



รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ  
ของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์การของผู้บริหาร  
และการรับรู้ ทัศนคติทางการนำองค์การของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖



คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
หมวด ๑ การนำองค์การ

## คำนำ

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) หมวด ๑ การนำองค์กร ซึ่งจะประกอบด้วยผลลัพธ์ที่สะท้อนการดำเนินการของการนำองค์กร คือ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และในข้อ LD ๑ มีประเด็นย่อยในการพิจารณาตามเกณฑ์ PMQA กำหนดให้มีการประเมินผลการรับรู้ และความเข้าใจวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าประสงค์ขององค์กร อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

รายงานเรื่องดังกล่าว เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๑ การนำองค์กร เพื่อยกระดับและพัฒนาการดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการนำองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ต่อไป

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
(Working Team) หมวด ๑ การนำองค์กร  
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
สิงหาคม ๒๕๕๖

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
บทนำ	๑ - ๖
๑. หลักการและเหตุผล/ความเป็นมา.....	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการประเมิน.....	๔
๓. ขอบเขตของการประเมิน.....	๔
๔. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	๕
๕. วิธีดำเนินการสำรวจ.....	๕ - ๖
๕.๑ การสำรวจเชิงปริมาณ.....	๕
๕.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๖
๕.๓ การทดสอบความน่าเชื่อถือ.....	๖
๕.๔ กรอบระยะเวลาการสำรวจ .....	๖
๕.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	๖
<b>ส่วนที่ ๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร</b>	<b>๗ - ๒๑</b>
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๗
รายงานผลการสำรวจ.....	๘
๑. บทบาทของผู้บริหารด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร.....	๙
๒. บทบาทของผู้บริหารด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงาน ขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ.....	๑๐
๓. บทบาทของผู้บริหารด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร .....	๑๑
๔. บทบาทของผู้บริหารด้านธรรมาภิบาล.....	๑๑
๕. บทบาทของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี .....	๑๓
๖. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยรวม.....	๑๔
๗. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา .....	๑๕
สรุปผลและข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กร ของผู้บริหาร .....	๑๘
การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖.....	๒๐

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๒ การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</b>	<b>๒๒ - ๓๐</b>
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๒๒
รายงานผลการสำรวจ.....	๒๓
๑. การรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	๒๓
๒. การปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	๒๔
๓. การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	๒๔
๔. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทางเดียว.....	๒๕
๕. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารสองทาง.....	๒๕
๖. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ผ่านการสื่อสารทางเดียว และสองทาง.....	๒๖
๗. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารลงสู่บุคลากร.....	๒๘
สรุปผลและข้อเสนอแนะการสำรวจการรับรู้ทิศทางการนำองค์กร.....	๒๙
การเปรียบเทียบการรับรู้ ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖.....	๓๐
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๓๑</b>
<b>ภาคผนวก</b>	
แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖	

## สารบัญตาราง

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร</b>	
ตารางที่ ๑ ความพึงพอใจด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละความพึงพอใจ.....	๙
ตารางที่ ๒ ความพึงพอใจด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ.....	๑๐
ตารางที่ ๓ ความพึงพอใจด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมฯ แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละความพึงพอใจ.....	๑๑
ตารางที่ ๔ ความพึงพอใจด้านธรรมาภิบาล แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ.....	๑๑
ตารางที่ ๕ ความพึงพอใจด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ.....	๑๓
ตารางที่ ๖ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม แยกตามค่าเฉลี่ย และร้อยละความพึงพอใจโดยรวม.....	๑๔
ตารางที่ ๗ เปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารในแต่ละบทบาท ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖	๒๐
<b>ส่วนที่ ๒ การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</b>	
ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	๒๓
ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของการปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา .....	๒๔
ตารางที่ ๑๐ ร้อยละการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา..	๒๔
ตารางที่ ๑๑ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทางเดียว .....	๒๕
ตารางที่ ๑๒ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารสองทาง .....	๒๕
ตารางที่ ๑๓ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางเดียว และการสื่อสารสองทาง.....	๒๖
ตารางที่ ๑๔ เปรียบเทียบร้อยละของบุคลากร ในการรับรู้ ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๖.....	๓๑

## บทสรุปผู้บริหาร

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Working Team) หมวด ๑ การนำองค์กร ดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผ่านระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งหมด ๑,๑๖๖ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๗๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๓ ในการนี้ขอเสนอผลการสำรวจ โดยสรุปดังนี้

### ๑. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๐

#### ● ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บุคลากรมีข้อเสนอแนะในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บริหารควรมีมาตรฐานเดียวกัน ใช้หลักคุณธรรม หลักวิชาการ และหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดในการบริหารงานบุคคล เช่น การตรวจผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ควรใช้ดุลยพินิจส่วนตัวมากกว่าความถูกต้อง และให้ความเมตตาบุคลากรในเรื่องการส่งผลงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### ๒. การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การสำรวจการรับรู้ทิศทางการนำองค์กร พบว่า บุคลากรรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๗

#### ● ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารลงสู่บุคลากร

บุคลากรมีข้อเสนอแนะด้านการสื่อสาร คือ ควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรบ่อยๆ เพื่อให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคการทำงานต่างๆ และได้รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากขึ้น เช่น จัดโต๊ะกลมให้ผู้บริหารตอบคำถาม หรือพูดคุยกับบุคลากรเดือนละครั้ง

### ๓. เปรียบเทียบผลการสำรวจ ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ดังนี้

#### ๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

พ.ศ. ๒๕๕๔	ร้อยละ ๖๕.๘๐
พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)	ร้อยละ ๗๑.๖๗
พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๒)	ร้อยละ ๗๑.๘๒
พ.ศ. ๒๕๕๖	ร้อยละ ๗๓.๕๐

#### ๒. ร้อยละการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

พ.ศ. ๒๕๕๔	ร้อยละ ๘๑.๗๔
พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)	ร้อยละ ๘๙.๔๔
พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๒)	ร้อยละ ๙๐.๔๙
พ.ศ. ๒๕๕๖	ร้อยละ ๘๗.๑๗

## บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล/ความเป็นมา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นตัวชี้วัดในมิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงปัจจุบัน การกำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ผ่านมา ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่มีการวัดผลการดำเนินการแบบ Milestone โดยมีจุดเน้นเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำลักษณะสำคัญขององค์กร รายงานผลการดำเนินการบริหารจัดการ การประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self – assessment) ซึ่งทำให้ทราบจุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุง รวมทั้งได้จัดทำแผนพัฒนาองค์กรสำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓

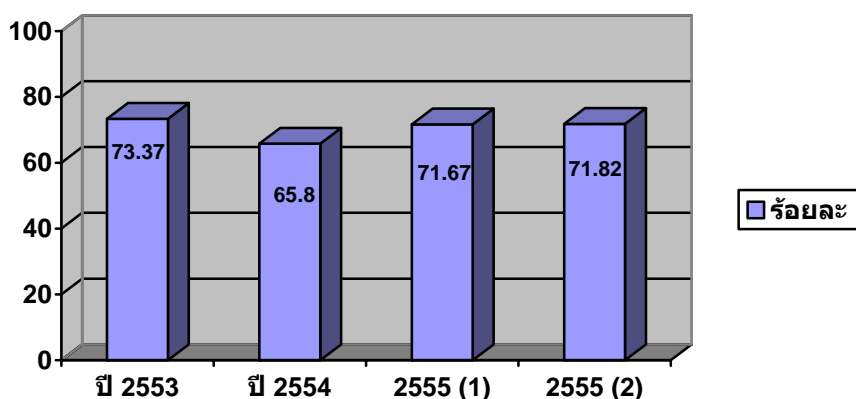
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕ การดำเนินงานมุ่งเน้นการปรับปรุงองค์กร โดยการวัดความสำเร็จของการดำเนินการและผลลัพธ์เป็นสำคัญ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการกำกับติดตาม และผลักดันให้แผนพัฒนาองค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในช่วงระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕) คือ ดำเนินการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ปีละ ๒ หมวด ดังนี้

ปีงบประมาณ	หมวดที่เลือกดำเนินการ	
พ.ศ. ๒๕๕๓	หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
พ.ศ. ๒๕๕๔	หมวด ๑ การนำองค์กร	หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์
พ.ศ. ๒๕๕๕	หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ

นอกเหนือจากการดำเนินงานที่มุ่งเน้นไปที่แผนพัฒนาองค์กร ยังคงพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรในหมวดอื่นๆ ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในหมวด ๗ ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการของส่วนราชการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (หมวด ๗) ซึ่งเป็นการสะท้อนผลลัพธ์ของการปรับปรุงองค์กร ทั้งในหมวดที่เลือกดำเนินการ และหมวดที่ไม่ได้เลือกดำเนินการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕ เพื่อให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการดำเนินการที่ครอบคลุมทุกหมวด โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่สะท้อนผลลัพธ์ในแต่ละหมวด



ทั้งนี้ ในส่วนของหมวด ๑ การนำองค์กร วัดความสำเร็จของผลลัพธ์การดำเนินการ ในหมวด ๗ ที่สะท้อนผลลัพธ์ของการปรับปรุงองค์กร โดยกำหนดเป็น RM ๑: ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ซึ่งกำหนดเป็นตัวชี้วัด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕ ซึ่งผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๗ ร้อยละ ๖๕.๘๐ ร้อยละ ๗๑.๖๗ และร้อยละ ๗๑.๘๒ ตามลำดับ แสดงดังกราฟ ๑



กราฟ ๑ แสดงร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานครบถ้วนแล้ว ดังนั้นจึงเป็นการเตรียมการเพื่อเข้าสู่รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยจะต้องได้รับการรับรองการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified FL) ซึ่งสำนักงานฯ เข้ารับการตรวจรับรองฯ Certified FL เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ผลการตรวจรับรองการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Fundamental Level) พบว่าผลการดำเนินการผ่านเกณฑ์การตรวจรับรอง ด้วยระดับคะแนน ๘๘.๓๕ และมีผลคะแนนรายการหมวด ดังนี้

- หมวด ๑ การนำองค์กร ร้อยละ ๙๕.๕๖
- หมวด ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ร้อยละ ๘๒.๕๙
- หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร้อยละ ๘๖.๔๘
- หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ร้อยละ ๘๕.๗๑
- หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐
- หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ ร้อยละ ๘๙.๒๙
- หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ร้อยละ ๙๔.๕๕

ในส่วนของหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการรายการหมวด จากเกณฑ์การตรวจรับรองการผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified FL) มีผลคะแนนตามตัวชี้วัดของหมวด ๗ รายการหมวด ดังนี้

ผลลัพธ์หมวด ๑ คือ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๒ อยู่ที่ระดับคะแนน ๓.๓๖





ผลลัพธ์หมวด ๒ คือ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ/ภารกิจหลัก/เอกสารงบประมาณรายจ่ายฯ ของส่วนราชการ อยู่ที่ระดับคะแนน ๕

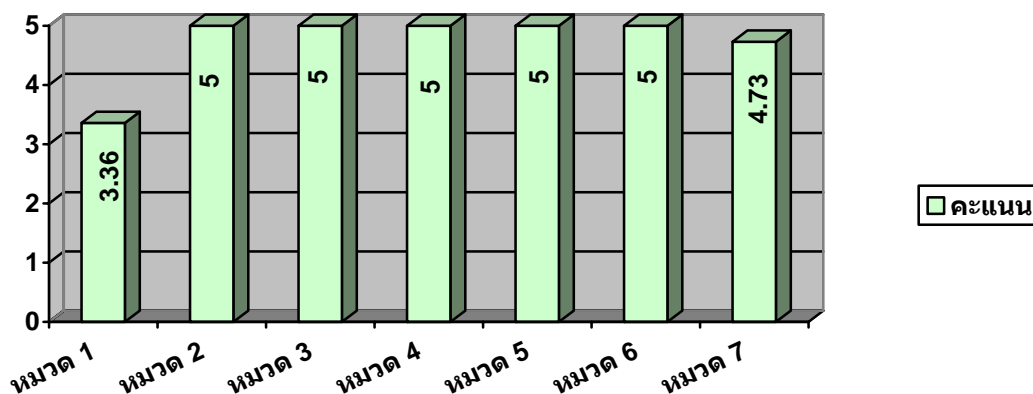
ผลลัพธ์หมวด ๓ คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๐ อยู่ที่ระดับคะแนน ๕

ผลลัพธ์หมวด ๔ คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าถึงหรือเข้ามาใช้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๖ อยู่ที่ระดับคะแนน ๕

ผลลัพธ์หมวด ๕ คือ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๖ อยู่ที่ระดับคะแนน ๕

ผลลัพธ์หมวด ๖ คือ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๑๘ อยู่ที่ระดับคะแนน ๕

ผลลัพธ์หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการโดยรวม อยู่ที่ระดับคะแนน ๔.๗๓ (คะแนนเต็ม ๕) ระดับคะแนนผลลัพธ์หมวด ๗ รายหมวด แสดงดังกราฟ ๒



กราฟ ๒ แสดงระดับคะแนนผลลัพธ์หมวด ๗ รายหมวด

จากกราฟ ๒ พบว่าผลลัพธ์การดำเนินการของหมวด ๑ การนำองค์กร อยู่ในระดับคะแนนที่ ๓.๓๖ และหมวด ๒ - ๖ อยู่ที่ระดับคะแนน ๕ ทั้งหมด ส่งผลให้ระดับคะแนนหมวด ๗ โดยรวม อยู่ที่ระดับคะแนน ๔.๗๓ ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาผลลัพธ์การดำเนินการของหมวด ๑ การนำองค์กร โดยได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นมา จึงดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

ทั้งนี้ ในส่วนการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร ในข้อ LD ๑ ส่วนราชการ/ผู้บริหารต้องมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์หรือผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์กร โดยมุ่งเน้นผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งมีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดทิศทางดังกล่าวสู่บุคลากร เพื่อให้เกิดการรับรู้ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์



ที่ตั้งไว้ โดยในประเด็นย่อยการพิจารณา กำหนดให้มีการประเมินผลการรับรู้ และความเข้าใจวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าประสงค์ขององค์กร อันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร จึงดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

## ๒. วัตถุประสงค์ของการประเมิน

๑. เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร
๒. เพื่อสำรวจการรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร และการนำไปปฏิบัติของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. เพื่อติดตาม ประเมินผล ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการทำงานของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## ๓. ขอบเขตการประเมิน

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จะครอบคลุมการ ดำเนินการของ หมวด ๑ การนำองค์กร ดังนี้

๑. ประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยครอบคลุม ๕ บทบาท ดังนี้
  - ๑) การกำหนดทิศทางขององค์กร
  - ๒) การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจทิศทางขององค์กรให้บุคลากรรับรู้
  - ๓) การสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร
  - ๔) การให้ความสำคัญเรื่องธรรมาภิบาลขององค์กร
  - ๕) การเป็นตัวอย่างที่ดี (Role model) ของผู้บริหารในการดำเนินการเรื่องต่างๆ
๒. ประเมินการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
  - ๑) การรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ
  - ๒) การปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ
๓. ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
  - ๑) การบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
  - ๒) การสื่อสารระหว่างผู้บริหารลงสู่บุคลากร



#### ๔. นิยามศัพท์เฉพาะ

**ผู้บริหาร** หมายถึง เลขธิการวุฒิสภา รองเลขธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก  
**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงาน  
เลขธิการวุฒิสภา

**การนำองค์กรของผู้บริหาร** หมายถึง วิธีการที่เลขธิการวุฒิสภา รองเลขธิการ  
วุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก นำมาใช้ในการบริหารราชการของสำนักงานเลขธิการวุฒิสภา

**การรับรู้ ทิศทางการทำงานขององค์กร** หมายถึง บุคลากรมีการรับรู้และเข้าใจ  
เกี่ยวกับการนำองค์กร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

#### ๕. วิธีดำเนินการสำรวจ

**๕.๑ การสำรวจเชิงปริมาณ** โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล  
แบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ ๑** เป็นการสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร  
จำนวน ๖ ข้อ โดยข้อคำถามที่ ๑ - ๕ เป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า ของ Likert<sup>1</sup> ได้แก่ระดับ  
ความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เป็น ๕ ๔ ๓ ๒ และ ๑ ตามลำดับ และข้อ  
คำถามที่ ๖ เป็นคำถามปลายเปิด (open - ended - questions) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ  
บริหารงานของสำนักงานเลขธิการวุฒิสภา

**ส่วนที่ ๒** เป็นการสอบถามการรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงาน  
เลขธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐ ข้อ รายละเอียด ดังนี้

