑,๐๖๗ คน

การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินได้ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง (การประเมินครั้งนี้กำหนด $e = 0.05$)

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{1067}{1 + 1067(0.05)^2}$$

$$n = 251.00$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ควรมีจำนวน ๒๕๑ คนขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการประเมินความพึงพอใจ ได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ (%) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเครื่องมือและเกณฑ์ในการวิเคราะห์ในการประเมิน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ผู้ประเมินใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบ่งเป็น ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนเพื่อแปลความหมาย ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความพึงพอใจ ใช้เกณฑ์ ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- ๓ หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- ๑ หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
๔.๒๑ - ๕.๐๐	๘๕ - ๑๐๐	มากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	๘๐ - ๘๔.๙๙	มาก
๒.๖๑ - ๓.๔๐	๗๕ - ๗๙.๙๙	ปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	๗๐ - ๗๔.๙๙	น้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	น้อยกว่า ๖๕ - ๖๙.๙๙	น้อยที่สุด

การทดสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด (Reliability Analysis Scale (Alpha)) ได้ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม เท่ากับ ๐.๙๕๗๓ ซึ่งมีระดับค่าความเชื่อถือสูงกว่า ๐.๗ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

ส่วนที่ ๒ การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงาน ผู้ประเมินได้กำหนดให้ข้อคำถาม ๑ - ๗ เป็นการสะท้อนถึงการรับรู้ เข้าใจ ทิศทางการทำงานของสำนักงาน ข้อคำถามที่ ๘ - ๙ เป็นการสะท้อนการนำไปปฏิบัติของบุคลากร โดยใช้คำถาม ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่ให้เลือกมากกว่า ๒ คำตอบขึ้นไป (Multiple Choices) และข้อคำถามที่ ๑๐ เป็นการสำรวจช่องทางการสื่อสาร ซึ่งเป็นลักษณะคำถามที่ให้เลือกตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ (Multi - Response)

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open - Ended Question) โดยนำข้อคำตอบที่ใกล้เคียงกันมาจัดเป็นกลุ่มคำตอบ

กรอบระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามจากระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (e - Questionnaire) ระหว่างวันที่ ๑๓ ถึง ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อปิดระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์แล้ว นำข้อมูลจากระบบแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ ๓ ผลการประเมิน

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร ได้จัดทำแบบสอบถามผ่านระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑,๐๖๗ ชุด ได้รับการตอบกลับมาจำนวน ๕๔๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘๙ จึงสามารถนำเสนอผลการประเมินการกำหนดทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

๑. บทบาทของผู้บริหารในด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร

(ผู้บริหาร คือ เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก)

ตารางที่ ๑ ความพึงพอใจแยกตามค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละและระดับความพึงพอใจ

ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)	ระดับความพึงพอใจ
๑.๑ วิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนดไว้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๓.๗๓	๐.๘๖	๗๔.๖๒	น้อย
๑.๒ การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กรที่เน้นการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นั้น มีความชัดเจนและครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมที่กำหนดไว้	๓.๖๗	๐.๘๘	๗๓.๔๔	น้อย
๑.๓ ทิศทางการทำงานที่ผู้บริหารกำหนด เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๖๑	๐.๙๑	๗๒.๒๗	น้อย
ความพึงพอใจด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรโดยรวม	๓.๖๗		๗๓.๓๑	น้อย

จากตารางที่ ๑ แสดงว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรโดยรวม **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๑** โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ วิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากำหนดไว้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๒ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ทิศทางการทำงานที่ผู้บริหารกำหนด เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒๗

๒. บทบาทของผู้บริหารในด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กรให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ

ตารางที่ ๒ ความพึงพอใจแยกตามค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจ

ด้านการถ่ายทอดสื่อสารทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)	ระดับความ พึงพอใจ
๒.๑ มีการถ่ายทอดทิศทางการทำงาน จากผู้บริหารลงสู่ บุคลากรทุกระดับ	๓.๔๕	๐.๙๖	๖๙.๑๐	น้อยที่สุด
๒.๒ มีการประชุมระดับสำนัก เพื่อชี้แจงทิศทางการทำงาน ให้กับบุคลากรในสำนักทราบ	๓.๕๑	๐.๙๘	๗๐.๑๗	น้อย
๒.๓ ท่านพอใจกับช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร ผ่าน ทางเว็บบอร์ดของผู้บริหาร ในกรณีที่มีข้อข้องใจ	๓.๔๙	๐.๙๘	๖๙.๗๖	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจด้านการถ่ายทอดสื่อสารฯ โดยรวม	๓.๔๘		๖๙.๕๕	น้อยที่สุด

จากตารางที่ ๒ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการถ่ายทอดสื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ โดยรวม **อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๕** โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ มีการประชุมระดับสำนัก เพื่อชี้แจงทิศทางการทำงานให้กับบุคลากรในสำนักทราบ อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๗ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ มีการถ่ายทอดทิศทางการทำงาน จากผู้บริหารลงสู่บุคลากรทุกระดับ อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๑๐

๓. บทบาทของผู้บริหารในด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ตารางที่ ๓ ความพึงพอใจแยกตามค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจ

ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)	ระดับความ พึงพอใจ
๓.๑ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไข ปัญหาร่วมกัน	๓.๕๐	๐.๙๙	๖๗.๙๖	น้อยที่สุด
๓.๒ สนับสนุน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	๓.๖๐	๐.๙๓	๗๒.๐๔	น้อย
๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเป็นกันเอง	๓.๔๘	๐.๙๗	๖๙.๖๙	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจด้านการสร้างบรรยากาศฯ โดยรวม	๓.๕๙		๖๙.๗๗	น้อยที่สุด

จากตารางที่ ๓ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรโดยรวม **อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๗๗** โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ สนับสนุน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๔ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเป็นกันเอง อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๖๙

๔. บทบาทของผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาล

ตารางที่ ๔ ความพึงพอใจแยกตามค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจ

ด้านธรรมาภิบาล	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)	ระดับความพึงพอใจ
๔.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม	๓.๕๔	๑.๐๒	๗๐.๗๖	น้อย
๔.๒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	๓.๗๖	๐.๙๑	๗๕.๑๔	ปานกลาง
๔.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร	๓.๗๓	๐.๙๖	๗๔.๖๒	น้อย
ความพึงพอใจด้านการสร้างบรรยากาศฯ โดยรวม	๓.๖๗		๗๓.๓๗	น้อย

จากตารางที่ ๔ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านธรรมาภิบาล โดยรวม **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๗** โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๔ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๖

๕. บทบาทของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ ๕ ความพึงพอใจแยกตามค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจ

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)	ระดับความพึงพอใจ
๕.๑ ปฏิบัติตน ตามค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เช่น ทำงานเป็นทีม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๓.๕๗	๐.๙๗	๗๑.๔๕	น้อย
๕.๒ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓.๗๔	๐.๙๓	๗๔.๘๔	น้อย
๕.๓ มีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๕๖	๑.๐๒	๗๑.๒๐	น้อย
ความพึงพอใจด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยรวม	๓.๖๒		๗๒.๓๗	น้อย

จากตารางที่ ๕ แสดงว่าความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยรวม **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๗** โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรกคือ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๘๔** และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ มีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๐**

๖. ระดับความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม

ตารางที่ ๖ ความพึงพอใจแยกตามค่าเฉลี่ย ร้อยละ และระดับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ (%)	ระดับความพึงพอใจ
๖.๑ บทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	๓.๖๗	๗๓.๓๑	น้อย
๖.๒ บทบาทด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรองค์กรรับรู้ เข้าใจ	๓.๔๘	๖๙.๕๕	น้อยที่สุด
๖.๓ บทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	๓.๔๙	๖๙.๗๗	น้อยที่สุด
๖.๔ บทบาทด้านธรรมาภิบาล	๓.๖๗	๗๓.๓๗	น้อย
๖.๕ บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	๓.๖๒	๗๒.๓๗	น้อย
ระดับความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม	๓.๕๘	๗๑.๖๗	น้อย

จากตารางที่ ๖ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๗** โดยบทบาทที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ บทบาทด้านธรรมาภิบาล **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๗** รองลงมาคือ บทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๑** บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี **อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๗** บทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร **อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๗๗** และบทบาทที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ บทบาทด้านการถ่ายทอดสื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กรให้บุคลากรองค์กรรับรู้ เข้าใจ **อยู่ในระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๕**

ตามตัวชี้วัดที่ ๘.๒.๑ RM ๑: ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน กำหนดไว้ ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนที่ ๑	ร้อยละ ๖๕
ระดับคะแนนที่ ๒	ร้อยละ ๗๐
ระดับคะแนนที่ ๓	ร้อยละ ๗๕
ระดับคะแนนที่ ๔	ร้อยละ ๘๐
ระดับคะแนนที่ ๕	ร้อยละ ๘๕

เมื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม คือ ร้อยละ ๗๑.๖๗ เทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนตามตัวชี้วัด จะอยู่ที่ระดับคะแนน ๒.๓๓

ทั้งนี้ คณะทำงานฯ หมวด ๑ การนำองค์กร จะดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๒ ครั้ง โดยนำผลการสำรวจครั้งนี้เสนอผู้บริหารได้ทราบ เพื่อปรับปรุงในส่วนที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสำรวจอีกครั้งในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ส่วนที่ ๒ การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๗. การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๗.๑ การรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การรับรู้ เข้าใจ ทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ	จำนวน	ร้อยละ
๑. วิสัยทัศน์ หมายถึง จุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์การ เป็นจุดมุ่งหมายที่ คาดว่าจะไปให้ถึง	๔๗๘	๘๘.๐๓
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทำให้ทราบว่าจะทำอะไร เพื่ออะไร	๕๑๕	๙๔.๘๔
๓. วิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปัจจุบัน คือ “เป็นองค์กร ธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน”	๔๗๔	๘๗.๒๙
๔. ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาใช้แผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ ๓ เป็นแนวทางในการทำงาน	๔๙๒	๙๐.๖๑
๕. แผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ ๓ มี ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๘๕	๕๒.๔๙
๖. พันธกิจหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในปัจจุบัน คือ “สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านนิติบัญญัติตามหลักธรรมาภิบาล”	๕๐๒	๙๒.๔๕
๗. ค่านิยมหลัก ประกอบด้วย ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, มุ่งผลสัมฤทธิ์, จิตบริการ, โปร่งใส, สุจริต, ทำงานเป็นทีม และไม่เลือกปฏิบัติ	๕๑๙	๙๕.๕๘
รวมเฉลี่ย		๘๕.๘๙

จากตารางที่ ๗ แสดงว่าบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๙ โดยประเด็นที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ มากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ค่านิยมหลัก ประกอบด้วย ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, มุ่งผลสัมฤทธิ์, จิตบริการ, โปร่งใส, สุจริต, ทำงานเป็นทีม และไม่เลือกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๕๘ และประเด็นที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจ เป็นลำดับสุดท้ายคือ แผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ ๓ มี ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔๙

๗.๒ การปฏิบัติตามทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของการปฏิบัติตามทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การปฏิบัติตามทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ	จำนวน	ร้อยละ
๘. ค่านิยมหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถยึดถือจนเป็นแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์กรได้	๔๙๒	๙๐.๖๑
๙. การปฏิบัติงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	๕๑๘	๙๕.๔๐
รวมเฉลี่ย		๙๓.๐๐

จากตารางที่ ๘ แสดงว่าบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติตามทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐ โดยประเด็นที่บุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการทำงานฯ ลำดับแรกคือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีจำนวน ๕๑๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๐) รองลงมา คือ ค่านิยมหลักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถยึดถือจนเป็นแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์กรได้ มีจำนวน ๔๙๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๑)

ตารางที่ ๙ การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ
- การรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๘๕.๘๙
- การปฏิบัติตามทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๙๓.๐๐
รวมเฉลี่ย	๘๙.๔๔

จากตารางที่ ๙ แสดงว่าการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๔ โดยบุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๙ และบุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐

ตารางที่ ๑๐ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ในประเด็นช่องทางการสื่อสารทิศทางการทำงานขององค์กร เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

ลำดับที่	ช่องทางการสื่อสารทิศทางการทำงานขององค์กร	จำนวน	ร้อยละ
๑	หนังสือเวียน (e-office)	๔๒๓	๗๘.๐๔
๒	เว็บไซต์ http://www.senate.go.th	๓๙๑	๗๒.๑๔
๓	ป้ายประกาศ/บอร์ดต่างๆ	๓๓๓	๖๑.๓๓
๔	POP UP อินทราเน็ต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา http://intranet.senate.go.th	๒๑๔	๓๙.๔๑
๕	การประชุมระดับสำนัก/กลุ่ม	๒๐๙	๓๘.๕๖
๖	สารจากเลขาธิการวุฒิสภา	๑๗๔	๓๒.๐๔
๗	เสียงประชาสัมพันธ์ตามสาย	๑๕๐	๒๗.๖๒
๘	แผ่นพับ	๑๑๔	๒๐.๙๙
๙	เว็บบอร์ดสนทนากับผู้บริหาร	๗๘	๑๔.๓๖
๑๐	อักษรวิง ฦ อาคารรัฐสภา ๒	๖๓	๑๑.๖๐
๑๑	ผู้บริหารพบบุคลากร	๓๕	๖.๕๕

