รายงานการศึกษา เรื่อง

การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ศึกษาโดย

นายสิฐสร กระแสร์สุนทร
วิทยากรชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

0 2242 5900 Ext. 5761

https://library.parliament.go.th/

เลขที่ 1111 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

รายงานการศึกษา
เรื่อง
การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โดย

นายสิฐสร กระแสร์สุนทร

วิทยากรชำนาญการพิเศษ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้ศึกษา นายสิฐสร กระแสร์สุนทร วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปีที่ทำการศึกษา 2567

การศึกษาเรื่องการสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนให้กับข้าราชการในด้านดังกล่าว โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามวัดระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป อายุเฉลี่ยประมาณ 45 ปี ประสบการณ์ในการทำงานประมาณ 17 ปี มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 49,000 บาท และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาตรี

2. การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการปฏิบัติตนโดยรวมอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนด้านมีวินัยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านใจซื่อตรงและด้านสามัคคี ตามลำดับ

3. การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการปฏิบัติตนโดยรวมอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนด้านมีวินัยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านถือหลักพอเพียง ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อยเมื่อพิจารณาเทียบกับด้านอื่น ๆ คือ ด้านสามัคคี มีระดับการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก

4. พัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2567 พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “เป็นประจำ” ทั้ง 2 ปีงบประมาณ เมื่อพิจารณาถึงพัฒนาการของระดับการปฏิบัติเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติตน “ลดลงเล็กน้อย” มีจำนวน 3 ด้าน คือ จิตบริการ ใจสัตย์ซื่อ สมานสามัคคี (ตามลำดับ) ทั้งนี้ ในการศึกษาลำดับถัดไปผู้ศึกษาจะได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนของข้าราชการตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมุ่งเน้นศึกษาวิธีการพัฒนา 3 ด้านข้างต้นต่อไป

5. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้านกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาที่ผู้ศึกษาเสนอไป ประกอบด้วย (1) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องการรณรงค์ส่งเสริม (2) การจัดทำป้ายรณรงค์หรือเชิญชวน (3) การอบรม/สัมมนา ส่วนด้านที่มีระดับความเห็นด้วยไม่มากนัก คือ การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรระหว่างหน่วยงานภายใน

บทคัดย่อในรูปแบบอินโฟกราฟิกส์ (Abstract Infographics)

การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

CORE VALUE

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผลการศึกษา **พบว่า** ข้าราชการมีระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานฯ อยู่ในระดับ **"เป็นประจำ"**

เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับการปฏิบัติ มาก-น้อย ได้ดังนี้

(คะแนนเต็ม 5.00)

1. มีวินัย (4.59)

2. ถือหลักพอเพียง (4.54)

3. มีจิตบริการและใจสัตย์ซื่อ (4.46)

4. สมานสามัคคี (4.43)

การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

พบว่า ข้าราชการมีระดับการปฏิบัติตนอยู่ในระดับ **"เป็นประจำ"** โดยด้านมีวินัยสูงที่สุด รองลงมาคือ ใจซื่อตรง และสามัคคี ตามลำดับ

การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรระหว่างปี พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2567

พบว่า ข้าราชการมีระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร

"สูงขึ้น" 2 ด้าน คือ มีวินัย และถือหลักพอเพียง

"ลดลงเล็กน้อย" 3 ด้าน คือ มีจิตบริการ ใจสัตย์ซื่อ สมานสามัคคี

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนา

พบว่า ข้าราชการเห็นด้วยกับการส่งเสริมและพัฒนา ประกอบด้วย การศึกษาดูงาน การทำป้าย/สื่อต่างๆ ประชาสัมพันธ์ การอบรม/สัมมนา การให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติดีเด่น และการประกวดแข่งขัน ตามลำดับ

ศึกษาเพิ่มเติมได้ที่

https://library.parliament.go.th/

Scan me

ศึกษาโดย นายสิฐสร กระแสร์สุนทร

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำนำ

ค่านิยมองค์กรถือเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมและความเชื่อหลักขององค์กรได้อย่างชัดเจน เพราะการที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะสามารถปรับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าไปในจุดที่เหมาะสมและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นที่คนในองค์กรจะต้องมีพฤติกรรมที่ดีงามที่ยึดถือและปฏิบัติกันจนกลายเป็นความนิยมที่สร้างรากฐานจากการปฏิบัติตนจากคนสู่คน จากกลุ่มสู่กลุ่ม จากสังคมสู่สังคม ค่านิยมเหล่านั้นหากยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันแล้วจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมอันดีงามได้อย่างยั่งยืนและถาวร ส่งผลให้องค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นรากฐานในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความอยู่รอดได้ในที่สุด

รัฐสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมองค์กรเช่นเดียวกันกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงได้กำหนดให้มีค่านิยมองค์กรขึ้นครั้งแรกในปี 2556 และได้มีการแก้ไขและปรับปรุงค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นในปี 2561 โดยค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรปัจจุบัน คือ **“มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”** ขณะที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดให้มีค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขึ้น ในปี 2562 คือ **“สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”** ทั้งนี้ สำนักงานฯ ได้ทำการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ รวมถึงการรณรงค์ส่งเสริมในหลากหลายวิธี เพื่อให้ข้าราชการยึดถือและปฏิบัติตนตามค่านิยมดังกล่าวเรื่อยมา หากนับถึงปัจจุบันได้ประกาศใช้และเผยแพร่ค่านิยมองค์กรไปแล้วเป็นเวลามากว่า 5 ปี

ดังนั้น หากได้มีการศึกษาถึงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกหน่วยงานภายในสังกัด จะทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ได้ยังสามารถนำไปประกอบการพิจารณา การจัดทำหรือการปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งโดยภาพรวมที่กล่าวทั้งสิ้นจะส่งผลดีต่อตัวบุคลากรและส่งผลบวกต่อภาพลักษณ์อันดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้ตลอดไป

สิฐสร กระแสร์สุนทร
ตุลาคม 2567

สารบัญ

		หน้า
บทคัดย่อ		I
บทคัดย่อในรูปแบบอินโฟกราฟิกส์		III
คำนำ		IV
สารบัญ		V
สารบัญตาราง		VII
สารบัญภาพ		VIII
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ภูมิหลัง	1
	1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
	1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
	1.4 ระเบียบวิธีที่ใช้ในการศึกษา	5
	1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
	1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**7**
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม	7
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร	12
	2.3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	16
	2.4 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการศึกษา**	**22**
	3.1 วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
	3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	24
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 4	**ผลการศึกษา**	**29**
	4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล	29
	4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 5	**สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	**43**
	5.1 สรุปผลการศึกษา	43
	5.2 อภิปรายผล	46
	5.3 ข้อเสนอแนะ	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	56

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำแนกตามหน่วยงาน	23
2	การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถาม	25
3	ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราอัตราส่วน	30
4	ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale)	31
5	ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	32
6	ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	33
7	ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	35
8	ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	36
9	พัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระหว่าง พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2567	39
10	แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดรับกับค่านิยมองค์กร	40
11	ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร	41
12	ค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (IOC) ของข้อคำถามที่ใช้ในการวัดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	63

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	วิธีการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	26
2	กราฟแสดงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	33
3	กราฟแสดงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	35
4	กราฟแสดงพัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2567	40

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ภูมิหลัง

การศึกษาถึงพัฒนาการของการบริหารและการจัดการภาครัฐ ความท้าทายในระบบของราชการไทยที่เข้าสู่ยุคแห่งการเรียนรู้ กระแสสังคมที่ปรับเปลี่ยนเพื่อเข้าสู่ยุคประชาธิปไตยแนวใหม่ ทำให้ระบบราชการไทยเกิดความเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงเป็นความท้าทายของภาครัฐทุกหน่วยงานที่จะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ ทั้งยังต้องยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับประชาชน การปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เน้นผลงาน ปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เกิดความเป็นธรรมโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ระบบราชการจึงมีความจำเป็นที่ต้องเร่งศึกษา ปรับตัว รวมถึงปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ชัดเจนมีความยืดหยุ่นเตรียมพร้อมรับกับการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะที่การพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารและจัดการภาครัฐแนวใหม่ ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะสนับสนุนเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี คือ บุคลากร ทั้งนี้บุคลากรถือเป็นปุถุชนธรรมดาที่เติบโตมาจากต่างที่ต่างถิ่นฐานและต่างวัฒนธรรม ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถหล่อหลอมหรือส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนหรือส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่ดีและยึดถือปฏิบัติในแบบเดียวกันร่วมกันจนกลายเป็นความนิยมร่วมกันที่สร้างจากรากฐานการประพฤติปฏิบัติอันดีงามจากบุคคลหนึ่งถ่ายทอดสู่อีกบุคคลหนึ่ง จากกลุ่มหนึ่งสู่อีกกลุ่มหนึ่ง จากสังคมหนึ่งสู่อีกสังคมหนึ่ง ค่านิยมเหล่านั้นหากยึดถือและเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีร่วมกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนแล้ว อาจกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมี “ค่านิยมองค์กร” ที่ดีเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กรสู่ความอยู่รอดและสร้างความยั่งยืนได้ในอนาคต อีกทั้งค่านิยมองค์กรที่ดียังส่งผลให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดี จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับองค์การต่อไปได้

ดังนั้น ค่านิยมองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญเสมอมา รวมทั้งตระหนักที่จะให้มีการเสริมสร้างและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องและเหมาะสมร่วมกัน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก็เช่นเดียวกัน แม้จะเป็นส่วนราชการหลักที่สนับสนุนภารกิจในด้านนิติบัญญัติ โดยมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง แต่หากบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างแสดงพฤติกรรมตามใจตนเอง โดยไม่ได้คำนึงความอยู่รอดและการปฏิบัติงานร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์การเป็นสำคัญแล้ว กระบวนการนิติบัญญัติของประเทศอาจไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวลงได้ ส่งผลกระทบต่อประชาชนได้ในที่สุด

รัฐสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความสำคัญในเรื่องค่านิยมองค์กรเช่นเดียวกันกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (กร.) ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2554 ในประมวลจริยธรรมดังกล่าวได้กำหนดกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ส่วนที่ 2 ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ในข้อ 22 (4) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรค

ต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมให้มีความถูกต้องและสอดคล้องกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาและจัดทำค่านิยมองค์กรและค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ความเข้าใจในความหมายและความสัมพันธ์ระหว่างประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและค่านิยมองค์กร รวมทั้งร่วมกันกำหนดกรอบแนวทางในการจัดการค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ผลการดำเนินงานในครั้งนั้นได้ค่านิยมอันพึงประสงค์ คือ **“มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตบริการ สมานสามัคคี รับผิดชอบในหน้าที่ ภักดีต่อส่วนรวม”** และใช้ค่านิยมอันพึงประสงค์นี้เป็นค่านิยมองค์กรในช่วงแรก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเริ่มมีกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้บุคลากรภายในสำนักงานฯ ทราบค่านิยมดังกล่าว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 และมีกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การจัดการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การจัดทำโปสเตอร์ การจัดทำน้ำดื่มบรรจุขวดภายใต้เครื่องหมายการค้า “ค่านิยมองค์กรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” และการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ภายในองค์กร เป็นต้น และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานในกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ระดับกลุ่มงาน ระดับสำนักงาน/สำนัก/สถานี การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้อำนวยการสำนักงาน/สำนัก/สถานี และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ร่วมกำหนดความดีและปฏิญญาคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมของการจัดโครงการทั้งหมดข้างต้นส่งผลให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้ผลลัพธ์เป็นค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรใหม่ คือ **“มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”** และใช้ค่านิยมนี้มาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ปลายปี 2562 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดกิจกรรมร่วมกัน เมื่อวันศุกร์ที่ 13 ธันวาคม 2562 โดยการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมสมองเกี่ยวกับค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและมีความเห็นร่วมกันให้มีค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ **“สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”** พร้อมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสังกัดรัฐสภารับทราบและถือปฏิบัติตามเรื่อยมา

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรมาอย่างต่อเนื่อง โดยได้นำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากล ทั้งนี้ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐข้างต้นให้ความสำคัญและสร้างความสอดคล้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างเป็นระบบของ 7 หมวดหลัก ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ ทั้งนี้ การตรวจประเมินในแต่ละปีงบประมาณข้อมูลสำคัญส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรที่สำนักงานฯ ต้องพิจารณาและตอบคำถาม คือ ระดับการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรตามค่านิยมองค์กร

จากความสำคัญข้างต้นจึงควรมีการศึกษาเพื่อสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในแต่ละหน่วยงานภายในสังกัด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงระดับการระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรได้ นอกจากนี้ผลการศึกษาที่ได้ยังสามารถนำไปประกอบการพิจารณา การจัดทำหรือการปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งโดยภาพรวมที่กล่าวทั้งสิ้นส่งผลดีต่อตัวบุคลากรและส่งผลบวกต่อภาพลักษณ์อันดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้ตลอดไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.2.3 เพื่อศึกษาพัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เปรียบเทียบระหว่างผลการศึกษาในครั้งก่อนกับการศึกษาในครั้งนี้ (พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2567)

1.2.4 เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” ขณะที่ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรนั้น จะได้จากการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยดำเนินการศึกษากับข้าราชการจากทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.3.2 ประชากรในการศึกษา

การศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น เป็นการศึกษากับข้าราชการจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน ประกอบด้วยสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักการพิมพ์ สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักวิชาการ สำนักสารสนเทศ สำนักการประชุม สำนักกฎหมาย สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักกรรมาธิการ 1 สำนักกรรมาธิการ 2 สำนักกรรมาธิการ 3 สำนักนโยบายและแผน สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา สำนักงบประมาณของรัฐสภา สำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยประชากรที่จะศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 2,051 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 มีนาคม 2567)

1.3.3 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

การศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น จะศึกษากับข้าราชการจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,051 คน กำหนดให้มีความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นเท่ากับ 0.05 หรือร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะต้องศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 327 คน โดยจะได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงานเป็นชั้น (Strata) และมีข้าราชการเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มข้าราชการจากทุกชั้น (Strata) ซึ่งจะทำการสุ่มข้าราชการออกมาจำนวนร้อยละ 15.94 ของข้าราชการในแต่ละชั้น (Strata)

1.3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

ผู้ศึกษาดำเนินการโดยมีรายละเอียดของระยะเวลาและการดำเนินงาน ดังนี้

1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 30 วัน

2) จัดทำเค้าโครงรายงานการศึกษา ขออนุมัติการศึกษา พร้อมปรับปรุงแก้ไขเค้าโครงรายงานการศึกษาตามที่ผู้บริหาร (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่กำกับดูแลสำนักวิชาการ) ให้คำแนะนำ จำนวน 30 วัน

3) จัดทำรายงานการศึกษา บทที่ 1 -3 พัฒนาแบบสอบถาม และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ (รายชื่อในภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 90 วัน

4) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งใช้โปรแกรม Google Form จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ (SPSS) จำนวน 30 วัน

5) จัดทำรายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ และเสนอผู้บริหารตามลำดับชั้น พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ พร้อมปรับปรุงแก้ไข และทำการเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ จำนวน 60 วัน

1.4 ระเบียบวิธีที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยทำการศึกษาเพื่อประเมินระดับการพฤติกรรมตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสำรวจแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในสร้างแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล โดยผู้ศึกษามีหนังสือไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกหน่วยงาน เพื่อประชาสัมพันธ์และแจ้งเวียนให้ข้าราชการในแต่ละสังกัดตอบแบบสอบถามดังกล่าว เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์ตามที่กำหนดไว้แล้ว จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ชุดโปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ (SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเพื่อให้เห็นถึงผลการศึกษาในเชิงปริมาณและการพรรณนาวิเคราะห์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.5.2 ทราบถึงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.5.3 ทราบถึงพัฒนการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา

1.5.4 ทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เหมาะสม

1.5.5 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรได้

1.5.6 ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประชาสัมพันธ์ การรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กรให้ตรงประเด็นปัญหามากยิ่งขึ้น

1.5.7 หน่วยงาน/องค์กรอื่นที่ทำหน้าที่ด้านการรณรงค์หรือส่งเสริมประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปปรับใช้หรือเป็นแนวทางในการศึกษาสำรวจหรือวางแผนพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของหน่วยงานได้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ค่านิยมองค์กร หมายถึง แนวทางที่ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่หรือทุกคนตกลงร่วมกันให้มีขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรกระทำหรือควรปฏิบัติเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาร่วมกันทั้งหน่วยงาน โดยค่านิยมองค์กรแบ่งเป็น 2 ค่านิยม คือ

- ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง
- ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง

1.6.2 การปฏิบัติตน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาทั้งภายในจิตใจตนเองหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้

1.6.3 การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านทางความนึกคิดหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้น

- ด้านมีจิตบริการ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านทางความนึกคิดหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองมีความมุ่งมั่นให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยอัธยาศัยไมตรี โดยไม่เลือกปฏิบัติและพร้อมให้บริการอยู่เสมอ รวมทั้งการมีจิตอาสา

- ด้านสมานสามัคคี/สามัคคี หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านทางความนึกคิดหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้รักสามัคคี มีใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน และร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ในเป้าหมายเดียวกัน

- ด้านมีวินัย หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านทางความนึกคิดหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมาย รักษากายวาจาใจให้อยู่ในระเบียบอย่างถูกต้องดีงาม

- ด้านใจสัตย์ซื่อ/ใจซื่อตรง หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านทางความนึกคิดหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในความเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อตรง เที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนอยู่ในหลักคุณธรรม ไม่คดโกง โปร่งใสตรวจสอบได้

- ด้านถือหลักพอเพียง หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกหรือปฏิกิริยาของบุคคลที่แสดงออกมาผ่านทางความนึกคิดหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองยึดมั่นในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวย ความสะดวกของทางราชการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้อย่างคุ้มค่า อย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน โดยมีความรู้และคุณธรรมกำกับให้สมประโยชน์ของทางราชการ และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น

1.6.4 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่จะช่วยกระตุ้นหรือช่วยให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกระทำหรือแสดงออกหรือมีปฏิกิริยาที่แสดงออกมาผ่านทางความนึกคิดหรือแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ว่าตนเองปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องมาใช้อธิบายประกอบการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร
2.3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2.4 งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรม

การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ถือเป็นศาสตร์หนึ่งเรียกว่า พฤติกรรมศาสตร์ (Behavior science) โดยอาศัยวิชาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา ประสาทวิทยา มาศึกษาร่วมกันกับพฤติกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำของมนุษย์มากขึ้น (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544, น. 24)

โดยความหมายของพฤติกรรมนั้น มีผู้ให้นิยามไว้หลากหลาย อาทิ พฤติกรรม หมายถึง กิริยา อาการ การกระทำ หรือกิจกรรมทุกชนิดของมนุษย์หรือสัตว์ ซึ่งเป็นกิจกรรมหรือการกระทำที่เฉพาะเจาะจงหรือไม่ก็ได้ อาจเป็นกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นได้หรือเป็นอากัปกิริยาภายในตัวตน ซึ่งผู้อื่นไม่สามารถสังเกตหรือเห็นได้ยาก เช่น ความรู้ ความสนใจ เป็นต้น (ปราสาท อิศรปรีดา, 2542, น. 13) สำหรับ ธำรงศักดิ์ หมื่นจักร และ ศรีสง่า กรรณสูตร (2552, น. 2) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำของร่างกายหรืออินทรีย์ทั้งที่ทำโดยรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัว อาจสังเกตได้หรือใช้เครื่องมือช่วยในการสังเกตประกอบด้วยก็ได้ ขณะที่ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2536, น. 48) อธิบายพฤติกรรมไว้ว่า สิ่งที่บุคคลกระทำแสดงออก ตอบสนองหรือโต้ตอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์หนึ่ง ที่สามารถวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกหรือการตอบสนอง ซึ่งจะเกิดภายในหรือภายนอกร่างกายก็ได้ ชัยพร วิชชาวุธ (2549, น. 11) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำของผู้กระทำโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ได้ โดยคนอื่นจะสังเกตเห็นหรือไม่สังเกตเห็นก็ได้ และพฤติกรรม คือ การกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการแสดงออกหรือการกระทำดังกล่าวนี้ จะมีกระบวนการของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกำกับอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น ๆ เสมอ กล่าวคือจะมีกลไกกำกับสั่งการจากความนึกคิดและความรู้สึกที่มีอยู่ภายในเป็นของตนเองตลอดมา

พฤติกรรมจึงถือเป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนการกระทำของตัวเองให้ไปสู่ภาวะที่ดีกว่าและเป็นที่ต้องการมากกว่า แต่กระบวนการดังกล่าวไม่ใช่เรื่องง่าย ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมมนุษย์นั้นซับซ้อน มีองค์ประกอบและปัจจัยเกี่ยวเนื่องจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่ผู้ศึกษาจะต้องทำความรู้จักสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น เพื่อที่จะได้จัดการให้มีอิทธิพลเชิงบวกหรือหลีกเลี่ยง หากมีอิทธิพลเชิงลบต่อการพัฒนาตนเอง การศึกษาปัจจัยพื้นฐานของพฤติกรรมจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ได้ดียิ่งขึ้น (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2553, น. 14)

ซิมบาโด (Zimbardo อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2558, น. 95) กล่าวว่า พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ผลที่เกิดจากการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่าง ๆ พฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์เมื่อเกิดขึ้นจะสังเกตเห็นได้ชัดเจนเช่นการกระทำทางกาย ได้แก่ การเดิน ยืน นอนและกิน หรือการกระทำทางวาจา ได้แก่ การพูด การสนทนา

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2552, น. 8) ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำของมนุษย์ที่แสดงทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความซับซ้อนเปลี่ยนจากพฤติกรรมส่วนหนึ่งเป็นพฤติกรรมทางจิตที่ยากจะเข้าใจได้ แต่อย่างไรก็ตามนักจิตวิทยาได้อธิบายความหมายและลักษณะของพฤติกรรมไว้เพื่อความเข้าใจ ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์พฤติกรรมได้ กล่าวคือพฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ ตั้งแต่เกิดจนตายเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกาย เช่น การเดิน การกิน การแสดงท่าทาง การพูดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ เช่น การคิด การจดจำ เจตคติ และอารมณ์ เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่า “พฤติกรรม” หรือ “การปฏิบัติตน” หรือการกระทำของบุคคลนั้น ไม่ใช่เฉพาะสิ่งที่แสดงหรือปรากฏออกมาภายนอกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งที่อยู่ภายในใจของบุคคล ซึ่งบุคคลภายนอกอาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง เช่น ค่านิยม (Value) ที่ยึดถือเป็นหลักการในการประเมินสิ่งต่าง ๆ ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ความคิดเห็น (Opinion) ความเชื่อ (Belief) รสนิยม (Taste) และสภาพจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล เป็นเหตุปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมให้แก่บุคคลนั้น ๆ นั่นเอง

2.1.2 ประเภทของพฤติกรรม

นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า อารมณ์มีอิทธิพลหรือมีพลังมากกว่าสติปัญญา ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนยังมีความโลภ ความโกรธ ความหลง ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์ขั้นพื้นฐาน นักจิตวิทยาได้แบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2548, น. 5) คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด โดยไม่มีการเรียน ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกิริยาสะท้อนกลับ (Reflect action) เช่น การกระพริบตา และสัญชาตญาณ (Instinct) เช่น ความกลัว การเอาตัวรอด เป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการที่บุคคลติดต่อสังสรรค์ และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมพฤติกรรมที่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้ และพฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถนำมาเป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมการประพฤติหรือปฏิบัติครั้งนี้ได้ เนื่องจากนักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ ส่วนใหญ่จะประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของกฎ ระเบียบหรือวิธีการที่มีอยู่ในสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมที่มีอยู่ในสังคมนั้น ๆ ซึ่งมนุษย์ย่อมเข้าใจในสถานภาพและบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง

นอกจากนี้ พฤติกรรมมนุษย์ยังแบ่งได้ 2 ประเภท (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2553, น. 5) ดังนี้

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต เช่น การเคลื่อนไหวของแขนขา เป็นต้น เรียกว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar behavior)

1.2 พฤติกรรมที่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต เช่น การทำงานของคลื่นสมอง จะต้องใช้เครื่องมือวัด เรียกว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular behavior)

2. พฤติกรรมภายใน (Covert behavior) ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมที่เป็นความรู้สึกจากการสัมผัส (Sensitive) เช่น การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรู้รส การสัมผัส และการมีความสุขใจ

2.2 พฤติกรรมที่เป็นความเข้าใจหรือตีความ (Interpreting) เช่น เมื่อเรามองตาเพื่อนก็เข้าใจเพื่อนได้

2.3 พฤติกรรมที่เป็นความจำ (Remembering) เช่น เมื่อเรารับโทรศัพท์ครั้งแรก เราอาจจำเสียงคนโทรเข้ามาได้

2.4 พฤติกรรมที่เป็นความคิด (Thinking) เช่น การคิดสร้างสรรค์หรือการคิดเพื่อหาเหตุผล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท 4 ลักษณะ ประเภทแรกแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด และพฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ส่วนประเภทที่สองได้แก่ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน

2.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์

นักสังคมวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหรือสภาวะภายนอกทั้งปวง (Eternal condition) ที่อยู่รอบตัวของมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อทั้งสิ่งที่มีรูปร่างและไม่มีรูปร่าง ตลอดจนพลังงานต่าง ๆ ที่จับต้องได้ รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อากาศ แสงแดด ความร้อน ความเย็น แร่ธาตุ กระแสไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเหนือมนุษย์ ทั้งในแง่ที่อำนวยให้เกิดผลดีและผลร้าย โดยที่มนุษย์ไม่มีทางหลีกหนี อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่จะหาทางต่อสู้และเอาชนะทำให้เกิดวัฒนธรรมรูปแบบต่าง ๆ ขึ้น เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ การเพาะปลูก การสร้างเครื่องมือสื่อสาร รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรม ประเพณี ความบันเทิง เป็นต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ แบ่งเป็น 4 ปัจจัย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2553, น. 21-51) ดังนี้

1. ปัจจัยทางชีวะร่างกายและจิตใจของมนุษย์นั้น เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม แบ่งเป็น 3 ระบบ คือ ระบบประสาท (Nervous system) ระบบกล้ามเนื้อ (Muscle system) และระบบต่อม (Gland system)

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพภูมิอากาศ และสภาพแวดล้อมในถิ่นที่อยู่

3. ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน อิทธิพลของกลุ่ม ส่วนประเภทที่ 2 กลุ่มอาชีพ สื่อมวลชน สถาบันศาสนาและหน่วยสังคมอื่น ๆ เช่น องค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น

4. ปัจจัยทางจิตวิทยาและจริยธรรม จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

4.1 กลุ่มที่คิดว่ามนุษย์เลวมาตั้งแต่เกิด คือ ซุนอี๋อ (Hsun-tzu) นักจิตวิทยาชาวจีน มีแนวคิดว่ามนุษย์เลวมาแต่กำเนิด ถ้าปล่อยให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติมนุษย์จะมีพฤติกรรมเลวเช่นเดิม ฉะนั้นจะต้องควบคุมและจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม

4.2 กลุ่มที่คิดว่ามนุษย์ดีมาตั้งแต่เกิด คือ เกซเซล (Gessel) มีแนวคิดว่า มนุษย์เกิดมาดีถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีก็จะได้ดียิ่งขึ้น ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีก็ยังปรับตัวได้

4.3 กลุ่มที่คิดว่ามนุษย์ไม่ดีไม่เลว คือ จอห์นลอค (John lock) มีแนวคิดว่ามนุษย์เกิดมาจิตใจว่างเปล่า เหมือนแผ่นกระดาษหรือผ้าขาว ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมดี มนุษย์จะเป็นคนดี ในทางตรงข้าม ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมไม่ดีอาจจะเป็นคนเลวได้

4.4 กลุ่มที่คิดว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ คือ วัตสัน (Watson) มีแนวคิดว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝนจากสิ่งแวดล้อม เช่น พฤติกรรมการหายใจ มีสาเหตุจากการที่ร่างกายต้องการออกซิเจน และการดูดนมมีสาเหตุจากการที่ร่างกายต้องการอาหาร เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมมีอยู่ด้วยกัน 4 ปัจจัยหลักด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยทางชีวะ คือ ระบบประสาท ระบบกล้ามเนื้อ และระบบต่อม ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางด้านสังคม เช่น ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน ปัจจัยทางจิตวิทยาและจริยธรรม

2.1.4 สาเหตุของการเกิดพฤติกรรม

นักจิตวิทยาสังคมมองสังคมมนุษย์ทั่วไปประกอบขึ้นด้วยตัวบุคคล ในการวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์มีสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้นมาจากปัจจัยอะไรบ้าง นักวิชาการได้จัดหมวดหมู่ของการเกิดพฤติกรรมไว้หลายสาเหตุ เช่น สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2541, น. 9-13) จัดหมวดหมู่ไว้ 3 ประการ คือ

1. พวกที่มีความเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์เกิดจากตัวบุคคลหรือใจ (Mind) เป็นต้นกำเนิดพฤติกรรม เช่น เพลโต (Plato) และเดส์คาร์ท (Descartes) มีความเชื่อว่าความคิดภายใน (Innate ideas) เป็นตัวอิทธิพลมากที่สุดต่อการแสดงพฤติกรรม ในยุคหลัง ฟรอยด์ (Freud) เชื่อว่ามนุษย์มีพลังอันเกิดจากสัญชาตญาณแห่งความต้องการมีชีวิตอยู่ และสัญชาตญาณแห่งความตาย พลังงานนี้ผลักดันให้เกิดโครงสร้างของจิต 3 ประการ ได้แก่ อิด (Id) คือ ความต้องการทั้งหลาย อีโก้ (Ego) คือ จิตรู้สำนึกว่าจะสามารถแสดงพฤติกรรมตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นจากอิดได้แค่ไหนตามกฎเกณฑ์ของสังคมและซุปเปอร์อีโก้ (Super ego) คือ จิตสำนึกในระดับสูงที่เป็นตัวจูงใจให้มนุษย์ทำความดี มีคุณธรรมจริยธรรม

2. พวกที่มีความเชื่อว่ามนุษย์เกิดมาแล้วตกอยู่ภายใต้การควบคุมของสิ่งแวดล้อม อริสโตเติ้ล (Aristotle) เป็นผู้ริเริ่มความเชื่อนี้ ต่อมามี ล๊อค (Locke) เบิร์คลีย์ (Berkeley) และนักจิตวิทยาหลายคนที่มีความเชื่อว่า ประสบการณ์ทำให้คนเราเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรม เช่น สกินเนอร์ (Skiner) ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกควบคุม โดยมีเงื่อนไขของการเสริมแรงและการลงทุน โดยมีรูปแบบแตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับสังคม

3. พวกที่มีแนวความคิดผสมผสานระหว่างพวกแรกกับพวกที่สอง คือ ให้ความสำคัญทั้งตัวมนุษย์และสิ่งแวดล้อมเป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรม โดย แบนดูรา (Bandura) ซึ่งสร้างทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์นั้นมีองค์ประกอบภายในมนุษย์และสิ่งแวดล้อมก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน ซึ่งแนวความคิดนี้ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรม (KAP) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญกับตัวแปร 3 ตัว คือ ความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ (Attitude) และการยอมรับปฏิบัติ (Practice) ของผู้รับสาร อันอาจมีผลกระทบต่อสังคมต่อไปจากการรับสารนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงทั้งสามประเภทนี้ จะเกิดในลักษณะต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อผู้รับสารได้รับสารก็จะทำให้เกิดความรู้ เมื่อเกิดความรู้ขึ้นก็จะไปมีผลทำให้เกิดทัศนคติ และขั้นสุดท้ายคือการก่อให้เกิดการกระทำ แนวคิดนี้อธิบายการสื่อสารหรือสื่อสารมวลชนว่า เป็นตัวแปรต้นที่สามารถเป็นตัวนำ การพัฒนาเข้าไปสู่ชุมชน ด้วยการอาศัย KAP เป็นตัวแปรตามในการวัดความสำเร็จของการสื่อสารเพื่อการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ 6 ประการ (ดาราวรรณ ศรีสุกใส, 2557, น. 56) คือ

1. การเรียนรู้ (Learning)
2. ค่านิยม (Value)
3. บรรทัดฐานของสังคม (Norms)
4. ทัศนคติ (Attitude)
5. ความเชื่อ (Belief)
6. การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social intersection)

อนึ่ง พฤติกรรมเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมและการเรียนรู้ทางสังคมเกิดจากพัฒนาทางจริยธรรมของบุคคล และทำนองเดียวกันพัฒนาการทางจริยธรรมเป็นผลของการฝึกฝนอบรมที่คนได้รับจากสังคม

2.1.5 การวัดพฤติกรรม

พฤติกรรมของบุคคลมีทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน การที่จะศึกษาพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้หลายวิธี (สมจิตต์ สุพรรณทัศน, 2558, น. 131-136) ได้กล่าวถึงการวัดพฤติกรรมว่ามี 2 วิธีคือ

1. การศึกษาพฤติกรรมโดยทางตรง กระทำได้โดย

1.1 การศึกษาพฤติกรรมสังเกตแบบให้ผู้สังเกตรู้ตัว เช่น ครูสังเกตพฤติกรรมนักเรียนในห้องเรียนโดยบอกนักเรียนให้ทราบว่าครูสังเกตใครทำกิจกรรมใดบ้างในห้อง การสังเกตแบบนี้บางคนอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่แท้จริงออกมาให้เห็นก็ได้

1.2 การสังเกตแบบธรรมชาติ คือ การที่บุคคลหรือผู้สังเกตพฤติกรรมไม่ได้กระทำตนเป็นการรบกวนพฤติกรรมของบุคคลที่สังเกตและเป็นไปในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกสังเกตไม่ทราบว่าถูกสังเกตพฤติกรรมอยู่ การสังเกตแบบนี้จะได้เห็นพฤติกรรมที่แทจริงมาก และจะทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปอธิบายพฤติกรรมในสถานที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกันได้อีกด้วย ข้อจำกัดในการสังเกตแบบธรรมชาติ คือ ต้องใช้เวลามากในการสังเกตพฤติกรรมที่ต้องการได้และการสังเกตต้องทำเป็นเวลาติดต่อกันเป็นจำนวนหลายครั้ง พฤติกรรมบางอยางอาจต้องใช้เวลานานถึง 10 ปี หรือ 50 ปี

2. การศึกษาพฤติกรรมโดยทางอ้อม แบ่งได้หลายวิธี คือ

2.1 การสัมภาษณ์เป็นวิธีการซักถามบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยการซักถามแบบเผชิญหน้าหรือมีคนกลางทำหน้าที่ซักถาม เพื่อต้องการซักถามข้อมูลจากบุคคลหรือกลุ่มของบุคคล การสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสัมภาษณโดยตรงโดยซักถามเป็นเรื่อง ๆ ตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ อีกประเภท คือ การสัมภาษณพูดคุยกันไปเรื่อย ๆ โดยสอดแทรกเรื่องที่จะสัมภาษณเข้าไป

2.2 การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเป็นจำนวนมากและเป็นผู้ที่อ่านออกเขียนได้

2.3 การทดลองเป็นการศึกษาพฤติกรรมโดยผู้ถูกศึกษาจะอยู่ในสภาพการควบคุมตามที่ผู้ศึกษาต้องการโดยสภาพแท้จริงแล้ว การควบคุมจะทำได้ในห้องทดลอง แต่ในการศึกษาพฤติกรรมชุมชนโดยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ คงเป็นไปได้น้อยมาก

2.4 การทำบันทึกวิธีนี้ ทำให้ทราบพฤติกรรมของบุคคลโดยให้บุคคลบันทึกพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งอาจเป็นบันทึกประจำวันหรือการศึกษาพฤติกรรมแต่ละประเภท

ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนค่อนข้างมากและมีระยะเวลาในการศึกษาจำกัด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

2.2.1 ความหมายของค่านิยมองค์กร

โรคีส (Rokeach อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2558, น. 40) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณญาณ (Judgment) ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกัน จะมีการแสดงออกที่ต่างกันด้วย โดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการและการจูงใจทั้งในชีวิตและการงานของบุคคลนั้น

รอบบินส์ (Robbins อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 98) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคลและใช้เป็นแบบอย่างในการกระทำและปฏิบัติตนของคนในสังคม

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2550, น. 127) ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกต่อความเชื่อที่สังคมเห็นว่าดี-เลว มีความสำคัญ-ไม่สำคัญ พึงปรารถนา-ไม่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นอุดมการณ์หรือวิถีชีวิตของมนุษย์

ค่านิยมองค์กรเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อมารวมกันเข้ากับค่านิยมองค์กรให้ผลเพิ่มพลังดังคำกล่าวที่ว่า ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมของแต่ละส่วน ค่านิยมใช้เป็นแนวทางหรือเป็นหางเสือโดยให้ถือปฏิบัติเป็นเหมือนธงชัยให้ทุกคนในหน่วยงานยึดเหนี่ยว ดรัมมอนด์ (Drummond อ้างถึงใน นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2559, น. 215) ยืนยันว่าคุณค่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องยึดมั่นไว้ เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจ เป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงในอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนหลังกลับมาแล้วมีความปราบปลื้มใจ

โดยทั่วไปองค์กรทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core Values) ขององค์กรที่อาจประกาศหรือไม่ได้ประกาศออกมาให้รู้โดยทั่วกัน แต่พนักงานทั้งหลายก็รับรู้ได้ ค่านิยมหลักนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ จะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ (สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2559, น. 8)

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2560, น. 4) ค่านิยมองค์กร หมายถึง หลักการชี้นำและพฤติกรรมที่คาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติ ค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ค่านิยมสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคนและช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ตัวอย่างของค่านิยมอาจรวมถึงการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมและความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ในทุกกรณี หรือการทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า การเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคลและความหลากหลายของบุคลากร การป้องกันสิ่งแวดล้อมและการพยายามให้มีการดำเนินการที่เป็นเลิศในทุก ๆ วัน

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมองค์กร หมายถึง เกณฑ์ที่พนักงานทุกคนในองค์กรใช้ในการตัดสินว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ เพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่จะเกิดขึ้นตามมา

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ค่านิยมองค์กร หมายถึง แนวทางที่ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกคนตกลงร่วมกันให้มีขึ้น เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรปฏิบัติหรือควรทำเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาร่วมกันทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.2.2 ความสำคัญของค่านิยมองค์กร

ณัฐพงศ์ เกษมาริษ (2560, น. 32-36) กล่าวว่า ค่านิยมองค์กรเป็นกฎเกณฑ์มาตรฐานหรือคุณค่าที่องค์กรนั้นคาดหวังหรือต้องการจะให้เป็น ซึ่งมีรากคำศัพท์มาจากคำว่า Valor ซึ่งหมายถึง “แรง” ค่านิยมจึงมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ค่านิยมองค์กรเปรียบเสมือนเป็นแหล่งกำเนิดของแรงที่นำเราไปสู่การปฏิบัติเป็นสิ่งที่หยั่งรากฝังลึกเกี่ยวข้องกับอารมณ์เปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ค่านิยมองค์กรเป็นพื้นฐานแห่งวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นปณิธานขององค์กรเพื่อการไปสู่ความสำเร็จเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ทำให้บุคลากรได้มีทิศทางเดียวกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน

3. ค่านิยมองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานในการสร้างพันธสัญญา (Commitment) ร่วมกันก็คือ การชักจูงใจและโน้มน้าวความคิดของพนักงานให้เข้ามาสู่เป้าหมายขององค์กร สิ่งสำคัญอันหนึ่งที่พนักงานต้องการก็คือ ความสำคัญในงานที่ตนกำลังทำอยู่ พวกเขาต้องการที่จะรู้สึกว่าหน้าที่การงานและความรับผิดชอบนั้นเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ในภายหน้าและผลลัพธ์ที่ได้มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตขององค์กร

4. ค่านิยมองค์กรร่วมก่อให้เกิดแนวทางซึ่งสิ่งหนึ่งที่จะถือว่าคนเราประสบความสำเร็จคือ การมีค่านิยมการกระทำของมนุษย์นั้น มิได้ตอบสนองเพียงความปรารถนาส่วนตน หากแต่ยังมีความหมายและมีความสำคัญควบคู่กันไปถ้าหากเปรียบว่าองค์กร คือ ชีวิตมนุษย์คนหนึ่ง ค่านิยมเป็นเสมือนกับหลักในการดำรงชีวิตไม่ว่าจะเป็นด้านหน้าที่การงานครอบครัว ชีวิตส่วนตัวและชีวิตงานสามารถจะอธิบายในเชิงค่านิยมได้ว่าเป็นสิ่งที่เราต้องการทำให้สำเร็จนั่นเอง

5. ค่านิยมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์การในปัจจุบันสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คือ การสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยม ทั้งนี้ ก่อนที่จะกำหนดค่านิยมร่วมต่าง ๆ ขององค์การจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่องค์การจะยืนหยัดทั้งด้านการให้บริการ ด้านสังคม ด้านระบบงานหรือบทบาทหน้าที่ รวมถึงการกำหนดตำแหน่งงานหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เมื่อบุคลากรต้องเผชิญกับภาระรับผิดชอบที่มากยิ่งขึ้นหรือมีการตัดสินใจที่เป็นไปโดยลำบากยิ่งขึ้นความเชื่อในค่านิยมก็จะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานในพฤติกรรมที่พวกเขาจะแสดงออกมาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้

2.2.3 ประเภทของค่านิยม

การแบ่งประเภทหรือแบ่งกลุ่มของค่านิยม มีนักวิชาการแบ่งไว้หลายแบบ ตามความสนใจที่จะศึกษา ทั้งนี้ค่านิยมมีมากมายเพื่อความสะดวกแก่การศึกษา จึงพยายามนำค่านิยมที่มีคุณลักษณะคล้ายกันมากจัดให้อยู่กลุ่มเดียวกัน ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 2 ประเภท (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2550, น. 130-1)

1. ประเภทพื้นฐาน (Basic Values) ประกอบไปด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้

ก. ศีลธรรม (Moral values)

ข. คุณธรรม (Ethical values)

ค. ธรรมเนียม ประเพณีหรือวัฒนธรรม (Cultural values)

ง กฎหมาย (Legal values)

2. ค่านิยมวิชาชีพ (Professional values) ประกอบไปด้วยค่านิยมดังต่อไปนี้

ก. อุดมการณ์ในอาชีพของตน

ข. วินัยของวิชาชีพของตน

ค. มรรยาทของวิชาชีพของตน

ง. พระราชบัญญัติเกี่ยวกับวิชาชีพของตนโดยตรง

นอกจากนี้ ค่านิยมยังสามารถแบ่งเป็นอีก 2 ประเภท ตามข้อมูลจากวารสารของสมาคมฟายเด็ลแคปปา ((Phi Delta Kappa Committee's) ดังนี้

1. ค่านิยมที่เป็นศีลธรรม (Morality) หมายถึง ค่านิยมที่เป็นศีลธรรมและคุณธรรมโดยเฉพาะ ซึ่งพระศาสดาหรือพระผู้เป็นเจ้าได้กำหนดไว้

2. ค่านิยมที่เป็นธรรมเนียมประเพณี (Covention) หมายถึง ค่านิยมทั้งหลายที่ประชาชนได้ตกลงเห็นชอบกำหนดขึ้นตามยุคตามสมัย ได้แก่ ธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย อุดมการณ์ วินัย ฯลฯ ค่านิยมแบบนี้ขึ้นอยู่กับกลุ่มคนในสังคม ดังนั้นค่านิยมของสังคมแต่ละสังคมอาจแตกต่างกันได้

2.2.4 การสร้างค่านิยมองค์กร

การสร้างค่านิยมองค์กร มี 5 ขั้น ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น.7-8)

ขั้นที่ 1 ระดมความคิดของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารองค์กรที่ต้องการให้เป็น โดยการรวมพลังกันเองหรือโดยอาศัยเว็บไซต์ (http://corevalueslist.com)

ขั้นที่ 2 คัดเลือกค่านิยมที่สะท้อนถึงตัวตนที่แท้จริงขององค์กรให้ได้มากที่สุด (อย่างน้อย 20 คำ)

ขั้นที่ 3 หาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันระหว่างแต่ละคำเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่ที่น่าสนใจและไม่ทับซ้อนระหว่างกลุ่ม ประมาณ 4-7 กลุ่ม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

กลุ่ม 1 : Family, Loyalty, Relationships, Intimacy

กลุ่ม 2 : Learning, Growth, Knowledge, New Experience, Openness

กลุ่ม 3 : Healthy, Balance, Freedom, Hoppiness

กลุ่ม 4 : Courage, Confidence, Strength

กลุ่ม 5 : Discipline, Purpose, Security, Forward thinking

ขั้นที่ 4 อธิบายความหมายของแต่ละกลุ่มให้ครอบคลุมหลากหลายแง่มุมเพื่อสะท้อนถึงลักษณะองค์กรที่ต้องการให้เป็น หากไม่สามารถออธิบายได้เต็มที่ แสดงว่าคำ ๆ นั้นอาจไม่ใช่ค่านิยมขององค์กร ตัวอย่างคำอธิบายต่อไปนี้

Family: อยากให้พนักงานในองค์กรสนิทสนมกัน ทำงานร่วมกันอย่างครอบครัวมีความสามัคคีกลมเกลียวและพร้อมช่วยเหลือกันอยู่ตลอด

Learning: ให้องค์กรเป็นเหมือนศูนย์การเรียนรู้ ที่พนักงานทุกคนมีความกระหายในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา มีการสนับสนุนสื่อต่าง ๆ ในการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Balance: แบ่งเวลาการใช้ชีวิตให้ดี ใช้เวลาทำงานในที่ทำงาน ใช้เวลาพักผ่อนเมื่ออยู่ที่บ้าน จัดสมดุลชีวิตให้ดีเพื่อลดความเครียดให้กับพนักงาน อย่าเอาเรื่องงานไปเครียดที่บ้านและอย่านำเรื่องที่บ้านมาปนกับงาน

Couroge: กล้าเผชิญกับปัญหาที่เข้ามา พร้อมวิเคราะที่และนำมาแก้ไข กล้าเผชิญกับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

Discipline: ปฏิบัติตามกฎองค์กรอย่างเคร่งครัด มีวินัยตัวเองและกับองค์กร เข้างานตรงเวลา ส่งงานตามกำหนด

ขั้นที่ 5 จัดเรียงรูปแบบของค่านิยมหลักที่คัดเลือกไว้ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจได้ง่าย จดจำได้เร็ว และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้ทันที ตัวอย่าง

F L D B C

F amily - ทำงานอย่างครอบครัว
L earning - ไม่กลัวที่จะเรียนรู้
D iscipline - สร้างวินัยเคร่งครัด
B alance - จัดสมดุลชีวิต
C ourage - กล้าพิชิตปัญหา

2.2.4 การสร้างเครื่องมือวัดค่านิยม

เนื่องจากค่านิยมเป็นความเชื่อที่สังคมเห็นว่าดี-เลว มีความสำคัญ-ไม่สำคัญ พึงปรารถนา-ไม่พึงปรารถนา เห็นคุณค่า-ไม่เห็นคุณค่า ดังนั้นจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายที่ต้องการวัดจึงควรพิจารณาให้ดี วิธีดำเนินการวัดควรเริ่มดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2550, น. 141-4)