- |                   |  |
|-------------------|--|
| ข้อคำถามที่ ๑ - ๕ | โดยข้อคำถามให้เลือกตอบเพียง ๑ ข้อ มีคำตอบ (Choice) ให้เลือกตอบ<br>คือ ใช่ - ไม่ใช่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบถูก แสดงว่ารับรู้ เข้าใจ |
| ข้อคำถามที่ ๖ - ๘ | ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าใช่ แสดงว่านำไปปฏิบัติ  |
| ข้อคำถามที่ ๙     | เป็นการสอบถามช่องทางการสื่อสารแบบทางเดียว และการสื่อสารแบบสอง<br>ทาง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ                    |
| ข้อคำถามที่ ๑๐    | เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended - question) ข้อเสนอแนะ<br>เกี่ยวกับการสื่อสาร  |

<sup>1</sup> อ่างใน วัลลภ ลำพวย, เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547), หน้า 103 - 104



## ๕.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด จำนวน ๑,๑๖๖ คน (ข้าราชการ จำนวน ๑,๐๘๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๙ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๓ คน)

การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินได้ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane<sup>2</sup> ดังนี้

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

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง (การประเมินครั้งนี้กำหนด  $e = 0.05$ )

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{1166}{1 + 1166(0.05)^2}$$

$$n = 297$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินครั้งนี้ ควรมีจำนวน ๒๙๗ คนขึ้นไป

## ๕.๓ การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)

การทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยการนำแบบสอบถาม (ส่วนที่ ๑) ไปทดลอง จำนวน ๓๐ ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ในส่วนของความพึงพอใจ มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach<sup>3</sup> โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลที่ได้จากการคำนวณค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability Coefficient) ๐.๘๓๙ สูงกว่า ๐.๗ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้

## ๕.๔ กรอบระยะเวลาการสำรวจ

ช่วงระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามจากระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (<http://www.senate.go.th/questionnaire/>) ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

## ๕.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อปิดระบบแบบสอบถามแล้ว นำข้อมูลจากระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์มาประมวลผลข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัย

<sup>2</sup> วัลลภ, อ่างแก้ว, หน้า 81

<sup>3</sup> วัลลภ, อ่างแก้ว หน้า 119



ส่วนที่ ๑

ความพึงพอใจของบุคลากร  
ที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

## ส่วนที่ ๑

### ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๑,๑๖๖ คน โดยบทบาทของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ใช้ในการสำรวจในครั้งนี้ ประกอบด้วย ๕ บทบาท ดังต่อไปนี้

๑. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร
๒. ด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการนำองค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ
๓. ด้านการสร้างบรรยากาศ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
๔. ด้านธรรมาภิบาล
๕. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบ่งเป็น ๕ ระดับ กำหนดระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ๑ - ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับ ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด
- ระดับ ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย
- ระดับ ๓ หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- ระดับ ๔ หมายถึง พึงพอใจมาก
- ระดับ ๕ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดทำเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended question)

การทดสอบความเชื่อถือของแบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด (Reliability Analysis Scale (Alpha)) ได้ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถาม เท่ากับ ๐.๘๕๗๓ ซึ่งมีระดับค่าความเชื่อถือสูงกว่า ๐.๗ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูล นำเสนอข้อมูล และคำนวณค่าสถิติเบื้องต้น ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ของ Likert ได้แก่ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เป็น ๕ ๔ ๓ ๒ และ ๑ ตามลำดับ



๒. การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคำตอบแต่ละข้อ แล้วแปลผลการประเมินค่าความพึงพอใจตามเกณฑ์ ดังนี้

แบ่งช่วงเท่าของค่าพิสัยคะแนนของข้อคำถามเป็น ๕ ระดับ แล้วใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เป็นดัชนีในการจัดแบ่งระดับความพึงพอใจ โดยพิสัยของค่าคะแนนเท่ากับ  $5 - 1 = 4$  แล้วนำมาหารด้วย ๕ ได้เท่ากับ ๐.๘๐ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐	หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

### รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผ่านทางระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๑,๑๖๖ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๗๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๓ แล้วทำการประมวลผลข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ๕ บทบาท คือ

๑. บทบาทของผู้บริหารในการกำหนดทิศทางขององค์กร
๒. บทบาทของผู้บริหารในด้านการถ่ายทอดสื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กรให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ
๓. บทบาทของผู้บริหารในด้านการสร้างบรรยากาศ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
๔. บทบาทของผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาล
๕. บทบาทของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)



**๑. บทบาทของผู้บริหารในด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร**

(ผู้บริหาร คือ เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก)  
 ตารางที่ ๑ ความพึงพอใจด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ

N = ๓๐๐

ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ (ความถี่)					ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑.๑ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	๑๓๖	๓๓๔	๒๐๑	๑๙	๑๐	๓.๘๑	๐.๘๓	๗๖.๒๐
๑.๒ การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร เน้นการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๑๖	๓๓๐	๒๑๘	๒๖	๑๐	๓.๗๔	๐.๘๓	๗๔.๗๔
๑.๓ ทิศทางการทำงานที่ผู้บริหารกำหนด เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๑๒	๓๑๙	๒๒๖	๓๓	๑๐	๓.๗๐	๐.๘๔	๗๔.๐๐
<b>รวม</b>						<b>๓.๗๕</b>	<b>๐.๗๗</b>	<b>๗๔.๙๘</b>

จากตารางที่ ๑ แสดงว่าความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๘ โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๐ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ทิศทางการทำงานที่ผู้บริหารกำหนด เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรไปสู่การเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๐





๒. บทบาทของผู้บริหารในด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ  
 ตารางที่ ๒ ความพึงพอใจด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานฯ แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย  
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ

N = ๗๐๐

ด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทาง การทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ	ระดับความพึงพอใจ (ความถี่)					ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๒.๑ มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ นโยบายที่สำคัญ และแนวทางการ ทำงานจากผู้บริหารลงสู่ บุคลากรทุกระดับ	๙๗	๒๘๕	๒๕๖	๔๖	๑๖	๓.๕๗	๐.๘๙	๗๑.๔๖
๒.๒ มีการประชุมระดับสำนัก เพื่อชี้แจงทิศทางการทำงานให้กับ บุคลากรในสำนักทราบ	๑๒๒	๒๘๑	๒๒๙	๕๐	๑๘	๓.๖๓	๐.๙๔	๗๒.๕๔
๒.๓ มีการถ่ายทอด สื่อสาร ข้อมูล ข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ระบบ สำนักงานอัตโนมัติ (e-office) ระบบอินเทอร์เน็ต	๑๖๗	๓๑๑	๑๘๑	๓๓	๘	๓.๘๕	๐.๘๘	๗๗.๐๓
<b>รวม</b>						<b>๓.๖๘</b>	<b>๐.๘๑</b>	<b>๗๓.๖๘</b>

จากตารางที่ ๒ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการ  
 ถ่ายทอดสื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘ โดย  
 ประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ มีการถ่ายทอด สื่อสาร ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่าง  
 สม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e-office) ระบบอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ  
 ๗๗.๐๓ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย  
 ที่สำคัญ และแนวทางการทำงานจากผู้บริหารลงสู่บุคลากรทุกระดับ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๖



### ๓. บทบาทของผู้บริหารในด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

ตารางที่ ๓ ความพึงพอใจด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมฯ แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ

N = ๗๐๐

ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	ระดับความพึงพอใจ (ความถี่)					ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๓.๑ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	๙๐	๒๕๙	๒๖๖	๖๓	๒๒	๓.๔๗	๐.๙๔	๖๙.๔๙
๓.๒ สนับสนุน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	๑๐๗	๓๐๑	๒๓๔	๔๖	๑๒	๓.๖๔	๐.๘๘	๗๒.๗๑
๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเป็นกันเอง	๑๐๕	๒๘๖	๒๓๓	๕๗	๑๙	๓.๕๗	๐.๙๓	๗๑.๔๖
<b>รวม</b>						<b>๓.๕๖</b>	<b>๐.๘๔</b>	<b>๗๑.๒๒</b>

จากตารางที่ ๓ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๒ โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ สนับสนุน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๗๑ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔๙

### ๔. บทบาทของผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาล

ตารางที่ ๔ ความพึงพอใจด้านธรรมาภิบาล แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ

N = ๗๐๐

ด้านธรรมาภิบาล	ระดับความพึงพอใจ (ความถี่)					ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๔.๑ การบริหารจัดการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)	๙๘	๒๘๔	๒๔๕	๕๒	๒๑	๓.๕๕	๐.๙๓	๗๑.๐๓
๔.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	๑๒๑	๓๑๑	๒๑๙	๓๖	๑๓	๓.๗๐	๐.๘๘	๗๔.๐๓