จากตารางที่ ๑๐ แสดงว่า การรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ เรียงจากช่องทางที่รับรู้มากที่สุด ๓ ลำดับแรกตามลำดับ คือ หนังสือเวียน (e-office) มีจำนวน ๔๒๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๔) รองลงมา คือ เว็บไซต์ <http://www.senate.go.th> จำนวน ๓๙๑ คน (คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๔) และป้ายประกาศ/บอร์ดต่างๆ จำนวน ๓๓๓ (คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓๓) ช่องทางที่รับรู้่น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารพบบุคลากร จำนวน ๓๕ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๕)

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถามที่ ๑ การบริหารงานของผู้บริหารที่ผ่านมา ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรค อย่างไรบ้าง และมีแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาดังกล่าว อย่างไร

สรุปข้อคิดเห็นประเด็นปัญหา อุปสรรค แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา แบ่งเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

ตารางที่ ๑๑ ด้านการสื่อสารทิศทางการบริหารงาน

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเรื่องทิศทางการบริหารงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นได้ทราบและเข้าใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๙
๒	ควรมีการถ่ายทอดนโยบายต่างๆ ของเลขาธิการวุฒิสภาให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน เพื่อจะได้ยึดถือและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง	๑
๓	การใช้ช่องทางในการสื่อสารของผู้บริหารกับบุคลากรยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เช่น เว็บบอร์ดของผู้บริหาร บุคลากรไม่กล้าใช้ชื่อจริงในการเข้าใช้งาน เพราะกลัวถูกเรียกตัวเข้าไปพบกรณีที่มีการแสดงความคิดเห็นโดยใช้คำพูดแรงๆ	๑
๔	ควรใช้เว็บบอร์ดของผู้บริหารให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง	๑
๕	การสื่อสารกับผู้บริหารผ่านข้อร้องเรียนของข้าราชการในเว็บบอร์ด อยากให้ใช้ชื่อ - สกุล จริง แทนนามแฝง เพื่อความโปร่งใส และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	๑
๖	อยากให้ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะจากข้าราชการระดับล่างมากขึ้น	๑
๗	การนำองค์กรของผู้บริหารบางครั้งเป็นไปตามคำสั่งของสมาชิกวุฒิสภา อาจทำให้ไม่เป็นไปตามค่านิยมหลักหรือตรงตามเป้าหมายขององค์กร	๑
๘	ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักต่างๆ เนื่องจากที่ผ่านมาพบว่าบางสำนักมีการเปิดสอบ เพื่อคัดเลือกผู้อำนวยการสำนัก แต่บางสำนักไม่ต้องสอบ อยากให้สำนักงานฯ เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาประชาชน และของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้วยเช่นกัน	๑
รวม		๑๘

ตารางที่ ๑๒ ด้านการบริหารราชการ

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	ควรจัดคนเข้าทำงานให้ตรงกับตำแหน่ง เช่น นิติกรควรปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มีบางสำนักที่นิติกรจะต้องคอยบริการอาหาร น้ำปลา ทิชชูเวลาที่มีการประชุม คณะกรรมการ หรือเวลาไปศึกษาดูงานจะต้องจัดหาที่ร้องคาราโอเกะให้สมาชิก	๔
๒	จัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยเดือนละ ครั้ง เพื่อเป็นการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในสำนักงานฯ ให้บุคลากร ได้ทราบ และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	๓
๓	อยากให้มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติในบางเรื่องที่ทำได้	๓
๔	การมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผล ต่อการประเมินผลงาน (ทำให้บุคลากรที่ไม่ได้รับมอบหมายงานไม่มีผลงาน)	๒
๕	จัดสรรกำลังคนไม่เหมาะสมกับงาน บางสำนักงานมากแต่อัตรากำลังน้อย สำนัก ที่งานน้อยอัตรากำลังมาก	๒
๖	การดำเนินโครงการตามแผนงานไม่ควรคำนึงถึงแต่การได้คะแนนสูงตามตัวชี้วัด เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนสูง แต่ควรยอมรับข้อผิดพลาดและแนวทางการพัฒนาที่ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	๒
๗	กำกับดูแลสายการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดตามลำดับชั้น เพื่อจะได้ทราบ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีส่วนใดที่เป็นปัญหาจะได้ แก้ไขได้ทันท่วงที	๑
๘	ผู้บริหารมีความตั้งใจในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	๑
๙	ผู้บริหารมีภารกิจมาก ทำให้การปรึกษาหารือ ขอความเห็น หรือการเสนอแนะ เป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่ทันการณ์	๑
๑๐	ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใน สำนักที่ตนกำกับดูแล	๑
๑๑	อยากให้ผู้บริหารแนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และมีการ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังพระราชดำรัสขอพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	๑
๑๒	สำนักที่ผู้บริหารเข้มงวดอาจไม่ถูกใจผู้ปฏิบัติงานในสำนัก แต่มักพบว่าสำนักนั้น มีผลงานออกมาดีสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร	๑
๑๓	การเลื่อนขั้นไม่เป็นธรรม	๑
๑๔	สมาชิกวุฒิสภามีความต้องการที่แตกต่างกันทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน ของผู้บริหาร และอาจมีการปรับเปลี่ยนเป้าประสงค์	๑

ตารางที่ ๑๒ ด้านการบริหารราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑๕	บุคลากรที่อยู่ระดับเดียวกัน มีปริมาณงานต่างกัน แต่ได้ค่าตอบแทนเท่ากัน และมีเวลาอ่านหนังสือหรือทำผลงานมากกว่า จึงมีโอกาask้าวหน้ากว่า จึงอยากให้ผู้บริหารประเมินผลงานโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงๆ	๑
๑๖	เลขาธิการวุฒิสภา บริหารและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พูดถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมทั้งให้โอวาทและข้อเสนอแนะที่ดี	๑
๑๗	ควรคำนึงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้มากขึ้น	๑
๑๘	รักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กร ไม่ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้เกิดความรู้สึกรักองค์กรมากขึ้น	๑
๑๙	เงินเพิ่ม/เงินรางวัลเป็นสิ่งที่ดี แต่อาจจะไม่ใช่ปัจจัยหลักของคนทำงาน อยากให้เห็นคุณค่าของคนทำงานมากกว่าเรื่องเงิน บางทีเรื่องเงินอาจทำให้เป็นปัญหากับคนทำงาน คือ ขาดความยุติธรรม และทำให้เกิดการเห็นแก่ตัวมากขึ้น	๑
๒๐	ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน การว่ากล่าวตักเตือน และใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์	๑
๒๑	ผู้บริหารควรปรับปรุงการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ค้ำกันเอง	๑
๒๒	ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้	๑
๒๓	อยากให้ผู้บริหารมีกิจกรรมร่วมกับบุคลากรมากขึ้นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	๑
รวม		๓๑