1. กำหนดค่านิยมที่จะวัด ขั้นนี้พิจารณาจากความต้องการของผู้จะวัดค่านิยม ว่าจะเลือกค่านิยมอะไร อาจจะวัดเป็นค่านิยมเดียวหรือค่านิยมกลุ่มก็ได้

2. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง คือ การศึกษาค่านิยมที่กำหนดแล้วนั้นว่ามีความหมายอย่างไร มีทฤษฎี มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับค่านิยมที่กำหนดแล้วไว้อย่างไรบ้าง

3. นิยามค่านิยมที่ต้องการวัด คือ การล้อมกรอบความหมายของค่านิยมตัวนั้นว่ามีความหมายอย่างไร ลักษณะอย่างไร ต้องนิยามให้กระจ่างชัดเจน

4. เลือกแบบการสร้างเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมนั้น สามารถทำได้หลายแบบ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต แบบสอบถาม เป็นต้น

5. เขียนข้อสอบวัดค่านิยมตามแบบที่เลือกใช้ ผู้สร้างเครื่องมือจะต้องเลือกแบบของการเขียนคำถามและคำตอบให้ดีก่อน เมื่อเลือกได้แบบใดก็เขียนเป็นลักษณะข้อคำถามและคำตอบในค่านิยมนั้น

6. ตรวจสอบข้อความ ขั้นนี้เป็นขั้นตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้นพิจารณาข้อคำถามสถานการณ์ ตลอดจนคำตอบจะกระจ่างสามารถวัดค่านิยมนั้นได้ ถ้ามีผู้ชำนาญการเกี่ยวกับค่านิยมนั้นช่วยตรวจสอบก็จะดี โดยมีหลักเกณฑ์การตรวจสอบ คือ วัดได้-ไม่แน่ใจ-วัดไม่ได้

7. การหาคุณภาพเครื่องมือ หมายถึง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยข้อสอบหรือข้อคำถามวัดค่านิยมนั้นเน้นคุณภาพด้านความเที่ยงตรงมากที่สุดหรือข้อคำถามนั้น ๆ สามารถวัดสิ่งที่เราต้องการวัดได้จริง ๆ นั่นเอง

2.3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.3.1 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเทียบเท่ากรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ โดยขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นถือว่าเป็นข้าราชการประจำ เรียกว่า “ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา” (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ม.ป.ป.ข.)

การบริหารงานบุคคลกลางจะมีองค์กรของตนเอง ซึ่งตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2535 ได้บัญญัติให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา เรียกโดยย่อว่า “ก.ร.” ประกอบด้วย ประธานรัฐสภาเป็นประธานกรรมการ รองประธานรัฐสภาเป็นรองประธานกรรมการ เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการวุฒิสภา เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐสภาเลือกมีจำนวนไม่เกิน 8 คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่มีสองสภา ให้แต่ละสภาเลือกสภาละ ไม่เกิน 4 คน สำหรับเลขานุการ ก.ร. ให้ประธานรัฐสภาแต่งตั้งเลขาธิการวุฒิสภา หรือเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.ร. โดยคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภามีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล ให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัติ ตีความและวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากการใช้พระราชบัญญัติ ออกกฎ ก.ร. หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ รักษาทะเบียนประวัติข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ นอกจากนี้ ยังมีอำนาจในการตั้งอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา หรือเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.ร.” เพื่อทำการใด ๆ แทนก็ได้

การแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 23 สำนัก 3 กลุ่มงาน และ 1 กลุ่ม ตามประกาศรัฐสภา เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2567 ประกอบกับหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาที่ 66/2567 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2567 เรื่อง การปรับโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร และกลุ่มงานประธานรัฐสภา จึงทำให้ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน่วยงานสังกัดแบ่งออกเป็น 24 สำนัก และ 3 กลุ่มงาน

ทั้งนี้ แต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศ ก.ร. เรื่อง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร
2. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
3. สำนักบริหารงานกลาง
4. สำนักพัฒนาบุคลากร
5. สำนักการคลังและงบประมาณ
6. สำนักการพิมพ์
7. สำนักรักษาความปลอดภัย
8. สำนักประชาสัมพันธ์
9. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
10. สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
11. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
12. สำนักวิชาการ
13. สำนักสารสนเทศ
14. สำนักการประชุม
15. สำนักกฎหมาย
16. สำนักรายงานการประชุมและชวเลข
17. สำนักกรรมาธิการ 1
18. สำนักกรรมาธิการ 2
19. สำนักกรรมาธิการ 3
20. สำนักภาษาต่างประเทศ
21. สำนักนโยบายและแผน
22. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา
23. สำนักงบประมาณของรัฐสภา
24. สำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา
25. กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร
26. กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
27. กลุ่มตรวจสอบภายใน

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ม.ป.ป.ข.)

1. วิสัยทัศน์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament

2. พันธกิจ

1) เสริมสร้างกระบวนการนิติบัญญัติให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล
2) เสริมสร้างบทบาทความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ
3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถาบันนิติบัญญัติ
4) บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม

3. อำนาจหน้าที่

1) สนับสนุนการตรากฎหมาย

2) สนับสนุนการควบคุมและการบริหารราชการแผ่นดิน

3) สนับสนุนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

4) สนับสนุนบทบาทภารกิจตามที่รัฐธรรมนูญ กฎหมายและข้อบังคับการประชุมสภากำหนด

4. เป้าหมายองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เป็นระบบราชการ 4.0 และมีระบบการปฏิบัติงานและให้บริการในรูปแบบ Digital Parliament

5. ค่านิยมองค์กร

1) มีจิตบริการ

2) สมานสามัคคี

3) มีวินัย

4) ใจสัตย์ซื่อ

5) ถือหลักพอเพียง

6. ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

1) สามัคคี

2) มีวินัย

3) ใจซื่อตรง

7. ประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ Digital Parliament

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.4. งานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

จาริณี รุทระกาญจน์ (2560, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาพฤติกรรรเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยได้อธิบายสาเหตุว่าส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่กรุงเทพมหานครประกาศและบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2552 ทำให้ในภายหลัง ไม่พบว่ามีนักทรัพยากรบุคคลประพฤติผิดหลักจริยธรรม

เฉลิมทรัพย์ กรัณย์จักรวุฒ. (2563, น.39-43). ทำการศึกษา เรื่อง ปรากฏการณ์ด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมองค์กร โดยพบว่าค่านิยมองค์กรสามารถแสดงผลผ่านมิติทางวัฒนธรรมด้านความเอื้ออาทรแบ่งปัน กล่าวคือความเป็นกันเองของผู้บริหาร ความเอาใจใส่การสอนงาน ความสนิทสนม ความเชื่อใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสุขและตัดสินใจทำงานต่อไป

ณพัชร ศรีฤกษ์ (2561, น. 129-132) ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบินสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ค่านิยมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสุข ในการทำงานและบุคลิกภาพ นอกจากนี้ค่านิยมองค์กร ความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสามารถในการสื่อสาร เป็นตัวแปรส่งผ่านอิทธิพลบางส่วนของค่านิยมองค์กร ความสุขในการทำงานและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ นอกจากนี้ยังเสนอว่าการสร้างความสุขในการทำงานควรเริ่มต้นจากองค์กรด้วยการส่งเสริมค่านิยมองค์กรในการทำงาน

ดลชนก โมธรรม (2562, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงสุด ส่วนค่านิยมร่วมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูงสุดแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และในส่วนของอิทธิพลของค่านิยมร่วม 4 ด้าน พบว่า มีค่านิยมร่วม 3 ด้าน คือ ด้านยึดมั่นธรรมาภิบาล ด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และด้านบริการเป็นเลิศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พินโย พรมเมือง และคณะ (2563, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของตัวแทนผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเยาวชนในสถานศึกษาโดยใช้ KIT MODEL ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งก่อนการพัฒนามีระดับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณนภา วามานนท์ (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของประเทศไทย: การศึกษาบทบาท ระบบและการบริหาร ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ต้องใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เช่น การเชื่อมโยงข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบราชการภาครัฐให้มีช่องว่างในการเกิดการทุจริตน้อยที่สุด และมิติทางกฎหมาย เช่น หามาตรการทางสังคมลงโทษผู้ทุจริตควบคู่ไปกับมาตรการทางกฎหมาย มีการปฏิรูปวัฒนธรรม ค่านิยมของสังคมใหม่ สร้างจิตสำนึกให้เยาวชนรังเกียจการทุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมและมีหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรที่ยึดถือแนวทางธรรมาธิบาลให้เข้มข้นขึ้น

ศุทธกานต์ มิตรกูล (2560, น. 107-110). ทำการศึกษาความสัมพันธ์ 3 มิติของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ในประเด็นของค่านิยมพนักงานและค่านิยมองค์กรตามการรับรู้ของพนักงานนั้นพบว่า ค่านิยมด้านมนุษยธรรมเป็นค่านิยมที่พนักงานเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านความก้าวหน้า และด้านอนุรักษ์นิยม ส่วนความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรแต่ละรูปแบบจะแตกต่างกันในค่านิยมแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กรแต่ละประเภท

สายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2562, บทสรุปผู้บริหาร) ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันงานในมิติต่าง ๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดีตลอดจนช่วยริเริ่มสร้างสรรค์โครงการ/กิจกรรมเพื่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในสังคม การทำงานให้เอื้อและเกิดการสร้างกฎระเบียบ และมาตรฐานด้านคุณธรรมในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

สำนักงาน ก.พ. (2563, น. 40) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานและลักษณะจิตใจของข้าราชการไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางควรเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาทั้งด้านจิตและพฤติกรรม โดยเฉพาะในด้านเหตุผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม นอกจากนั้นด้วยบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมข้าราชการจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวเป็นผู้ปรับพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนามากที่สุด

อมร อำไพรุ่งเรือง (2560, น. 132-138) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการรักษาและการล่วงละเมิดศีล 5 ของพุทธศาสนิกชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่อาศัย เขตที่อาศัย ลักษณะสภาพแวดล้อมที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร และทัศนคติต่อการรักษาและการล่วงละเมิดศีล 5 มีผลต่อพฤติกรรมการรักษาและล่วงละเมิดศีล 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกปัจจัย

อำนาจ สุ่มประดิษฐ์ (2565, บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง การรับรู้ความสำคัญ และสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน ตามค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และด้านการมีทัศนคติที่ดีตามลำดับ

คาลวิน (Calvin, 1993, น. 73-79) ทำการศึกษา เรื่อง การรับรู้ของครูในเรื่องบทบาทและผลงานการศึกษาจริยธรรมในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้ของครู คือ สภาพที่อยู่อาศัย ประสบการณ์ในการสอน การได้รับอบรมเทคนิคการสอนจริยธรรมและความเคร่งครัดในการปฏิบัติทางศาสนาของครู ซึ่งครูมีความเคร่งครัดทางศาสนาต่ำจะมีการหลีกเลี่ยงต่อการสอนจริยธรรมในห้องเรียนและยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-25 ปี มีความเชื่อว่าในโรงเรียนต้องสอนจริยธรรมและค่านิยมแก่นักเรียนอย่างเพียงพอ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กร และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในเชิงคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าหลายหน่วยงานหลายองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม โดยต่างมีวิธีการในการที่จะส่งเสริมหรือกำหนดให้มีค่านิยมองค์กรที่ดี ซึ่งเรื่องนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นอีกหน่วยงานที่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว โดยได้กำหนดค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงานฯ กำหนดขึ้นต่างมุ่งหวังให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงามสอดรับกับค่านิยมที่กำหนดไว้

ดังนั้น การศึกษาในเรื่องการสำรวจการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในแต่ละด้านว่ามีมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้หากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำไปปรับใช้ในเชิงนโยบายเพื่อกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดรับกับค่านิยมองค์กรจะส่งผลดีต่อตัวบุคลากรและส่งผลบวกต่อภาพลักษณ์อันดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3
ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

3.1 วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาภาพรวมทั้งองค์กรมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ การสำรวจการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาทั้งค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและนำเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวมทั้งองค์กร และสำรวจแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมและตรงตามความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรที่สูงขึ้น โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ดำเนินการพัฒนาและสร้างแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งใช้โปรแกรม Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดทำหนังสือราชการแจ้งเวียนทุกหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง “ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิจัย”ลงนามโดยผู้อำนวยการสำนักวิชาการเพื่อเชิญชวนให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถามสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

3. ประสาน/ติดตามการตอบแบบสอบถามผ่านกลุ่มงานบริหารทั่วไปของแต่ละหน่วยงานจนมีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวนของแต่ละหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้

4. เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนและสมบูรณ์แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสถิติเพื่อสังคมศาสตร์ (SPSS)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

การสำรวจการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการรัฐสภาสามัญสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน/กลุ่ม ประกอบด้วยสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักการพิมพ์ สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักวิชาการ สำนักสารสนเทศ สำนักการประชุม สำนักกฎหมาย สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักกรรมาธิการ 1 สำนักกรรมาธิการ 2 สำนักกรรมาธิการ 3 สำนักนโยบายและแผน สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา สำนักงบประมาณของรัฐสภา สำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยประชากรที่จะศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 2,051 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ณ วันที่ 19 มีนาคม 2567)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

การสำรวจการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น ทำการศึกษากับข้าราชการจากทุกสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน/กลุ่ม ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,051 คน กำหนดให้มีความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นเท่ากับ 0.05 หรือร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 327 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน/กลุ่มเป็นชั้น (Strata) และมีข้าราชการเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มข้าราชการจากทุกชั้น (Strata) ทำการสุ่มข้าราชการร้อยละ 15.94 ของข้าราชการในแต่ละชั้น (Strata) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้องตามหลักการวิจัย

ตาราง 1 จำนวนประชาการและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ (จำแนกตามหน่วยงาน)

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	58	9
2. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	49	8
3. สำนักบริหารงานกลาง	90	14
4. สำนักพัฒนาบุคลากร	45	7
5. สำนักการคลังและงบประมาณ	106	17
6. สำนักการพิมพ์	72	12

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
7. สำนักรักษาความปลอดภัย	193	31
8. สำนักประชาสัมพันธ์	94	15
9. สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	55	9
10. สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	48	8
11. สำนักภาษาต่างประเทศ	36	6
12. สำนักวิชาการ	130	21
13. สำนักสารสนเทศ	62	10
14. สำนักการประชุม	100	16
15. สำนักกฎหมาย	94	15
16. สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	102	16
17. สำนักกรรมาธิการ 1	162	26
18. สำนักกรรมาธิการ 2	165	26
19. สำนักกรรมาธิการ 3	161	26
20. สำนักนโยบายและแผน	53	8
21. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	11	2
22. สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	64	10
23. สำนักงบประมาณของรัฐสภา	32	5
24. สำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา	32	5
25. กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	15	2
26. กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	8	1
27. กลุ่มตรวจสอบภายใน	14	2
รวม	**2,051**	**327**

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร (ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยผู้ศึกษาจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ข้างต้นตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended question) และแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ประกอบไปด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน สังกัด เงินเดือน ระดับการศึกษา ประเภทและระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร (ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ครอบคลุมค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 5 ด้าน คือ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ และถือหลักพอเพียง และครอบคลุมค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 3 ด้าน คือ สามัคคี มีวินัย และใจซื่อตรง โดยจะมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวม 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ทั้งนี้ ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยกำหนดวิธีการตรวจให้คะแนนไว้ดังนี้

สำหรับข้อความเชิงนิมาน (+) ให้น้ำหนักคะแนน

5 หมายถึง สม่ำเสมอ/เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง บ่อยครั้ง/เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง ปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง น้อยครั้ง/เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง ไม่เคย/ไม่เห็นด้วย