(ต่อ) ด้านธรรมาภิบาล	ระดับความพึงพอใจ (ความถี่)					ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๔.๓ ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๘๘	๓๒๕	๒๔๘	๓๐	๙	๓.๖๕	๐.๘๐	๗๒.๙๔
๔.๔ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	๑๓๖	๓๓๐	๒๐๑	๒๔	๙	๓.๘๐	๐.๘๓	๗๖.๐๐
๔.๕ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรของสำนักงานฯ และปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ	๑๓๐	๒๙๗	๒๓๑	๓๒	๑๐	๓.๗๒	๐.๘๗	๗๔.๔๓
๔.๖ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ทำความเข้าใจ แสดงความคิดเห็น ร่วมกันหาแนวทาง แก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน	๙๕	๒๗๖	๒๖๒	๕๔	๑๓	๓.๕๕	๐.๘๙	๗๑.๐๓
๔.๗ มอบอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการดำเนินงานให้แก่บุคลากร	๙๐	๒๘๐	๒๘๕	๓๓	๑๒	๓.๕๘	๐.๘๔	๗๑.๕๑
๔.๘ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายในการบริหารราชการด้วยความเที่ยงธรรม	๑๒๒	๓๐๒	๒๒๕	๓๘	๑๓	๓.๖๙	๐.๘๙	๗๓.๗๗
๔.๙ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง ไม่แบ่งแยก ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น	๑๒๘	๒๘๘	๒๒๔	๔๕	๑๕	๓.๖๗	๐.๙๒	๗๓.๔๐
๔.๑๐ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติอันจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยรวม	๙๔	๒๗๖	๒๔๗	๖๑	๒๒	๓.๕๑	๐.๙๔	๗๐.๒๖
<b>รวม</b>						<b>๓.๖๔</b>	<b>๐.๗๖</b>	<b>๗๒.๘๔</b>

จากตารางที่ ๔ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านธรรมาภิบาล คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๔ โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติอันจะก่อให้เกิดผลกระทบ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๖



## ๕. บทบาทของผู้บริหารในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ ๕ ความพึงพอใจด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี แยกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละความพึงพอใจ

N = ๓๐๐

ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ระดับความพึงพอใจ (ความถี่)					ค่าเฉลี่ย	SD.	ร้อยละ (%)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๕.๑ การยื่นหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๔๔	๒๗๕	๒๑๘	๔๕	๑๘	๓.๖๙	๐.๙๕	๗๓.๗๗
๕.๒ มุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๙๕	๓๒๘	๑๓๙	๓๑	๗	๓.๙๖	๐.๘๖	๗๙.๒๓
๕.๓ จิตบริการ	๑๖๕	๓๒๕	๑๗๓	๓๐	๗	๓.๘๗	๐.๘๕	๗๗.๔๖
๕.๔ โปร่งใส สุจริต	๑๔๘	๒๙๕	๑๙๖	๔๑	๒๐	๓.๗๓	๐.๙๕	๗๔.๕๗
๕.๕ การทำงานเป็นทีม	๑๓๘	๒๙๗	๑๙๙	๕๐	๑๖	๓.๗๐	๐.๙๔	๗๔.๐๓
๕.๖ ไม่เลือกปฏิบัติ	๑๒๓	๒๕๖	๒๒๔	๖๐	๓๗	๓.๕๓	๑.๐๔	๗๐.๕๑
<b>รวม</b>						<b>๓.๗๕</b>	<b>๐.๘๔</b>	<b>๗๔.๙๓</b>

จากตารางที่ ๕ แสดงว่า ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ในบทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีโดยรวม คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๓ โดยประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๓ และประเด็นที่มีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ ไม่เลือกปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๑



๖. ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยรวม  
 ตารางที่ ๖ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม แยกตามค่าเฉลี่ย  
 และร้อยละความพึงพอใจโดยรวม

N = ๗๐๐

ความพึงพอใจโดยรวม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ (%)
๖.๑ บทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	๓.๗๕	๗๔.๙๘
๖.๒ บทบาทด้านการถ่ายทอด สื่อสารทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรองค์กรรับรู้ เข้าใจ	๓.๖๘	๗๓.๖๘
๖.๓ บทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	๓.๕๖	๗๑.๒๒
๖.๔ บทบาทด้านธรรมาภิบาล	๓.๖๔	๗๒.๘๔
๖.๕ บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	๓.๗๕	๗๔.๙๓
<b>ความพึงพอใจโดยรวม</b>	<b>๓.๖๘</b>	<b>๗๓.๕๐</b>

จากตารางที่ ๖ แสดงว่า ความพึงพอใจโดยรวมต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๐ โดยบทบาทที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในลำดับแรก คือ บทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๘ รองลงมาคือ บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๓ บทบาทด้านการถ่ายทอด สื่อสารทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรองค์กรรับรู้ เข้าใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘ บทบาทด้านธรรมาภิบาล คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๔ และบทบาทที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในลำดับสุดท้าย คือ บทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๒



## ๗. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จากแบบสอบถามบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งหมด ๑, ๑๖๖ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐๐ คน บุคลากรมีข้อเสนอแนะในการบริหารงาน โดยนำมาจัดกลุ่มคำตอบประเด็นข้อเสนอแนะต่างๆ โดยสรุป ๔ ด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	ความคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	มีมาตรฐานเดียวกัน ใช้หลักคุณธรรม หลักวิชาการ และหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดในการบริหารงานบุคคล เช่น การตรวจผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ควรใช้ดุลยพินิจส่วนตัวมากกว่าความถูกต้อง และให้ความเมตตาบุคลากรในเรื่องการส่งผลงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๘
๒	สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจของวุฒิสภา และเข้าร่วมกิจกรรมที่สำนักงานจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	๑
๓	ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการจัดทำผลงาน โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน ใช้การเรียนรู้แบบที่สอนน้อง หรือขอความอนุเคราะห์ที่ปรึกษา ที่มีประสบการณ์และมีความรอบรู้ คอยให้คำแนะนำ เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดทำผลงานได้รวดเร็ว และมีความถูกต้องมากขึ้น	๑
๔	การสรรหา หรือคัดเลือกข้าราชการ หรือการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรใช้หลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง เช่น การเปิดสอบคัดเลือกข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชาขึ้นไป	๑
๕	พัฒนางานด้านธุรการของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑
๖	การให้คุณ ให้โทษ บุคลากรควรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แต่การลงโทษบุคลากรที่ทำผิดวินัยร้ายแรง ควรพิจารณาตามพยาน หลักฐาน หากใช้ความสงสารหรือละเว้น อาจกลายเป็นบรรทัดฐานให้ผู้กระทำความผิดรายต่อไป ยกมาเป็นตัวอย่างเพื่อให้ตนเองพันผิดได้	๑
๗	เปิดโอกาสให้ข้าราชการสอเปลี่ยนสายงานภายในสำนักงาน เช่น เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถสอเปลี่ยนสายงานเป็นวิทยากร หรือนิติกรได้	๑
๘	ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น กีฬาภาคี และกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เป็นต้น	๑
๙	จัดกิจกรรมขององค์กร เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวอย่างสม่ำเสมอ หลากหลายรูปแบบ ต่อเนื่อง	๑
๑๐	จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากร	๑



## ๒. ด้านการบริหารราชการ

ลำดับที่	ความคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	สำนักงานฯ ควรจัดประชุมผู้บริหารบ่อยๆ เพื่อให้แต่ละสำนักได้แลกเปลี่ยนความรู้ รับทราบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน และร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๓
๒	มีความร่วมมือ ร่วมใจกันในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย	๒
๓	มีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงาน โดยยึดแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ เช่น มุ่งเน้นพัฒนา ด้านเทคโนโลยีด้านใด หรือพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านใด เป็นต้น	๒
๔	การประชุมสำนักแต่ละสำนัก ควรให้บุคลากรทั้งหมดในสำนักได้เข้าร่วมประชุมด้วย เพื่อรับทราบนโยบายสำคัญ หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของสำนักงานได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๒
๕	ส่งเสริม และสร้างความตระหนักในการลดใช้กระดาษ ด้วยการใช้นโยบายสารสนเทศและการสื่อสารที่สำนักงานมี เช่น การสื่อสารผ่านระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e – office) เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	๒
๖	นำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้ โดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	๑
๗	การบริหารงานควรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นให้ร่วมกันแก้ไขปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังข้อมูลจากทุกฝ่าย	๑
๘	กำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นเรื่องง่าย สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ	๑
๙	ผู้บริหารควรปรับความเห็นให้ตรงกันก่อนถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติ	๑