ตารางที่ ๑๓ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	ผู้บริหารควรยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล	๓
๒	มีความสามัคคีกัน (ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกกัน)	๒
๓	ผู้บริหารต้องมีความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๒
๔	ไม่มีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา	๒
๕	มีความเอื้ออาทร แบ่งปันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑
๖	พูดกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวาจาสุภาพ (ภาษาดอกไม้)	๑
๗	เป็นแบบอย่างเรื่องการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรในสำนักงานฯ	๑
๘	ไม่ใช้อำนาจสั่งการหรือระบบเจ้าขุนมูลนายกับผู้ใต้บังคับบัญชา	๑
๙	แยกเรื่องส่วนตัวออกจากเรื่องงาน	๑
๑๐	ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมและมีความโปร่งใส	๑
๑๑	ยึดมั่นในระเบียบหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	๑
๑๒	เสียสละเพื่อส่วนรวม	๑
รวม		๑๗

ตารางที่ ๑๔ ด้านการแต่งกาย

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	อยากให้ผู้บริหารแต่งเครื่องแบบสีกากี ในวันที่มีการประชุมวุฒิสภา ตามนโยบายของท่านเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งขอความร่วมมือบุคลากรทุกคนในสำนักงานฯ	๒
รวม		๒

ตารางที่ ๑๕ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	อยากให้มีการพัฒนาข้าราชการทุกตำแหน่งให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อรองรับภารกิจของสำนัก	๓
๒	ควรมีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำให้มากขึ้น	๓
๓	ผู้บริหารควรสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานในสำนักที่กำลังดูแล	๒
๔	ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สามารถเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ หรือมีกลวิธีในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น	๑
๕	พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่ว่าง	๑
รวม		๑๐

ตารางที่ ๑๖ ข้อคิดเห็นด้านอื่นๆ

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	อยากให้ผู้บริหารดูแลเรื่องที่จอดรถของบุคลากรสำนักงานฯ โดยแบ่งส่วนให้ชัดเจน	๑
รวม		๑

คำถามที่ ๒. ท่านมีข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างไรบ้าง

สรุปข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

ตารางที่ ๑๗ ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับทิศทางการบริหารงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
๑	มีการสื่อสารเรื่องทิศทางการทำงานขององค์กรให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๒
๒	เน้นการสื่อสารองค์กรโดยรวมและแบ่งการรับรู้เป็นลำดับขั้น สร้างความเข้าใจอย่างพินิจ	๑
๓	มีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น	๑
รวม		๔

ตารางที่ ๑๘ ด้านการบริหารราชการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
๑	ใช้งานบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถที่รับเข้ามา	๔
๒	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มการมีส่วนร่วม	๓
๓	ควรมีการประชุมผู้บริหารร่วมกับบุคลากรทั้งสำนักงานฯ ให้มากขึ้น หรือปีละ ๑ ครั้ง	๒
๔	เปิดโอกาสให้ข้าราชการรุ่นใหม่ในการทำงาน	๑
๕	การปรับโครงสร้างบุคลากรเข้าสู่ระบบแท่งมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรยังไม่เข้าใจระบบชัดเจน	๑
๖	ผู้บริหารควรบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานให้ได้ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	๑
๗	กำหนดทิศทางการทำงานของสำนักให้ชัดเจน เพื่อจะได้เตรียมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมรับกับงาน	๑
๘	จัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยเดือนละครั้ง	๑
๙	อยากให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ และมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น	๑
๑๐	ควรมีการหมุนเวียนงานกัน เพื่อให้สามารถทำงานแทนกันได้	๑
๑๑	ควรกระจายงานให้เท่าเทียมกัน แม้ความสามารถไม่เหมือนกันแต่ควรให้โอกาสและแนะนำเพื่อให้งานสำเร็จได้ ไม่ควรมอบงานให้แต่คนที่ถูกใจ	๑
๑๒	งานที่ทำร่วมกันควรมีการประชุมปรึกษาหารือข้อผิดพลาดและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน	๑

ตารางที่ ๑๘ ด้านการบริหารราชการ (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
๑๓	การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจรัฐสภาที่มีอำนาจหน้าที่แค่ตัวหนังสือ แต่ปฏิบัติจริงไม่ได้ เนื่องจากความเกรงใจ หัวหน้าไม่สามารถช่วยอะไรได้ ผู้ปฏิบัติจึงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์	๑
๑๔	ควรเน้นให้องค์กรเป็นองค์กรสีเขียว คือ ผลักดันเรื่องประหยัดพลังงาน ให้เป็นเรื่องหลักขององค์กร	๑
๑๕	ควรมีการปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑
๑๖	ผู้บริหารควรเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานฯ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากร	๑
๑๗	ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการสร้างองค์กรธรรมาภิบาล	๑
๑๘	ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑
๑๙	ผู้บริหารควรเข้าร่วมประชุมผู้บริหารอย่างพร้อมเพรียงกันเพื่อการทำงานในทิศทางเดียวกัน	๑
๒๐	มอบอำนาจในการตัดสินใจเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่ทำได้ให้ผู้บังคับบัญชาบ้าง เพื่อลดภาระของผู้บังคับบัญชา	๑
รวม		๒๖

ตารางที่ ๑๙ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
๑	ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร	๓
๒	ผู้บริหารควรยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	๒
๓	ไม่แบ่งชนชั้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสำนักงานฯ	๑
๔	ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร	๑
๕	อยากให้ผู้บริหารปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กร	๑
รวม		๘

ตารางที่ ๒๐ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
๑	หัวหน้ากลุ่มงานเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานขั้นต้น จึงควรพัฒนาให้หัวหน้ากลุ่มงานมีความเข้มแข็ง มีความรู้ และความสามารถรอบด้าน	๑
๒	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร	๑
๓	มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ.๒๕๕๘ อยากให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมากขึ้น	๑
๔	อยากให้จัดอบรม/สัมมนาบุคลากรร่วมกันทั้งสำนักงาน จะได้รู้จักกันมากขึ้นเพื่อการประสานงานที่ดี	๑
รวม		๔

ตารางที่ ๒๑ ด้านอื่นๆ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
๑	สร้างภาพลักษณ์และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เพื่อสร้างความยอมรับของสมาชิก วุฒิสภาและบุคคลภายนอก	๑
รวม		๑

บทที่ ๔

สรุปผลการประเมิน

สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

การประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการประเมินพบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๗

๒. การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การประเมินการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลการประเมินพบว่าบุคลากรรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๔

๓. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผลการประเมินพบว่า บุคลากรรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จากช่องทางการสื่อสาร ๓ ลำดับแรกตามลำดับ คือ หนังสือเวียน (e-office) คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๔ รองลงมา คือ เว็บไซต์ <http://www.senate.go.th> คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑๔ และป้ายประกาศ/บอร์ดต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๓๓