สำหรับข้อความเชิงนิเสธ (-) ให้น้ำหนักคะแนน

1 หมายถึง สม่ำเสมอ/เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2 หมายถึง บ่อยครั้ง/เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง ปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง
4 หมายถึง น้อยครั้ง/เห็นด้วยน้อย
5 หมายถึง ไม่เคย/ไม่เห็นด้วย

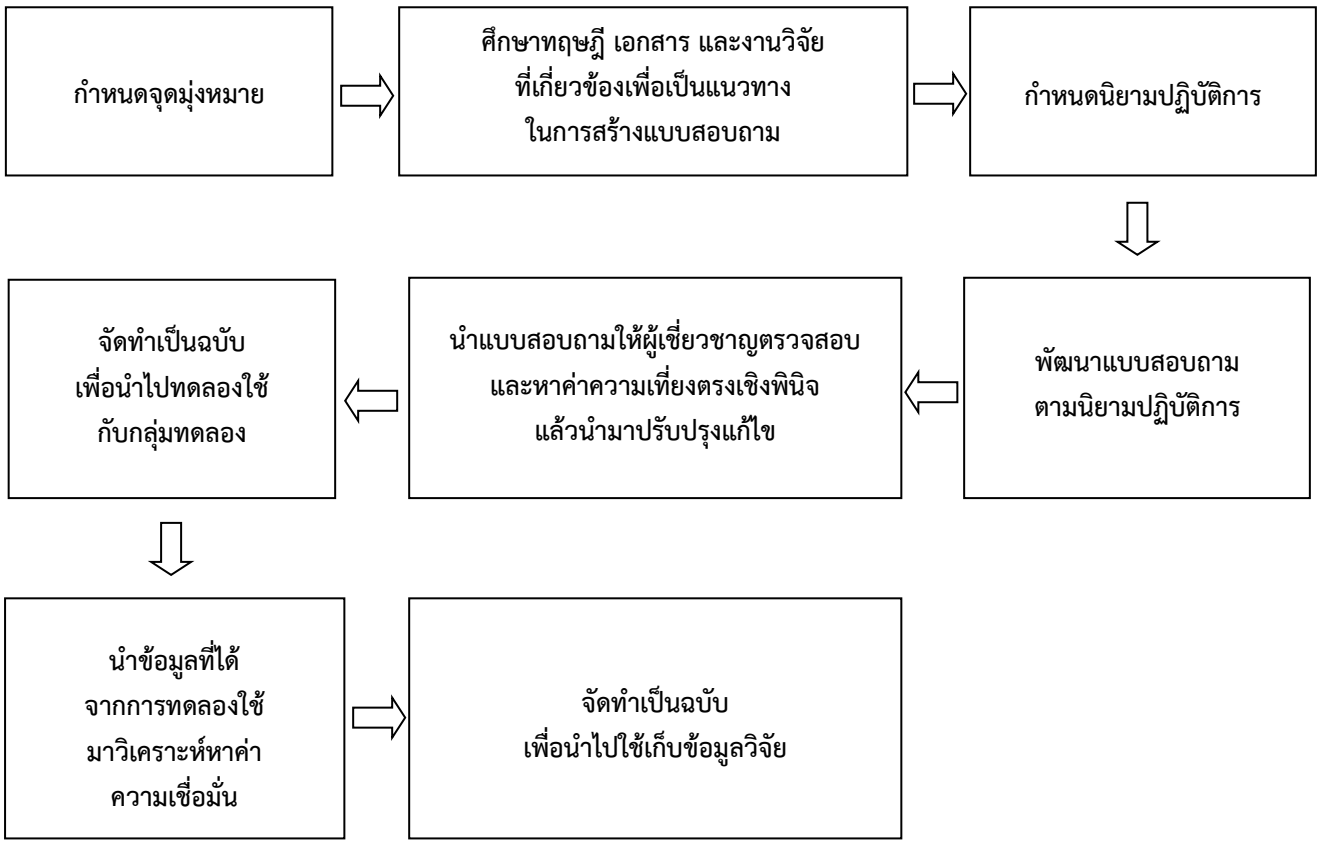
วิธีการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ผู้ศึกษาเลือกใช้เกณฑ์การแปลผลคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2551, น. 161) ดังนี้

ตาราง 2 การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อของแบบสอบถาม

คะแนนเฉลี่ย	**การแปลความหมาย**	
	ข้อความเชิงนิมาน (+)	**ข้อความเชิงนิเสธ** (-)
มากกว่าหรือเท่ากับ 4.50	ปฏิบัติเป็นประจำ/มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เคยปฏิบัติ/ไม่เห็นด้วย
3.50 – 4.49	ปฏิบัติมาก/มีความเห็นด้วยมาก	ปฏิบัติน้อย/มีความเห็นด้วยน้อย
2.50 – 3.49	ปฏิบัติปานกลาง/มีความเห็นด้วยปานกลาง	ปฏิบัติปานกลาง/มีความเห็นด้วยปานกลาง
1.50 – 2.49	ปฏิบัติน้อย/มีความเห็นด้วยน้อย	ปฏิบัติมาก/มีความเห็นด้วยมาก
น้อยกว่า 1.50	ไม่เคยปฏิบัติ/ไม่เห็นด้วย	ปฏิบัติเป็นประจำ/มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร โดยเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open ended question)

การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการเป็นขั้นตอนตามแผนภาพดังนี้



ภาพ 1 วิธีการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

การดำเนินการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามภาพประกอบ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร

3. กำหนดนิยามเฉพาะ

4. ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดรับกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต (2562, น.100-103) โดยนำมาพัฒนาและใช้เป็นแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อวัดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร (ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) รวมจำนวน 25 ข้อ และส่วนที่ 3 เพื่อวัดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตน จำนวน 5 ข้อ โดยเขียนให้สอดคล้องตามที่ได้นิยามไว้

5. ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและการวิจัย จำนวน 3 ท่าน (รายละเอียดตามภาคผนวก ก) ตรวจสอบพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้นิยามไว้ ทั้งนี้ ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถามได้ผล ดังนี้

5.1 ข้อคำถามที่ใช้ในการวัดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

5.2 ข้อคำถามที่ใช้ในการวัดแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีค่าอยู่ในระดับ 1.00 ทุกข้อ

โดยข้อคำถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านในครั้งแรก มีข้อแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อความให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในบางข้อ ผู้ศึกษาได้ปรับแก้ไขข้อความให้ถูกต้องและจัดทำเป็นร่างแบบสอบถามเพื่อนำส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาอีกครั้ง ซึ่งกระบวนการนี้เป็นเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจนกว่าจะได้ข้อคำถามที่สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด

6. จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง จำนวน 15 คน

7. หลังจากทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลองแล้ว นำผลที่ได้มาทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) จากการศึกษา พบว่า คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

8. จัดทำแบบสอบถามเป็นต้นฉบับ

9. ใช้โปรแกรม Google Form สร้างแบบสอบถามออนไลน์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

10. จัดทำเป็น QR-code และลิงค์สั้น เพื่อการเข้าถึงแบบสอบถามออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวมรวมด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง (ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) แล้ว ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยในการศึกษาครั้งนี้ใช้สถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2549, น. 248-9)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2548, น. 174)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1-\frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.4.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4
ผลการศึกษา

ผลการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษานำเสนอตามวัตถุประสงค์ โดยเริ่มจากการนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการสำรวจระดับการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร พัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร โดยนำเสนอเป็นหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ดังนี้

X1	แทน	อายุ
X2	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X3	แทน	เงินเดือน
X4	แทน	ระดับการศึกษา
X5	แทน	ประเภทตำแหน่ง
X6	แทน	ระดับตำแหน่ง
Y1	แทน	ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
Y2	แทน	ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2.2 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามแสดงการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

4.2.3 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามแสดงการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

4.2.4 ค่าสถิติพื้นฐานแสดงพัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปี 2562 กับปี 2567

4.2.5 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนตามแผนการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ปรากฏผลดังนี้

4.3.1 ค่าสถิติเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 3-4

ตาราง 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในมาตราอันตรภาคหรือมาตราอัตราส่วน (Interval Scale - Ratio Scale)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	$\bar{X}$	S.D.
อายุ (X1)	327	20	60	44.98	7.92
ประสบการณ์การทำงาน (X2)	327	1	35	16.68	8.78
เงินเดือน (X3)	327	11,816	112,000	49,337.41	18,856.66

ตาราง 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง : กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลอยู่ในมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
ระดับการศึกษา (X4)		
– ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	11	3.37
– ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	21	6.42
– ปริญญาตรี	143	43.73
– ปริญญาโท	145	44.34
– ปริญญาเอก	7	2.14
รวม	**327**	**100.00**
ประเภทตำแหน่ง (X5)		
– ทั่วไป	145	44.34
– วิชาการ	182	55.66
รวม	**327**	**100.00**
ระดับตำแหน่ง (X6)		
<u>ประเภททั่วไป</u>		
– ปฏิบัติงาน	7	2.14
– ชำนาญงาน	43	13.15
– อาวุโส	95	29.05
<u>ประเภทวิชาการ</u>		
– ปฏิบัติการ	44	13.46
– ชำนาญการ	38	11.62
– ชำนาญการพิเศษ	62	18.96
– เชี่ยวชาญ	38	11.62
รวม	**327**	**100.00**

จากตาราง 3 และ 4 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากการสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 44.98 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมาแล้วเฉลี่ย 16.68 ปี โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานวิชาการ ร้อยละ 55.66 และสายงานทั่วไป ร้อยละ 44.34 เมื่อจำแนกตามระดับของแต่ละสายงาน พบว่าเป็นบุคลากรสายทั่วไประดับอาวุโส

ร้อยละ 29.05 รองลงมาเป็นสายงานวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 18.96 สายงานวิชาการระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 13.46 สายงานทั่วไประดับชำนาญงาน ร้อยละ 13.15 สายงานวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ 11.62 และส่วนใหญ่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน 49,337.41 บาท มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 44.34 รองลงมาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 43.73 และระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 6.42

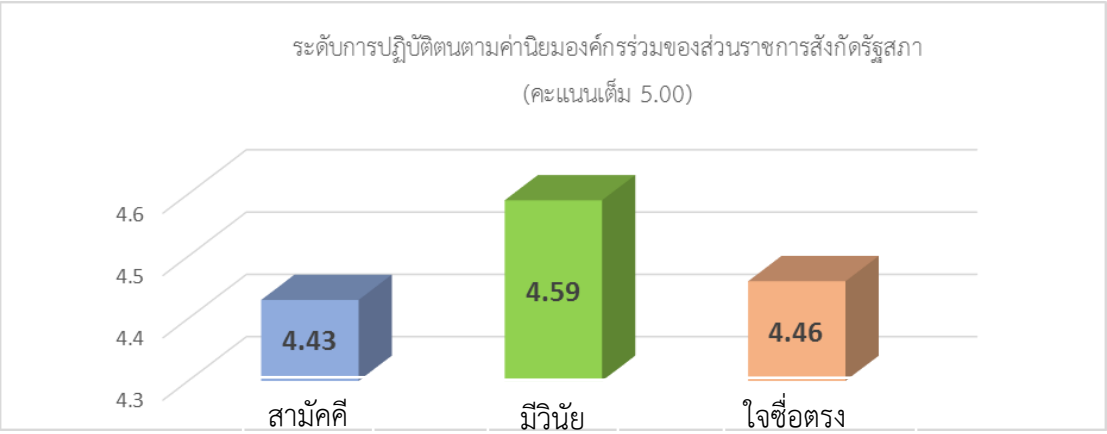
เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลของตาราง 3 ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลมีค่าอยู่ระหว่าง 7.92-18,856.66 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลด้านอายุและด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านเงินเดือนนั้นมีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

4.3.2 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามแสดงการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 5-6

ตาราง 5 ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ค่านิยมองค์กรร่วม (Y1)	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับการปฏิบัติ**
1. สามัคคี	4.43	.84	มาก
2. มีวินัย	4.59	.93	เป็นประจำ
3. ใจซื่อตรง	4.46	1.05	มาก
รวม	**4.50**	**.95**	**เป็นประจำ**

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก ($4.43 \geqslant \overline{X} \geqslant 4.59$) โดยที่ด้านมีวินัยมีระดับการปฏิบัติตนสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = .93) รองลงมามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านใจซื่อตรง ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 1.05) และด้านสามัคคี ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .84) เมื่อนำข้อมูลข้างต้นไปนำเสนอในรูปแบบกราฟแท่งได้ผลดังภาพ 2



ภาพ 2 กราฟแสดงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตาราง 6 ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (จำแนกรายข้อคำถาม)

ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านสามัคคี			
1. ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว	4.45	.71	มาก
2. มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	4.32	.75	มาก
3. ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกคนในการประชุม	4.09	1.29	น้อย
4. ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม	4.67	.52	เป็นประจำ
5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีมจะช่วยทำจนกว่างานจะสำเร็จ	4.63	.58	เป็นประจำ
รวม	**4.43**	**.84**	**มาก**
ด้านมีวินัย			
6. เรียกรับหรือร้องขอสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน	4.73	.70	ไม่ปฏิบัติ
7. ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	4.41	1.10	มาก
8. ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด	4.75	.48	เป็นประจำ
9. ยืดหยุ่นกฎระเบียบให้กับบุคคลที่รู้จักเป็นอย่างดี	4.49	1.07	น้อย
10. ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.58	1.08	เป็นประจำ
รวม	**4.59**	**.93**	**เป็นประจำ**

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านใจซื่อตรง</u>			
11. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.87	.38	เป็นประจำ
12. คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้น	4.30	1.27	น้อย
13. ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต	3.69	1.49	น้อย
14. ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ	4.62	.62	เป็นประจำ
15. ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ตรวจสอบได้	4.84	.40	เป็นประจำ
รวม	**4.46**	**1.05**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามข้อคำถาม ดังนี้

“ด้านสามัคคี” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D.=.84) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.67 \geq \overline{X} \geq 4.09$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.67, S.D.=.52) คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกคนในการประชุม” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยครั้ง ($\overline{X}$ = 4.09, S.D.=1.29)

“ด้านมีวินัย” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.59,S.D.=.93) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูง ($4.75 \geq \overline{X} \geq 4.49$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.75, S.D.=.48) คือ “ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D.=1.10)

“ด้านใจซื่อตรง” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D.=1.05) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($4.87 \geq \overline{X} \geq 3.69$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.87, S.D.=.38) คือ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ทำงาน

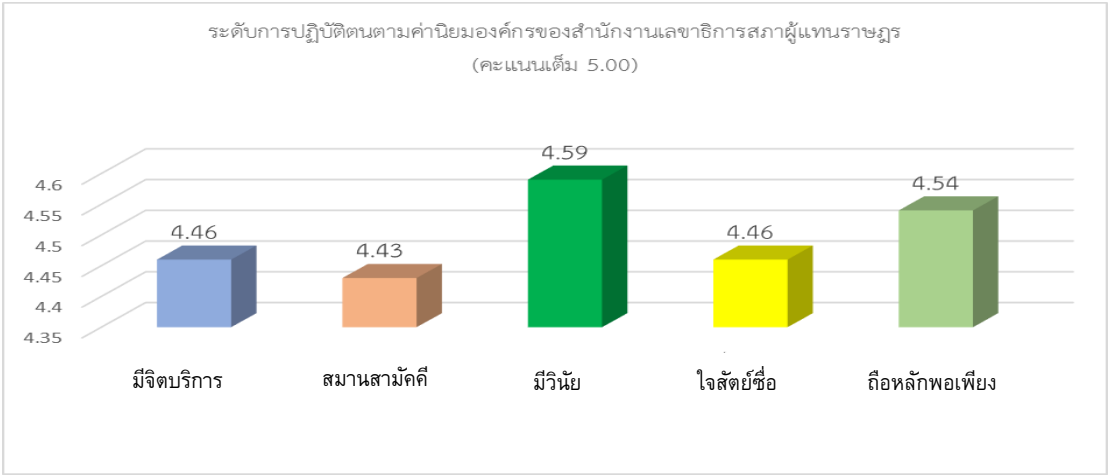
ด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 3.69, S.D.=1.49)