## ๓. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ลำดับที่	ความคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	ไม่เลือกปฏิบัติ	๔
๒	ยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	๓
๓	มีความซื่อสัตย์ สุจริต	๑
๔	ลดอคติ	๑
๕	เป็นตัวอย่างที่ดี เก่ง กล้า และมีความรับผิดชอบ	๑



#### ๔. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ลำดับที่	ความคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	เห็นความสำคัญของบุคลากร รับฟังความคิดเห็น และช่วยเหลือบุคลากรทุกระดับ อย่างเท่าเทียมกัน	๔
๒	ท้าทาย และสร้างความคุ้นเคย/ความเป็นกันเองกับบุคลากร	๑

#### ๕. ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร

ลำดับที่	ความคิดเห็น	จำนวน (คน)
๑	ตั้งคณะกรรมการเผยแพร่บทบาทหน้าที่ของวุฒิสภาเพิ่มขึ้น เพื่อกระจายบุคลากรของสำนักงานออกไปเสริมสร้างความรู้ในสถานศึกษา สถานประกอบการ ศาสนสถาน หรือหมู่บ้านต่างๆ	๑
๒	จัดงานใหญ่ๆ แต่ละภูมิภาค (event) ที่ไม่เน้นวิชาการมากเกินไป แต่เป็นการเชิญชวนให้ประชาชนมารู้จักกับวุฒิสภา เช่น การออกร้าน ตรวจสอบสุขภาพ ชมการแสดงดนตรี และแข่งขันกีฬา เป็นต้น	๑

-----





## สรุปผลและข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร โดยมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ๑,๑๖๖ คน และได้รับการตอบกลับมา จำนวน ๗๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๓

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด จำนวน ๑,๑๖๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑,๐๘๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๙ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๓ คน

วิธีการเก็บข้อมูล โดยระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

### ภาพรวมความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๐ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๗) โดยมีความพึงพอใจ ใน ๕ บทบาท ดังนี้

#### ๑. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรของผู้บริหาร

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อบทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๘ (ค่าเฉลี่ย ๓.๓๕)

#### ๒. ด้านการถ่ายทอด สื่อสารทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อบทบาทด้านการถ่ายทอด สื่อสารทิศทางการทำงานขององค์กรให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๘ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘)

#### ๓. ด้านการสร้างบรรยากาศ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อบทบาทด้านการสร้างบรรยากาศ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๕๖)

#### ๔. ด้านธรรมาภิบาล

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อบทบาทด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๔ (ค่าเฉลี่ย ๓.๖๔)

#### ๕. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจต่อบทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๓ (ค่าเฉลี่ย ๓.๗๕)



## ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บุคลากรมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยเป็นข้อเสนอแนะที่บุคลากรตอบมากที่สุด ในแต่ละด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ควรมีมาตรฐานเดียวกัน ใช้หลักคุณธรรม หลักวิชาการ และหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัดในการบริหารงานบุคคล เช่น การตรวจผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ไม่ควรใช้ดุลยพินิจส่วนตัวมากกว่าความถูกต้อง และให้ความเมตตาบุคลากรในเรื่องการส่งผลงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

### ๒. ด้านการบริหารราชการ

สำนักงานฯ ควรจัดประชุมผู้บริหารบ่อยๆ เพื่อให้แต่ละสำนักได้แลกเปลี่ยนความรู้ รับทราบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน และร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

บุคลากรมีข้อเสนอแนะว่า ไม่ควรเลือกปฏิบัติ

### ๔. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

เห็นความสำคัญของบุคลากร รับฟังความคิดเห็น และช่วยเหลือบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน

### ๕. ด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร

- ตั้งคณะกรรมการเผยแพร่บทบาทหน้าที่ของวุฒิสภาเพิ่มขึ้น เพื่อกระจายบุคลากรของสำนักงานออกไปเสริมสร้างความรู้ในสถานศึกษา สถานประกอบการ ศาสนสถาน หรือหมู่บ้านต่างๆ

- จัดงานใหญ่ๆ แต่ละภูมิภาค (event) ที่ไม่เน้นวิชาการมากเกินไป แต่เป็นการเชิญชวนให้ประชาชนมารู้จักกับวุฒิสภา เช่น การออกร้าน ตรวจสอบสุขภาพ ชมการแสดงดนตรี และแข่งขันกีฬา เป็นต้น



การเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ – ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

ตารางที่ ๗ เปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารในแต่ละบทบาท ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

บทบาทในการนำองค์กรของผู้บริหาร	ร้อยละความพึงพอใจ			
	๒๕๕๔	๒๕๕๕		๒๕๕๖
		ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	
๑. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	๖๘.๒๐	๗๓.๓๑	๗๓.๕๓	๗๔.๙๘
๒. ด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กรฯ	๖๓.๘๐	๖๙.๕๕	๗๐.๖๙	๗๓.๖๘
๓. ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ	๖๘.๒๐	๖๙.๗๗	๖๙.๕๘	๗๑.๒๒
๔. ด้านธรรมาภิบาล	๖๖.๖๐	๗๓.๓๗	๗๓.๐๓	๗๒.๘๔
๕. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	๖๒.๔๐	๗๒.๓๗	๗๒.๒๖	๗๔.๙๓
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรฯ โดยรวม (ค่าเฉลี่ย)	๖๕.๘๐ (๓.๒๙)	๗๑.๖๗ (๓.๕๘)	๗๑.๘๒ (๓.๕๙)	๗๓.๕๐ (๓.๖๘)

จากตารางที่ ๗ พบว่าร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร โดยรวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๐ รองลงมา คือปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๒) คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑) คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๐ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖** บทบาทของผู้บริหารที่บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจมากที่สุด คือ บทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๓ และบทบาทของผู้บริหารที่บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๒

**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๒)** บทบาทของผู้บริหารที่บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจมากที่สุด คือ บทบาทการกำหนดทิศทางขององค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๓ และบทบาทของผู้บริหารที่บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๘

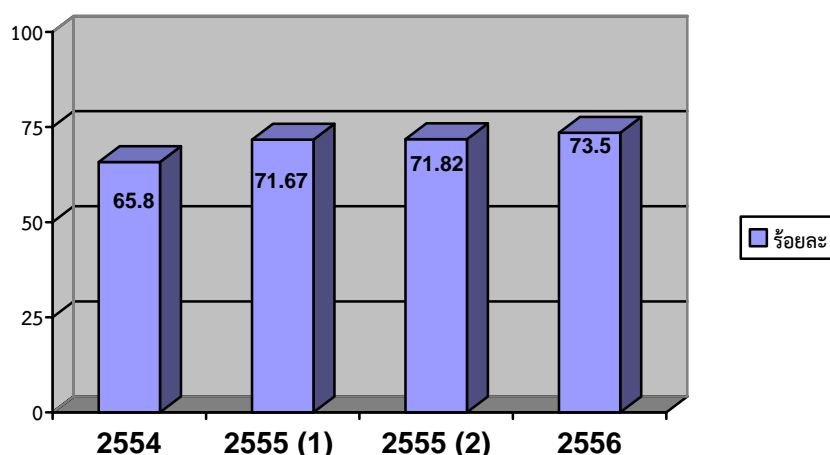
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (ครั้งที่ ๑)** บทบาทของผู้บริหารที่บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจมากที่สุด คือ บทบาทด้านธรรมาภิบาล คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๗ และบทบาทของผู้บริหารที่บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กรฯ คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๕



ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ บทบาทของผู้บริหารที่บุคลากรมีร้อยละความพึงพอใจมากที่สุด เท่ากัน ๒ บทบาท คือ บทบาทด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร และบทบาทด้านการสร้างบรรยากาศ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐ และบทบาทของผู้บริหารที่บุคลากร มีร้อยละความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๔๐

### กราฟแสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร ดังนี้

กราฟ ๓ แสดงการเปรียบเทียบร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร โดยรวมระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖



จากกราฟ ๓ พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีร้อยละความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหารโดยรวม เพิ่มขึ้นทุกปี ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๑) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๗

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๑) คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๘

เมื่อเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คือ ร้อยละ ๖๕.๘๐ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ คือ ร้อยละ ๗๓.๕๐ พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐



ส่วนที่ ๒

การรับรู้ทิศทางการนำองค์กร  
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## ส่วนที่ ๒

### การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การสำรวจการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นการดำเนินการตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๑ การนำองค์กร โดยมีกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น ๑,๑๖๖ คน ได้รับการตอบกลับมาจำนวน ๗๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๓

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนที่ ๒ เป็นการสำรวจการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีข้อคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และคำนวณหาสถิติเบื้องต้นด้วยค่าร้อยละ (Percentage) แบ่งรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

- ข้อคำถามที่ ๑ - ๕ โดยข้อคำถามให้เลือกตอบเพียง ๑ ข้อ มีคำตอบ (Choice) ให้เลือกตอบ คือ ใช่ - ไม่ใช่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบถูก แสดงว่ารับรู้ เข้าใจ
- ข้อคำถามที่ ๖ - ๘ ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่าใช่ แสดงว่านำไปปฏิบัติ
- ข้อคำถามที่ ๙ เป็นการสอบถามช่องทางการสื่อสารแบบทางเดียว และการสื่อสารแบบสองทาง ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ
- ข้อคำถามที่ ๑๐ เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended - question) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสาร



## รายงานผลการสำรวจการรับรู้ทัศนคติทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

### ๑. การรับรู้ เข้าใจทัศนคติทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ เข้าใจทัศนคติทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

N = ๗๐๐

การรับรู้ เข้าใจทัศนคติทางการนำองค์กรฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. วิสัยทัศน์ หมายถึง จุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร เป็นจุดมุ่งหมายที่คาดว่าจะไปให้ถึง	๖๖๓	๙๔.๗๑
๒. วิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ “เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน”	๖๙๓	๙๙.๐๐
๓. พันธกิจหนึ่งของสำนักงานฯ ในปัจจุบัน คือ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน	๖๘๗	๙๘.๑๔
๔. แผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) มี ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์	๓๑๘	๔๕.๔๓
๕. ค่านิยมหลัก ประกอบด้วย ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, มุ่งผลสัมฤทธิ์, จิตบริการ, โปร่งใส สุจริต, ทำงานเป็นทีม และเสมอภาค	๒๗๘	๓๙.๗๑
<b>ร้อยละเฉลี่ย</b>		<b>๗๕.๓๙</b>

จากตารางที่ ๘ แสดงว่าบุคลากรรับรู้ เข้าใจการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๙ โดยประเด็นที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจการนำองค์กรของสำนักงานฯ มากที่สุดลำดับแรก คือ วิสัยทัศน์ของของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ “เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน” และประเด็นที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจฯ น้อยที่สุดคือ ค่านิยมหลัก ประกอบด้วย ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง, มุ่งผลสัมฤทธิ์, จิตบริการ, โปร่งใส สุจริต, ทำงานเป็นทีม และเสมอภาค คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๑



## ๒. การปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของการปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

N = ๗๐๐

การปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๖. การปฏิบัติงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	๖๘๙	๙๘.๕๓
๗. ท่านปฏิบัติตามค่านิยมหลักของสำนักงานฯ	๖๙๗	๙๙.๕๗
๘. ท่านปฏิบัติงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ และนโยบายของผู้บริหาร	๖๙๒	๙๘.๘๖
<b>ร้อยละเฉลี่ย</b>		<b>๙๘.๙๕</b>

จากตารางที่ ๙ แสดงว่าบุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๕ โดยบุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมหลักของสำนักงานฯ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๕๗ รองลงมาคือบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ และนโยบายของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๖ และบุคลากรคิดว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๕๓ ตามลำดับ

## ๓. การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตารางที่ ๑๐ ร้อยละการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ
การรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๗๕.๓๙
การปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๙๘.๙๕
<b>ร้อยละเฉลี่ย</b>	<b>๘๗.๑๗</b>

จากตารางที่ ๑๐ แสดงว่าบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๗ โดยบุคลากรรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กรฯ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๙ และบุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๕





#### ๔. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทางเดียว

ตารางที่ ๑๑ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทางเดียว

N = ๗๐๐

ลำดับที่	ช่องทางการสื่อสารทางเดียว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e-office)	๖๑๓	๘๗.๕๗
๒	อินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ( <a href="http://www.senate.go.th/w3c/senate/intranet.php">http://www.senate.go.th/w3c/senate/intranet.php</a> )	๕๗๐	๘๑.๔๓
๓	อินเทอร์เน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ( <a href="http://www.senate.go.th/w3c/senate/secretariat.php">http://www.senate.go.th/w3c/senate/secretariat.php</a> )	๓๘๒	๕๔.๕๗
๔	บอร์ดประชาสัมพันธ์	๓๒๓	๔๖.๑๔
๕	POP UP ก่อนเข้า Internet (ระบบลงชื่อเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ต)	๓๐๕	๔๓.๕๗
๖	เสียงตามสาย ณ อาคารสุขประพฤติ	๒๖๖	๓๘.๐๐
๗	แผ่นพับ / เล่มแผนยุทธศาสตร์	๒๑๐	๓๐.๐๐
๘	เสียงตามสาย ณ อาคารรัฐสภา ๒	๑๘๒	๒๖.๐๐

จากตารางที่ ๑๑ พบว่าบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รับรู้ทิศทางในการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทางเดียว โดยช่องทางที่บุคลากรรับรู้มากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e - Office) คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๗ รองลงมาคือ อินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๓ และอินเทอร์เน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๗ ตามลำดับ

#### ๕. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารสองทาง

ตารางที่ ๑๒ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารสองทาง

N = ๗๐๐

ลำดับที่	ช่องทางการสื่อสารสองทาง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	การประชุมระดับสำนัก	๕๒๗	๗๕.๒๙
๒	การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ นโยบายที่สำคัญต่างๆ	๓๙๑	๕๕.๘๖
๓	เว็บบอร์ดสนทนากับผู้บริหาร	๓๑๖	๔๕.๑๔



จากตารางที่ ๑๒ พบว่าบุคลากรรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารสองทาง โดยช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้มากที่สุด คือ การประชุมระดับสำนัก คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๙ รองลงมา คือ การประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจนโยบายที่สำคัญต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๖ และเว็บบอร์ดสนทนากับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๔ ตามลำดับ

## ๖. ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทางเดียว และการสื่อสารสองทาง

ตารางที่ ๑๓ จำนวนและร้อยละของการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทางเดียว และการสื่อสารสองทาง