๔. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ประเด็นปัญหา อุปสรรค แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา แบ่งเป็น ๖ ด้าน โดยสรุปจากข้อคิดเห็นที่มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้

๔.๑.๑ ด้านการสื่อสารทิศทางการบริหารงาน

- ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร เรื่อง ทิศทางการในการบริหารงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นได้ทราบและเข้าใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๑.๒ ด้านการบริหารราชการ

- ควรจัดคนเข้าทำงานให้ตรงกับตำแหน่ง
- ควรจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อเป็นการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในสำนักงานฯ ให้บุคลากรได้รับทราบ และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

๔.๑.๓ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ผู้บริหารควรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมา

๔.๑.๔ ด้านการแต่งกาย

- อยากรู้ให้ผู้บริหารแต่งเครื่องแบบสีกาก็ ในวันที่มีการประชุมวุฒิสภา ตามนโยบายของท่านเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งขอความร่วมมือบุคลากรทุกคนในสำนักงานฯ

๔.๑.๕ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- อยากรู้ให้มีการพัฒนาข้าราชการทุกตำแหน่งให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นเพื่อรองรับภารกิจของสำนัก

๔.๑.๖ ด้านอื่นๆ

- อยากรู้ให้ผู้บริหารดูแลเรื่องที่จอดรถของบุคลากรสำนักงานฯ โดยแบ่งสัดส่วนให้ชัดเจน

๔.๒ ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แบ่งเป็น ๕ ด้าน โดยสรุปจากข้อคิดเห็นที่มีจำนวนผู้ตอบมากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้

๔.๒.๑ ด้านการสื่อสารเกี่ยวกับทิศทางการบริหารงาน

- มีการสื่อสาร เรื่อง ทิศทางการทำงานขององค์กรให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๒.๒ ด้านการบริหารราชการ

- ใช้งานบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถที่รับเข้ามา

๔.๒.๓ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร

๔.๒.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

- หัวหน้ากลุ่มงานเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานขั้นต้น จึงควรพัฒนาให้หัวหน้ากลุ่มงานมีความเข้มแข็ง มีความรู้ และความสามารถรอบด้าน

๔.๒.๕ ด้านอื่นๆ

- สร้างภาพลักษณ์และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เพื่อสร้างความยอมรับของสมาชิกวุฒิสภาและบุคคลภายนอก

บทที่ ๕

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางขององค์กร จากการสำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้
ทิศทางขององค์กร จากการสำรวจปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)
แบ่งผลการเปรียบเทียบเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

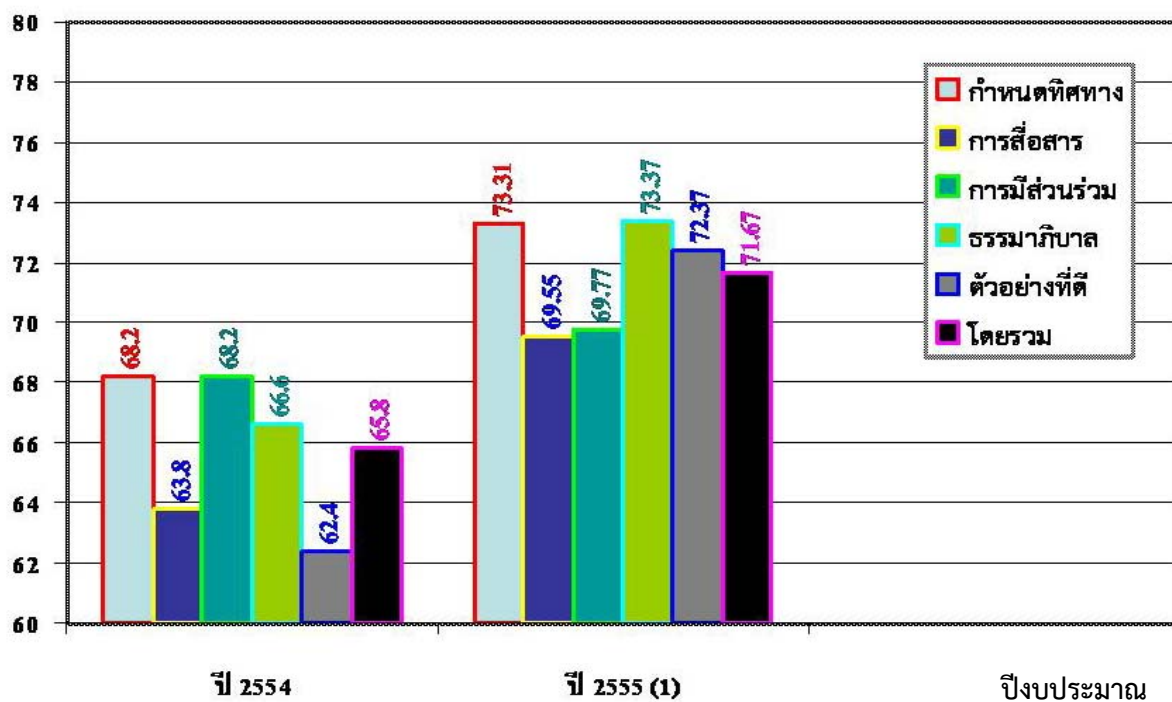
ตารางที่ ๒๒ เปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารในแต่ละบทบาท

บทบาทในการนำองค์กรของผู้บริหาร	ร้อยละความพึงพอใจ	
	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)
๑. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	๖๘.๒	๗๓.๓๑
๒. ด้านการสื่อสารและสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรให้ บุคลากรรับรู้	๖๓.๘	๖๙.๕๕
๓. ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ขององค์กร	๖๘.๒	๖๙.๗๗
๔. ด้านการให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลองค์กร	๖๖.๖	๗๓.๓๗
๕. ด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่างๆ	๖๒.๔	๗๒.๓๗
ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กร ของผู้บริหารโดยรวม	๖๕.๘	๗๑.๖๗

จากตารางที่ ๒๒ พบว่าร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๗

ผลการเปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) แสดงเป็นกราฟแท่งดังต่อไปนี้

กราฟแสดงการเปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ร้อยละ



ส่วนที่ ๒ การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

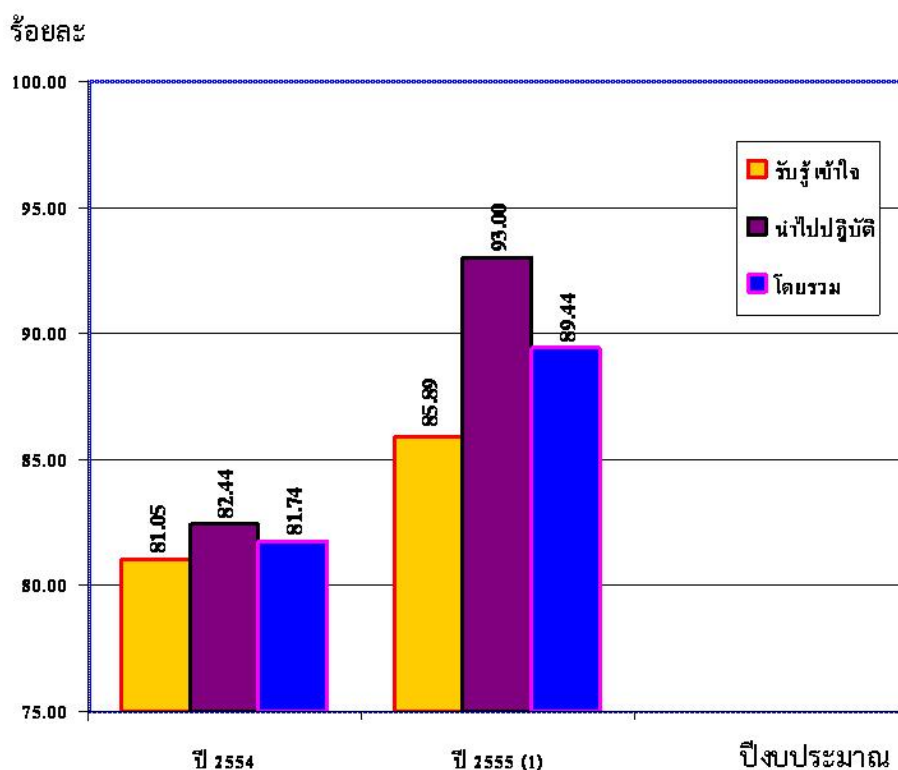
ตารางที่ ๒๓ เปรียบเทียบร้อยละการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ	ร้อยละความพึงพอใจ	
	ปี ๒๕๕๔	ปี ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)
- การรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงาน	๘๑.๐๕	๘๕.๘๙
- การปฏิบัติตามทิศทางการทำงาน	๘๒.๔๔	๙๓.๐๐
โดยรวม	๘๑.๗๔	๘๙.๔๔

จากตารางที่ ๒๓ พบว่าร้อยละการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ร้อยละ ๗.๖๖

ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) แสดงเป็นกราฟแท่ง ดังต่อไปนี้

กราฟแสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
และการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ 2555

วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีต่อการนำ
องค์กรของผู้บริหาร และสำรวจการรับรู้ เข้าใจ ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็น
ส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

คำอธิบาย

ผู้บริหาร หมายถึง เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก
การนำองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง วิธีการที่ เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และ
ผู้อำนวยการสำนัก นำมาใช้ในการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คำถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
- ส่วนที่ 2 การรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม การลงชื่อเข้าใช้งาน (Login)
เป็นเพียงการยืนยันสิทธิของบุคลากรในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งจำกัดจำนวนการตอบได้ไม่เกิน 1 ครั้ง
การตั้งค่าระบบได้กำหนดค่าให้ทำการบันทึกเพียงคำตอบของแบบสอบถามเท่านั้น โดยไม่มีการบันทึก
ข้อมูลของผู้ใช้งาน ข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งเวลาในการกรอกแบบสอบถามไว้ในระบบแต่อย่างใด
จึงขอความกรุณาตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริง

สอบถามข้อมูล
โทร. 02 831 9373

ขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

คณะทำงานหมวด 1 การนำองค์กร

ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. บทบาทของผู้บริหารในด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร (ผู้บริหาร คือ เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก)					
1.1 วิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำหนดไว้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
1.2 การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร ที่เน้นการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นั้น มีความชัดเจน และครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมที่กำหนดไว้					
1.3 ทิศทางการทำงานที่ผู้บริหารกำหนด เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2. บทบาทของผู้บริหารในด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ					
2.1 มีการถ่ายทอดทิศทางการทำงาน จากผู้บริหารลงสู่บุคลากรทุกระดับ					
2.2 มีการประชุมระดับสำนัก เพื่อชี้แจงทิศทางการทำงานให้กับบุคลากรในสำนักทราบ					
2.3 ท่านพอใจกับช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร ผ่านทางเว็บไซต์ของผู้บริหาร ในกรณีที่มีข้อข้องใจ					
3. บทบาทของผู้บริหารในด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
3.2 สนับสนุน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเป็นกันเอง					
4. บทบาทของผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาล					
4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม					
4.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
4.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร					
5. บทบาทของผู้บริหารในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี					
5.1 ปฏิบัติตน ตามค่านิยมของสำนักงานฯ เช่น ทำงานเป็นทีม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง					
5.2 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของสำนักงานฯ					
5.3 มีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

1. การบริหารงานของผู้บริหารที่ผ่านมา ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรค อย่างไรบ้าง และมีแนวทาง หรือ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ตาราง ดัชนีเปรียบเทียบ
เกณฑ์การประเมินร้อยละของระดับคะแนนเฉลี่ย
ตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยต่อคะแนนเต็ม

ตาราง ดัชนีเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินร้อยละของระดับคะแนนเฉลี่ยตาม
คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ¹ และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยต่อคะแนนเต็ม

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม
1.00	65.00	20.00	1.31	66.55	26.20	1.62	68.10	32.40
1.01	65.05	20.20	1.32	66.60	26.40	1.63	68.15	32.60
1.02	65.10	20.40	1.33	66.65	26.60	1.64	68.20	32.80
1.03	65.15	20.60	1.34	66.70	26.80	1.65	68.25	33.00
1.04	65.20	20.80	1.35	66.75	27.00	1.66	68.30	33.20
1.05	65.25	21.00	1.36	66.80	27.20	1.67	68.35	33.40
1.06	65.30	21.20	1.37	66.85	27.40	1.68	68.40	33.60
1.07	65.35	21.40	1.38	66.90	27.60	1.69	68.45	33.80
1.08	65.40	21.60	1.39	66.95	27.80	1.70	68.50	34.00
1.09	65.45	21.80	1.40	67.00	28.00	1.71	68.55	34.20
1.10	65.50	22.00	1.41	67.05	28.20	1.72	68.60	34.40
1.11	65.55	22.20	1.42	67.10	28.40	1.73	68.65	34.60
1.12	65.60	22.40	1.43	67.15	28.60	1.74	68.70	34.80
1.13	65.65	22.60	1.44	67.20	28.80	1.75	68.75	35.00
1.14	65.70	22.80	1.45	67.25	29.00	1.76	68.80	35.20
1.15	65.75	23.00	1.46	67.30	29.20	1.77	68.85	35.40
1.16	65.80	23.20	1.47	67.35	29.40	1.78	68.90	35.60
1.17	65.85	23.40	1.48	67.40	29.60	1.79	68.95	35.80
1.18	65.90	23.60	1.49	67.45	29.80	1.80	69.00	36.00
1.19	65.95	23.80	1.50	67.50	30.00	1.81	69.05	36.20
1.20	66.00	24.00	1.51	67.55	30.20	1.82	69.10	36.40
1.21	66.05	24.20	1.52	67.60	30.40	1.83	69.15	36.60
1.22	66.10	24.40	1.53	67.65	30.60	1.84	69.20	36.80
1.23	66.15	24.60	1.54	67.70	30.80	1.85	69.25	37.00
1.24	66.20	24.80	1.55	67.75	31.00	1.86	69.30	37.20
1.25	66.25	25.00	1.56	67.80	31.20	1.87	69.35	37.40
1.26	66.30	25.20	1.57	67.85	31.40	1.88	69.40	37.60
1.27	66.35	25.40	1.58	67.90	31.60	1.89	69.45	37.80
1.28	66.40	25.60	1.59	67.95	31.80	1.90	69.50	38.00
1.29	66.45	25.80	1.60	68.00	32.00	1.91	69.55	38.20
1.30	66.50	26.00	1.61	68.05	32.20	1.92	69.60	38.40