4.3.3 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามแสดงการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 7-8

ตาราง 7 ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ค่านิยมองค์กร (Y2)	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับการปฏิบัติ**
1. มีจิตบริการ	4.46	.76	มาก
2. สมานสามัคคี	4.43	.84	มาก
3. มีวินัย	4.59	.93	เป็นประจำ
4. ใจสัตย์ซื่อ	4.46	1.05	มาก
5. ถือหลักพอเพียง	4.54	.70	เป็นประจำ
รวม	**4.50**	**.87**	**เป็นประจำ**

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก (4.43$\geqslant \overline{X} \geqslant$4.59) โดยที่ด้านมีวินัยมีระดับการปฏิบัติตนสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = .93) รองลงมา คือ ด้านถือหลักพอเพียง ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = .70) ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อยเมื่อพิจารณาเทียบกับด้านอื่น ๆ คือ ด้านสามัคคี มีระดับการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .84) เมื่อนำข้อมูลข้างต้นไปนำเสนอในรูปแบบกราฟแท่งได้ผลดังภาพ 3



ภาพ 3 กราฟแสดงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตาราง 8 ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกรายข้อคำถาม

ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านมีจิตบริการ			
1. อาสาให้บริการ/ทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ	4.33	.74	มาก
2. ตื่นตัวและพร้อมให้บริการ/ทำงานอยู่เสมอ	4.63	.57	เป็นประจำ
3. อาสาช่วยเหลือ/ทำกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานโดยไม่ต้องร้องขอ	4.31	.78	มาก
4. มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ	4.78	.44	เป็นประจำ
5. เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน	4.27	1.02	น้อย
รวม	**4.46**	**.76**	**มาก**
ด้านสมานสามัคคี			
6. ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว	4.45	.71	มาก
7. มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	4.32	.75	มาก
8. ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกคนในการประชุม	4.09	1.29	น้อย
9. ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม	4.67	.52	เป็นประจำ
10. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีมจะช่วยทำจนกว่างานจะสำเร็จ	4.63	.58	เป็นประจำ
รวม	**4.43**	**.84**	**มาก**
ด้านมีวินัย			
11. เรียกรับหรือร้องขอสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน	4.73	.70	ไม่ปฏิบัติ
12. ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด	4.41	1.10	มาก
13. ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด	4.75	.48	เป็นประจำ
14. ยืดหยุ่นกฎระเบียบให้กับบุคคลที่รู้จักเป็นอย่างดี	4.49	1.07	น้อย
15. ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.58	1.08	เป็นประจำ
รวม	**4.59**	**.93**	**เป็นประจำ**

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
<u>ด้านใจสัตย์ซื่อ</u>			
16. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.87	.38	เป็นประจำ
17. คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้น	4.30	1.27	น้อย
18. ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต	3.69	1.49	น้อย
19. ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ	4.62	.62	เป็นประจำ
20. ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมา พร้อมให้ตรวจสอบได้	4.84	.40	เป็นประจำ
รวม	**4.46**	**1.05**	**มาก**
<u>ด้านถือหลักพอเพียง</u>			
21. เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือทำธุระช่วงพักเที่ยง หากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จจะทำต่อไปโดยไม่เคร่งครัดกับเวลา	4.21	.86	น้อย
22. ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด	4.70	.56	เป็นประจำ
23. เมื่ออยู่ในสำนักงานฯ หากพบ น้ำ-ไฟ ถูกเปิดทิ้งไว้ไม่มีผู้ใช้แล้วจะเข้าไปปิดทันที	4.65	.58	เป็นประจำ
24. ใช้วัสดุหรืออุปกรณ์ของสำนักงานฯ ในเรื่องส่วนตัว	4.39	.77	น้อย
25. รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง	4.77	4.77	4.77
รวม	**4.54**	**.70**	เป็นประจำ

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามข้อคำถาม ดังนี้

“ด้านมีจิตบริการ” อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = .76) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตน ตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก ($4.78 \geqslant \overline{X} \geqslant 4.27$) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = .44) คือ “มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือ “เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน” ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 1.02)

“ด้านสมานสามัคคี” อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .84) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก (4.67$\geqslant \overline{X} \geqslant$4.09) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = .52) คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือ “ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกคนในการประชุม” ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 1.29)

“ด้านมีวินัย” อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = .93) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก (4.75$\geqslant \overline{X} \geqslant$4.41) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = .48) คือ “ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือ “ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด” ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 1.10)

“ด้านใจสัตย์ซื่อ” อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก (4.87$\geqslant \overline{X} \geqslant$3.69) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุด อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = .38) คือ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติที่ค่อนข้างน้อย คือ “ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต” ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 1.49)

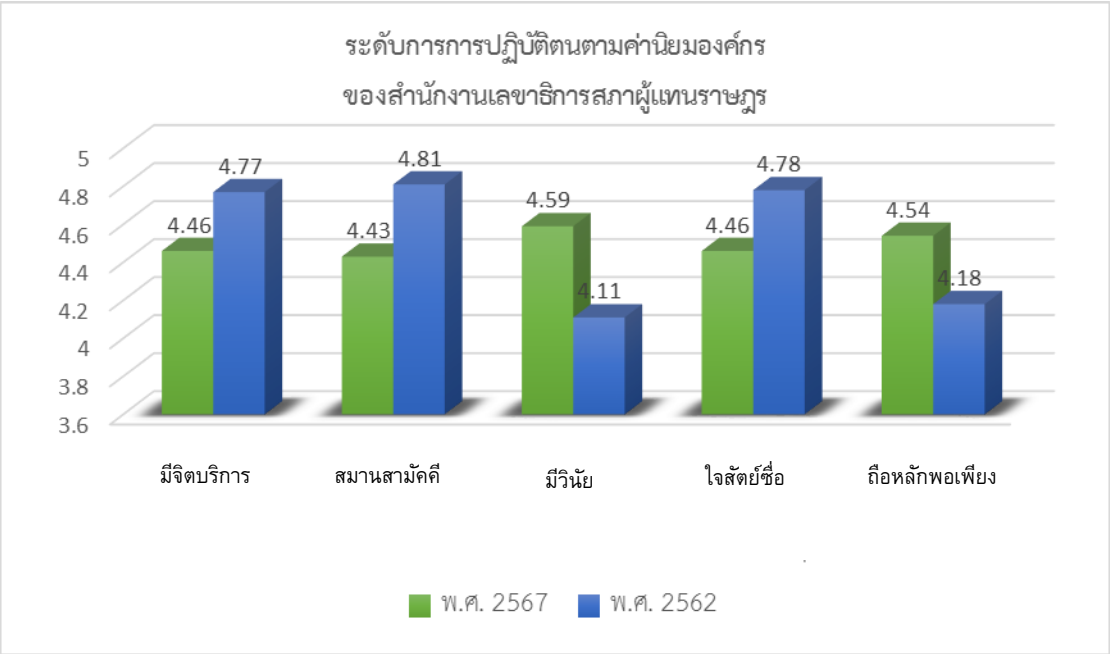
“ด้านถือหลักพอเพียง” อยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = .70) เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก (4.77$\geqslant \overline{X} \geqslant$4.21) โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ โดยอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = .49) คือ “รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติที่ค่อนข้างได้คะแนนสุดน้อย คือ “เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือทำธุระช่วงพักเที่ยงหากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จจะทำต่อไปโดยไม่เคร่งครัดกับเวลา” ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = .86)

4.3.4 ค่าสถิติพื้นฐานแสดงพัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปี 2562 กับปี 2567 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 พัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2567

ค่านิยมองค์กร	พ.ศ. 2562			พ.ศ. 2567			ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	
1. มีจิตบริการ	4.77	.28	เป็นประจำ	4.46	.76	มาก	-.31 (ลดลง)
2. สมานสามัคคี	4.81	.25	เป็นประจำ	4.43	.84	มาก	-.38 (ลดลง)
3. มีวินัย	4.11	.65	มาก	4.59	.93	เป็นประจำ	+.48 (เพิ่มขึ้น)
4. ใจสัตย์ซื่อ	4.78	.33	เป็นประจำ	4.46	1.05	มาก	-.32 (ลดลง)
5. ถือหลักพอเพียง	4.18	.57	มาก	4.54	.70	เป็นประจำ	+.36 (เพิ่มขึ้น)
รวม	**4.53**	**.33**	**เป็นประจำ**	**4.50**	**.87**	**เป็นประจำ**	-.03 (ลดลง)

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมทั้งสองปีงบประมาณอยู่ในระดับเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = .33 และ $\overline{X}$ =4.50, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก ($4.11 \geqslant \overline{X} \geqslant 4.81$) แต่จากการศึกษาพัฒนาการของระดับการปฏิบัติ พบว่ามีด้านที่มีระดับการปฏิบัติตน “ลดลงเล็กน้อย” จำนวน 3 ด้าน คือ มีจิตบริการ ใจสัตย์ซื่อ สมานสามัคคี (ตามลำดับ) เมื่อนำข้อมูลทำเป็นกราฟแท่งแสดงผลการเปรียบเทียบได้ผลดังภาพ 4



ภาพ 4 กราฟแสดงพัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2567

ทั้งนี้ ในการศึกษาลำดับถัดไปผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนของข้าราชการตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยพุ่งเป้านำเสนอวิธีการพัฒนา 3 ด้าน คือ มีจิตบริการ ใจสัตย์ซื่อ สมานสามัคคี ข้างต้นต่อไป

4.3.5 ค่าสถิติของคะแนนจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 10-11

ตาราง 10 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดรับกับค่านิยมองค์กร

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องการรณรงค์ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร	4.21	.88	เห็นด้วยมาก
2 การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรดีเด่น	4.14	.96	เห็นด้วยมาก
3. การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรระหว่างหน่วยงานภายใน	3.92	1.07	เห็นด้วยมาก
4. การอบรม สัมมนาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร	4.17	.91	เห็นด้วยมาก
5. การจัดทำป้ายรณรงค์หรือเชิญชวนปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร	4.18	.86	เห็นด้วยมาก

ตาราง 11 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร

ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)
1. การปฏิบัติตนที่ดี (ตามค่านิยมองค์กร) ของผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการปฏิบัติตาม	6
2. ควรกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และหลากหลายวิธี เพื่อให้ค่านิยมองค์กรดังกล่าวยกระดับกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร	4
3. ควรจัดอบรม/สัมมนา และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การจัดทำป้าย การจัดทำคลิปวิดีโอ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง	2
4. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง แต่ต้องเน้นความสมัครใจ	2
5. แนวทางและนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรมีความไม่คงที่/มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติ	1
6. กิจกรรมที่สำนักงานฯ ดำเนินการเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรมีความเหมาะสมดีแล้ว	1
7. ควรส่งเสริมโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติตนตามรอยพระราชดำริฯ	1
8. ควรส่งเสริมด้วยการประชาสัมพันธ์คุณงามความดีทั้งหลายของบุคลากร โดยใช้วิธีการยกย่องเชิดชู เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำความดีต่อไปและช่วยกระตุ้นให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่าง	1
9. ควรส่งเสริมโดยไม่ยึดกับรางวัลหรือการประกวด แต่เน้นการสร้างชุมชนในการปฏิบัติร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และร่วมกันจัดกิจกรรม เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ใช่ต่างคนต่างทำ	1
10. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรม โดยสร้างสภาพแวดล้อมและการเรียนรู้ที่เหมาะสมและกระทำอย่างต่อเนื่อง	1
11. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ ต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบอย่างที่ดี ซึ่งกันและกัน	1
12. ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมด้วยการมอบรางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการที่ทำความดี เช่น มอบเกียรติบัตร โล่ รางวัลหรือการบันทึกการกระทำคุณงามความดีในประวัติการรับราชการ (กร.7) เป็นต้น	1
13. การแข่งขันเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่ดี ควรเปลี่ยนหลักเกณฑ์การคัดเลือกแทนการเลือกตั้ง ฯ	1

จากตาราง 10 และ 11 พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้านกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาที่ผู้ศึกษาเสนอไว้ในแบบสอบถาม ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($4.21 \geq \overline{X} \geq 3.92$) โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องการรณรงค์ ส่งเสริมค่านิยมองค์กรมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21,S.D.=.88) ส่วนด้านที่มีระดับความเห็นด้วยไม่สูงนัก คือ การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรระหว่างหน่วยงานภายใน ($\overline{X}$ = 3.92,S.D.=1.07)

ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่น่าสนใจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย (1) การปฏิบัติตนที่ดี (ตามค่านิยมองค์กร) ของผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการปฏิบัติตาม (2) ควรกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง และหลากหลายวิธี เพื่อให้ค่านิยมองค์กรดังกล่าวยกระดับกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (3) ควรจัดอบรม/สัมมนา และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การจัดทำป้าย การจัดทำคลิปวิดีโอ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์หลักไว้ คือ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามวัดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร (ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และรวมถึงสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านดังกล่าว สำหรับวิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาได้ข้อค้นพบต่าง ๆ เรียงตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ อายุเฉลี่ยประมาณ 45 ปี มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 17 ปี และได้รับเงินเดือนหรือรายได้ประมาณ 49,000 บาท ด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท รองลงมาคือระดับปริญญาตรี โดยเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภทวิชาการและทั่วไป (ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล ซึ่งพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลมีค่าอยู่ระหว่าง 7.92 – 18,856.66 แสดงว่า มีการกระจายของข้อมูลด้านอายุและด้านประสบการณ์ การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเงินเดือนนั้นมีการกระจายของข้อมูลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.1.2 ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ด้านมีวินัยมีระดับการปฏิบัติตนสูงที่สุด รองลงมามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านใจซื่อตรงและด้านสามัคคี

เมื่อพิจารณารายด้าน จำแนกตามข้อคำถามได้ข้อสรุป ดังนี้

“ด้านสามัคคี” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกคนในการประชุม” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

“ด้านมีวินัย” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูง โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

“ด้านใจซื่อตรง” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ “ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต” มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

5.1.3 ระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ด้านมีวินัยมีระดับการปฏิบัติตนสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านถือหลักพอเพียง ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อยสุดเมื่อพิจารณาเทียบกับด้านอื่น ๆ คือ ด้านสามัคคี มีระดับการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามข้อคำถามได้ข้อสรุป ดังนี้

“ด้านมีจิตบริการ” อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือ “เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน”

“ด้านสมานสามัคคี” อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือ “ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกคนในการประชุม”

“ด้านมีวินัย” อยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย คือ “ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด”

“ด้านใจสัตย์ซื่อ” อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าว อยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุด อยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติที่ค่อนข้างน้อย คือ “ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต”

“ด้านถือหลักพอเพียง” อยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามด้านดังกล่าวอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติสูงสุดในด้านนี้ โดยอยู่ในระดับเป็นประจำ คือ “รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง” ส่วนข้อคำถามที่มีระดับการปฏิบัติที่ค่อนข้างได้คะแนนสุดน้อย คือ “เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือทำธุระช่วงพักเที่ยง หากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จจะทำต่อไปโดยไม่เคร่งครัดกับเวลา”

5.1.4 พัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เปรียบเทียบระหว่าง พ.ศ. 2562 กับ พ.ศ. 2567

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมทั้งสองปีงบประมาณ อยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก แต่จากการศึกษา พบว่ามีด้านที่มีระดับการปฏิบัติตน “ลดลงเล็กน้อย” จำนวน 3 ด้าน คือ มีจิตบริการ ใจสัตย์ซื่อ สมานสามัคคี (ตามลำดับ)