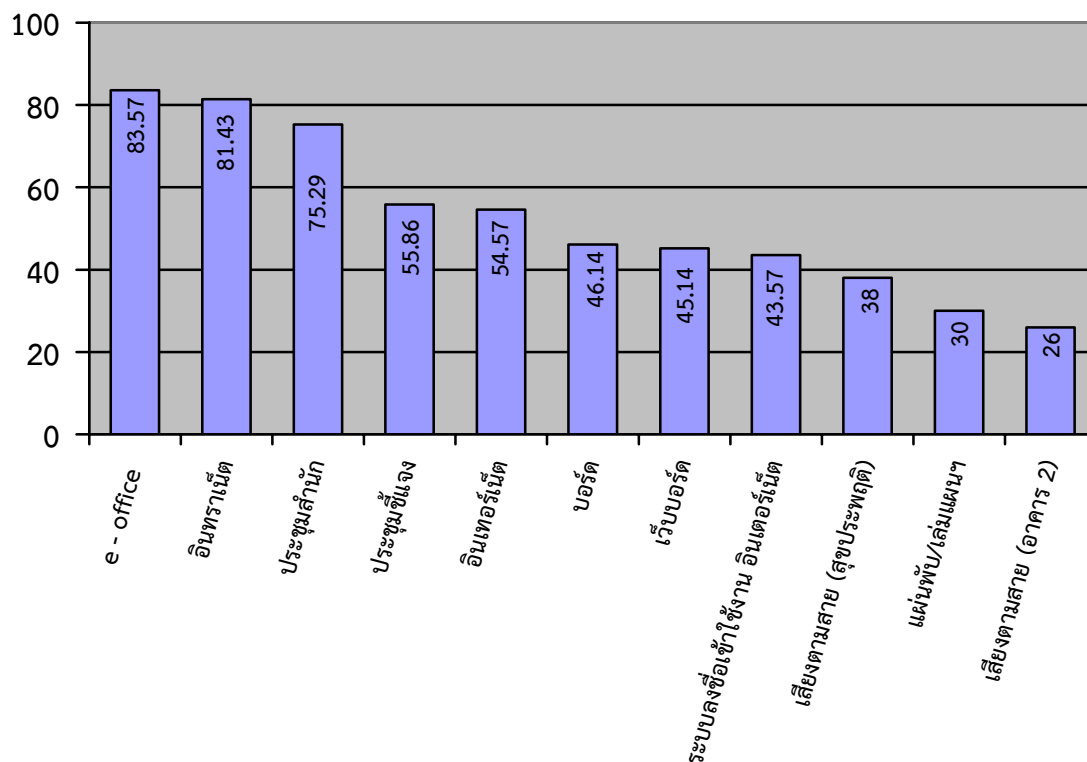
N = ๗๐๐

ลำดับที่	ช่องทางการสื่อสารทางเดียว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e-office)	๖๑๓	๘๗.๕๗
๒	อินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ( <a href="http://www.senate.go.th/w3c/senate/intranet.php">http://www.senate.go.th/w3c/senate/intranet.php</a> )	๕๗๐	๘๑.๔๓
๓	การประชุมระดับสำนัก	๕๒๗	๗๕.๒๙
๔	การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ นโยบายที่สำคัญต่างๆ	๓๙๑	๕๕.๘๖
๕	อินเทอร์เน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ( <a href="http://www.senate.go.th/w3c/senate/secretariat.php">http://www.senate.go.th/w3c/senate/secretariat.php</a> )	๓๘๒	๕๔.๕๗
๖	บอร์ดประชาสัมพันธ์	๓๒๓	๔๖.๑๔
๗	เว็บบอร์ดสนทนากับผู้บริหาร	๓๑๖	๔๕.๑๔
๘	POP UP ก่อนเข้า Internet (ระบบลงชื่อเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ต)	๓๐๕	๔๓.๕๗
๙	เสียงตามสาย ณ อาคารสุขประพฤติ	๒๖๖	๓๘.๐๐
๑๐	แผ่นพับ / เล่มแผนยุทธศาสตร์	๒๑๐	๓๐.๐๐
๑๑	เสียงตามสาย ณ อาคารรัฐสภา ๒	๑๘๒	๒๖.๐๐

จากตารางที่ ๑๓ พบว่าบุคลากรรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารทั้งแบบทางเดียว และสองทาง โดยช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้มากที่สุด ๓ ลำดับแรก คือ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e-office) คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๗ รองลงมา คือ อินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๓ และการประชุมระดับสำนัก คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๙ ส่วนลำดับการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทิศทางฯ น้อยที่สุด คือ เสียงตามสาย ณ อาคารรัฐสภา ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๐ แสดงรายละเอียด กราฟที่ ๔



กราฟที่ ๔ แสดงการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านช่องทางการสื่อสารช่องทางต่างๆ เรียงลำดับจากมากไปน้อย



## ๗. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารลงสู่บุคลากร

จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งหมด ๑,๑๖๖ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐๐ คน บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารลงสู่บุคลากร โดยสรุป ดังนี้

### ๑. ด้านการสื่อสาร

ลำดับที่		จำนวน (คน)
๑	ส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรบ่อยๆ เพื่อให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคการทำงานต่างๆ และได้รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากขึ้น เช่น จัดโต๊ะกลมให้ผู้บริหารตอบคำถามหรือพูดคุยกับบุคลากรเดือนละครั้ง	๓
๒	มีการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ ให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามที่กำหนด และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๒
๓	มีการถ่ายทอดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานลงสู่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง	๑
๔	ควรมีการสื่อสารผลการประชุมของผู้บริหาร ให้บุคลากรได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	๑
๕	ผู้บริหารระดับสูง ควรมีการชี้แจงผลการดำเนินงานองค์กรให้บุคลากรได้ทราบอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อจะได้ปรับปรุงข้อบกพร่องหรือทำในส่วนที่ดีแล้วให้ดียิ่งขึ้น	๑
๖	จัดให้มีการประชุมระหว่างผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนัก และรองเลขาธิการวุฒิสภา ในสายการบังคับบัญชาเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน	๑

### ๒. ช่องทางการสื่อสาร

ลำดับที่		จำนวน (คน)
๑	ประยุกต์ใช้ Social Media ในการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร	๑
๒	ส่งเสริมให้ใช้ระบบ e – office หรือ Senate channel มากขึ้น	๑
๓	นำระบบไลน์ (Line) มาใช้เพิ่มเติม	๑
๔	ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร โดยติดที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ และในลิฟต์	๑
๕	ผู้บริหารควรเป็นต้นเสียงในการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายสลับกัน เพื่อนำเสนอสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้แก่บุคลากร	๑
๖	จัดทำกล่องรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรได้สื่อสารกับผู้บริหาร	๑



## สรุปผลและข้อเสนอแนะ

### การสำรวจการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การสำรวจการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการรับรู้ เข้าใจทิศทางการทำงานของสำนักงานฯ และการนำไปปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อประเมินผลช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด จำนวน ๑,๑๖๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑,๐๘๔ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๙ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๓๓ คน

วิธีการเก็บข้อมูล โดยระบบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จากแบบสอบถามบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทั้งหมด ๑,๑๖๖ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๓

### ภาพรวมการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รับรู้ทิศทางการนำองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๗ โดยแบ่งเป็น ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. บุคลากร รับรู้ และเข้าใจทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๙
๒. บุคลากร ปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๕

### ช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการนำองค์กร

๑. ช่องทางการสื่อสารทางเดียว ช่องทางการสื่อสารทางเดียวที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการนำองค์กร มากที่สุด ได้แก่ ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e - office) คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๗ และช่องทางที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการนำองค์กร น้อยที่สุด คือ เสียงตามสาย ณ อาคารรัฐสภา ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๐
๒. ช่องทางการสื่อสารสองทาง ช่องทางการสื่อสารแบบสองทางที่บุคลากรรับรู้ มากที่สุด คือ การประชุมระดับสำนัก คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๙ รองลงมา คือ การประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจนโยบายที่สำคัญต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๖ และเว็บบอร์ดสนทนากับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๔ ตามลำดับ
๓. ช่องทางการสื่อสารทางเดียว และการสื่อสารสองทาง บุคลากรรับรู้ทิศทางการนำองค์กร มากที่สุด ได้แก่ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e - office) คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๗ และช่องทางที่บุคลากรรับรู้ทิศทางการนำองค์กร น้อยที่สุด คือ เสียงตามสาย ณ อาคารรัฐสภา ๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๐



## ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารลงสู่บุคลากร

### ๑. ด้านการสื่อสาร

บุคลากรมีข้อเสนอแนะ มากที่สุด จำนวน ๓ คน คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรบ่อยๆ เพื่อให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคการทำงานต่างๆ และได้รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากขึ้น เช่น จัดโต๊ะกลมให้ผู้บริหารตอบคำถามหรือพูดคุยกับบุคลากรเดือนละครั้ง

### ๒. ช่องทางการสื่อสาร

บุคลากร มีข้อเสนอแนะข้อละ ๑ คน ดังนี้

- ควรประยุกต์ใช้ Social Media ในการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
- ส่งเสริมการให้ใช้ระบบ e – office หรือ senate channel มากขึ้น
- นำระบบไลน์ (line) มาใช้เพิ่มเติม
- ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร โดยติดที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ และในลิฟต์
- ผู้บริหารควรเป็นต้นเสียงในการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายสลับกัน เพื่อเป็นการนำเสนอสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำงานให้แก่บุคลากร
- จัดทำกล่องรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรได้สื่อสารกับผู้บริหาร



**การเปรียบเทียบการรับรู้ ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖**

ตารางที่ ๑๔ เปรียบเทียบร้อยละของบุคลากรในการรับรู้ ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

การรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรฯ			
	๒๕๕๔	๒๕๕๕		๒๕๕๖
		ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	
การรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร	๘๑.๐๕	๘๕.๘๙	๘๘.๐๑	๗๕.๓๙
การปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ	๘๒.๔๔	๙๓.๐๐	๙๒.๙๘	๙๘.๙๕
<b>ร้อยละการรับรู้ทิศทางของสำนักงานฯ</b>	<b>๘๑.๗๔</b>	<b>๘๙.๔๔</b>	<b>๙๐.๔๙</b>	<b>๘๗.๑๗</b>

จากตารางที่ ๑๔ พบว่าบุคลากรรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มากที่สุด คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๙ รองลงมา คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๑) คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๔ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๔ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแต่ละปีงบประมาณ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๙ และบุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๑ และบุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๙๘