¹ เกณฑ์การให้คะแนนตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ใช้เกณฑ์มาตรฐานวัดแบบ Rating Scales จาก 1 ถึง 5 ระดับคะแนนยิ่งสูง หมายถึงระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามลำดับคะแนนของประเด็นนั้นๆ มีช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ 65 และคะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 85

ตาราง ดัชนีเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินร้อยละของระดับคะแนนเฉลี่ยตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ² และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยต่อคะแนนเต็ม

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม
1.93	69.65	38.60	2.24	71.20	44.80	2.55	72.75	51.00
1.94	69.70	38.80	2.25	71.25	45.00	2.56	72.80	51.20
1.95	69.75	39.00	2.26	71.30	45.20	2.57	72.85	51.40
1.96	69.80	39.20	2.27	71.35	45.40	2.58	72.90	51.60
1.97	69.85	39.40	2.28	71.40	45.60	2.59	72.95	51.80
1.98	69.90	39.60	2.29	71.45	45.80	2.60	73.00	52.00
1.99	69.95	39.80	2.30	71.50	46.00	2.61	73.05	52.20
2.00	70.00	40.00	2.31	71.55	46.20	2.62	73.10	52.40
2.01	70.05	40.20	2.32	71.60	46.40	2.63	73.15	52.60
2.02	70.10	40.40	2.33	71.65	46.60	2.64	73.20	52.80
2.03	70.15	40.60	2.34	71.70	46.80	2.65	73.25	53.00
2.04	70.20	40.80	2.35	71.75	47.00	2.66	73.30	53.20
2.05	70.25	41.00	2.36	71.80	47.20	2.67	73.35	53.40
2.06	70.30	41.20	2.37	71.85	47.40	2.68	73.40	53.60
2.07	70.35	41.40	2.38	71.90	47.60	2.69	73.45	53.80
2.08	70.40	41.60	2.39	71.95	47.80	2.70	73.50	54.00
2.09	70.45	41.80	2.40	72.00	48.00	2.71	73.55	54.20
2.10	70.50	42.00	2.41	72.05	48.20	2.72	73.60	54.40
2.11	70.55	42.20	2.42	72.10	48.40	2.73	73.65	54.60
2.12	70.60	42.40	2.43	72.15	48.60	2.74	73.70	54.80
2.13	70.65	42.60	2.44	72.20	48.80	2.75	73.75	55.00
2.14	70.70	42.80	2.45	72.25	49.00	2.76	73.80	55.20
2.15	70.75	43.00	2.46	72.30	49.20	2.77	73.85	55.40
2.16	70.80	43.20	2.47	72.35	49.40	2.78	73.90	55.60
2.17	70.85	43.40	2.48	72.40	49.60	2.79	73.95	55.80
2.18	70.90	43.60	2.49	72.45	49.80	2.80	74.00	56.00
2.19	70.95	43.80	2.50	72.50	50.00	2.81	74.05	56.20
2.20	71.00	44.00	2.51	72.55	50.20	2.82	74.10	56.40
2.21	71.05	44.20	2.52	72.60	50.40	2.83	74.15	56.60
2.22	71.10	44.40	2.53	72.65	50.60	2.84	74.20	56.80
2.23	71.15	44.60	2.54	72.70	50.80	2.85	74.25	57.00

² เกณฑ์การให้คะแนนตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ใช้เกณฑ์มาตรฐานวัดแบบ Rating Scales จาก 1 ถึง 5 ระดับคะแนนยิ่งสูง หมายถึงระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามลำดับคะแนนของประเด็นนั้นๆ มีช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ 65 และคะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 85

ตาราง ดัชนีเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินร้อยละของระดับคะแนนเฉลี่ยตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ³ และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยต่อคะแนนเต็ม

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม
2.86	74.30	57.20	3.17	75.85	63.40	3.48	77.40	69.60
2.87	74.35	57.40	3.18	75.90	63.60	3.49	77.45	69.80
2.88	74.40	57.60	3.19	75.95	63.80	3.50	77.50	70.00
2.89	74.45	57.80	3.20	76.00	64.00	3.51	77.55	70.20
2.90	74.50	58.00	3.21	76.05	64.20	3.52	77.60	70.40
2.91	74.55	58.20	3.22	76.10	64.40	3.53	77.65	70.60
2.92	74.60	58.40	3.23	76.15	64.60	3.54	77.70	70.80
2.93	74.65	58.60	3.24	76.20	64.80	3.55	77.75	71.00
2.94	74.70	58.80	3.25	76.25	65.00	3.56	77.80	71.20
2.95	74.75	59.00	3.26	76.30	65.20	3.57	77.85	71.40
2.96	74.80	59.20	3.27	76.35	65.40	3.58	77.90	71.60
2.97	74.85	59.40	3.28	76.40	65.60	3.59	77.95	71.80
2.98	74.90	59.60	3.29	76.45	65.80	3.60	78.00	72.00
2.99	74.95	59.80	3.30	76.50	66.00	3.61	78.05	72.20
3.00	75.00	60.00	3.31	76.55	66.20	3.62	78.10	72.40
3.01	75.05	60.20	3.32	76.60	66.40	3.63	78.15	72.60
3.02	75.10	60.40	3.33	76.65	66.60	3.64	78.20	72.80
3.03	75.15	60.60	3.34	76.70	66.80	3.65	78.25	73.00
3.04	75.20	60.80	3.35	76.75	67.00	3.66	78.30	73.20
3.05	75.25	61.00	3.36	76.80	67.20	3.67	78.35	73.40
3.06	75.30	61.20	3.37	76.85	67.40	3.68	78.40	73.60
3.07	75.35	61.40	3.38	76.90	67.60	3.69	78.45	73.80
3.08	75.40	61.60	3.39	76.95	67.80	3.70	78.50	74.00
3.09	75.45	61.80	3.40	77.00	68.00	3.71	78.55	74.20
3.10	75.50	62.00	3.41	77.05	68.20	3.72	78.60	74.40
3.11	75.55	62.20	3.42	77.10	68.40	3.73	78.65	74.60
3.12	75.60	62.40	3.43	77.15	68.60	3.74	78.70	74.80
3.13	75.65	62.60	3.44	77.20	68.80	3.75	78.75	75.00
3.14	75.70	62.80	3.45	77.25	69.00	3.76	78.80	75.20
3.15	75.75	63.00	3.46	77.30	69.20	3.77	78.85	75.40
3.16	75.80	63.20	3.47	77.35	69.40	3.78	78.90	75.60

³ เกณฑ์การให้คะแนนตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ใช้เกณฑ์มาตรฐานวัดแบบ Rating Scales จาก 1 ถึง 5 ระดับคะแนนยิ่งสูง หมายถึงระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามลำดับคะแนนของประเด็นนั้นๆ มีช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ 65 และคะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 85

ตาราง ดัชนีเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินร้อยละของระดับคะแนนเฉลี่ยตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ⁴ และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยต่อคะแนนเต็ม

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ ประเมิน	ร้อยละ/ คะแนนเต็ม
3.79	78.95	75.80	4.10	80.50	82.00	4.41	82.05	88.20
3.80	79.00	76.00	4.11	80.55	82.20	4.42	82.10	88.40
3.81	79.05	76.20	4.12	80.60	82.40	4.43	82.15	88.60
3.82	79.10	76.40	4.13	80.65	82.60	4.44	82.20	88.80
3.83	79.15	76.60	4.14	80.70	82.80	4.45	82.25	89.00
3.84	79.20	76.80	4.15	80.75	83.00	4.46	82.30	89.20
3.85	79.25	77.00	4.16	80.80	83.20	4.47	82.35	89.40
3.86	79.30	77.20	4.17	80.85	83.40	4.48	82.40	89.60
3.87	79.35	77.40	4.18	80.90	83.60	4.49	82.45	89.80
3.88	79.40	77.60	4.19	80.95	83.80	4.50	82.50	90.00
3.89	79.45	77.80	4.20	81.00	84.00	4.51	82.55	90.20
3.90	79.50	78.00	4.21	81.05	84.20	4.52	82.60	90.40
3.91	79.55	78.20	4.22	81.10	84.40	4.53	82.65	90.60
3.92	79.60	78.40	4.23	81.15	84.60	4.54	82.70	90.80
3.93	79.65	78.60	4.24	81.20	84.80	4.55	82.75	91.00
3.94	79.70	78.80	4.25	81.25	85.00	4.56	82.80	91.20
3.95	79.75	79.00	4.26	81.30	85.20	4.57	82.85	91.40
3.96	79.80	79.20	4.27	81.35	85.40	4.58	82.90	91.60
3.97	79.85	79.40	4.28	81.40	85.60	4.59	82.95	91.80
3.98	79.90	79.60	4.29	81.45	85.80	4.60	83.00	92.00
3.99	79.95	79.80	4.30	81.50	86.00	4.61	83.05	92.20
4.00	80.00	80.00	4.31	81.55	86.20	4.62	83.10	92.40
4.01	80.05	80.20	4.32	81.60	86.40	4.63	83.15	92.60
4.02	80.10	80.40	4.33	81.65	86.60	4.64	83.20	92.80
4.03	80.15	80.60	4.34	81.70	86.80	4.65	83.25	93.00
4.04	80.20	80.80	4.35	81.75	87.00	4.66	83.30	93.20
4.05	80.25	81.00	4.36	81.80	87.20	4.67	83.35	93.40
4.06	80.30	81.20	4.37	81.85	87.40	4.68	83.40	93.60
4.07	80.35	81.40	4.38	81.90	87.60	4.69	83.45	93.80
4.08	80.40	81.60	4.39	81.95	87.80	4.70	83.50	94.00
4.09	80.45	81.80	4.40	82.00	88.00	4.71	83.55	94.20

⁴ เกณฑ์การให้คะแนนตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ใช้เกณฑ์มาตรฐานวัดแบบ Rating Scales จาก 1 ถึง 5 ระดับคะแนนยิ่งสูง หมายถึงระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามลำดับคะแนนของประเด็นนั้นๆ มีช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ 65 และคะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 85

ตาราง ดัชนีเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินร้อยละของระดับคะแนนเฉลี่ยตามคู่มือการประเมินผล การปฏิบัติราชการ⁵ และร้อยละของคะแนนเฉลี่ยต่อคะแนนเต็ม

ค่าเฉลี่ย	เกณฑ์ประเมิน	ร้อยละ/คะแนนเต็ม
4.72	83.60	94.40
4.73	83.65	94.60
4.74	83.70	94.80
4.75	83.75	95.00
4.76	83.80	95.20
4.77	83.85	95.40
4.78	83.90	95.60
4.79	83.95	95.80
4.80	84.00	96.00
4.81	84.05	96.20
4.82	84.10	96.40
4.83	84.15	96.60
4.84	84.20	96.80
4.85	84.25	97.00
4.86	84.30	97.20
4.87	84.35	97.40
4.88	84.40	97.60
4.89	84.45	97.80
4.90	84.50	98.00
4.91	84.55	98.20
4.92	84.60	98.40
4.93	84.65	98.60
4.94	84.70	98.80
4.95	84.75	99.00
4.96	84.80	99.20
4.97	84.85	99.40
4.98	84.90	99.60
4.99	84.95	99.80
5.00	85.00	100.00

⁵ เกณฑ์การให้คะแนนตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ: ใช้เกณฑ์มาตรฐานวัดแบบ Rating Scales จาก 1 ถึง 5 ระดับคะแนนยิ่งสูง หมายถึงระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามลำดับคะแนนของประเด็นนั้นๆ มีช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ 5 ต่อ 1 คะแนน โดยมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับร้อยละ 65 และคะแนนสูงสุดเท่ากับร้อยละ 85

วิธีการคำนวณผลการประเมินตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
1	2	3	4	5		
65	70	75	80	85	71.67	2.33

วิธีคำนวณ

ผลต่างของการดำเนินงานโครงการ = ร้อยละ 5 (75 - 70) เทียบเท่ากับผลต่างของเกณฑ์การให้คะแนน 1 ระดับ

ส่วนต่างของการดำเนินงาน = ร้อยละ 1.67 (71.67 - 70) เทียบเท่ากับส่วนต่างของเกณฑ์การให้คะแนน

$$= \frac{1.67 \times 1}{5} = 0.33 \text{ คะแนน}$$

ดังนั้น หากผลการดำเนินงานโครงการได้ร้อยละ 71.67 จะได้คะแนน $2 + 0.33 = 2.33$ คะแนน