ทั้งนี้ ในการศึกษาลำดับถัดไปผู้ศึกษาจะได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนของข้าราชการตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมุ่งเน้นการศึกษาและนำเสนอวิธีการพัฒนา 3 ด้าน คือ มีจิตบริการ ใจสัตย์ซื่อ สมานสามัคคี ข้างต้นต่อไป

5.1.5 แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้านกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาที่ผู้ศึกษาได้นำเสนอไว้ในแบบสอบถาม ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อคำถามจะเห็นได้ว่ามีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องการรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กรมากที่สุด ส่วนด้านที่มีระดับความเห็นด้วยไม่สูงนัก คือ การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรระหว่างหน่วยงานภายใน

ทั้งนี้ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่กลุ่มตัวอย่างเสนอเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรที่สำคัญ ได้แก่

(1) การปฏิบัติตนที่ดี (ตามค่านิยมองค์กร) ของผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป็นแบบอย่าง ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการปฏิบัติตาม

(2) ควรกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายวิธี เพื่อให้ค่านิยมองค์กรดังกล่าวยกระดับกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

(3) ควรจัดอบรม/สัมมนา และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น การจัดทำป้าย การจัดทำคลิปวิดีโอ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลและการสรุปผลการศึกษา นำไปสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการศึกษาระดับการปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามค่านิยมองค์กร (ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) พบว่า (1) ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ด้านมีวินัยมีระดับการปฏิบัติตนสูงที่สุด รองลงมามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ ด้านใจซื่อตรงและด้านสามัคคี (2) ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมอยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและระดับมาก โดยที่ด้านมีวินัยมีระดับการปฏิบัติตนสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านถือหลักพอเพียง

จากผลการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในด้านการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรนั้นถือได้ว่าข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับสูงมาก คือ

อยู่ในระดับเป็นประจำทั้งสองด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับข้าราชการ โดยได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี 2554 ที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภามีมติเห็นชอบประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการและลูกจ้างในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ยึดถือและปฏิบัติ โดยมีรูปแบบและกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมในเรื่องค่านิยมองค์กรที่มีสื่อและวิธีการในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย อาทิ การจัดทำโปสเตอร์ การจัดทำคลิปวิดีโอสั้น การบรรยายพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดทำน้ำดื่มบรรจุขวด การจัดทำกระเป๋าผ้าพับและการจัดทำอุปกรณ์สำหรับบันทึกข้อมูล (Flash Drive) ที่มีข้อความในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562, น. 14-16) รวมถึงการขับเคลื่อนกิจกรรมการกระทำคุณงามความดีต่าง ๆ เช่น การบำเพ็ญตนเพื่อทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ การบริจาคให้ทานวัด/นักเรียน/ผู้ยากไร้ การรณรงค์การแต่งกายด้วยชุดข้าราชการ/ผ้าไทย ฯลฯ โดยกิจกรรมต่าง ๆ ขับเคลื่อนผ่านคณะทำงานรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของแต่ละหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งกิจกรรมที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องและอาจส่งผลให้ข้าราชการของสำนักงานฯ เกิดความซึมซับไปเรื่อย ๆ จึงส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พินโย พรมเมือง และคณะ (2563, น. 122-123) ที่ทำการศึกษากับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภายหลังจากการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับอำนาจ สุ่มประดิษฐ์ (2565, น.102-103) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การ กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า สมรรถนะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานตามค่านิยมขององค์การโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากขึ้นเช่นเดียวกัน ภายหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ในส่วนของการที่ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภากำหนดไว้ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับข้าราชการผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประพฤติและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรศิริ สังข์ทอง (2562, น.71) ที่ทำการศึกษาค่านิยมองค์กรกับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของบุคลากรในสังกัด สอดคล้องกับสายฤดี วรกิจโภคาทร และคณะ (2562, บทสรุปผู้บริหาร) พบว่า ผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันงานในมิติต่าง ๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ตลอดจนการช่วยริเริ่มสร้างสรรค์โครงการ/กิจกรรมเพื่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในสังคมการทำงานให้เอื้อและเกิดการสร้างกฎระเบียบ และมาตรฐาน

ด้านคุณธรรมในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. (2563, น. 56) พบว่าจากการวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้ข้อสรุปตรงกันว่าการที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้รางวัลหรือการลงโทษอย่างเป็นธรรมแก่ผู้ที่กระทำผิดจริยธรรมนั้นส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

รวมถึงการที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการด้วยการประกาศและบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ปี 2554 และการจัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่สูงขึ้น สอดคล้องกับจารินี รุทระกาญจน์ (2560, น. 153-154) ที่ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 โดยได้อธิบายสาเหตุว่าส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่กรุงเทพมหานคร ประกาศและบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2552 ทำให้ในภายหลังไม่พบว่ามีนักทรัพยากรบุคคลประพฤติผิดหลักจริยธรรมอีกเลย

ขณะที่ผลการศึกษาพัฒนาการของระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยรวมทั้งสองปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และ 2567 อยู่ในระดับเป็นประจำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น 2 ด้าน คือ ด้านมีวินัยและด้านถือหลักพอเพียง ส่วนด้านที่มีระดับการปฏิบัติลดลงเล็กน้อย จำนวน 3 ด้าน คือ มีจิตบริการใจสัตย์ซื่อ สมานสามัคคี ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ด้วยการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การรณรงค์ส่งเสริมการรับข่าวสาร รวมถึงบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง จึงอาจส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรในแต่ละด้านได้ สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (บุรฉัตร จันทร์แดง และคณะ, 2562, น.241-242) พบว่าการสื่อสารและการรับสารผ่านสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวมีผลทำให้บุคคลเกิดความรู้ ความเข้าใจ และนำข้อมูลเหล่านั้นมาสร้างทัศนคติของตนเอง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ การศึกษาในลำดับถัดไปผู้ศึกษาจะได้ทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านที่มีระดับคะแนนการปฏิบัติลดลงต่อไป

5.2.2 การอภิปรายผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร ตามที่ผลการศึกษาในส่วนนี้ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตน (อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน) ประกอบด้วย 1) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ 2) การจัดทำป้ายแสดง รณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม 3) การอบรมหรือสัมมนา 4) การให้รางวัลแก่ผู้ตนดีเด่น และ 5) การจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงานภายใน ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาจำเป็นต้องขับเคลื่อนในระดับนโยบายโดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเข้าร่วมกิจกรรมและกระทำตนเป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานและลักษณะจิตใจของข้าราชการไทย (อ้างถึงในสำนักงาน ก.พ., 2563, น. 40) ที่พบว่าผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลาง ควรมีบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องขับเคลื่อนงาน

ด้านจริยธรรมข้าราชการ ซึ่งบุคคลกลุ่มดังกล่าวจะเป็นผู้ปรับพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนามากที่สุด สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปรากฏการณ์ด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม (เฉลิมทรัพย์ กรัณย์จักรวุฒ, 2563, น.43-44) ที่เสนอว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กร โดยนำไปกำหนดเป็นแนวนโยบายเพื่อทำให้ค่านิยมองค์กรของมหาวิทยาลัยมีความเป็นรูปธรรมและเป็นที่รู้จักของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้นขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นกันเองของผู้บริหาร ความเอาใจใส่การสอนงาน ความสนิทสนม ความเชื่อใจมีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาที่ผู้ศึกษาเสนอมาข้างต้น ทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมด้านจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน (อ้างถึงในสำนักงาน ก.พ.,2563, น. 53) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2552,น. 16-17)

ทั้งนี้ โดยภาพรวมแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรที่กล่าวไปแล้วนั้น สอดคล้องและเป็นรูปแบบสากลที่ใช้ในส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีระดับคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงขึ้น กล่าวคือสอดคล้องกับวิธีดำเนินการพัฒนาจิตใจและทักษะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. (2561, น. 46) ที่เสนอให้ใช้วิธีฝึกอบรม การบรรยาย การอภิปราย หรือใช้กรณีศึกษา สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในงานวิจัยเรื่องค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, ม.ป.ป., น.57-58) ที่เสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา โดยเน้นการจัดกิจกรรมในลักษณะการอบรมสัมมนาที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Building) ทั้งยังสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (2562, น. 6-8) ที่ใช้วิธีการรณรงค์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อต่าง ๆ และการให้รางวัล ซึ่งรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นเป็นรูปแบบในการส่งเสริมและพัฒนาหลักคุณธรรมและจริยธรรม แต่การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่นั้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับด้วยการให้ความจริงจังในการกำกับดูแล การสร้างขวัญและกำลังใจ การเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกมิติและทุกหน่วยงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยมาใช้

จากการศึกษา พบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด คือ ระดับเป็นประจำ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีบางด้านที่ได้ระดับคะแนนการปฏิบัติตนที่ไม่สูงเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยอยู่ในช่วงระดับคะแนนที่เป็นรองลงมาหนึ่งระดับ คือ ระดับมาก ได้แก่ (1) ด้านมีจิตบริการ (2) ด้านใจสัตย์ซื่อ และ (3) ด้านสมานสามัคคี ประกอบกับการศึกษาเทียบเคียงกับการศึกษาในลักษณะเดียวกันเมื่อปี 2562 พบว่าด้านที่กล่าวมาข้างต้นมีระดับการปฏิบัติลดลงมาเล็กน้อยเช่นเดียวกัน ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถเน้นการส่งเสริมและพัฒนาในด้านดังกล่าวให้มีระดับที่สูงขึ้นเทียบเท่ากับ

ด้านอื่น โดยใช้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเหมาะสมที่สุดเรียงตามลำดับความคิดเห็น ดังนี้

1) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ

2) การจัดทำป้ายแสดง รณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติ

3) การอบรมหรือสัมมนา

4) การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น

5) การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงาน

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักพัฒนาบุคลากรร่วมกับสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการวางแผนหรือการออกแบบวิธีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ได้ โดยควรดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกมิติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กร จำนวน 3 ด้าน ที่มีระดับคะแนนไม่สูงนัก เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย (1) ด้านจิตบริการ (2) ด้านใจสัตย์ซื่อ และ (3) ด้านสมานสามัคคี

2) ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่คาดว่าจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร เพื่อค้นหาปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

3) ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์กับผู้บริหาร คณะกรรมการ คณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และบุคคลที่มีประสบการณ์ในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลในวงงานรัฐสภาหรือหน่วยงานอื่น เพื่อนำองค์ความรู้และประสบการณ์จริงมาใช้ในการพัฒนาต่อไป

4) หากได้นำรูปแบบและวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาตามที่ผู้วิจัยเสนอไว้ไปปรับใช้กับบุคลากร ควรมีการติดตามและประเมินผลภายหลังการพัฒนาเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกพร สีดอกไม้. (2559). **การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ.

จารินี รุทระกาญจน์. (2560). **การศึกษาพฤติกรรรเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรุงเทพมหานคร.** สืบค้น 20 กุมภาพันธ์ 2567 จาก http://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/16_11_575.pdf

จินตนา พลอยภัทรภิญโญ. (2559). **ปัจจัยเอื้อที่ทำให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่ของบุคลากร สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.** (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

เฉลิมทรัพย์ กรัณย์จักรวุฒ. (2563). **การศึกษาปรากฏการณ์ด้านค่านิยมองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาผ่านมุมมองด้านมิติทางวัฒนธรรม.** สืบค้น 20 กันยายน 2567 จาก https://edujournal.bsru.ac.th/storage/1024/03.pdf

ชัยพร วิชชาวุธ. (2549). **พฤติกรรมจริยธรรมของคนในสังคมไทย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2551). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพ ฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ณพัชร ศรีฤกษ์. (2561). **อิทธิพลของค่านิยมองค์กรและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายครัวการบินสุวรรณภูมิ โดยมีความสามารถในการสื่อสารขององค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์.

ณัฐพงศ์ เกศมาริษ. (2560). **วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2 จิตวิทยา จริยธรรม และจิตวิทยาภาษา.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2548). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม อดีต ปัจจุบัน และอนาคต.** กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดาราวรรณ ศรีสุกใส. (2557). **ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์.** สืบค้น 5 เมษายน 2567 จาก http://www.novabizz.com/NavaAce/Self/Spiritual/Attitude_151.php,14/02//2550

ดลชนก โมธรรม. (2562). **อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันธ์ต่อองค์การของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะศิลปะศาสตร์และวิทยาการจัดการ, สาขาบริหารธุรกิจ.

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (ม.ป.ป.). **ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ**. สืบค้น 19 กันยายน 2567 จาก http://www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba138/Article/JBA138Thammarat.pdf

ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2560). **ค่านิยม ธอส.** กรุงเทพฯ: ธนาคารอาคารสงเคราะห์.

ธำรงศักดิ์ หมื่นจักร, และ ศรีสง่า กรรณสูตร. (2552). **จิตวิทยาธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: มณฑลการพิมพ์.

นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2559). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development in Working).** กรุงเทพฯ: วันทิพย์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2551). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม** 2 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2540). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : เจริญผล.

บุรฉัตร จันทร์แดง และคณะ. (2562). **การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม.** สืบค้น 24 กันยายน 2567 จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/dhammathas/article/download/157222/158461/

ปราสาท อิศรปรีดา. (2542). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: กราฟิคอาร์ต.

พรศิริ สังข์ทอง. (2562). **ความสำพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

พินโย พรมเมือง และคณะ. (2563). **การพัฒนาพฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรมของตัวแทนผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเยาวชนในสถานศึกษา โดยใช้ KIT MODEL**. กรุงเทพฯ : สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

มหาวิทยาลัยมหิดล กองทรัพยากรบุคคล. (ม.ป.ป.). **ค่านิยมองค์กร**. สืบค้น 28 มีนาคม 2567 จาก http://op.mahidol.ac.th/orpr/newhr/mahidol-corevalues/.

เรียม ศรีทอง. (2558). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ล้วน สายยศ, และ อังคณา สายยศ. (2548). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2549). **เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2550). **การวัดด้านจิตพิสัย** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วรรณนภา วามานนท์. (2550). **การบริหารการปราบปรามการทุจริตระดับชาติของไทย: การศึกษาบทบาท ระบบ และการบริหารของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.** (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

ศุทธกานต์ มิตรกูล. (2560). **ความสัมพันธ์ 3 มิติของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์การ และความผูกพันต่อองค์กร.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาบริหารธุรกิจ.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2553). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน.** กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

สมจิตต์ สุพรรณทัสน์. (2558). **พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง** (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2536). **การปรับพฤติกรรม จิตวิทยาประยุกต์.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สายฤดี วรกิจโภคาทร. (2562). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย**. สืบค้น 21 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://issuu.com/moralcenter/docs/moral_report_final_pdf

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2541). **จิตวิทยาการจัดการพฤติกรรมมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2559). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.** ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2552). **พฤติกรรมกับการพัฒนาคน.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงาน ก.พ. (2563). **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.** สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2567 จาก https://www.ocsc.go.th/node/4078

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **แผนส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยม สกศ.** สืบค้น 19 กันยายน 2567 จาก https://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1511-file.pdf.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (ม.ป.ป.ก.). **ความเป็นมาของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. สืบค้น 26 มีนาคม 2567 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/article/article_20160629145807.pdf.

_____. (ม.ป.ป.ข.). **แนะนำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** สืบค้น 17 เมษายน 2567 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/main.php?filename=index_05

_____. (2560). **รายงานผลการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560**. สืบค้น 25 มีนาคม 2567 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/download/usergroup_plan/Report2560_PMQA1.pdf.

_____. (2562). **สรุปผลการดำเนินงานด้านค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักพัฒนาบุคลากร.

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์. (2562). **แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สถาบันนิติวิทยาศาสตร์.** สืบค้น 12 กันยายน 2567 จาก http://www.cifs.moj.go.th/main/images/ethics/MoralPlan.PDF

อมร อำไพรุ่งเรือง. (2560). **การศึกษาพฤติกรรมการรักษาและการล่วงละเมิดศีล 5 ของพุทธศาสนิกชนกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาพุทธศาสนา.