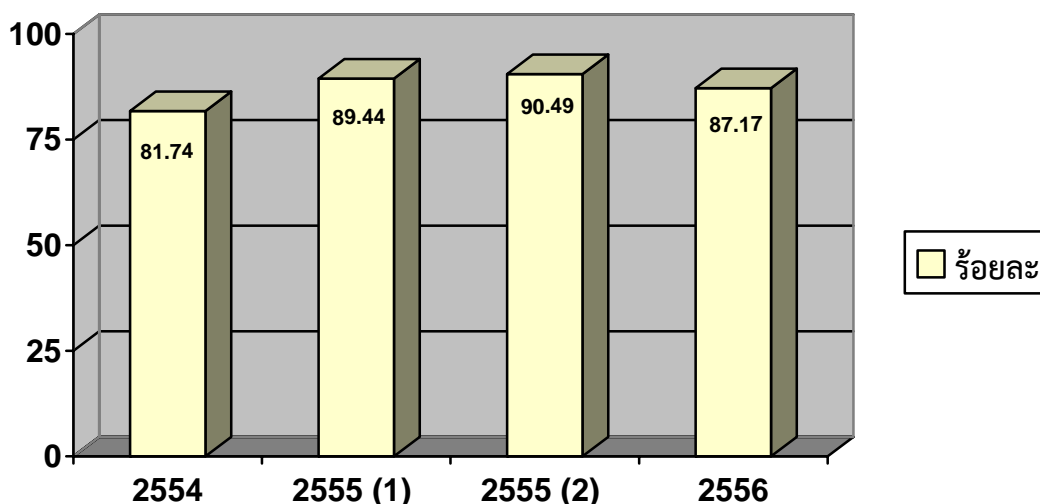
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๑) บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๙ และบุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๕ และบุคลากรปฏิบัติตามทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๔



กราฟแสดงการเปรียบเทียบการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ ดังนี้

กราฟ ๕ แสดงการเปรียบเทียบร้อยละการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖



จากกราฟ ๕ พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีร้อยละการรับรู้ทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อเปรียบเทียบรายปี ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๑) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๗.๗๐  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๑) คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ (๒) คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๒

เมื่อเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ คือ ร้อยละ ๘๑.๗๔ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ คือ ร้อยละ ๘๗.๑๗ พบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕.๔๓

-----





## บรรณานุกรม

วัลลภ ลำพาย. เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, การสร้างมาตรฐานวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์), เอกสารโรเนียว, หน้า 140 – 141  
อ้างอิงในเทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์ หน้า 119 : วัลลภ ลำพาย

Taro Yamane, Statistics : An Introductory Analysis 3<sup>rd</sup> ed. (Tokyo : Harper International Edition, 1973), p.726 อ้างอิงในเทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์ หน้า 81 : วัลลภ ลำพาย

รายงานผลการสำรวจการกำหนดทิศทางของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔

รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และการรับรู้ทิศทางการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ภาคผนวก



แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร  
และการรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
ประจำปีงบประมาณ 2556

**วัตถุประสงค์** เพื่อเป็นการสอบถามความพึงพอใจบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร และสำรวจการรับรู้ เข้าใจ ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการตามเกณฑ์การพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

**คำอธิบาย**

**ผู้บริหาร หมายถึง** เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก  
**การนำองค์กรของผู้บริหาร หมายถึง** วิธีการที่เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก นำมาใช้ในการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
**บุคลากร หมายถึง** ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ  
**แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ**

**ส่วนที่ 1** คำถามความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

**ส่วนที่ 2** การรับรู้ทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

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

สอบถามข้อมูล  
โทร. 02 831 9373

ขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม  
คณะทำงานพัฒนาคูณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
หมวด 1 การนำองค์กร

## ส่วนที่ 1 ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร

ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. บทบาทของผู้บริหารในด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร</b> (ผู้บริหาร คือ เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา และผู้อำนวยการสำนัก)					
1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อเป็นทิศทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
1.2 การกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร เน้นการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี					
1.3 ทิศทางการทำงานที่ผู้บริหารกำหนด เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไปสู่การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
<b>2. บทบาทของผู้บริหารในด้านการถ่ายทอด สื่อสาร ทิศทางการทำงานขององค์กร ให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจ</b>					
2.1 มีการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ นโยบายที่สำคัญ และแนวทางการทำงานจากผู้บริหารลงสู่บุคลากรทุกระดับ					
2.2 มีการประชุมระดับสำนัก เพื่อชี้แจงทิศทางการทำงานให้กับบุคลากรในสำนักทราบ					
2.3 มีการถ่ายทอด สื่อสาร ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e - office) ระบบอินเทอร์เน็ต					
<b>3. บทบาทของผู้บริหารในด้านการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร</b>					
3.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					
3.2 สนับสนุน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					
3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความเป็นกันเอง					
<b>4. บทบาทของผู้บริหารในด้านธรรมาภิบาล</b>					
4.1 การบริหารจัดการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)					
4.2 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					
4.3 ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
4.4 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4.5 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรของสำนักงานฯ และปฏิบัติตาม พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ					
4.6 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ ทำความเข้าใจ แสดงความคิดเห็น ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหในการดำเนินงาน					

ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.7 มอบอำนาจ ความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการดำเนินงานให้แก่บุคลากร					
4.8 ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายในการบริหารราชการด้วยความเที่ยงธรรม					
4.9 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง ไม่แบ่งแยก ชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น					
4.10 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติอันที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม					
<b>5. บทบาทของผู้บริหารในด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี</b>					
5.1 ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					
5.2 มุ่งผลสัมฤทธิ์					
5.3 จิตบริการ					
5.4 โปร่งใส สุจริต					
5.5 การทำงานเป็นทีม					
5.6 ไม่เลือกปฏิบัติ					

6. ท่านมีข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 2 การรับรู้ และเข้าใจทิศทางการนำองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**

คำถาม	คำตอบ	
	ใช่	ไม่ใช่
1. วิสัยทัศน์ หมายถึง จุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กร เป็นจุดมุ่งหมายที่คาดว่าจะไปให้ถึง		
2. วิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ “ เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน”		
3. พันธกิจหนึ่งของสำนักงานฯ ในปัจจุบัน คือ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน		
4. แผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ 3 มี 5 ประเด็นยุทธศาสตร์		
5. ค่านิยมหลัก ประกอบด้วย ยึดยึดในสิ่งที่ถูกต้อง, มุ่งผลสัมฤทธิ์, จิตบริการ, โปร่งใส สุจริต, ทำงานเป็นทีม และเสมอภาค		
6. การปฏิบัติงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้		
7. ท่านปฏิบัติตามค่านิยมหลักของสำนักงานฯ		
8. ท่านปฏิบัติงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ และนโยบายของผู้บริหาร		
9. ท่านทราบการสื่อสารทิศทางขององค์กรผ่านช่องทางใด <b>9.1 การสื่อสารทางเดียว (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> อินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (<a href="http://www.senate.go.th/w3c/senate/intranet.php">http://www.senate.go.th/w3c/senate/intranet.php</a>)</li> <li><input type="checkbox"/> อินเทอร์เน็ตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (<a href="http://www.senate.go.th/w3c/senate/secretariat.php">http://www.senate.go.th/w3c/senate/secretariat.php</a>)</li> <li><input type="checkbox"/> Pop up ก่อนเข้า Internet (ระบบลงชื่อเข้าใช้งานอินเทอร์เน็ต) (<a href="http://www.sbn.co.th:16978/login.html?http://www.google.co.th/">http://www.sbn.co.th:16978/login.html?http://www.google.co.th/</a>)</li> <li><input type="checkbox"/> เสียงตามสาย ณ อาคารสุขประพฤติ</li> <li><input type="checkbox"/> เสียงตามสาย ณ อาคารรัฐสภา 2</li> <li><input type="checkbox"/> บอร์ดประชาสัมพันธ์</li> <li><input type="checkbox"/> แผ่นพับ/เล่มแผนยุทธศาสตร์</li> <li><input type="checkbox"/> ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (e – office)</li> </ul> <b>9.2 การสื่อสารแบบสองทาง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> เว็บบอร์ดสนทนากับผู้บริหาร</li> <li><input type="checkbox"/> การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ นโยบายที่สำคัญต่างๆ</li> <li><input type="checkbox"/> การประชุมระดับสำนัก</li> </ul>		

10. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้บริหารลงสู่บุคลากรอย่างไรบ้าง

-----

-----