อำนาจ สุ่มประดิษฐ์ (2565). **การรับรู้ความสำคัญและสมรรถนะที่มีอยู่ตามค่านิยมขององค์กร กรณีศึกษา : กลุ่มโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

ภาษาอังกฤษ

Ray,C.O. (1993). **Teacher perceptions concerning their role and the efficacy of moral education in public elemrntary school.** Retrieved November 9, 2018 from https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=11145&context=rtd

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
(ค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ: Face Validity)

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงชัย อักษรคิด	หัวหน้าภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย เมฆวทัต	ประธานสาขาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ๐๐๒๒.๐๗/๑๖๕

สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง เรียนเชิญบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยความรับผิดชอบของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัยและดำเนินการศึกษาวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการ บุคคลในวงงานรัฐสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ นายสิฐสร กระแสร์สุนทร วิทยากรชำนาญการพิเศษ ข้าราชการของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ จะทำการศึกษา เรื่อง การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ในการนี้ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์มารุต พัฒผล อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการสร้างเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) อันจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อการจัดทำรายงานการศึกษาดังกล่าวให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอเรียนเชิญบุคลากรข้างต้นเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งบุคลากรดังกล่าวให้ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาณิช อินทฉิม)
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๗๖๓

ที่ ๐๐๑๒.๐๗/๑๒๖

สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง เรียนเชิญบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยความรับผิดชอบของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัยและดำเนินการศึกษาวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการ บุคคลในวงงานรัฐสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ นายสิฐสร กระแสร์สุนทร วิทยากรชำนาญการพิเศษ ข้าราชการของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ จะทำการศึกษา เรื่อง การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ในการนี้ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงชัย อักษรศิต หัวหน้าภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการสร้างเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) อันจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อการจัดทำรายงานการศึกษาดังกล่าวให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอเรียนเชิญบุคลากรข้างต้นเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งบุคลากรดังกล่าวให้ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาณิช อินทฉิม)
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๗๖๓

ที่ ๐๐๑๒.๐๗/๑๕๙

สำนักวิชาการ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง เรียนเชิญบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยความรับผิดชอบของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ มีหน้าที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัยและดำเนินการศึกษาวิจัยในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการ บุคคลในวงงานรัฐสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ นายสิฐสร กระแสร์สุนทร วิทยากรชำนาญการพิเศษ ข้าราชการของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ จะทำการศึกษา เรื่อง การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ในการนี้ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์หนึ่งฤทัย เมฆวทัต ประธานสาขาวัดผลและวิจัยการศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำในการสร้างเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) อันจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อการจัดทำรายงานการศึกษาดังกล่าวให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอเรียนเชิญบุคลากรข้างต้นเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งบุคลากรดังกล่าวให้ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาณิช ยินหฉิม)
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๓๖๓

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม (IOC)

ตาราง 12 ค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (IOC) ของข้อคำถามที่ใช้ในการวัดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ลำดับที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	มุ่งมั่นให้บริการ/ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ (+)	1	1	1	1.00
2	เลือกให้บริการ/ทำงานให้เฉพาะคนที่สนิทสนมคุ้นเคยก่อน (-)	1	1	1	1.00
3	ตื่นตัวและพร้อมให้บริการ/ทำงานอยู่เสมอ (+)	1	1	1	1.00
4	อาสาให้บริการ/ทำงานโดยไม่ต้องร้องขอ (+)	1	1	1	1.00
5	อาสาช่วยเหลือ/ทำกิจกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน โดยไม่ต้องร้องขอ (+)	1	1	1	1.00
6	มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน (+)	1	1	1	1.00
7	ไม่จำเป็นต้องรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทุกคนงานในการประชุม (-)	0	1	1	0.67
8	ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว (+)	1	0	1	0.67
9	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยทำจนกว่างานจะสำเร็จ (+)	1	1	0	0.67
10	ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม (+)	1	1	1	1.00
11	ปฏิบัติตามกฎ และระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด (+)	1	1	1	1.00
12	ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (+)	1	1	1	1.00
13	เรียกรับสิ่งตอบแทนหรือของขวัญจากการทำงาน (-)	1	1	0	0.67
14	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างการเมืองฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด (+)	1	1	0	0.67
15	ยืดหยุ่นกฎระเบียบให้กับบุคคลที่รู้จักเป็นอย่างดี (-)	1	1	1	1.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
16	ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมา พร้อมให้ตรวจสอบได้ (+)	1	1	1	1.00
17	ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ (+)	1	1	1	1.00
18	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (+)	1	1	1	1.00
19	คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้น (-)	1	1	1	1.00
20	ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมีหัวหน้า/ผู้อื่นคอยสังเกต (-)	1	1	1	1.00
21	รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง (+)	1	1	1	1.00
22	ใช้วัสดุหรืออุปกรณ์ของสำนักงานฯ ในเรื่องส่วนตัว (-)	1	1	1	1.00
23	เมื่ออยู่ในสำนักงาน หากพบน้ำ-ไฟ ถูกเปิดทิ้งไว้ ไม่มีผู้ใช้แล้ว จะเข้าไปปิดทันที (+)	1	1	1	1.00
24	เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวัน หรือทำธุระช่วงพักเที่ยง หากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จจะทำต่อไปโดยไม่เคร่งครัดกับเวลา (-)	1	1	1	1.00
25	ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด (+)	1	1	1	1.00

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนนข้างต้นมีความหมาย ดังนี้

- ผู้เชี่ยวชาญ**แน่ใจ**ว่าข้อคำถามนั้น ๆ สามารถ**วัดได้ตรง** ตามที่ได้นิยามไว้ให้ **1** คะแนน
- ผู้เชี่ยวชาญ**ไม่แน่ใจ**ว่าข้อคำถามนั้น ๆ สามารถ**วัดได้ตรง** ตามที่ได้นิยามไว้ให้ **0** คะแนน
- ผู้เชี่ยวชาญ**แน่ใจ**ว่าข้อคำถามนั้น ๆ **ไม่สามารถวัดได้ตรง** ตามที่ได้นิยามไว้ให้ **-1** คะแนน

ทั้งนี้ ค่า IOC มีเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ **0.50-1.00** มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ในเกณฑ์ **ใช้ได้**
- ข้อคำถามที่มีค่า IOC **ต่ำกว่า 0.50** มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ในเกณฑ์ **ต้องปรับปรุงหรือยังใช้ไม่ได้**

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	การจัดทำป้ายรณรงค์หรือเชิญชวนปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร (+)	1	1	1	1.00
2	การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรระหว่างหน่วยงานภายใน (+)	1	1	1	1.00
3	การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร (+)	1	1	1	1.00
4	การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องการรณรงค์ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร (+)	1	1	1	1.00
5	การอบรม สัมมนาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร (+)	1	1	1	1.00

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนนข้างต้นมีความหมาย ดังนี้

- ผู้เชี่ยวชาญ**แน่ใจ**ว่าข้อคำถามนั้น ๆ สามารถ**วัดได้ตรง** ตามที่ได้นิยามไว้ให้ **1** คะแนน
- ผู้เชี่ยวชาญ**ไม่แน่ใจ**ว่าข้อคำถามนั้น ๆ สามารถ**วัดได้ตรง** ตามที่ได้นิยามไว้ให้ **0** คะแนน
- ผู้เชี่ยวชาญ**แน่ใจ**ว่าข้อคำถามนั้น ๆ **ไม่สามารถวัดได้ตรง** ตามที่ได้นิยามไว้ให้ **-1** คะแนน

ทั้งนี้ ค่า IOC มีเกณฑ์มาตรฐาน ประกอบด้วย

- ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ **0.50-1.00** มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ในเกณฑ์ **ใช้ได้**
- ข้อคำถามที่มีค่า IOC **ต่ำกว่า 0.50** มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ในเกณฑ์ **ต้องปรับปรุงหรือยังใช้ไม่ได้**

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเก็บข้อมูลการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
เลขรับ ๑๔๙๓/๒๕๖๗
วันที่ - ๗ ส.ค. ๒๕๖๗
เวลา ๑๓.๔๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๗๖๑

ที่ ..... **วันที่** ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ลงนามในหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

ตามที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบให้กระผมนายสิฐสร กระแสร์สุนทร วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" นั้น

ปัจจุบันได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อย และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกทั้ง ๓ คน ประกอบด้วย (๑) รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงชัย อักษรคิด หัวหน้าภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ (๓) อาจารย์ ดร.หนึ่งฤทัย เมฆวทัต ประธานสาขาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้ตรวจอ่านและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) ด้านความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (IOC) เป็นที่เรียบร้อย เพื่อให้เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ตามหลักการวิจัย (ดังรายละเอียดแนบ) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในลำดับต่อไป ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกหน่วยงานในสังกัดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามชนิดออนไลน์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามข้างต้น พร้อมนี้จึงได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ซึ่งจะแจ้งเวียนไปยังทุกหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามหนังสือดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายสิฐสร กระแสร์สุนทร)
วิทยากรชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
โปรดพิจารณาลงนามหนังสือขอความอนุเคราะห์หน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อตอบแบบสอบถามสำหรับการศึกษา เรื่อง "การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร"

(นางสาวนารีรักษณ์ ศิริวรรณ)
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
๗ ส.ค. ๖๗

ลงนามแล้ว

(นายมาลิช อินทสิม)
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
๗ ส.ค. ๖๗

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักวิชาการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๗๖๑
ที่ สผ ๐๐๑๒.๐๗/๑๗๓๕ **วันที่** ๗ สิงหาคม ๒๕๖๗
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถานีฯ ผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประธานรัฐสภา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ด้วยสำนักวิชาการโดยบุคลากรของกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร" ซึ่งผลการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายของสำนักงานฯ โดยสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการส่งเสริมหรือพัฒนาบุคลากรให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักค่านิยมองค์กร รวมถึงส่งผลดีต่อบุคลากรของสำนักงานฯ และส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ อีกทั้งผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นสารสนเทศที่ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และประมวลผลตามหลักการวิจัยสำหรับผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ/ทบทวน/ปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตอบแบบสอบถามดังกล่าว

ในการนี้ ขอความกรุณาแจ้งให้ข้าราชการในสังกัด (จำนวนตามเอกสารแนบ) ตอบแบบสอบถาม **ภายในวันศุกร์ที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗** โดยเข้าถึงแบบสอบถามได้ทาง https://forms.gle/2zcqMfLHmg3JD8U8A หรือ QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(นายมาณิช อินทนิม)
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

QR Code แบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา เรื่อง การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ 2567

****

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การสำรวจระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาภาพรวมทั้งองค์กรและจำแนกเป็นรายหน่วยงาน และศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งภาพรวมและรายหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสามารถนำมากำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ อันจะส่งผลดีต่อบุคลากรเองและส่งผลบวกต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าและสามารถที่จะพัฒนาตนเองไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

โดยแบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน รวมทั้งสิ้น 4 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และระดับการศึกษา รวมจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามแนวทางการส่งเสริมและการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ทั้งนี้ ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้รับครั้งนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาระบุข้อมูลของท่านและทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ปัจจุบันอายุ ..... ปี (เกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ..... ปี (เกินกว่า 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)

3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

4. ประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทบริหาร/อำนวยการ
☐ 1) ปฏิบัติงาน	☐ 1) ปฏิบัติการ	☐ ระดับสูง
☐ 2) ชำนาญงาน	☐ 2) ชำนาญการ	
☐ 3) อาวุโส	☐ 3) ชำนาญการพิเศษ	
	☐ 4) เชี่ยวชาญ	
	☐ 5) ทรงคุณวุฒิ	

4. สังกัดสำนักงาน/สำนัก/สถานี/กลุ่มงาน.....

5. รายได้ ..... บาท (เงินได้รวมทั้งหมดที่ได้รับเป็นรายเดือนจากสำนักงานฯ โดยไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ ซึ่งรวมเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งต่าง ๆ เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชรัฐสภา และรายรับอื่น ๆ แล้ว)

6. วุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน

☐ 1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า

☐ 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า

☐ 3) ปริญญาตรี ☐ 4) ปริญญาโท ☐ 5) ปริญญาเอก

<u>ส่วนที่ 2</u> การปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✔ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
1	อาสา**ช่วยเหลือ/ทำกิจกรรม**ที่สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงาน โดยไม่ต้องร้องขอ					
2	ตื่นตัวและพร้อม**ให้บริการ/ทำงาน**อยู่เสมอ					
3	อาสา**ให้บริการ/ทำงาน**โดยไม่ต้องร้องขอ					
4	มุ่งมั่น**ให้บริการ/ทำงาน**ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ/เต็มใจ					

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บ่อยครั้ง	ปานกลาง	น้อยครั้ง	ไม่เคย
5	เลือก**ให้บริการ/ทำงาน**ให้เฉพาะคนที่สนิทสนม คุ้นเคยก่อน					
6	ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุม					
7	มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน					
8	ไม่รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานทุกคน ในการประชุม					
9	ให้ความสำคัญกับงานของหน่วยงานก่อนเรื่องส่วนตัว					
10	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานเป็นทีมจะช่วยทำ จนกว่างานจะสำเร็จ					
11	เรียกรับหรือร้องขอสิ่งตอบแทนหรือของขวัญ จากการทำงาน					
12	ไม่แสดงความคิดเห็นหรือถือข้างทางการเมือง ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด					
13	ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของราชการโดยเคร่งครัด					
14	ยืดหยุ่นกฎระเบียบให้กับบุคคลที่รู้จักเป็นอย่างดี					
15	ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
16	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
17	คัดลอกผลงานหรืออ้างว่าเป็นผู้ทำงานชิ้นนั้น					
18	ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นพิเศษเมื่อมี**หัวหน้า/ผู้อื่น** คอยสังเกต					
19	ใช้เหตุผลและข้อมูลสารสนเทศในการคิดและตัดสินใจ					
20	ปฏิบัติราชการด้วยความตรงไปตรงมาพร้อมให้ ตรวจสอบได้					
21	เวลาออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรือทำธุระ ช่วงพักเที่ยง หากเกินเวลาพักแต่ยังทำธุระไม่เสร็จ จะทำต่อไปโดยไม่เคร่งครัดกับเวลา					
22	ใช้ทรัพยากรของราชการอย่างประหยัด					
23	เมื่ออยู่ในสำนักงานฯ หากพบ น้ำ-ไฟ ถูกเปิดทิ้งไว้ ไม่มีผู้ใช้แล้วจะเข้าไปปิดทันที					
24	ใช้วัสดุหรืออุปกรณ์ของสำนักงานฯ ในเรื่องส่วนตัว					
25	รักษาทรัพย์สินขององค์กรเสมือนทรัพย์สินของตนเอง					

<u>ส่วนที่ 3</u> แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาฯ ในแต่ละข้อความอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จเรื่องการรณรงค์ ส่งเสริมค่านิยมองค์กร					
2	การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร					
3	การจัดประกวดแข่งขันการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรระหว่างหน่วยงานภายใน					
4	การอบรม สัมมนาเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร					
5	การจัดทำป้ายรณรงค์หรือเชิญชวนปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก จ

ประวัติผู้ศึกษา

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-ชื่อสกุล นายสิฐสร กระแสร์สุนทร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
พ.ศ. 2543	การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ [นิสิตทุนรัฐบาลโครงการเร่งรัดการผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาคณิตศาสตร์ (รพค.)]
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2545-2546	อาจารย์สัญญาจ้าง สังกัดโปรแกรมทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2546-2554	อาจารย์พิเศษ (นอกเวลาราชการ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
พ.ศ. 2546-2552	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับ 4 – 6 และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองฝึกอบรม กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม
พ.ศ. 2552	วิทยากร 6 กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2554	วิทยากร 7ว. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2554	วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
พ.ศ. 2556	วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร