



แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

โดย

นายเกษณะ ศิริธรรมกุล

รหัสประจำตัว 63-12-03

สถาบันพระปกเกล้า

รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนที่
มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

อาจารย์ที่ปรึกษา :


.....
(อาจารย์กิตติมา บุนนาค)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :


.....
(อาจารย์วิวิท ชัยภาคภูมิ)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 12


.....
(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

- ชื่อผู้จัดทำ** : นายฤกษ์ ชิริธรรมกุล
 นักศึกษาสถาบันพระปกเกล้า หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
 สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญฯ รุ่นที่ 12
- ชื่อหัวข้อเอกสาร** : แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด
 ในสิ่งที่ถูกต้อง
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : อาจารย์กิตติมา บุณนาค
- อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม** : อาจารย์วิทวัส ชัยภาคภูมิ

การศึกษา เรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ”
 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล
 ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
 เพื่อศึกษาปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อ
 การขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี
 มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล
 และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด
 ในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ
 (Qualitative Research) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ประกอบกับ
 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวน 10 คน
 โดยปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของ
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
 ปัจจุบันการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 เป็นภารกิจของสำนักพัฒนาบุคลากร ร่วมกับสำนักนโยบายและแผน โดยสำนักพัฒนาบุคลากร
 รับผิดชอบการดำเนินโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ขณะที่สำนักนโยบายและแผน ดำเนินการ
 ขับเคลื่อนมาตรการด้านการส่งเสริมความโปร่งใสของส่วนราชการ และการแยกประโยชน์ส่วนตน

กับประโยชน์ของส่วนราชการ ซึ่งการดำเนินการทั้งสองมีการบูรณาการแผนงาน โครงการ กิจกรรมร่วมกัน โดยพบว่าสำนักงานได้รับการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วยระดับคะแนนที่สูงขึ้นมา

2. ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1) นโยบายของผู้บริหารระดับสูง มีความชัดเจนในการขับเคลื่อนให้ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้มีความดี เป็นคนเก่งควบคู่กับเป็นคนดี ให้การยกย่อง ชมเชย ตามโอกาสที่เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2) การมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากร ในการขับเคลื่อนผลักดันให้ ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

3) การที่สังคมให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัลหรือ ผ่านกระบวนการให้บริการของส่วนราชการ ส่งผลให้สำนักงานฯ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนา องค์กรเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส

4) คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ ติดตาม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ให้เห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม

5) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนคนเก่งและคนดีให้ได้รับ ความเจริญก้าวหน้า โดยนำเอาปัจจัยนอกจากเรื่องความรู้ ความสามารถแล้วต้องคำนึงถึงความประพฤติ ความมีจริยธรรมของข้าราชการร่วมด้วย

6) การกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เพื่อประเมินการดำเนินการส่งเสริมให้ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ปัจจัยอุปสรรคเกิดจากการที่การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบริหารจัดการ และการที่ ภารกิจหลักของสำนักงานในการประชุมสภาและภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติส่งผลให้บุคลากร ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมช่วงเปิดสมัยประชุมได้

3. แนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

1) ด้านโครงสร้าง / ระบบ สร้างมาตรการที่สร้างความเชื่อมั่นว่าคนที่กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง ต้องได้รับการปกป้องและคุ้มครอง ต้องสร้างเป็นวัฒนธรรมมองครกว่าคนที่กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นฮีโร่ (Hero) หรือต้นแบบ เพื่อขยายผล

2) ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล

ส่งเสริมการจัดฝึกอบรมด้านของคุณธรรม กำหนดให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การฝึกทักษะมุมมองของชีวิต Mind Set ใหม่ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ร่วมกับการมีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรและการประเมินผลที่อิงหลักคุณธรรม ด้านผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา

3) ด้านผู้นำ ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้มีมาตรฐาน/แนวทางในเชิงการป้องกันมิให้บุคลากรของรัฐสภาพุทธิกรรมเอนเอียง ยึดหลักยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่มีความใกล้ชิดของข้าราชการให้เป็นต้นแบบที่ดี เป็นกลไก ในการสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการในการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ดูแลการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม และให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล มีความยุติธรรมและให้ความเป็นธรรม มีการให้รางวัลกับการลงโทษ R&P (Reward and Priority) เช่น ทำความดีแล้วจะได้รับรางวัล ทำไม่ดีจะต้องถูกลงโทษ

4) ด้านบุคลากร

พัฒนาปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของข้าราชการทุกระดับ ให้มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ โดยดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

5) ด้านการจัดโครงการ/กิจกรรม ริเริ่มจัดโครงการ/กิจกรรม ที่สร้างจิตสำนึกเป็นกลางทางกลางเมือง การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภากับบุคลากรของรัฐสภาอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกับการพัฒนารูปแบบ แนวทางใหม่ๆ ในการสร้างเสริมจริยธรรม ที่มีรูปแบบของกิจกรรมที่น่าสนใจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ คือภายนอก (Outside – in) 1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง 2) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาริเริ่มสร้างและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม และจริยธรรม รูปแบบ/แนวทางใหม่ๆ ที่น่าสนใจ เช่น การสร้างคลิปวิดีโอ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม 3) สำนักงานฯ ส่งเสริมให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งตั้งเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเป็นคนดี มีจิตพอเพียง รู้ประมาณตน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) สำนักงานฯ พัฒนาปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อจูงใจให้ได้คนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรมเข้ามาทำงานในองค์กร และปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมให้บุคคลที่กระทำความดีได้รับรางวัล และบุคคลที่

ประพจน์ปฏิบัติตนไม่ดีได้รับการลงโทษ ภายใน (Inside – out) 1) สร้างทัศนคติให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาทักษะมุมมองของชีวิต Mind Set ใหม่ ผ่านจากประสบการณ์จริงที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม 2) ส่งเสริมคนดีจากภายใน โดยให้บุคลากรเป็นผู้คิดริเริ่มที่จะทำความดีด้วยตนเอง โดยเริ่มต้นจากทีมงานเล็ก ๆ ภายในหน่วยงาน แล้วขยายผลต่อยอดไปทั่วทั้งองค์กร อาทิ การสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมของแต่ละบุคคลจนเกิดเป็นการสร้างความดี และคุณธรรม จริยธรรมร่วมกันภายในองค์กร 3) จัดกิจกรรมภายในที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัย ข้อกฎหมาย ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความดีที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มดังกล่าวเกิดความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด 4) การกำหนดปณิธานร่วมกันของคนภายในองค์กรเพื่อสร้างแนวคิดเป็นที่ยอมรับในการทำ ความดี และรางวัลที่เป็นคุณค่าทางจิตใจ จากการประกอบพฤติกรรมคุณงามความดีต่อองค์กรให้รับรู้ว่าการทำความดีแล้วจะได้รับรางวัล ทำไม่ดีจะต้องถูกลงโทษจากสังคมและองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำเอกสารทางวิชาการ เรื่อง “แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยผู้ศึกษาได้รับความกรุณาจากทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ประกอบด้วย อาจารย์กิตติมา บุนนาค อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้กรุณาสละเวลาเพื่อให้ความรู้และคำแนะนำแก่ผู้ศึกษาในการจัดทำเอกสารทางวิชาการส่วนบุคคล นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้รับความกรุณาจากผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งประกอบด้วย กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) และอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) คือ พลตำรวจเอก วรพงษ์ ชิวปรีชา นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรและผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ รองเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ นางสาวนุทยา ลิขิตหัตถศิลป์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน นายสมใบ มูลจันท์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง และผู้บริหารรวมทั้งปฏิบัติงานขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรมในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร และสืบเอก อธิคมร์ ไกรชิต ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กรุณาสละเวลาให้สัมภาษณ์ข้อมูลซึ่งเป็นองค์ความรู้และเป็นโยชนต่อการจัดทำเอกสารทางวิชาการเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านซึ่งกรุณาสละเวลาเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาการอบรม รวมทั้งขอบคุณเจ้าหน้าที่สถาบันพระปกเกล้าทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและประสานงานเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการอบรมครั้งนี้

นายกฤษณะ ศิริธรรมกุล

นักศึกษาลัทธิสุตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง

สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 12

สถาบันพระปกเกล้า

มีนาคม 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฎ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ระเบียบวิธีการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 หลักธรรมาภิบาล	6
2.2 หลักคุณธรรมและจริยธรรม	7
2.3 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)	9
2.4 แผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 - 2565	10
2.5 รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	12
2.6 รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	14
2.7 แผนส่งเสริมสนับสนุน คุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562	15
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	31
3.1 ประชากรในการศึกษา	31
3.2 กลุ่มตัวอย่าง	31
3.3 ระยะเวลาในการศึกษา	31
3.4 ระเบียบวิธีศึกษา	32
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	32
บทที่ 4 ผลการศึกษา	37
4.1 ผลการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	37
4.2 ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านแผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริม ผลักดันให้ทรัพยากร บุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	38
4.3 ผลการศึกษาภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทาง/ตัวชี้วัดผลผลิต และผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสะท้อนความสำเร็จของมาตรการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา พ.ศ. 2563	39
4.4 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)	39
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	51
5.1 สรุปผลการศึกษา	51
5.2 ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview)	61
ภาคผนวก ข สรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview)	64
ประวัติผู้ศึกษา	102

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. ตารางแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	33
2. ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหา กับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล	40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม เป็นสังคมใหม่ที่ประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตทุกรูปแบบ โดยได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติและประชาชนเพื่อให้ประเทศไทยมีศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิในด้านความโปร่งใสทัดเทียมนานาชาติโดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ในปี พ.ศ. 2564 การที่ระดับคะแนนจะสูงขึ้นได้นั้น การบริหารงานภาครัฐต้องมีระดับธรรมาภิบาลที่สูงขึ้น เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมองค์กรภาครัฐต้องมีความโปร่งใส และไม่มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางทุจริตประพฤติมิชอบ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เห็นถึงความสำคัญในการป้องกันการทุจริตอันเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยและร่วมมือกันสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดยได้ยึดถือหรือมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารราชการให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มีการบริหารให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและการมีส่วนร่วมของประชาชน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการประกาศเจตจำนงด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและมอบนโยบายให้จัดทำแผนป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของส่วนราชการ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จนถึงปัจจุบัน

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาในฐานะที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการ อ.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และผู้ช่วยเลขานุการของคณะอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับติดตาม และตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการและให้ข้อเสนอแนะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลประพฤติประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ

และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อนำมาใช้พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้นำที่ดีในด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ตัวบุคคลและองค์กร โดยพบว่า การดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความครบถ้วนตามกิจกรรมที่เป้าหมายไว้ โดยจากการประเมินผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2562 พบว่า อยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 99.80 โดยไม่พบข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต และการมีประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน ขณะที่คะแนนประเมินตามเกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ประเมินโดยสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดี คะแนน 76.38 ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดี คะแนนการประเมิน 82.93 ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องมีการปรับกิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้มีความเข้มข้น และเน้นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจง โดยการนำผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่า สำนักงานฯ มีการดำเนินการตามค่านิยมและพันธะสัญญาด้านการป้องกันการทุจริต ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสมานสามัคคี ด้านใจสัตย์ซื่อ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านมีวินัย ด้านถือหลักพอเพียง อยู่ในระดับดี โดยค่านิยมที่อยู่ในระดับดี และมีค่าคะแนนน้อย จำเป็นต้องพัฒนา ดังนี้ (1) ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ด้านมีวินัย และ (3) ด้านถือหลักพอเพียง ซึ่งค่านิยมทั้ง 3 ด้านดังกล่าวจะต้องนำมาขับเคลื่อน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คะแนนการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพิ่มขึ้นต่อไป

การศึกษาเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษา เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบุคลากรที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีในด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ตัวบุคคลและองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และได้รับความเชื่อมั่นการเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. เพื่อศึกษาปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเอกสารวิชาการส่วนบุคคลนี้ เน้นการนำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561 – 2565) ในส่วนยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือนมีนาคม – กันยายน 2563

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

(ก) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หมายถึง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(ข) ยุทธศาสตร์ชาติ หมายถึง เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องและบูรณาการกัน ตามมาตรา 65 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

(ค) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) หมายถึง การประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและ

เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

1.5 ระเบียบวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการอธิบายในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และรายงานผลการดำเนินงาน บันทึกการประชุมของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
3. ผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อศึกษาปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักธรรมาภิบาล
2. หลักคุณธรรมและจริยธรรม
3. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)
4. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565
5. รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
6. รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
7. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ในภาคราชการเกิดจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ.2540 ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตมิชอบในวงราชการ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มอบให้สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ (TDRI) ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจ และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มอบให้สำนักงาน ก.พ. นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาจัดทำบันทึกเรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแนะให้ออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2542 ต่อมาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ได้ประกาศ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และเริ่มมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 ซึ่งนับได้ว่าเป็นก้าวแรกหรือเรียกได้ว่าเป็นการวางฐานในการบริหารราชการแนวใหม่ กำหนดหลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 ประการ คือ

(1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

(2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัยประจำชาติ

(3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

(4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

(5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

(6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม โดยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goals) ดังนี้

- (1) เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ (และกระจายอำนาจการตัดสินใจ)
- (5) การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ
- (6) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน
- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2.2 หลักคุณธรรมและจริยธรรม

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม กำหนดให้ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ทั้งนี้ ข้าราชการรัฐสภาามีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์ สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบลุล่วง ข้าราชการรัฐสภาจึงต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะจะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเองประกอบกันขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อันเป็นความประพฤติที่พึงงามสมกับความเป็นข้าราชการ ได้แก่

ข้อ 1 ข้าราชการรัฐสภาต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองคุณของแผ่นดิน รักษาประโยชน์ของประเทศชาติ ปฏิบัติตนตามหลักศาสนา และเทิดทูน สถาบันพระมหากษัตริย์

ข้อ 2 ข้าราชการรัฐสภาต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยอมรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม รวมถึงคำนึงถึงสิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ระบบการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ 3 ข้าราชการรัฐสภาต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน โดยไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นมาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้นหรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่น และไม่กระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งใด หรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบตามหน้าที่ของตน

ข้อ 4 ข้าราชการรัฐสภาต้องภักดีต่อองค์กร โดยเขตขององค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก รักษาวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร รวมทั้งเคารพสถานที่และช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์กร

ข้อ 5 ข้าราชการรัฐสภาต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและประโยชน์ส่วนรวม เน้นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีกลไกให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ข้อ 6 ข้าราชการรัฐสภาต้องรู้รักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรม มีความซื่อตรง ไม่คดโกง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ประพฤติดนเป็นทีเสื่อมเสีย

ข้อ 7 ข้าราชการรัฐสภาต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพในการปฏิบัติงาน กล่าวคิด กล่าวทำ และกล่าวรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลใด ๆ

ข้อ 8 ข้าราชการรัฐสภาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตให้บริการแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภาและประชาชน ด้วยอัธยาศัยไมตรีโดยไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมให้บริการอยู่เสมอ

ข้อ 9 ข้าราชการรัฐสภาต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชน ภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยรักษาความลับของทางราชการและความลับอื่นที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่การเปิดเผยนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับกำหนดและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ข้อ 10 ข้าราชการรัฐสภาต้องให้เกียรติแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา ประชาชน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และไม่ก้าวก่ายสิทธิส่วนบุคคลหรือเรื่องส่วนตัวของผู้อื่น

ข้อ 11 ข้าราชการรัฐสภาต้องเสียสละ มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลาให้งานอย่างเต็มที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด

ข้อ 12 ข้าราชการรัฐสภาต้องประหยัด โดยการใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการ และสิทธิประโยชน์ที่ราชการจัดให้อย่างคุ้มค่า สมประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ส่งผลโดยตรงต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน เนื่องจากประมวลจริยธรรมเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมที่ข้าราชการพึงปฏิบัติและยังมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบการละเมิดและไม่ปฏิบัติอย่างจริงจัง

2.3 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) จัดทำขึ้นโดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและส่งเสริมให้แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งยึดระบบคุณธรรมและความโปร่งใส ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดผลงานเป็นหลัก มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : 1. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง

2. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work – Life Balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การศึกษาครั้งนี้ ได้นำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561-2565) โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นกรอบในการศึกษาปัจจัย/ตัวแปรในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด

2.4 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565

แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. 2563 - 2565) ใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาองค์กร บุคลากรและขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ และติดตามประเมินผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สถาบันนิติบัญญัติ ประชาชน สังคมและประเทศชาติต่อไป ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนางองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนางองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO)

กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนางองค์กรให้เป็นรัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2.1 เสริมสร้างบทบาทและความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 2.2 เสริมสร้างบทบาทและความร่วมมือในรัฐสภาอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ 3.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจอันดีระหว่างสถาบันนิติบัญญัติกับภาคพลเมือง

กลยุทธ์ที่ 3.3 ให้ความรู้และการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยในอัตลักษณ์อาเซียน ผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อหลัก สื่อออนไลน์ และสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 3.4 พัฒนาความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายในกระบวนการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และความเป็นพลเมืองไทยในอัตลักษณ์อาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 4.1 ปฏิรูปองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ 4.2 เสริมสร้างความผูกพัน ความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 4.3 เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4.4 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

กลยุทธ์ที่ 4.5 พัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ผู้ศึกษาได้นำแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. 2563 - 2565) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 4 ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ ดังกล่าว คือ การยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พร้อมสนับสนุนการพัฒนางองค์กรและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

2.5 รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ 2561

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ อย่างครบถ้วน โดยเมื่อสรุปเป็นภาพรวมส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คิดเป็นร้อยละ 100

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีการดำเนินการตามแผนงานสรุปได้ ดังนี้

แผนงานการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งกำหนดไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

2) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

3) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

4) การส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต และได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน และจัดโครงการต่าง ๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส และสร้างมาตรการ กลไก และวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร

สำหรับแผนงานการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน โดยผลผลิตจากการดำเนินโครงการ เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”

โดยผลลัพธ์ของการดำเนินการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม ผ่านโครงการต่าง ๆ ตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต รวมทั้งได้ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้สำนักงานฯ ได้ตระหนักถึงการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหากเห็นพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อสร้างทัศนคติไม่ทนต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2562

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ อย่างครบถ้วน โดยเมื่อสรุปเป็นภาพรวมส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คิดเป็นร้อยละ 100

การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องมีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัย และนโยบายความโปร่งใส ซึ่งได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยสรุปผลผลิต – ผลลัพธ์ ดังนี้

1) การขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรมจริยธรรม และผู้นำต้นแบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ระดับบริหาร – ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีกิจกรรมมอบเกียรติบัตรเข็มเชิดชูเกียรติ และโล่ประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามโครงการคนดีศรีสภา และร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งจะผลักดันให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรรัฐสภาต่อไป

2) การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริต

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรวางระบบในการป้องกันการทุจริต จัดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โครงการ Digital Thinking : การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและแนวทางในการป้องกัน

การกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สัมมนาสร้างความเข้าใจ อินทราเน็ต แผ่นพับ วารสาร การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลจากการดำเนินการดังกล่าวพบว่า มีการกระทำความผิดวินัยที่ลดลงเมื่อเทียบกับสถิติการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญย้อนหลัง 5 ปี

3) การขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใส

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินการใน 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การนำนโยบายส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และ 3) ส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ โดยมีคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทำหน้าที่ติดตามและให้คำปรึกษาในการดำเนินการแก่ส่วนราชการ และมีคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของส่วนราชการ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้นำรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กรต่อไป

2.6 รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

จากค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ในส่วนยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีคะแนนความพึงพอใจร้อยละ 73 อยู่ในระดับมาก (ที่มา : รายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561)

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

จากค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในส่วนยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีคะแนนความพึงพอใจร้อยละ 72 อยู่ในระดับมาก (ที่มา : รายงานผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)

อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามในการประเมินความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 ในส่วนยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีประเด็นและจำนวน ข้อคำถามที่แตกต่างกันตามมาตรการที่มีความแตกต่างกันในแต่ละปี โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มีข้อคำถาม 5 ข้อ เน้นเกี่ยวกับมาตรการด้านคุณธรรมและจริยธรรม ขณะที่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับมาตรการด้านคุณธรรม จริยธรรมและการดำเนินการทางวินัย ที่สำนักงานฯ ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้นำรายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล และข้อเสนอ ในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กรต่อไป

2.7 แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

สำหรับแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้กำหนดเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักงานขึ้นไปเป็นผู้นำในการกำหนด นโยบาย และน่านโยบายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการ

สังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน เพื่อเป็นต้นแบบให้ผู้ได้บังคับบัญชา ประพฤติและปฏิบัติตาม จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป ประกอบด้วย 2 มาตรการ ได้แก่

1.1 นโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส และความซื่อสัตย์สุจริต โดยกำหนดให้ ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายและแนวทาง ในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต มีการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ และมีการเผยแพร่ นโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึง มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐให้บุคลากรภายในและบุคคลทั่วไปได้รับทราบอย่างทั่วถึง

1.2 ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานตาม หลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และการปฏิบัติงานตามรอยพระยุคลบาท พระบรมราโชวาท และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกำหนดให้ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริม เพื่อเป็นต้นแบบตั้งแต่ระดับสำนักและระดับสำนักงานเกี่ยวกับการสร้างคุณธรรม มาตรฐานทาง จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส มุ่งเน้น การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้ถึงความสำคัญ ของการประพฤติและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการนำแนวคิด ในการทำงานตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวทาง ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประเทศชาติต่อไป ประกอบด้วย 5 มาตรการ ได้แก่

2.1 สร้างผู้นำอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำที่เป็น ต้นแบบที่ดีโดยกำหนดให้มีโครงการสร้างผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ (โครงการเสริมสร้างจริยธรรม นำทีมงาน) เพื่อใช้ในการเตรียมบุคลากรที่จะขึ้นเป็นผู้นำในทุกระดับ

2.2 ปลุกจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และการเสริมสร้างวินัย ให้กับข้าราชการรัฐสภา โดยกำหนดให้มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และการเสริมสร้างวินัยข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการรัฐสภามากขึ้น

2.3 ส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท โดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการอบรมที่เป็นการพัฒนาข้าราชการ โดยสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับทศพิธราชธรรม พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน และแนวทางการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนัก ในการประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท

2.4 ยกย่องหน่วยงานที่มีธรรมาภิบาลและบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นหน่วยงานต้นแบบ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

2.5 เสริมสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกับเครือข่ายคุณธรรม โดยกำหนดให้มีการร่วมกิจกรรมและงานวิชาการกับเครือข่าย เพื่อเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมจากเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานภายนอก

3. การป้องกันและการปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มุ่งเน้นให้มีการดำเนินการทั้งตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และตามแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการปฏิบัติราชการในการป้องกันการทุจริตและแนวทางในการประพฤติปฏิบัติราชการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป ประกอบด้วย 2 มาตรการ ได้แก่

3.1 สร้างและพัฒนาฐานข้อมูลด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยกำหนดให้มีการจัดทำฐานข้อมูลการถอดบทเรียนพฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเป็นข้าราชการดีเด่น/คนดีศรีสภาเพื่อสร้างต้นแบบให้กับบุคลากรของหน่วยงานได้เรียนรู้ และศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรที่ได้รับการยกย่องเชิดชูข้าราชการดีเด่น/คนดีศรีสภา

3.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและการป้องกันการทุจริต โดยกำหนดให้ มีการศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ด้านโกงหรือหน่วยงานอื่น และจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจหรือการรับรู้เรื่องของการป้องกันการทุจริต และการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต รวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

4. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มุ่งเน้นให้มีการดำเนินกิจกรรม/แนวทางที่จะลดช่องว่างหรือจุดอ่อนของการประเมิน ITA โดยเฉพาะดัชนีที่ 4 และดัชนีที่ 5 ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับการประเมินอยู่ในระดับดี คะแนน 76.38 ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่ได้รับคะแนนการประเมิน 82.93 ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องมีการปรับกิจกรรมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้มีความเข้มข้น และเน้น

กลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจงเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ที่เป็นผู้บังคับบัญชา ระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับบุคลากรมากที่สุด ซึ่งมาตรการที่เข้มข้นดังกล่าวส่งผลให้ผลการประเมิน ITA ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีผลการประเมินที่ดีขึ้น ที่ค่าคะแนน ร้อยละ 91.11

มาตรการดังกล่าว ได้แก่

4.1 เสริมสร้างมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ในหน่วยงาน โดยกำหนดให้มีการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยง เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและการขัดกันของผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงาน รวมถึงการจัดทำรายงาน เพื่อเผยแพร่แนวทางของการป้องกันการทุจริตและการขัดกันของผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั้งบุคลากร ภายในหน่วยงานและบุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง อันจะเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

4.2 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการสร้างความรู้ความเข้าใจดังกล่าว เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

สำหรับแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โดยมุ่งเน้นให้ปลูกฝังและส่งเสริมการนำนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นการขยายผลโครงการ/กิจกรรมต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 1 มาตรการ ได้แก่

- นำนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายการสร้างคุณธรรมโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงาน รวมทั้ง การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในทุกสำนัก/กลุ่มงาน

2. การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มุ่งเน้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ประกอบด้วย 3 มาตรการ ได้แก่

2.1 สนับสนุน ส่งเสริม ระบบและกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร

และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้นำเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความรู้และทักษะอย่างเพียงพอ ในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านจริยธรรม

2.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดให้มีการศึกษา และวิเคราะห์/วิจัย แนวทางการบริหารจัดการ รวมทั้งระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม

2.3 เสริมสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกับ เครือข่ายคุณธรรมเพื่อเสริมพลังการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดยกำหนดให้มีการส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น

3. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมุ่งเน้นเพื่อให้การปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริต และเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 2 มาตรการได้แก่

3.1 กำหนดมาตรการ กลไก และสนับสนุนช่องทาง ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้มีการกำหนดแนวทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของหน่วยงานโดยบูรณาการช่องทางการเผยแพร่ผ่านข้อมูลข่าวสารทางระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทั้งบุคลากร ภายในและบุคคลภายนอกหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง

3.2 เสริมสร้างมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการทุจริต ในองค์กรโดยให้มีการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำรายงานวิเคราะห์และการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการ ทุจริตในหน่วยงาน และเผยแพร่แนวทางการป้องกันการทุจริตให้ทั้งบุคลากรภายในหน่วยงาน และบุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง

รายงานการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สรุป ดังนี้

รายงานการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 มาอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลการประเมินการดำเนินการตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ 100

โดยในแต่ละด้านมีผลการดำเนินการ ดังนี้

1. การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต โดยได้จัดทำข้อตกลงความร่วมมือและจัดทำแผนปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และได้มีการกำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

2. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดโครงการต่างๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็น การส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และได้ส่งตัวแทนของข้าราชการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภายนอกที่เป็นต้นแบบขององค์กรที่ดำเนินตามรอยพระยุคลบาท หรือได้น้อมนำพระบรมราโชวาทและหลักทศพิธราชธรรม หรือความพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต นอกจากนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการคัดเลือกหน่วยงานที่มีธรรมาภิบาลและคัดเลือกผู้มีคุณธรรมของแต่ละสำนัก นอกจากการดำเนินการภายในองค์กรแล้ว ได้มีการเข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการกับหน่วยงานภายนอกที่เป็นการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เช่น ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงาน ก.พ.

3. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ส่วนราชการได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการสร้างความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงพิษภัยของการทุจริต คอร์รัปชัน และสร้างกลไก แนวทางหรือมาตรการในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้

4. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการสร้างมาตรการ กลไก และวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร โดยมีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจเป็นเหตุให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กรและมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการจัดการกับความเสี่ยงดังกล่าว

ทั้งนี้ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีผลการสำรวจความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 87.46

นอกจากนั้น ได้มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการดำเนินการในกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งผลลัพธ์หรือส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กร จำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย

- 1) การสร้างผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่สามารถขึ้นเป็นผู้นำในทุกระดับขององค์กร (โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน)
- 2) การคัดเลือกหน่วยงานที่มีธรรมาภิบาล
- 3) การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมของแต่ละสำนัก เพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละสำนัก คัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- 4) ความร่วมมือกับเครือข่ายคุณธรรม เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 5) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

จากการดำเนินการตามแผนด้านคุณธรรมและความโปร่งใสทั้งหมดที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ได้แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สามารถนำไปใช้ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีบุคลากรที่เป็นคนดีและคนเก่ง มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ให้ประชาชนและสังคมได้มีความเชื่อมั่นในการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่อไป

รายงานการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลการดำเนินการคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งมีผลลัพธ์แต่ละเรื่องสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้ดำเนินการตามนโยบายของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่มีหน้าที่ในการกำกับ ติดตามการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรคุณธรรม รวมทั้งดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้กำหนดนโยบาย/เจตจำนงสุจริต ในการบริหารงาน

การสร้างโปร่งใสและความซื่อสัตย์ เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กรและผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมของข้าราชการ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีค่านิยมองค์กร คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ สมานสามัคคี รับผิดชอบในหน้าที่ ภักดีต่อองค์กร ซึ่งข้าราชการ มีความรู้และประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมคิดเป็นร้อยละ 93.48 ซึ่งส่งผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มุ่งเน้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการดำเนินการตามนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดังกล่าวส่งผลให้เกิดบุคคลดีเด่นและหน่วยงานดีเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นต้นแบบในการประพฤติ ปฏิบัติและการดำเนินการส่งผลลัพธ์ต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช.

2. การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงานภายในของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประพฤติ ปฏิบัติตามค่านิยมของส่วนราชการ และมีการคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานดีเด่น ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ หน่วยงานภายในของแต่ละส่วนราชการได้เสนอบุคคลดีเด่น โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกจากสำนัก/กลุ่มงาน/กลุ่มขึ้นตรงจำนวน 46 คน

นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ทำการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติ ปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยมีผลการวิจัย คือ ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อเสนอแนะ อาทิ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีการประพฤติ ปฏิบัติตนในด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ด้านวินัยและด้านถือหลักพอเพียงเป็นลำดับแรกก่อน

รวมทั้ง ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ร่วมกันสร้างค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งก็คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งค่านิยมดังกล่าวจะเป็นอัตลักษณ์ของข้าราชการรัฐสภา และส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจะได้มีแนวทางโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ต่อไป

3. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการตามแผนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการเผยแพร่ข้อมูลตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งมีจำนวน 48 หัวข้อให้ครบถ้วน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น โดยมีจุดมุ่งหมายให้มีการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการดำเนินการโดยเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์และปรากฏข้อมูลที่เป็นปัจจุบันตามหัวข้อดังกล่าวตลอดเวลา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีผู้สนใจเข้ามาดูข้อมูลในเว็บไซต์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 674,066 ครั้ง

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มุ่งเน้นการพัฒนาโปรแกรมเซทขอบทและบอร์ดไอทีคุณภาพ ซึ่งการพัฒนาโปรแกรมดังกล่าว เป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยการถาม – ตอบผ่านโปรแกรมดังกล่าว ผู้รับบริการสามารถสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะมีผู้ดูแลระบบตอบข้อซักถามต่าง ๆ

ทั้งนี้ ผลจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ปรากฏผลดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ร้อยละ 91.11 ซึ่งจะได้นำข้อบกพร่องไปปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

การศึกษาครั้งนี้ ได้นำแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และรายงานการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อเป็นแนวทางในการให้ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรมต่อไป

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริสรุ กระแสสุนทร (2562, น. 76 – 89) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับ

ค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือข้าราชการจากทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนทั้งสิ้น 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามวัดการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และรวมถึงสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวข้องกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาต่างดังกล่าว สำหรับวิธีการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณคือ การใช้แบบสอบถาม ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตในระดับที่สูงขึ้น โดยสิริสุทร กระแสสุนทร

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ไว้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอายุเฉลี่ย ประมาณ 41 ปี มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 12 ปี และได้รับเงินเดือนหรือรายได้ประมาณ 39,000 บาท ด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 48.23) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 42.68) โดยเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภทวิชาการและทั่วไป (ร้อยละ 53.03 และ 46.97 ตามลำดับ)

2. การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรอยู่ในระดับเป็นประจำและมาก โดยที่ด้านสมานสามัคคีมีระดับการประพฤติปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือ ด้านใจสัตย์ซื่อ ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านมีวินัยและด้านถือหลักพอเพียง

3. การประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” เมื่อพิจารณาทางด้าน จะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับเป็นประจำและมาก โดยที่ด้านรวมพลังมีระดับ

การประพฤติปฏิบัติสูงสุด รองลงมา คือด้านชื่อเสียง ส่วนด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ ด้านยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

4. แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- (1) การอบรมหรือสัมมนา
- (2) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ
- (3) การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น
- (4) การจัดทำป้ายแสดงรณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- (5) การจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงาน

นอกจากผลการสำรวจข้างต้น ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต เช่น

- (1) การรณรงค์หรือส่งเสริมต้องกระทำอย่างจริงจัง ต่อเนื่องและทั่วถึง
- (2) เน้นการสร้างบุคคลต้นแบบอย่างแท้จริงหรืออาจให้ผู้บังคับบัญชาทำเป็นแบบอย่างที่ดี
- (3) ไม่ควรให้รางวัลเฉพาะกับผู้กระทำความดีเท่านั้น ในบางครั้งอาจมีการลงโทษผู้ที่ประพฤติไม่ดีไม่ถูกต้องด้วย

(4) ประชาสัมพันธ์และนำเสนอต้นแบบที่ดีของค่านิยมองค์กรหรือการต่อต้านการทุจริตที่ประสบความสำเร็จ เช่น ประเทศญี่ปุ่น

(5) จัดอบรมหรือสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการนำไปปรับใช้ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ด้วย

2. ผลการศึกษาที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

สิริสุร กระแสสุนทร ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต สรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

- 1) ขั้นการหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา

(1) กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน – หลัง จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจากผลการสำรวจข้อมูลในครั้งนี้ สรุปรว กระแสสุนทร จําแนกเป็น 2 กรณีด้วยกันคือ

- กรณีมีงบประมาณในการพัฒนาจำกัด ผู้วิจัยเสนอให้ทำการส่งเสริม และพัฒนา กลุ่มเป้าหมายแรก คือ กลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่มงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ เมื่อได้รับการส่งเสริมและพัฒนาแล้ว สามารถนำไปถ่ายทอด กระตุ้นเตือน และเป็นต้นแบบหรือ แบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามได้ อีกทั้งยังมีความใกล้ชิดกับ ข้าราชการระดับปฏิบัติที่ถือว่าเป็นคนกลุ่มใหญ่ของสำนักงาน กลุ่มเป้าหมายที่สองคือ กลุ่มข้าราชการ ประเภททั่วไประดับอาวุโสและระดับชำนาญงาน เนื่องจากผลการสำรวจด้วยแบบสอบถามในครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายนี้ได้รับระดับคะแนนการประพฤติปฏิบัติตนเป็นรองจากข้าราชการกลุ่มอื่น

- กรณีมีงบประมาณในการพัฒนาเพียงพอ ควรส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการ สำนักงานฯ ในทุกตำแหน่งและระดับ โดยอาจเริ่มจากกลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่มงานไปจนถึง ผู้บริหารสูง รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตามลำดับ

(2) ควรพัฒนาด้านใดบ้าง จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการ ต่อต้านการทุจริต โดยรวมอยู่ในระดับสูงสุด คือ “เป็นประจำ” ทั้งสองส่วนแต่เมื่อพิจารณารายด้าน ของค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต พบว่ามีบางด้านที่ได้รับระดับคะแนน การประพฤติปฏิบัติตนไม่สูงนักเมื่อเทียบกับด้านอื่น คือ

- ค่านิยมองค์กร มีสองด้านที่มีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ คะแนนรองลงมาจากสามด้านข้างต้น โดยมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับ “มาก” คือ ด้านมีวินัย และด้านถือหลักพอเพียง

- พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต มีหนึ่งด้านที่มีระดับการประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในระดับคะแนนรองลงมาจากสองด้านข้างต้น โดยมีระดับการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ใน ระดับ “มาก” คือด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ซึ่งจากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสำนักงานฯ จำเป็นต้องพัฒนา 3 ด้านข้างต้นก่อน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ (1) ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ด้านมีวินัย และ (3) ด้านถือหลักพอเพียง

2) ขั้นการส่งเสริมและพัฒนา

(1) การส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้าน การทุจริต จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องเหมาะสมกับการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ โดยการวางแผนงานหรือกำหนดโครงการต่างๆ ให้ตรงกับความเป็นจริงในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ดังนี้

- เสนอให้เห็นถึงพันธะทางการบริหาร โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นต้นแบบที่ดี ด้านจริยธรรม เข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมหรือกิจกรรมการพัฒนาจริยธรรมเนื่องจากผู้บริหารเป็น กุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาจิตสำนึกของข้าราชการ

- ใช้กิจกรรมที่หลากหลายในการพัฒนา เช่น การอภิปรายให้ความคิดเห็น เกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่พบในระหว่างการปฏิบัติงาน

- แสวงหานวัตกรรม เทคนิควิธีในการพัฒนาจริยธรรมใหม่ ๆ โดยแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เลือกรกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดเป็นประจำ หรือเป็นปัญหาสำคัญมาใช้อภิปรายในกลุ่มย่อยในคราวประชุมข้าราชการกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าการบรรยาย

- ให้รางวัลและยกย่องผู้มีพฤติกรรมจริยธรรมดีเด่นที่ทำงานมีประสิทธิภาพ ยึดความถูกต้องชอบธรรม หรือผู้ที่กล้าออกมาเปิดเผยการประพฤติมิชอบต่าง ๆ

- การป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านค่านิยมองค์กรและ พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ในด้านดังกล่าวของข้าราชการในโอกาสต่าง ๆ

(2) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับ พันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ในด้านอื่นที่ยังขาดในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะต้องพัฒนาจิตลักษณะ 2 ด้าน คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และด้านการมุ่งอนาคตควบคุมตน โดยวิธีการส่งเสริมและพัฒนา ให้บุคคลเกิดจิตลักษณะทั้ง 2 ด้าน มีวิธีดังนี้

- เหตุผลเชิงจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลมีเหตุผลเชิงจริยธรรม สูงขึ้นนั้น สามารถทำได้โดยการนำเสนอสถานการณ์ปัญหาที่เป็นกรณีข้อขัดแย้งทางจริยธรรม เป็นเรื่องราวที่ทันสมัยและเป็นเรื่องใกล้ตัว แล้วให้บุคคลได้ตัดสินใจเลือกทางใด ทางหนึ่ง และอธิบาย เหตุผลของการตัดสินใจนั้น

- การมุ่งอนาคตควบคุมตน คือ การให้บุคคลได้ฝึกคาดการณ์อนาคต ฝึกการเขียนและจินตนาการถึงอนาคตที่จะเกิดขึ้น ฝึกวางแผนและเตรียมความพร้อมสำหรับรับมือ กับสิ่งต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ร่วมกับการฝึกและพัฒนาความมีวินัย

(3) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร ด้านมีวินัย แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านมีวินัยนั้นสามารถกระทำ ได้หลายวิธี เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างขวัญกำลังใจ กระตุ้นและ เสริมแรงจูงใจ เสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับวินัยให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ นอกจากนี้ วิธีการข้างต้นแล้วยังมีวิธีอื่น ซึ่งสามารถกระทำได้คือ การบรรยาย การฝึกอบรม การสัมมนา

การอภิปรายเป็นคณะ การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมุติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสอนแนะ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

โดยแนวคิดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้นอาจกำหนดเป้าหมายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ (1) ตระหนักถึงความสำคัญของการรับราชการและศักดิ์ศรีของข้าราชการ (2) มองเห็นปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมที่ไม่ดี (4) เข้าใจในความรับผิดชอบของข้าราชการ ในการรักษาวินัย (5) ตระหนักในคุณค่าของการมีวินัย (6) นำคุณค่าที่พึงยึดถือไปสู่การปฏิบัติโดยการมีส่วนร่วม และ (7) ร่วมสร้างพันธะสัญญาในการรักษาวินัย

(4) การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมและปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ด้านถือหลักพอเพียง มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและนำหลักพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพอเพียงกับบุคลากร ซึ่งมีที่มาจาก “เศรษฐกิจพอเพียง” โดยเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 พระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติการณ์เศรษฐกิจ พ.ศ. 2540

2. การศึกษาดูงาน อาจกำหนดหรือจัดเป็นกิจกรรมการศึกษาดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริต่าง ๆ

3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมอื่น ๆ เช่น การประกวดแข่งขันหรือการจัดนิทรรศการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการพอเพียง รวมถึงให้ทราบถึงหลักการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การออม การใช้จ่ายอย่างประหยัด การใช้ทรัพยากรของราชการอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ กิจกรรมลดละเลิกอบายมุข กิจกรรมช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ค่ายพัฒนาเยาวชน

สิริสร กระแสสุนทร (2562, น. 88 – 89) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงสุด คือ ระดับเป็นประจำ แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีบางด้านที่ได้รับคะแนนการประพฤติปฏิบัติตนที่ไม่สูงนักเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยอยู่ในช่วงระดับคะแนนที่เป็นรองลงมาหนึ่งระดับ คือ ระดับมาก ประกอบด้วย (1) ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ด้านมีวินัย และ(3) ด้านถือหลักพอเพียง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถเน้นการส่งเสริมและพัฒนาในด้านดังกล่าวให้มีระดับที่สูงขึ้นเทียบเท่ากับด้านอื่น โดยใช้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเหมาะสมที่สุดเรียงตามลำดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1) การอบรมหรือสัมมนา
- 2) การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ
- 3) การให้รางวัลแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น
- 4) การจัดทำป้ายแสดง รณรงค์หรือเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- 5) การจัดประกวดแข่งขันการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างหน่วยงาน

ประกอบกับผลการวิจัยเอกสารที่เสนอแนะให้เริ่มการพัฒนาจากกลุ่มผู้บังคับบัญชา ระดับกลุ่มงานก่อน เนื่องจากเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถนำไปถ่ายทอด และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันที

โดยหากเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมหรือการสัมมนานั้นมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า

- 1) ควรมุ่งเน้นให้ผู้อบรมหรือสัมมนาได้ลงมือฝึกหรือปฏิบัติจริงหรือร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมด้านจริยธรรมนั้น ๆ ด้วยตนเอง โดยเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์ในด้านการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยอิงหลักจิตวิทยามาดำเนินกิจกรรม

- 2) ควรจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มผู้บังคับบัญชาในระดับกลุ่มงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ถึงหลักการ เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงเทคนิคการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมจากภายในตนในระหว่างการปฏิบัติงานได้

- 3) สำนักพัฒนาบุคลากร ควรนำหลักการและวิธีการพัฒนาที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาหลักคุณธรรมจริยธรรมไปสอดแทรกในโครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ อาจจัดในรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตรในช่วงเวลาพักก็ได้

นอกจากวิธีการอบรมหรือสัมมนาแล้วยังมีอีกหลายรูปแบบที่ช่วยสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากร ได้แก่ การให้รางวัล การลงโทษ การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ การใช้เสียงตามสาย หรือการใช้อินเทอร์เน็ตในการประชาสัมพันธ์ รวมถึงการที่สำนักงานฯ ให้ความสำคัญและจริงจังด้วยการกำหนดเป็นนโยบายหลักของสำนักงานฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง และต่อเนื่องแล้วยังมีปัจจัยเสริมสำคัญที่มีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จได้อีกทางหนึ่ง คือ การให้ความสำคัญ จริงจังในการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับชั้น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น การศึกษาวิจัยในเรื่องการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต จะช่วยให้ทราบถึงระดับการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในแต่ละด้าน เพื่อเป็นแนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภา

ผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

โดยประเด็นของงานวิจัยที่น่าสนใจคือ การให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่มงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงหลักการ เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงเทคนิคการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมจากภายในตนในระหว่างการปฏิบัติงานได้ และสำนักพัฒนาบุคลากร ควรนำหลักการและวิธีการพัฒนาที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาหลักคุณธรรมจริยธรรมไปสอดแทรกในโครงการฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ โดยคำนึงที่สำนักงานฯ ควรเร่งพัฒนาก่อน โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย จากงานวิจัยดังกล่าว คือ (1) ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ด้านมีวินัย และ (3) ด้านถือหลักพอเพียง ทั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมในอนาคตต่อไป

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ศึกษา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อศึกษาปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และเพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

3.1 ประชากรในการศึกษา

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 ข้าราชการที่ขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม และจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากสำนักพัฒนาบุคลากรและสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จำนวน 4 คน

3.3 ระยะเวลาในการศึกษา

ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือนมีนาคม – กันยายน 2563

3.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการอธิบายในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และรายงานผลการดำเนินงาน บันทึกการประชุมของคณะกรรมการและอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ใช้เครื่องมือในการศึกษา ดังนี้

1. เอกสาร รายงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ได้แก่

1.1 ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565

1.3 รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1.4 รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1.5 แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

1.6 รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562

2. แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 10 คน โดยผู้ศึกษาได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

(ก) กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.)/อนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.)

ได้แก่ ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ 1 -3

(ข) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(เกี่ยวข้องกับการดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ได้แก่ ผู้ให้สัมภาษณ์ลำดับที่ 4 – 6

ผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง / ประสบการณ์ในอดีต	ความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
1.พลตำรวจเอก วรพงษ์ ชิวปรีชา	- กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) - ประธาน อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา	- ผู้กำหนดนโยบาย กำกับ ติดตามการดำเนินการด้านการขับเคลื่อน และผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์	- ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ - อนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา - ประธานคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
3. นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์	- รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา	- ผู้กำหนดนโยบาย กำกับ ติดตามการดำเนินการด้านการขับเคลื่อน และผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ตารางที่ 1 ตารางแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง / ประสบการณ์ในอดีต	ความเกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์ของการศึกษา
4. นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ	<ul style="list-style-type: none"> - รองเลขาธิการวุฒิสภา - ประธานคณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
5. นางสาวนุทยา ลิขิตหัตถศิลป์	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
6. นายสมใบ มูลจันทิ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติราชการแทนผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) - กรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
7. นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลางสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - กรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ตารางที่ 1 ตารางแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง / ประสบการณ์ในอดีต	ความเกี่ยวข้องกับ วัตถุประสงค์ของการศึกษา
8. นางสาวสิริธร ลิ้มปพยอม	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. - ประธานอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
9. นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
10. สิบบอก อธิคมร์ ไกรชิต	<ul style="list-style-type: none"> - กรรมการ และ เลขานุการ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ตารางที่ 1 ตารางแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

3. ประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)

ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำประเด็นที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนด 3 ประเด็น ดังนี้

(ก) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(ข) เพื่อศึกษาปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(ค) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ข้อกฎหมาย ประกอบกับหลักธรรมาภิบาล หลักคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561- 2565) แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2563 – 2565 รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562 รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562 แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2562 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักวิชาการ ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) อนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง"

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 แล้วพบว่าแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อน 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) นโยบายการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมุ่งเน้นให้ปลูกฝังและส่งเสริมการนำนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดมาตรการนำนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายการสร้างคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตของหน่วยงาน รวมทั้ง การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในทุกสำนัก/กลุ่มงาน

2) การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มุ่งเน้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ประกอบด้วย 3 มาตรการ ได้แก่

(2.1) สนับสนุน ส่งเสริม ระบบและกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหารและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้นำเป็นต้นแบบ ด้านคุณธรรม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความรู้และทักษะ อย่างเพียงพอในการฝึกอบรมและพัฒนาด้านจริยธรรม

(2.2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดให้มีการศึกษา และวิเคราะห์/วิจัย แนวทางการบริหารจัดการ รวมทั้งระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม

(2.3) เสริมสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกับ เครือข่ายคุณธรรมเพื่อเสริมพลังการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดยกำหนด ให้ มีการส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายคุณธรรมเพิ่มมาก

3) การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยมุ่งเน้นเพื่อให้การปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริต และเป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 2 มาตรการได้แก่

(3.1) กำหนดมาตรการ กลไก และสนับสนุนช่องทาง ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้มีการกำหนดแนวทางการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานโดยบูรณาการช่องทางการเผยแพร่ผ่านข้อมูลข่าวสารทางระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ทั้งบุคลากรภายใน และบุคคลภายนอกหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง

(3.2) เสริมสร้างมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการป้องกันการทุจริต ในองค์กรโดยให้มีการกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการ ป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำรายงานวิเคราะห์และการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการ ทุจริตในหน่วยงาน และเผยแพร่แนวทางการป้องกันการทุจริตให้ทั้งบุคลากรภายในหน่วยงาน และบุคคลภายนอกได้รับทราบอย่างทั่วถึง

4.2 ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านแผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

จากการศึกษา วิเคราะห์ แนวโน้มค่าใช้จ่ายด้านแผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริม ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า งบประมาณในการดำเนินการเป็นงบประมาณในการส่งเสริม

คุณธรรม จริยธรรม ของสำนักพัฒนาบุคลากร ประมาณ 400,000 – 500,000 บาท และงบประมาณ ในการดำเนินโครงการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนัก นโยบายและแผน ประมาณ 500,000 บาท

4.3 ผลการศึกษาภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทาง/ตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ ที่เป็นรูปธรรม และสะท้อนความสำเร็จของมาตรการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2563

จากการศึกษา วิเคราะห์ ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามบริบทของแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสพบว่า ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทาง/ตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสะท้อนความสำเร็จของมาตรการตาม แผนส่งเสริมฯ แล้วพบว่า การวัดผลผลิตจากการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ข้าราชการ และพนักงานราชการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม เฉลี่ยร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยมีการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์คือ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส มากกว่าร้อยละ 85 ในทุกโครงการ/กิจกรรม

ในส่วนผลลัพธ์ของการดำเนินการพบว่า ข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยข้าราชการลดลง จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 1 คน เหลือ 0 คนในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ หากประเมินตามค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดย สำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า สำนักงานมีค่าคะแนนการประเมิน ITA เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 76.38 ในปีงบประมาณ 2561 เป็นร้อยละ 91.11 ในปีงบประมาณ 2562 โดยสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือสถิติคดีวินัยที่เกี่ยวข้องกับ การทุจริตลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่การขับเคลื่อนกิจกรรม/มาตรการด้านคุณธรรม และความโปร่งใส อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากรและผู้บริหาร ต้องมีบทบาทและ กล้าที่ปกป้องข้าราชการที่ทำถูกต้องให้กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ

4.4 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview)

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) จำนวน 1 คน อนุกรรมการข้าราชการ รัฐสภา (อ.ก.ร.) จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จำนวน 6 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็น ดังนี้

(ก) กรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) /อนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
1.พลตำรวจเอก วรพงษ์ ชิวปรีชา	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการประจำแต่ว่ามีนักการเมืองมาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ทำให้มีปัญหาเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองซึ่งส่งผลกระทบต่อข้าราชการประจำ อาจจะถูกสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นความท้าทายของข้าราชการรัฐสภาให้กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตรงนี้คือหัวใจ ปัญหา และอุปสรรคในการขับเคลื่อนและผลักดันฯ ประกอบกับปัจจัยด้านความคิด และความกล้าตัดสินใจ ถ้าข้าราชการมีความคิดที่ดี มีจิตสำนึกที่ดี ปัญหาการขับเคลื่อน ผลักดัน ฯ จะไม่ใช่เรื่องยาก ประเด็นความท้าทายอยู่ที่ว่าความคิดของแต่ละคนว่าตัวเองมีจิตสำนึกมากน้อยเพียงใด	ผู้บริหารของสำนักงานต้องให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนคุณธรรม และความโปร่งใส เช่นกรณีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และประกาศนโยบายในการขับเคลื่อนสำนักงานเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งนับเป็นการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งนับเป็นการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส	แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่มีความใกล้ชิดของข้าราชการให้เป็นต้นแบบที่ดี เป็นกลไกในการสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการในการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ดูแลการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมควบคู่กับการที่สำนักงานฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจัดซื้อ จัดจ้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการกระทำผิดอันเกิดจากการขาดเจตนา

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์	<p>การดำเนินการในปัจจุบันเป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสำนักพัฒนาบุคลากรที่ดูแลงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และงานของสำนักนโยบายและแผนในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม และความโปร่งใส โดยมีสำนักงานเลขาธิการ กร. นำนโยบายของ กร. มากำหนดเป็นแผน และมีการกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้</p>	<p>การที่แผนมีความชัดเจน และมีตัวชี้วัดที่ถูกต้องที่ทางสำนักงานได้ดำเนินการอยู่แล้ว และการบริหารที่เป็นธรรม นับว่าเป็นส่วนสำคัญ และการบริหารงานบุคคลต้องให้ความสำคัญบุคลากรที่จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถหรือความถนัด ที่เรียกว่า Aptitude 3) ความประพฤติ <p>โดยหัวใจสำคัญที่จะส่งเสริมให้คนเป็นคนดีได้ การบริหารงานบุคคลนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาปัจจัยในการที่จะสนับสนุนคนให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า โดยนำเอาปัจจัยนอกจากเรื่องความรู้ความสามารถแล้วต้องคำนึงถึงความประพฤติ ความมีจริยธรรมของข้าราชการคนนั้นด้วย และผู้บริหารคือผู้ที่กำหนดนโยบายจึงจำเป็นต้องให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนฯ และนักการเมืองจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการผันแปรชีวิตหรือความคิดไปในรูปแบบต่าง ๆ</p>	<p>การบริหารงานบุคคลที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องทำให้ได้คือความยุติธรรมในการปกครอง ผู้ได้บังคับบัญชา การให้ความเป็นธรรม การให้รางวัลกับการลงโทษ R&P (Reward and Priority) สำคัญที่สุด “การทำความดีแล้วจะได้รับรางวัล การทำไม่ดีจะต้องถูกลงโทษ” เพราะฉะนั้น ถ้าเห็นว่าทำความดีจะได้รับรางวัลคนก็จะต้องทำดี คนก็จะต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรมอยู่ในตัวไปโดยปริยาย เป็นหลักการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่สุด</p>

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหา กับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
3. นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์	บุคลากรปัจจุบันมีการรับรู้ การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และมีการประกวดหน่วยงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้การขับเคลื่อนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความเป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้น	การที่บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากร ในการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ประกอบกับการที่สังคมให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ตรวจสอบได้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลหรือ ผ่านกระบวนการให้บริการของส่วนราชการ เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์หรือช่องทางเรียนต่างๆ และการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เพื่อประเมินการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การวัดจากจำนวนข้าราชการที่กระทำผิดวินัยลดลง เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อผู้รับบริการและสาธารณชนทั่วไป	เรื่องที่สำคัญคือการเลิกล้มความคิดเดิมๆ สิ่งใดก็ตามที่ทำให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์โดยแสวงหาจากนักการเมือง และการให้บริการที่ดีต้องให้บริการในฐานของความเป็นไปได้ เช่น เป็นไปตามระเบียบ เป็นไปด้วยความถูกต้อง

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหา กับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

(ข) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการขับเคลื่อนฯ โดยมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบของการดำเนินการอยู่ทุกปี ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมอัตลักษณ์ของการเป็นข้าราชการรัฐสภาซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมกระบวนการนิติบัญญัติให้กับสมาชิกรัฐสภา และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภา ซึ่งเป็นผู้แทนจากพรรคการเมืองต่าง ๆ ทั้งในส่วนของพรรคร่วมรัฐบาล และพรรคร่วมฝ่ายค้าน ดังนั้นลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความเป็นกลางทางการเมืองและการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการรัฐสภา โดยอาจมีแนวทาง	สำนักงานมีภารกิจในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ หากอยู่ในช่วงเปิดสมัยประชุมข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่น สำนักประชุม สำนักกรรมการ 1, 2 และ 3 สำนักกฎหมาย จะไม่พร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนด้าน คุณธรรม จริยธรรม ควรพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสม นอกจากนั้น ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหลายด้าน เช่น ด้านการประชุมด้านการต่างประเทศ ด้านการให้บริการ ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการจัดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม นอกจากการจัดในภาพรวม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้เพิ่มเติมส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งตามยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้แก่ การมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ซึ่งตั้งเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเป็นคนดี มีจิตพอเพียง รู้ประมาณตน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมุ่งการป้องกันการเกิดแนวโน้มความอหังการ อดอยากได้ จนนำไปสู่การทุจริต และบุคลากรทุกสำนักมีการเฝ้าระวังแนวโน้มพฤติกรรมของบุคลากรร่วมสำนัก และมีการรณรงค์ กระตุ้นเตือนสม่ำเสมอ ให้ครองสติอยู่ในหลักธรรม ยึดมั่นจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรเกิดความใสสะอาด

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหา กับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
	ในการเสริมสร้าง สนับสนุน ให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว เช่น มีการชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจผ่านสื่อต่างๆ ให้สมาชิกรัฐสภา และบุคลากรในวงงานรัฐสภา ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภา และบทบาทของข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งมีการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติให้ทราบ และถือปฏิบัติร่วมกัน	ขององค์กรแล้ว อาจจะต้องมีกิจกรรมย่อย โดยพิจารณาบริบทของแต่ละด้าน เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น	ตามสโลแกน “ทุจริตเป็นศูนย์” ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยให้การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสเห็นผลเป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืน
นางสาวนุทยา ลิขิตหัตถศิลป์	ปัจจุบันสำนักงานได้จัดตั้งชมรม Strong องค์กรพอเพียงด้านทุจริตซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละสำนัก ช่วยเสริมงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม และงานด้านวินัย ซึ่งจะให้อีกโอกาสแต่ละสำนักกรณีให้เป็นรูปธรรม	การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในการร่วมผลักดันแผนงาน โครงการ กิจกรรม ช่วยให้บุคลากรเกิดความตระหนักและสนใจเข้าร่วมกิจกรรม และให้ความสำคัญกับการประพฤติตามคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มมากขึ้น	ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการปรับพฤติกรรมต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก และวัดผลเป็นรูปธรรมยากกว่า ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรมมากขึ้นหรือไม่ เพียงใด

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
นายสมเิบ มูลจันทิ	สำนักงานฯ ได้มีการปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของข้าราชการทุกระดับให้มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ การดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดและเป็นไปตาม Mile Stone	สำนักงานต้องแสดงให้เห็นว่าคนที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ต้องได้รับการปกป้องและคุ้มครองต้องสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรว่าคนที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นฮีโร่ (Hero) เป็นต้นแบบคนที่น่าชื่นชม ไม่ใช่มองว่าเขาว่าเป็นคนมีปัญหาคนขวางโลก สิ่งเหล่านี้ต้องได้รับ และต้องหา Case Study เอามาขยายผลเรื่อยๆ นำเรื่องพวกนี้มาพูด พูดเรื่อยๆ ทำให้ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน ทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งต้องทำให้ได้คนมีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจนั้นมิได้ในช่วงเวลาหนึ่งและจะหายไปในช่วงเวลาหนึ่งถ้าบุคคลคนนั้นไม่มีสติตลอดจะทำให้มีภาวะจิตลดลงได้ สิ่งที่ทำให้เกิดความโลภจะเป็นตัวแปรภาวะทางจิตใจหรือภาวะทางอารมณ์ เช่น การอบรมคุณธรรมจริยธรรมแล้วยังมีจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นในองค์กร	แยกข้าราชการออกจากการเมืองให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดการเมืองเข้าแทรกแซง และคนมีอำนาจแต่งตั้งต้องยึดหลักกฎหมายและคุณธรรม/จริยธรรม โดยเคร่งครัดและพร้อมรับผิดชอบทุกกรณี

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
		ซึ่งภาวะจิตใจไม่เป็นมาตรฐานถาวรว่าจะเป็นอย่างนั้นได้ตลอดไป จึงควรสร้างบรรยากาศให้ดีอยู่เสมอ หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมตลอดเวลา อาทิ การเยี่ยมชม และการทำกิจกรรมที่ตีงามตลอดปี ตลอดเวลา ให้สิ่งที่ดีอยู่ในวงจรชีวิตตลอดเวลาเพื่อให้จิตไม่ไปยึดติดกับสิ่งอื่น ๆ จึงต้องทำอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ผู้บริหารกระทำเป็นแบบอย่างที่ดี	
นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร	ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดตั้งชมรม Strong องค์กรพอเพียงด้านทุจริต ซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละสำนัก เรื่องคุณธรรม และจริยธรรมนั้นเป็นเรื่องนามธรรมการจะทำให้เป็นรูปธรรมต้องมีเทคนิควิธีการของตนเอง ซึ่งจะให้ออกาสแต่ละสำนักกรณีให้เป็นรูปธรรมในแนวทางของตนเอง ให้ผู้อำนวยการสำนัก	การที่ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน มีการกำกับติดตาม อย่างใกล้ชิด ทำงานโดยมีการติดตามช่วยให้กิจกรรมต่างๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม	การที่สำนักงานมีข้าราชการจำนวนมาก มีความหลากหลาย สิ่งที่จะตอบคำถามได้ทั้งหมดคือการสื่อสาร การทำความเข้าใจให้ทุกคนยอมรับอย่างชัดเจน ให้เขาเห็นถึงความสำคัญของเรื่องนี้ว่ามาปกป้องป้องกันตัวของเขาเอง ถ้าทำความดี

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
	เป็นแม่แบบภารกิจของแต่ละสำนักมีมาก การจะขับเคลื่อนอย่างจริงจังทำให้มีอุปสรรคอยู่บ้างใน เรื่องระยะเวลา และคนที่มาทำงาน ในจุดนี้อย่างเต็มที่ ปัญหาอุปสรรคอีกประการได้แก่ สภาพะการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติภารกิจการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงาน อาทิ ปัญหาโรคโควิดระบาด ทำให้มีการเลื่อน/ขยายระยะเวลาในการจัด โครงการ/กิจกรรม		แล้วจะไม่มีเรื่องอะไรมาทำร้ายได้เมื่อทำถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ควรมีการถอดบทเรียนจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ประพฤติปฏิบัติตัวดีเพื่อเป็นแม่แบบ เมื่อมีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (จ้างเหมาบริการ) เข้ามาบรรจุใหม่ อบรมปฐมนิเทศ ปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับองค์กร สอดแทรกแนวทางในการขับเคลื่อนและผลักดันเรื่องดังกล่าวให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเพื่อนำไปพัฒนา ปรับตัวตนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องของสำนักงานฯ และสำนักงานฯ จะต้องติดตามประเมินผลบุคลากรตลอดเวลา หากพบบุคลากรประพฤติ หรือมีพฤติกรรมนอกทาง ควรว่ากล่าวตักเตือนทันที

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
นางสาวสิริธร ลิมปพยอม	ปัจจุบันผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐาน/แนวทางในเชิงการ ป้องกันมิให้บุคลากรของรัฐสภามีพฤติกรรมเอนเอียงไม่ยึดหลักในสิ่งที่ถูกต้อง และมีมาตรการ/แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้ความสำคัญคุ้มครองบุคลากรของรัฐสภาที่มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดังกล่าว	สำนักงานมีกลไกการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ตั้งแต่ระดับรัฐสภา เช่น คณะกรรมการ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา คณะทำงานด้านความโปร่งใส และในระดับสำนักงานฯ โดยกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ที่นำมาตรการ/แนวทางไปสู่การปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการขับเคลื่อนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้เห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม	ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการรับสมัคร สอบควรให้หลักการสอบถามพฤติกรรมการเป็นคนดี การมีจิตสำนึกที่ดี ให้มีการสอบเพิ่มจากข้อสอบวิชาการความรู้ เมื่อเข้ามารับราชการแล้ว ช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน ให้พิจารณาพฤติกรรมคุณงามความดีมาประกอบการพิจารณาการประเมินบุคคล การสอบเลื่อนระดับต่าง ๆ การโอนย้าย ให้มีเกณฑ์การวัดในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ถ้าพบให้ส่งข้าราชการมาพัฒนาอบรมให้มากยิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรมพิจารณาในรายด้านของคุณธรรม กำหนดให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การฝึกทักษะมุมมองของชีวิต Mind Set ใหม่ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ	สำนักงานฯ ได้จัดโครงการ/กิจกรรม ที่สร้างจิตสำนึกในการแสดงออกถึงความเป็นกลางทางกลางเมือง การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา กับบุคลากรของรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม	คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตาม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีกลุ่มงานส่งเสริมฯ เป็นหน่วยงานที่นำมาตรการ/แนวทางไปสู่การปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการขับเคลื่อนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ให้เห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม ซึ่งควรจะมีรูปแบบ แนวทางใหม่ ๆ เพื่อสร้างความน่าสนใจ เช่น การสร้างคลิปวิดีโอ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ แผนงาน/โครงการ มีรูปแบบของกิจกรรมที่น่าสนใจ การคัดสรรวิทยากรที่เป็นที่ยอมรับเพื่อมาสร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ยอมรับเพื่อมาสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งผลให้การกำกับ ติดตาม ผลสัมฤทธิ์ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นด้วย	ผู้นำนับเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน รองเลขาธิการ เลขาธิการ และรุ่นพี่ หรือพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีความเคารพพี่น้องด้วยใจ เคารพด้วยคุณธรรม จริยธรรม ภาพลักษณ์องค์กรก็จะดีขึ้น อยากให้เห็นเอกลักษณ์ภาพรวมของรัฐสภา คือ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ อยากให้คนอื่นมองรัฐสภาเป็นอัตลักษณ์ หน่วยงานราชการที่เหมาะสมกับความพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ดำรงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งอยากให้เห็นเป็นหลัก

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผู้ให้สัมภาษณ์	สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	แนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง และได้รับคะแนนในระดับที่ 5 เป็นที่น่าพึงพอใจ เป็นเวลา 2 - 3 ปี ติดต่อกันซึ่งเห็นผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์	นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ประธานรัฐสภาจนถึงเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมเพื่อขับเคลื่อนให้ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีคุณธรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรของรัฐสภา เป็นคนเก่งควบคู่กับเป็นคนดี ให้การยกย่อง ชมเชย ตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	ควรให้ความสำคัญกับ ความเป็นกลางทางการเมือง และการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยมีแนวทางในการเสริมสร้าง สนับสนุน ให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในวงงานรัฐสภา ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภา และบทบาทของข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งมีการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติให้ทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหากับปัจจัยตัวแปรในการบริหารงานบุคคลและแนวทางในการขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

5.1.1 สภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการขับเคลื่อนฯ อย่างต่อเนื่องโดยมีการประเมินตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบของการดำเนินการอยู่ทุกปี มุ่งเน้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการรัฐสภา และเพื่อเป็นการส่งเสริมอัตลักษณ์ของการเป็นข้าราชการรัฐสภาซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมกระบวนการนิติบัญญัติ ซึ่งจากการประเมินสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับคะแนนในระดับที่ 5 และการประเมินจากหน่วยงานภายนอกสำนักงานมีผลการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับ A ที่ค่าคะแนน 91.11 สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือสถิติคดีวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่การขับเคลื่อนกิจกรรม/มาตรการด้านคุณธรรม และความโปร่งใส่อย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร และผู้บริหาร ต้องมีบทบาทและกล้าที่ปกป้องข้าราชการที่ถูกต้องให้กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และสร้างจิตสำนึกของบุคลากรเป็นสำคัญ

5.1.2 ปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1. ปัจจัย/ตัวแปร ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่

1) นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ประธานรัฐสภาจนถึงเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมเพื่อขับเคลื่อนให้ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีคุณธรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรของรัฐสภา เป็นคนเก่งควบคู่กับเป็นคนดี ให้การยกย่อง ชมเชย ตามโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2) การมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากร และเข้ามามีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อน ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

3) การที่สังคมให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือผ่านกระบวนการให้บริการของส่วนราชการ เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์หรือ ช่องทางรับร้องเรียนต่างๆ ส่งผลให้สำนักงานฯ ต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม และความโปร่งใส

4) คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ ติดตาม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม

5) การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนคนเก่งและคนดีให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า โดยนำเอาปัจจัยนอกจากเรื่องความรู้ ความสามารถแล้วต้องคำนึงถึงความประพฤติ ความมีจริยธรรมของข้าราชการร่วมด้วย

6) การกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เพื่อประเมินการดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การวัดจากจำนวนข้าราชการที่กระทำผิดวินัยลดลง เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อผู้รับบริการและสาธารณชนทั่วไป

2. ปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง ได้แก่

1) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนักการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ทำให้มีปัญหาเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองซึ่งส่งผลกระทบต่อข้าราชการประจำ อาจจะถูกสั่งให้ทำ ในสิ่งที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นความท้าทายของข้าราชการรัฐสภาให้กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ประกอบกับ ปัจจัยด้านความคิด และความกล้าตัดสินใจ ถ้าข้าราชการมีความคิดที่ดี มีจิตสำนึกที่ดี ก็จะเป็นภูมิคุ้มกัน ต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบ

2) การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการ เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร มีภารกิจในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ หากอยู่ในช่วงเปิดสมัยประชุม สภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่น สำนักประชุม สำนักกรรมการ 1, 2 และ 3 สำนักกฎหมาย จะไม่พร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบขับเคลื่อนด้าน คุณธรรม จริยธรรม ควรพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งด้วย

5.1.3 แนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง / ระบบ

1.1 สร้างมาตรการที่สร้างความเชื่อมั่นว่าคนที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องต้องได้รับการปกป้องและคุ้มครอง ต้องสร้างเป็นวัฒนธรรมมองครกว่าคนที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเป็นฮีโร่ (Hero) หรือต้นแบบ เพื่อขยายผล

2) ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล

2.1 ส่งเสริมการจัดฝึกอบรมด้านของคุณธรรม กำหนดให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การฝึกทักษะมุมมองของชีวิต Mind Set ใหม่ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน รองเลขาธิการเลขาธิการ และรุ่นพี่ หรือพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีความเคารพพี่น้องด้วยใจ เคารพด้วยคุณธรรม จริยธรรม ภาพลักษณ์องค์กรก็จะดีขึ้น ภายใต้ค่านิยมมีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ และดำรงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงควรมีกระบวนการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้ทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเป็นต้นแบบ

2.2 การรับสมัครสอบพัฒนาหลักการสอบถามพฤติกรรมความเป็นคนดี การมีจิตสำนึกที่ดี ให้มีการสอบเพิ่มจากข้อสอบวิชาการความรู้ เมื่อเข้ามารับราชการแล้วช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน ให้พิจารณาพฤติกรรมคุณงามความดีมาประกอบการพิจารณาการประเมินบุคคล การสอบเลื่อนระดับต่าง ๆ การโอนย้าย ให้มีเกณฑ์การวัดในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ถ้าพบให้ส่งข้าราชการมาพัฒนาอบรมให้มากยิ่งขึ้น

3) ด้านผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา

3.1 ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่งเสริมให้มีมาตรฐาน/แนวทางในเชิงการป้องกันมิให้บุคลากรของรัฐสภามีพฤติกรรมเอนเอียง ยึดหลักยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และมีมาตรการ/แนวทาง ในการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติและให้ความคุ้มครองบุคลากรของรัฐสภาที่มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง

3.2 ส่งเสริมให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาาระดับต้นที่มีความใกล้ชิดของข้าราชการให้เป็นต้นแบบที่ดี เป็นกลไก ในการสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ดูแลการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม

ควบคู่กับการที่สำนักงานฯ จัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจัดซื้อ จัดจ้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการกระทำผิดอันเกิดจากการขาดเจตนา

3.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานของชมรมด้านการทุจริต เช่น ชมรม Strong องค์กรพอเพียงด้านทุจริต เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง และเป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตภายในองค์กรได้จริง

3.4 ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล มีความยุติธรรม และให้ความเป็นธรรม มีการให้รางวัลกับการลงโทษ R&P (Reward and Priority) เช่น ทำความดีแล้วจะได้รับรางวัล ทำไม่ดีจะต้องถูกลงโทษ

4) ด้านบุคลากร

พัฒนาปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของข้าราชการทุกระดับให้มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้ การดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

5) ด้านการจัดโครงการ/กิจกรรม

5.1 ริเริ่มจัดโครงการ/กิจกรรม ที่สร้างจิตสำนึกในการแสดงออกถึงความเป็นกลางทางกลางเมือง การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างสมาชิกรัฐสภาบุคคลในวงงานรัฐสภากับบุคลากรของรัฐสภาอย่างสม่ำเสมอ

5.2 ริเริ่มพัฒนารูปแบบ แนวทางใหม่ๆ ในการสร้างเสริมจริยธรรม เช่น การสร้างคลิปวิดีโอ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการควรมีรูปแบบของกิจกรรมที่น่าสนใจ การคัดสรรวิทยากรที่เป็นที่ยอมรับเพื่อมาสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี เป็นที่ยอมรับเพื่อมาสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งผลให้การกำกับติดตาม ผลสัมฤทธิ์ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

ภายนอก (Outside – in)

1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

2) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเริ่มสร้างและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้านคุณธรรม และจริยธรรม รูปแบบ/แนวทางใหม่ๆ ที่น่าสนใจ เช่น การสร้างคลิปวิดีโอ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม

3) สำนักงานฯ ส่งเสริมให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ซึ่งตั้งเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเป็นคนดี มีจิตพอเพียง รู้ประมาณ ตน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมุ่งการป้องกันการเกิดแนวโน้มความอยากมี อยากได้ จนนำไปสู่การทุจริต และบุคลากรทุกสำนักมีการเฝ้าระวังแนวโน้มพฤติกรรมของบุคลากรร่วมสำนัก และมีการรณรงค์ กระตุ้นเตือนสม่ำเสมอ ให้ครองสติอยู่ในหลักธรรม ยึดมั่นจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส อาทิ การจัดตั้งชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตโดยมีวัตถุประสงค์ของชมรมให้ข้าราชการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อจูงใจให้ได้คนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรมเข้ามาทำงานในองค์กร และปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมให้บุคคลที่กระทำความดีได้รับรางวัล และบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่ดีได้รับการลงโทษ ตัวอย่างเช่น การปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาข้าราชการ เข้ารับบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดรัฐสภา รวมถึงการประเมินข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจน

ภายใน (Inside – out)

1) สร้างทัศนคติให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม สิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาทักษะ มุมมองของชีวิต Mind Set ใหม่ ผ่านจากประสบการณ์จริงที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม

2) ส่งเสริมคนดีจากภายใน โดยให้บุคลากรเป็นผู้คิดริเริ่มที่จะทำความดีด้วยตนเอง โดยเริ่มต้นจากทีมงานเล็ก ๆ ภายในหน่วยงาน แล้วขยายผลต่อยอดไปทั่วทั้งองค์กร อาทิ การสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมของแต่ละบุคคลจนเกิดเป็นการสร้างคุณธรรม และคุณธรรม จริยธรรมร่วมกันภายในองค์กร

3) จัดกิจกรรมภายในที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่มีความเสี่ยงในการกระทำผิดวินัย ข้อกฎหมาย ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความดีที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มดังกล่าวเกิดความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

4) การกำหนดปณิธานร่วมกันของคนภายในองค์กรเพื่อสร้างแนวคิดเป็นที่ยอมรับในการทำความดี และรางวัลที่เป็นคุณค่าทางจิตใจ จากการประกอบพฤติกรรมคุณงาม ความดีต่อองค์กร ให้รับรู้ว่าการทำความดีแล้วจะได้รับรางวัล ทำไม่ดีจะต้องถูกลงโทษจากสังคมและองค์กร

บรรณานุกรม

หนังสือ

สิริสุสร กระแสสุนทร. (2562). รายงานการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : กรณีศึกษาการส่งเสริม และพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต. เอกสารอัดสำเนา.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). ประกาศสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 – 2564. 22 พฤษภาคม 2560. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2559) ประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2560 – 2564 และแผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2561 – 2564 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 3 ตุลาคม 2559. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 86/2560 (ว 27) เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565). 20 กันยายน 2560. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์.

ราชกิจจานุเบกษา

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. กองวิชาการและแผนงาน กระทรวงมหาดไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563. จาก <https://multi.dopa.go.th/tspd/news/cate9/view53>

หน้าว่าง

ภาคผนวก

หน้าว่าง

ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล</p> <p>.....</p> <p>ตำแหน่ง</p> <p>.....</p> <p>ประสบการณ์</p> <p>.....</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)
คำถามส่วนที่ 2
<p>ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

- ❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

ภาคผนวก ข

สรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล พลตำรวจเอก วรพงษ์ ชิวปรีชา</p> <p>ตำแหน่ง ประธาน อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา</p> <p>ประสบการณ์ ก.ร. , อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ และอ.ก.ร. กฎหมาย และระเบียบ</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p style="text-align: center;">❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหา อุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p style="text-align: center;">- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทำเรื่องนี้ได้ดีมาก การประเมินตัวชี้วัดได้คะแนนดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำ มีแผนขับเคลื่อนและสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมประจำปี และในแผนมีรายละเอียด กิจกรรม/โครงการๆ ที่จะผลักดันให้ข้าราชการของรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีการประเมินผลตามแผน ตามตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีการติดตาม และมีคณะทำงาน ติดตามซึ่งผลลัพธ์ในแต่ละปีดีขึ้นตามลำดับ สิ่งที่เห็นชัดเจนในแต่ละปีคือสถิติคดีวินัย ที่เกี่ยวกับเรื่องการทุจริตลดลง โดยสรุปเห็นว่าการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์</p>
คำถามส่วนที่ 2
<p>ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p>

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ตัวแปรที่จะขับเคลื่อนคือ ความชัดเจนของแผน ตัวชี้วัดที่ถูกต้องครบถ้วน ซึ่งทางสำนักงานได้ทำอยู่แล้ว แต่สิ่งที่สำคัญกว่านั้น ในการบริหารงานบุคคลถ้าจะให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ต้องมีตัวอย่างว่าถ้าเขาเป็นคนดีมีคุณธรรมแล้วจะได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง และผลของการเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม อาจจะไม่ใช่เรื่องของ การได้รับตำแหน่ง ซึ่งเขาอาจจะได้รับรางวัลหรือคำชม เป็นบุคคลต้นแบบ (Idol) ของคนอื่น เพราะฉะนั้น การบริหารที่ธรรมของผู้บริหารคือส่วนสำคัญ เช่น บุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริตแต่ไม่ได้รับความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญเลย และการบริหารงานบุคคลต้องให้ความสำคัญคนที่ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องพิจารณา 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ความสามารถหรือความถนัด (Aptitude) 3. ความประพฤติ คือตัวเรื่องของจริยธรรม ดังนั้นการจะสนับสนุนคนต้องนำปัจจัยทั้ง 3 ข้อ มาพิจารณา ซึ่งถ้าพิจารณาเฉพาะคนเก่งอย่างเดียวแต่ไม่พิจารณาถึงความประพฤติเลย ปัจจัยของการที่จะส่งเสริมให้คนเป็นคนดีก็จะไม่สามารถทำได้สำเร็จ ขณะเดียวกันถ้าจะพิจารณาเอาแต่คนดี คนมีจริยธรรมอย่างเดียวแต่ทำงานไม่เป็นเลย ไม่มีความรู้เลยองค์กรก็จะไปไม่ได้ หัวใจสำคัญที่จะส่งเสริมให้คนเป็นคนดีได้ การบริหารงานบุคคลนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณาปัจจัยในการที่จะสนับสนุนคนให้ได้รับความเจริญก้าวหน้า โดยนำเอาปัจจัยนอกจากเรื่องความรู้ ความสามารถแล้ว ต้องคำนึงถึงความประพฤติ ความมีจริยธรรมของข้าราชการคนนั้นด้วย

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- องค์กรนี้ตั้งแต่เลขาธิการลงมาเป็นข้าราชการประจำแต่ว่ามีนักการเมือง มาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขึ้นไป จึงทำให้มีปัญหาเรื่องการเปลี่ยนแปลงของทางการเมือง มีผลกระทบต่อข้าราชการในการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการที่อาจจะถูกสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม อาจจะไม่เหมาะสมไม่ควร ซึ่งตรงนี้เป็นความท้าทายของข้าราชการรัฐสภา ถึงได้บอกว่า “กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” ตรงนี้คือหัวใจ ปัญหา อุปสรรคในการที่จะ

ขับเคลื่อน และผลักดันตรงนี้เป็นเรื่องของระบบโครงสร้างขององค์กรที่มีเหตุการณ์เมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย การเมืองมีการเปลี่ยนแปลง และที่ผ่านมามีตัวอย่างที่เกิดขึ้น

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

- การบริหารงานบุคคลที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องทำให้ได้คือ ความยุติธรรมในการปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา การให้เป็นธรรม ซึ่งมีหลักการบริหารคือ การให้รางวัลกับการลงโทษ R&P (Reward and Priority) สำคัญที่สุด ถ้าเราใช้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม คือใครทำดีต้องได้รางวัล ใครทำผิดต้องได้รับการลงโทษเป็นหัวใจที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า “การทำความดีแล้วจะได้รับรางวัล การทำไม่ดีจะต้องถูกลงโทษ” เพราะฉะนั้นถ้าเห็นว่าทำความดีจะได้รับรางวัลคนก็จะต้องทำดี คนก็จะต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรมอยู่ในตัวไปโดยปริยาย เพราะฉะนั้นคำตอบสำหรับเรื่องนี้คือเรื่องหลักการบริหารงานบุคคลสำคัญที่สุด ถ้าประกาศผลการแต่งตั้งแล้วทุกคนไม่เห็นด้วยองค์กรไปไม่รอด แต่ถ้าประกาศฯ แล้วทุกคนเห็นว่าถูกต้อง ดี ทุกคนยอมรับ ถ้าทำอย่างนี้ได้เมื่อไหร่ก็คือประสบความสำเร็จที่จะทำให้ข้าราชการของรัฐสภาเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์</p> <p>ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>ประสบการณ์ อ.ก.ร.ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา ,ประธานคณะกรรมการจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และที่ปรึกษาและอนุกรรมการคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับติดตามตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p>- การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ผ่านมา เป็นการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2563 ที่กำหนดมาตรการ ดังนี้</p> <p>มาตรการที่ 1 การขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส รวมถึงค่านิยมร่วม นำไปสู่องค์กรคุณธรรม</p> <p>มาตรการที่ 2 การส่งเสริม ให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>

มาตรการที่ 3 การขับเคลื่อนการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรการดังกล่าวข้างต้นจะมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามที่แผนกำหนดไว้ ทั้งในส่วนของผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน ซึ่งผลการประเมินผลผลิตจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามมาตรการที่กำหนดไว้ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558 - 2562) พบว่า มีค่าคะแนนการประเมินการประเมินจากคณะกรรมการที่เป็นผู้ประเมินภายนอก (External Audit)) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอก ผู้รับบริการ และสื่อมวลชน พบว่าผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีมาก ร้อยละ 95 – 100

อย่างไรก็ตามในการประเมินผลลัพธ์ได้แก่ การเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน การที่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการและความโปร่งใส และกระทำความผิดวินัยน้อยลง และการที่สำนักงานฯ มีระบบ/แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน รวมทั้งมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชนนั้น ได้เห็นผลเป็นรูปธรรมบางประเด็น เช่น การที่บุคลากรของสำนักงานฯ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ และกระทำความผิดวินัยน้อยลง ซึ่งพิจารณาจากผู้กระทำผิดวินัยข้าราชการที่มีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง และการที่สำนักงานฯ มีระบบ/แนวทางในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน โดยมีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแผนป้องกันการทุจริตประพจน์มิชอบของส่วนราชการ ทุกปีงบประมาณ รวมทั้งการที่สำนักงานฯ มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับ A ที่ค่าคะแนน 91.11

ในส่วนปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานเกิดจากการรับรู้ของบุคลากรต่อการขับเคลื่อนแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่แม้จะเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 80 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เป็นร้อยละ 85 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ก็ตาม แต่การจะขับเคลื่อนกิจกรรม/มาตรการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสให้ยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

คำถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่

1. การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส

การที่สำนักงานฯ จะขับเคลื่อนบุคลากรให้เป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม นั้น ผู้บริหารนับว่ามีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนการดำเนินการทั้งในระดับสำนักงานฯ และระดับสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน เช่น กรณีที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และประกาศนโยบายในการขับเคลื่อนสำนักงานเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งนับเป็นการส่งสัญญาณไปยังผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับ ให้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม กฎ ระเบียบเป็นหลัก ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินการของทุกสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้มีงานวิจัยเรื่อง การส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กรณีศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร และพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ที่พบว่า การประพฤติปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่ในระดับสูงมาก สืบเนื่องมาจากการที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้บริหารของสำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

2. การมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากร

การที่บุคลากรในสำนักงานฯ รับรู้และเข้ามามีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นส่วนสำคัญในการผลักดัน

กิจกรรม/มาตรการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ให้ดำเนินไปได้ด้วยดีตลอดจนช่วยริเริ่มสร้างสรรค์โครงการ/กิจกรรม เพื่อการปลูกฝังคุณธรรม ในระดับหน่วยงานซึ่งการดำเนินการของทุกสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน อย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้แนวปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส เกิดความยั่งยืนและพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรในระยะต่อไป

3. การที่สังคมให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ปัจจุบันระบบราชการได้ถูกกำหนดให้เป็นหน่วยงานที่โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ได้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือผ่านกระบวนการให้บริการของส่วนราชการ เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ หรือช่องทางการร้องเรียนฯ ต่างๆ ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลให้ส่วนราชการต้องปรับตัว และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อรองรับความคาดหวังของสังคม

- ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานที่นับเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้บุคลากรเป็นคนดี มีจริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คือการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้สำนักงานฯ สามารถประเมินผลการดำเนินการในส่วนของ **มาตรการที่ 2 การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา** ที่สำนักงานฯ ต้องหาแนวทาง/ตัวชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และสะท้อนความสำเร็จของมาตรการ เช่น การวัดจากจำนวนข้าราชการที่กระทำผิดวินัยน้อยลง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อผู้รับบริการและสาธารณชนทั่วไป

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

- ❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

- แนวทางการขับเคลื่อนบุคลากรให้เป็น คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2563 สำนักงานฯ มีมาตรการและแนวทางขับเคลื่อนในการสร้างบุคลากรต้นแบบเพื่อเป็นตัวแทนขององค์กร และการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับองค์กรพอเพียงด้านทุจริต และนำประมวลจริยธรรมฯ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ทั้งนี้ แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่มีความใกล้ชิดของข้าราชการให้เป็นต้นแบบที่ดี และเป็นกลไก ในการสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ ของสำนักงานฯ รวมทั้งยังเป็นผู้กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการในกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมควบคู่กับการที่สำนักงานฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการกระทำผิดอันเกิดจากการขาดเจตนา

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ ตำแหน่ง รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประสบการณ์ ก.ร. ผู้แทนข้าราชการรัฐสภาสามัญสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี) <ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติงานของข้าราชการมีความเกี่ยวข้องกับนักการเมือง และนักการเมืองมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร ปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม คือ ผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้าปกป้องในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการไปแล้วซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคลากรในองค์กรทำในสิ่งที่ถูกต้องแต่เป็นการดำเนินการที่ขัดต่อความต้องการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและผู้บังคับบัญชาปกป้องข้าราชการที่กระทำถูกต้องแล้วจะทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ในขณะที่เดียวกันถ้าข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทำให้ในสิ่งที่ถูกต้องแล้วผู้บังคับบัญชาไม่กล้าที่ปกป้องการกระทำที่ถูกต้องของผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีผลทำให้ให้ผู้ปฏิบัติงานถอดใจต่อการกระทำที่ถูกต้อง ดังนั้นองค์ประกอบใหญ่ คือ ผู้บริหารต้องเข้ามามีบทบาทหรือเข้ามาเกี่ยวข้องในการผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นคนดี โดยเฉพาะในเรื่องของจริยธรรมซึ่งเป็นลักษณะของนามธรรม จะดำเนินการด้วยวิธีการทำอย่างไรให้กำหนดเป็นรูปธรรมได้ ลักษณะของตัวหนังสือที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม

จริยธรรม เป็นเรื่องที่ทำให้คนอ่านได้ เข้าใจได้ แต่ดำเนินการปฏิบัติยาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจิตสำนึก ถ้าคนมีจิตสำนึกที่ดีตัวหนังสือก็กำหนดให้เป็นรูปธรรมได้ และมาตรการด้านคุณธรรม จริยธรรม บางครั้งมีแบบสอบถามไปยังแต่ละสำนักผู้ตอบมักจะไม่ใส่ข้อมูลในเชิงบวกเช่น มีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์สุจริต การอดออมที่ดี มีคุณธรรม แต่สิ่งที่ให้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงตามนิสัยของผู้ตอบทั้งนี้อยู่ที่จิตสำนึกและความรับผิดชอบของตนเอง ถ้าผู้ตอบมีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าทำ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องก็สามารถประเมินตนเอง ได้ว่ามีคุณธรรม มากน้อยแค่ไหนซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญและองค์กรของเราเป็นองค์กรที่ใหญ่ และมีบุคลากรมาก ในการประเมินค่อนข้างจะมีปัญหา โดยเฉพาะมีหน่วยงานภายนอกเข้ามา ประเมินเราจะสร้างภาพว่าหน่วยงานของเราเป็นองค์กรที่ดี แต่ในขณะเดียวกันถ้าหน่วยงาน ภายนอกเช่น ป.ป.ช. มาขอประเมินข้าราชการ และไปเจอข้าราชการที่มีอคติต่อองค์กร ผลของการประเมินองค์กรก็จะเป็นลบในทันที เพราะฉะนั้น หากคนไม่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง คุณธรรม จริยธรรม ก็จะไม่

คำถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
 - ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนฯ คือ ผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารขององค์กรไม่ได้ให้ความร่วมมือหรือความจริงใจกับผูปฏิบัติสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ เพราะฉะนั้นผู้บริหารคือผู้ที่กำหนดนโยบายลงมาจำเป็นต้องให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ด้วย และนักการเมืองคือตัวแปรสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการผันแปรชีวิต หรือผันแปรความคิดไปในรูปแบบต่างๆ ตัวอย่างเช่น ท่านประธานรัฐสภา (ชวน หลีกภัย) ท่านเป็นคนสมณะ ซื่อสัตย์สุจริต ถ้าเรามีต้นแบบที่ดีอย่างท่าน องค์กรเราสามารถพัฒนาบุคลากรขององค์กรเราให้เป็นไปตามต้นแบบได้ แต่ถ้าต้นแบบเราเจอแต่นักการเมืองหรือผู้บริหารที่ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีแต่ความเห็นแก่ได้ วิ่งเต้นเอาตำแหน่งหน้าที่สิ่งเหล่านั้นจะชักจูงคนให้หันเหออกไปในทางนั้นได้ ความมีคุณธรรมในตัวบุคคลก็จะมี ตัวแปรก็คือผู้บริหารกับนักการเมือง

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/ เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง

- ความคิด และความกล้าตัดสินใจจะเป็นตัวแปรสำคัญและเป็นปัญหาอุปสรรค มากที่จะทำให้คนข้ามผ่านในสิ่งที่ท้าทายไปได้ ถ้ามีความคิดที่ดี มีจิตสำนึกที่ดี ปัญหาการ ขับเคลื่อนฯ จะไม่ใช่เรื่องที่ยาก แต่บางครั้งทำดีมาแล้วผลที่ย้อนกลับมาในลักษณะที่ว่าทำ มาแล้ว โดนตำหนิ ตีตึง หรือโดนถึงขั้นตั้งกรรมการสอบสวนวินัย จะทำให้คนงดที่จะกระทำความดีตรงนั้น เพราะฉะนั้นประเด็นความท้าทายอยู่ที่ว่าความคิดของแต่ละคนว่าตัวเอง มีจิตสำนึกมากน้อยแค่ไหน เรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริต การมีคุณธรรม จริยธรรมไม่ได้ เกิดจากใคร แต่เกิดจากจิตใต้สำนึกของแต่ละคน

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และ แนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

- เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ เราต้องเลิกล้มความคิดเดิมๆ ในสิ่งซึ่งจะทำให้ตัวเอง ต่ำลงความคิดเดิมๆคือ การวิ่งเต้นเพื่อเอาตำแหน่ง สิ่งใดก็ตามที่ทำให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์ โดยแสวงหาจากนักการเมือง แล้วให้นักการเมืองเข้ามากด ช่มชี่ เพื่อให้ตนเองได้มีชัยชนะ เหนือคนอื่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาผู้แทนราษฎรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสมาชิก ซึ่งเป็นภารกิจอยู่แล้ว ในการให้บริการที่ดีและต้องให้บริการในฐานะของความเป็นไปได้ เช่น เป็นไปตามระเบียบ เป็นไปด้วยความถูกต้อง ไม่คล้อยตามสมาชิกทั้งหมด เพราะฉะนั้นถ้า จะให้มีการผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี ควรจะต้องมีการยกย่องคนดี เช่น บุคคลทำ ความดีอะไรมาควรจะต้องมีการประกาศ มอบโล่รางวัล ซึ่งทางสำนักงานได้ทำมาอยู่แล้ว แต่สิ่งสำคัญคือจะทำให้คนของเราเป็นคนที่ดีได้ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบที่ดี ถ้าผู้บริหาร ไม่เป็นต้นแบบที่ดีทำอย่างไรก็ตามคนในรุ่นหลังก็จะคงต้องยึดถือตามแนวผู้บริหาร สรุปว่า ผู้บริหารเป็นผู้ขับเคลื่อนฯ และมีนักการเมืองเป็นตัวแปร

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ</p> <p>ตำแหน่ง รองเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>ประสบการณ์ ประธานคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 -2563 โดยมีบทบาทหน้าที่ในการผลักดันและขับเคลื่อนให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และต่อต้านการทุจริต โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนจนสามารถสร้างองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และขยายเครือข่ายครอบคลุมทุกหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี) - (ผู้ตอบแบบสำรวจมีความประสงค์ขอตอบในส่วนผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสตามแนวนโยบายแห่งรัฐ โดยจัดทำแนวทาง/แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส เป็นประจำปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามกรอบของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 76 ที่มีการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งนำแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผน

ระดับชาติต่างๆ เป็นพื้นฐานในการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ผลักดันให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อาทิ

- **ยุทธศาสตร์ชาติ** ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายที่ 2.3 ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริยธรรม จรรยาบรรณ ขอบ ประเด็นที่ 4.6.2 บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

- **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 6** การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางพัฒนาที่ 5 ป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบโดยการเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

- **แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2559 – 2565)**

- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)

พร้อมทั้ง มีการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเพื่อหาแนวทางการสร้างเสริม พฤติกรรมที่ดี ซื่อสัตย์ โปร่งใสสุจริต จนได้วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแนวทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนี้ “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

- นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อกระตุ้นเตือนบุคลากรให้ ประพฤติปฏิบัติชอบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โครงการเสริมสร้างค่านิยม ทศนคติและ วัฒนธรรมองค์กร โครงการเสริมสร้างปณิธานความดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โครงการเสริมสร้างทัศนคติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โครงการ Strong Stronger Strongest : พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปราม การทุจริต โครงการ Digital Thinking : การซัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตัวกับส่วนรวม เป็นต้น

กระบวนการขับเคลื่อนและผลักดันคุณธรรม จริยธรรมภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กระบวนการดำเนินการขับเคลื่อนคุณธรรม มีเป้าหมายเพื่อสร้างคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรมพร้อมกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ตลอดจนถึงการผลักดันให้สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา เป็นองค์กรคุณธรรมและองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ศรัทธาจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน รวมถึงหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนตลอดจนสื่อมวลชน อันมีผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การสร้างนโยบายที่ชัดเจน และมีการประกาศนโยบาย/ทิศทางการนำองค์กรไปสู่ความสุจริตโปร่งใส

1.1 เลขธิการวุฒิสภาประกาศเจตจำนงสุจริต เพื่อเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

1.2 ลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.3 จัดทำแผนและโครงการตามการประกาศเจตจำนงสุจริต และจัดทำแผนปฏิบัติการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.4 จัดทำแผนขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรและสำนักจิตพอเพียงด้านทุจริต

1.5 จัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

นำแผน 1 – 5 มาบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส เพื่อให้ทุกหน่วยในสังกัดสามารถปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกัน

2. สร้างกระบวนการการมีส่วนร่วม

กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกัน สนับสนุน และติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2.1 ร่วมคิด ร่วมค้นหาปัญหาที่ต้องการแก้ไข

2.2 ร่วมวางแผนปฏิบัติการ

2.3 ร่วมดำเนินการ

2.4 ร่วมติดตามผล

3. สร้างพันธสัญญาที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

โดยการร่วมกันสร้างปฏิญญาคุณธรรมของกลุ่มงานและสำนัก ซึ่งแต่ละกลุ่มจะระดมสมองถึงพฤติกรรมที่ดีและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางการขับเคลื่อนจากข้างในหัวใจ และสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามปฏิญญาที่ร่วมกันกำหนด

ผลสัมฤทธิ์

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

- สัมฤทธิ์ผลในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนร้อยละ 100
- บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ดังนี้ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ทุกโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ 82.80 มีความเข้าใจร้อยละ 81.80
- สัมฤทธิ์ผลด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร้อยละ 84.00
- สัมฤทธิ์ผลด้านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” ร้อยละ 86.00 ซึ่งเป็นพฤติกรรมพึงประสงค์ที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ในความหมายของการเป็นคนดี มีคุณธรรม และเป็นคนเก่ง รอบรู้และรับผิดชอบงานในการกิจ
- สัมฤทธิ์ผลด้านการประเมินความโปร่งใส ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้คะแนนประเมินความโปร่งใสจากการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. ร้อยละ 89.62

ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ สภาวะการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจการพัฒนาบุคลากรภายในสำนักงาน อาทิ ปัญหาโรคโควิดระบอบ ทำให้มีการเลื่อน/ขยายระยะเวลาในการจัด โครงการ/กิจกรรม

คำถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(ผู้ตอบแบบสำรวจมีความประสงค์ขอตอบปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลฯ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ฯ ในส่วน ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

- นโยบายและความชัดเจนในการบริหารงานด้านคุณธรรม และจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- การเป็นแบบอย่างของผู้บริหารภายในองค์กร

ซึ่งตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยตลอดที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความชัดเจนด้าน นโยบายและผู้บริหารเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างในการประพฤติ ปฏิบัติจนสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรได้อย่างพร้อมเพียง

- ปัจจัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กรประสบผลสำเร็จ

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

(ผู้ตอบแบบสำรวจมีความประสงค์ขอตอบปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง)

- ผลกระทบจากภายนอก เป็นปัจจัยท้าทายและเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ อาทิ ภาวะโรคระบาด หรือผลกระทบจากการเมือง เนื่องจากเป็นสภาพการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร บุคลากร และการจัดสรรงบประมาณ

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

(ผู้ตอบแบบสำรวจมีความประสงค์ขอตอบในส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางการเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น)

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีนโยบายในการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ดังนี้

(1) ด้านโปร่งใส เน้นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทางราชการ การจัดซื้อ จัดจ้าง และข้อมูลตามภารกิจ ฯลฯ

(2) ด้านความพร้อมรับผิด คือ มีเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการบริหารงาน

(3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คือทำให้หน่วยงานปลอดภัยจากการทุจริตในเชิงนโยบายและการทุจริตต่อหน้าที่ราชการฯ

(4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร คือการสร้างคุณค่าในการให้บริการ ปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กร การสร้างและสืบทอดวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร ฯลฯ

(5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน คือ มีการกำหนดมาตรฐานและคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ชัดเจน มีความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ฯลฯ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้เพิ่มเติมส่วนที่สำคัญอีกประการหนึ่งตามยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้แก่ การมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ซึ่งตั้งเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนเป็นคนดี มีจิตพอเพียง รู้ประมาณตน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อมุ่งการป้องกันการเกิดแนวโน้มความอยากมี อยากได้ จนนำไปสู่การทุจริต และบุคลากรทุกสำนักมีการเฝ้าระวังแนวโน้มพฤติกรรมของบุคลากรร่วมสำนัก และมีการรณรงค์ กระตุ้นเตือนสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญอยู่ในหลักธรรม ยึดมั่นจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา พร้อมทั้งผลักดันให้องค์กรเกิดความใสสะอาดตามสโลแกน “ทุจริตเป็นศูนย์”

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นางสาวนุทยา ลิขิตหัตถศิลป์</p> <p>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>ประสบการณ์ คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี) <ul style="list-style-type: none"> - การปรับกระบวนการทางความคิด (Mindset) ของข้าราชการทุกระดับให้มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
คำถามส่วนที่ 2
<p>ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยที่เป็นปัญหา คือ สุขภาพการเงินของบุคลากร ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน

<p>เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>- ประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องคือ</p> <p>1) บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์แข็งแรง สามารถบริหารจัดการการเงินของตนเอง และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>2) เป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดสวัสดิการเหมาะสม ปลอดภัย มีสวัสดิภาพในการทำงาน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p> <p>3) บุคลากรมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ได้รับทราบนโยบายข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างทั่วถึง รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน และมีสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม สิ่งแวดล้อม และสังคม ซึ่งส่งเสริมให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข และบุคลากรมีความผูกพัน ภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</p>
<p>คำถามส่วนที่ 3</p>
<p>ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร</p> <p>❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น</p> <p>- แนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ส่งเสริมความสุขของบุคลากรตามสถานการณ์ความจำเป็นของบุคลากร 2) ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ 3) ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินของบุคลากร

- 4) ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความอบอุ่น และการดูแลครอบครัวของบุคลากร
- 5) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม
- 6) ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 7) ดูแลด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร
- 8) สนับสนุนด้านการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร
- 9) ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร
- 10) ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร
- 11) พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสื่อสารสร้างความร่วมมือ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
- 12) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 13) การปรับทัศนคติของบุคลากรให้รู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร และตั้งใจทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นายสมใบ มูลจันทิ</p> <p>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติราชการแทนผู้บังคับบัญชางานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</p> <p>ประสบการณ์ กรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และคณะกรรมการจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี) <ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่เกิดผล เนื่องจากการเมืองแทรกแซง
คำถามส่วนที่ 2
<p>ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง <ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการอังกการเมือง/ทำให้การเมืองแทรกแซง ❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน

<p>เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>- ประเด็นท้าทายคือการทำให้อำนาจการเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถของตนเอง จนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ และผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างด้วย</p>
<p>คำถามส่วนที่ 3</p>
<p>ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร</p> <p>❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น</p> <p>- แยกอำนาจการออกจากการเมืองให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้การเมืองเข้าแทรกแซง และคนมีอำนาจแต่งตั้งต้องยึดหลักกฎหมายและคุณธรรม/จริยธรรมโดยเคร่งครัดและพร้อมรับผิดชอบทุกกรณี</p>

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร</p> <p>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>ประสบการณ์ กรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา, อนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p>- การดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด และเป็นไปตาม Mile Stone โดยเห็นว่าทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง และได้รับคะแนนในระดับที่ 5 เป็นที่น่าพึงพอใจเป็นเวลา 2 - 3 ปี ติดต่อกันซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์</p>
คำถามส่วนที่ 2
<p>ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p>

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัจจัย/ตัวแปรนี้ต้องแสดงให้เห็นว่าคนที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ต้องได้รับการปกป้องและคุ้มครอง ต้องสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรว่าคนที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นฮีโร่(Hero) เป็นต้นแบบ คนที่น่าชื่นชม ไม่ใช่มองว่าเขาว่าเป็นคนมีปัญหา คนขวางโลก สิ่งเหล่านี้ต้องได้รับ และต้องหา Case Study เอามาขยายผลเรื่อยๆ นำเรื่องพวกนี้มาพูด พูดเรื่อยๆ ทำให้ให้เป็นกิจวัตรประจำวัน ทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งต้องทำให้ได้

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัจจัยคือเมื่อเรามีกฎ ระเบียบแล้ว ในทางปฏิบัติจะมีความยืดหยุ่นคือความที่ไม่เที่ยงตรง เราคำนึงถึงความมีสังคมแบบโอบอ้อมอารี เข้าใจกันและกัน เห็นอกเห็นใจกัน เข้าใจในเหตุผลรอบคอบแล้ว ส่วนตัว พยายามจะอยู่กับแบบพี แบบน้อง ซึ่งเป็นจุดอ่อน การอนุโลมกัน อะลุ่มอล่วยกัน จะเป็นจุดอ่อนของเรื่องนี้ แต่จะทำให้อยู่กันอย่างมีความเข้าใจ นี่คือจุดที่มีความตรงกันข้ามกัน (Contrast) กันอย่างสูง เช่น บางที่ข้าราชการมาสาย หัวหน้ามีความเข้าใจแต่ในทางราชการไม่สามารถรับฟังเหตุผลเพราะกำหนดเวลาที่ชัดเจน ในการมาปฏิบัติงานหากมาเกินเวลาที่กำหนดถือว่ามาสาย ในทางปฏิบัติหากสาย 10 ครั้ง แต่หากงานดี ก็ได้รับการประเมินในระดับดีมากหรือดีเด่น เรื่องนี้เป็นความเข้าใจกัน เป็นความอะลุ่มอล่วยกัน อยู่กันแบบพีแบบน้อง ทำให้มีจุดอ่อนและจุดแข็ง ในเรื่องจุดอ่อนก็คือ กฎ ระเบียบ ดูเหมือนหย่อนลงไปเพื่อรองรับเหตุผลความจำเป็นเพราะเข้าใจกัน แต่กฎ ระเบียบ ชัดเส้นมาว่าทำต่ำกว่านี้ผิดหมดแต่ในทางปฏิบัติมีอะไรมากกว่านั้นคือมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ อยู่กันแบบพี แบบน้อง การทำงานเป็นทีมความปรารถนาให้ทุกคนไปด้วยกันได้ ประเด็นคือการอธิบายความของผู้บังคับบัญชาประกอบการตัดสินใจ แต่ละเรื่องจึงต้องมีความชัดเจน ตอบเหตุผลให้ได้ว่าปฏิบัติกับคนอื่นคนหนึ่งแบบหนึ่ง แต่ปฏิบัติกับอีกคนหนึ่งอีกแบบหนึ่ง ซึ่งจะกลายเป็น 2 มาตรฐาน การตัดสินใจเลือกปฏิบัติกับคนในกลุ่มงานผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความเข้าใจให้รับทราบทั้งหมด ซึ่งนี่คือจุดอ่อนที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้บอกทั้งหมด เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาต้องทำหน้าที่ด้วยการ

สื่อสารว่าเรื่องบางอย่างทำไมถึงตัดสินใจอย่างนั้นมีเหตุผลมาประกอบการตัดสินใจ ซึ่งบางที่ผู้บังคับบัญชาลืมนที่จะอธิบาย

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

- ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการจำนวนมาก มีความหลากหลาย สิ่งที่จะตอบคำถามได้ทั้งหมดคือการสื่อสาร การสื่อสารองค์กรจะเน้นเรื่องอะไร กฎ ระเบียบคืออะไร ข้อจำกัดในการตัดสินใจคืออะไร จะทำให้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ดีขึ้น การทำความเข้าใจให้ทุกคนยอมรับ อย่างชัดเจน อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย ให้เขาเห็นถึงความสำคัญของเรื่องนี้ว่ามาปกป้องป้องกันตัวของเขาเอง ถ้าทำความดีแล้วจะไม่มีเรื่องอะไรมาทำร้ายได้เมื่อทำถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ สิ่งต่างๆเหล่านี้ก็จะถูกยอมรับ ต้องสื่อสารความเข้าใจว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นางสาวสิริธร ลิ้มปยยอม</p> <p>ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.</p> <p>ประสบการณ์ ประธานอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p>- การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีผลการผลักดันอย่างเต็มที่ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อวางกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ คຸ້ມครอง เผยแพร่ ส่งเสริมและยกย่องข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ รวมทั้งกำหนดข้อบังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือปฏิบัติและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ และขยายเพื่อต่อยอดลงมาถึงสำนักงาน สำนัก กลุ่มงาน/กลุ่ม อาทิ มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะทำงานรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสประจำสำนักงาน/สำนัก/กลุ่มงาน/กลุ่ม</p>

ดังนั้น จึงถือว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการขับเคลื่อนและผลักดันการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างมีผลสัมฤทธิ์

คำถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ดังนี้

1. สำนักงานฯ ต้องขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ ถือปฏิบัติอย่างจริงจังรวมทั้งมีการรณรงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานฯ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

2. ผู้บริหารตั้งแต่ระดับสำนัก/กลุ่มงานขึ้นไป จนถึงเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทุกท่าน ต้องขับเคลื่อนและผลักดัน รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานฯ ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเบื้องต้นปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อเป็นการสื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ประพฤติปฏิบัติตนตาม รวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

3. เมื่อสำนักงานฯ พบข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และตรวจสอบพบว่าเป็นบุคลากรที่กระทำผิดจริง สำนักงานฯ ควรดำเนินการภาคทัณฑ์ และลงโทษอย่างจริงจัง เพื่อเป็นตัวอย่างไม่ให้บุคลากรกระทำผิด

4. เมื่อสำนักงานฯ พบข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำกระทำ ความดี ควรสนับสนุนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน/มอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติคุณของบุคลากรรายดังกล่าว

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/ เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัจจัยที่เป็นปัญหา/อุปสรรคในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง คือ บุคลากรของสำนักงานฯ ที่เห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม และ ไม่ให้ความร่วมมือ ดังนั้นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมและผลักดันเรื่องดังกล่าว โดยปลูกฝังให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (จ้างเหมาบริการ) ตั้งแต่ แรกบรรจุ และติดตามผลประเมินผล หากพบว่าปฏิบัติไม่ดีควรมีการว่ากล่าวตักเตือน เบื้องต้น และหากบุคลากรไม่มีการปรับตนเองก็ดำเนินการตามขั้นตอนทางวินัยต่อไป

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และ แนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

- ควรมีการถอดบทเรียนจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ประพฤติ ปฏิบัติดีดีเพื่อเป็นแม่แบบของบุคลากรภายในสำนักงานฯ เมื่อมีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (จ้างเหมาบริการ) เข้ามาบรรจุใหม่ สำนักงานฯ จะต้องมีการอบรมปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรที่มาใหม่ปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับองค์กร รวมทั้งสอดแทรกแนวทาง ในการขับเคลื่อนและผลักดันเรื่องดังกล่าวให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเพื่อนำไปพัฒนา ปรับตัวตนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องของสำนักงานฯ และสำนักงานฯ จะต้องติดตามประเมินผลบุคลากรตลอดเวลา หากพบบุคลากรประพฤติ หรือมีพฤติกรรมนอกทางควรว่ากล่าวตักเตือนทันที

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ</p> <p>ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร</p> <p>ประสบการณ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p>- แนวทางที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการจริยธรรม, กร., ประรัฐสภา ที่ให้นโยบายไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมีแผนปฏิบัติการประจำปีกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการในกิจกรรมที่รับผิดชอบอยู่ 10 กว่าโครงการ ทำให้ข้าราชการมีส่วนร่วมรวมถึงสื่อมวลชนต่าง ๆ และในปัจจุบันได้ดำเนินการจัดทำสื่อรณรงค์จัดทำเพลงค่านิยมองค์กร จำนวน 9 เพลง ค่านิยมร่วมส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำนวน 2 เพลง ค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กร จำนวน 2 เพลง และแต่ละเพลงที่เป็นเพลงเฉพาะ เช่น เพลงจิตบริการ เพลงสมานสามัคคี เพลงมีวินัย เพลงใจสัตย์ซื่อ เพลงถือหลักพอเพียง และมีเครือข่ายคณะทำงานในแต่ละสำนัก จำนวน 23 สำนัก ในการรณรงค์ส่งเสริมเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และทางคณะกรรมการได้มีการตรวจเยี่ยมเพื่อให้คำแนะนำปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการรณรงค์ในเรื่องดังกล่าว</p>

- ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งชมรม Strong องค์กรพอเพียงด้านทุจริตซึ่งเป็นผู้แทนของแต่ละสำนัก ซึ่งมีสมาชิกเริ่มต้น 52 คน มีข้อบังคับของชมรมฯ และมีผู้บริหารเข้าร่วมเป็นสมาชิกและที่ปรึกษาของทางชมรมฯ การดำเนินการในรูปแบบ Watch and Voice คือจ้องและช่วยสอดส่องดูแลซึ่งหลักการคือการตระหนักในเรื่องของการสุจริต การไม่ทุจริต กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการคือ เรื่องคุณธรรมและจริยธรรมนั้นเป็นเรื่องนามธรรมการจะทำให้เป็นรูปธรรมต้องมีเทคนิควิธีการของตนเอง ซึ่งจะให้โอกาสแต่ละสำนัก ธรรมรงค์ให้เป็นรูปธรรมในแนวทางของตนเอง ให้ผู้อำนวยการสำนักเป็นแม่แบบทางสำนัก พัฒนาบุคลากรกรได้มีโครงการอบรมแม่แบบโดยให้อธิบดีข้าราชการดีเด่นมาร่วมกำหนดแนวทางร่วมกันในการให้มีบทบาทเข้าไปส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

- การกิจของแต่ละสำนักมีมากการจะขับเคลื่อนอย่างจริงจังทำให้มีอุปสรรคอยู่บ้างในเรื่องระยะเวลา และคนที่มาทำงานในจุดนี้อย่างเต็มที่

- มาตรการ COVID 19 ระยะห่างระหว่างบุคคล การสัมนา อบรม การระดมสมอง และการสร้างจิตสำนึกจะดำเนินการยากจึงนำอิเล็กทรอนิกส์มาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

คำถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- คนมีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจนั้นมีได้ในช่วงเวลาหนึ่งและจะหายไปในช่วงเวลาหนึ่งถ้าบุคคลคนนั้นไม่มีสติตลอดจะทำให้มีภาวะจิตลดลงได้ สิ่งที่ทำให้เกิดความโลภจะเป็นตัวแปรภาวะทางจิตใจหรือภาวะทางอารมณ์ เช่น การอบรมคุณธรรมจริยธรรมแล้วยังมีจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นในองค์กรซึ่งภาวะจิตใจไม่เป็นมาตรฐานถาวรว่าจะเป็นอย่างนั้นได้ตลอดไป จึงควรสร้างบรรยากาศให้ต้อย่อม หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมตลอดเวลา อาทิ การเยี่ยมชม และการทำกิจกรรมที่ตีงามตลอดปี

ตลอดเวลาให้สิ่งที่ดีอยู่ในวงจรชีวิตตลอดเวลาเพื่อให้จิตใจไม่ไปยึดติดกับสิ่งอื่น ๆ จึงต้องทำอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้ผู้บริหารกระทำเป็นแบบอย่างที่ดี

- ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตั้งแต่ปี 2559 มีการเข้าไปมีกิจกรรมร่วมกับทางองค์กรคุณธรรมของทางฝ่ายรัฐบาลที่ได้มีประกาศและประกวดในเรื่องขององค์กรคุณธรรม 3 ระดับ ระดับที่ 1 องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ 2 องค์กรคุณธรรม ระดับที่ 3 องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 กำหนดให้หน่วยงานราชการ ส่วนตำบล หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เข้าร่วมในกิจกรรมนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เข้าร่วมในกิจกรรมนี้ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ทางสำนักงานฯ ได้ส่งประกวดองค์กรคุณธรรมในระดับที่ 2 องค์กรคุณธรรม

ทุกสำนักในองค์กรจึงมีส่วนในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ซึ่งในภาพรวมคือองค์กรคุณธรรมและทางสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทำงานได้อย่างมีมาตรฐานโดยตลอด และได้รับคำชมจากองค์กรคุณธรรมแห่งชาติ มีการจัดทำปฏิญญา ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ และให้คำปรึกษาตลอดจนได้ค่านิยมของสำนักงาน และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง

- ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ตั้งเป้าหมายองค์กรคุณธรรมต้นแบบ รณรงค์นำเรื่องเพลงค่านิยมร่วม และสื่อรณรงค์ และการพบปะกันให้มากขึ้นเมื่ออยู่รัฐสภาแห่งใหม่ ดำเนินการอย่างเต็มที่เพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- การดำเนินการประเมินพฤติกรรม 3 ระดับ คือระดับผู้บังคับบัญชาประเมินลูกน้อง ,ลูกน้องประเมินผู้บังคับบัญชา และการประเมินตนเองว่าตนเองมีคุณธรรมมากน้อยเพียงใดจากประมวลจริยธรรม 12 ข้อ ค่านิยมของสำนักงานฯ และค่านิยมร่วมของส่วนราชการฯ สถิติที่ผ่านมาปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้ระดับร้อยละ 80 - 90 และเมื่อพิจารณาระดับคะแนนที่ได้น้อยคือระดับคะแนนร้อยละ 80 ต้นๆ เป็นประเด็น “การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง” ซึ่งต้องเพิ่มการรณรงค์ในเรื่องการซื่อสัตย์สุจริต เรื่องความโปร่งใสตรวจสอบได้ให้ได้ระดับคะแนนที่สูงขึ้น

- เมื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆข้างต้น พบว่าข้าราชการยังอยู่ในหลักคุณธรรม จริยธรรมที่สมบูรณ์ ซึ่งเงื่อนไขจะขึ้นกับสถานการณ์ กาลเวลา และสิ่งแวดล้อม ในฐานะกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ต้องพยายามรักษามาตรฐานระดับของอารมณ์ของตนเอง

ให้มีคุณธรรมอยู่ตลอดมีสติปัญญาพัฒนาองค์กรให้อยู่ในระดับที่ดี มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ต้องอาศัยสติปัญญาไม่ใช้อารมณ์ เช่น เรื่องการควบคุมตนเองให้ได้ต้องควบคุมด้วยตนเองสร้างจิตสำนึกของบุคลากรเอง ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

- ประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนฯ ประเด็นแรกคือท้าทายตนเองแต่ละวัน หรือวินาทีไม่ให้สติตกหล่นหายซึ่งผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนฯ จะเข้าไปช่วยผลักดันอีกครั้งหนึ่ง ประเด็นที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผู้ขับเคลื่อนจะผลักดันให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้นเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และประการที่ 3 ความท้าทายจากสถานการณ์ COVID 19 ซึ่งทางสำนักงานฯ ได้กำหนดโครงการกิจกรรมที่จะดำเนินการไปแล้วหลายโครงการและเวลาได้ล่วงเลยมาแล้ว ประกอบกับการอนุมัติงบประมาณที่ล่าช้ามีผลต่อความท้าทายในการปรับแผนงาน แนวทางการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปรับรูปแบบการฝึกอบรม เช่น ให้พระเทศน์ผ่าน Facebook ,การสัมมนาผ่าน Line ,Web X ,Zoom เข้ามาช่วยหรือการเขียนเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงด้วยการหาเทคนิคเลือกนำเรื่องการใช้เงินให้เกิดประโยชน์ บัญชีครัวเรือน และเศรษฐกิจพอเพียงที่ต้องเร่งดำเนินการทำภารกิจทั้งหมดตามที่วางแผนไว้

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

- ประการที่ 1 การรับสมัครสอบควรให้หลักการสอบถามพฤติกรรมการเป็นคนดี การมีจิตสำนึกที่ดี ให้มีการสอบเพิ่มจากข้อสอบวิชาการความรู้ อาจเป็นการสัมภาษณ์หรือประวัติการทำความดีในอดีต การช่วยเหลือสาธารณะ จิตอาสา การดูแลผู้สูงอายุ นำเข้ามาเป็นส่วนประกอบการสัมภาษณ์เป็นช่องทางหนึ่งที่ยอมรับคนเข้ารับราชการ

- ประการที่ 2 เมื่อเข้ามารับราชการแล้วช่วงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือนให้พิจารณาพฤติกรรมคุณงามความดีมาประกอบการพิจารณาและเมื่อผ่านกระบวนการแล้วผู้บริหารช่วยแนะนำและเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดหลักคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 จะทำให้การบริหารงานบุคคลดีขึ้น ซึ่งเห็นว่าความรู้ด้านวิชาการสามารถพัฒนาได้และนิสัยความประพฤติยากต่อการพัฒนา

- ประการที่ 3 การประเมินบุคคล การสอบเลื่อนระดับต่างๆ การโอนย้าย ให้มีเกณฑ์การวัดในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ถ้าพบให้ส่งข้าราชการมาพัฒนาอบรมให้มากยิ่งขึ้น โดยการฝึกอบรมพิจารณาในรายด้านของคุณธรรม กำหนดให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การฝึกทักษะมุมมองของชีวิต Mind Set ใหม่ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน รองเลขาธิการ เลขาธิการ และรุ่นพี่ หรือพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีมีความเคารพพี่น้อง ด้วยใจ เคารพด้วยคุณธรรม จริยธรรม ภาพลักษณ์องค์กรก็จะดีขึ้น อยากให้เห็นเอกลักษณ์ ภาพรวมของรัฐสภา คือ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ อยากให้คนอื่นมอง รัฐสภาเป็นอัตลักษณ์หน่วยงานราชการที่เหมาะสมกับความพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ดำรงตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งอยากให้เห็นเป็นหลัก

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

“แนวทางการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง”

ประวัติผู้ถูกสัมภาษณ์
<p>ชื่อ - นามสกุล ลิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต</p> <p>ตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ประสบการณ์ กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
คำถามส่วนที่ 1
<p>ส่วนที่ 1: ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพปัญหาในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p style="text-align: center;">❖ ท่านเห็นว่าการดำเนินการในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผลสัมฤทธิ์ หรือไม่ อย่างไร และโปรดระบุปัญหาอุปสรรค (ถ้ามี)</p> <p style="text-align: center;">- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ที่ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม โดยมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบของการดำเนินการอยู่ทุกปี เช่น การพาไปอบรม ฟังเทศน์ที่วัด การอบรมธรรมของศาสนาอื่นที่ข้าราชการนับถือ ได้แก่ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม รวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีศาสนสถานเพื่อประกอบพิธีกรรมของศาสนาต่างๆ มีการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน ในรูปแบบต่างๆ มุ่งเน้นให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการประพฤติตนและการปฏิบัติงาน โดยเชิญวิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. มาร่วมในการบรรยาย และให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต รวมทั้งมีกิจกรรมในการยกย่องคนดี ศรีสภา เป็นการสร้างบุคคลต้นแบบผ่านความเห็นชอบของเสียงมหาชน (การสำรวจ) รวมทั้งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการในการพิจารณาคณะมนตรีตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ในวันคุณธรรม (Moral Day) ของทุกปี ถือว่าการขับเคลื่อนและผลักดันให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับหนึ่ง</p>

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมอัตลักษณ์ของการเป็นข้าราชการรัฐสภาซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมกระบวนการนิติบัญญัติให้กับสมาชิกรัฐสภา และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐสภา ซึ่งเป็นผู้แทนจากพรรคการเมืองต่างๆ ทั้งในส่วนของพรรคร่วมรัฐบาล และพรรคร่วมฝ่ายค้าน ดังนั้นลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความเป็นกลางทางการเมืองและการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของข้าราชการรัฐสภา โดยอาจมีแนวทางในการเสริมสร้าง สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว เช่น

1) มีการชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจ ผ่านสื่อต่างๆ ให้สมาชิกรัฐสภา และบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา ได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภา และบทบาทของข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งมีการเผยแพร่แนวทางปฏิบัติให้ทราบและถือปฏิบัติร่วมกัน

2) ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐาน/แนวทางในเชิงการป้องกันมิให้บุคลากรของรัฐสภามีพฤติกรรมเอนเอียงไม่ยึดหลักในสิ่งที่ถูกต้อง และมีมาตรการ/แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติและให้ความสำคัญคุ้มครองบุคลากรของรัฐสภาที่มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดังกล่าว

3) มีโครงการ/กิจกรรม ที่สร้างจิตสำนึกในการแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกรัฐสภา บุคคลในหน่วยงานรัฐสภากับบุคลากรของรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ

คำถามส่วนที่ 2

ส่วนที่ 2: ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย/ตัวแปร ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องคือ

1) นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ประธานรัฐสภาจนถึงเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมเพื่อขับเคลื่อนให้ทรัพยากรบุคคล เป็นผู้มีคุณธรรม มุ่งเน้นให้บุคลากรของรัฐสภา เป็นคนเก่งควบคู่กับเป็นคนดี ให้การ ยกย่อง ชมเชย ตามโอกาสที่เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2) คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับ ติดตาม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีกลุ่มงานส่งเสริมฯ เป็นหน่วยงานที่นำมาตรวจการ/แนวทางไปสู่การปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการขับเคลื่อนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ให้เห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม ซึ่งควรจะมีรูปแบบ แนวทางใหม่ๆ เพื่อสร้างความน่าสนใจ เช่น การสร้างคลิปวิดีโอ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ แผนงาน/โครงการ มีรูปแบบของ กิจกรรมที่น่าสนใจ การคัดสรรวิทยากรที่เป็นที่ยอมรับเพื่อมาสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้าง จิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี การตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน การกำหนดหัวข้อการบรรยายที่ น่าสนใจ และกลุ่มเป้าหมายนำ ความรู้ไปประพฤติ ปฏิบัติได้จริง จึงจะส่งผลให้การกำกับ ติดตาม ผลสัมฤทธิ์ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้นด้วย

❖ ปัจจัย/ตัวแปรใดบ้าง ที่เป็นปัญหา/อุปสรรค หรือท่านเห็นว่าเป็นข้อท้าทาย/ เป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้าเป็นภัย ในสิ่งที่ถูกต้อง

- ตัวแปรที่เป็นปัญหา/อุปสรรค คือ

1) ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม อย่างใกล้ชิด ไม่ควร เป็นการทำงานตามกระแส หรือทำงานโดยไม่ได้มีการติดตาม เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

2) การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการ เนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร มีภารกิจในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ หากอยู่ในช่วงเปิดสมัย ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติ เช่น สำนักประชุม สำนักกรรมาธิการ 1, 2 และ 3 สำนักกฎหมาย จะไม่พร้อมที่จะ เข้าร่วมกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ขับเคลื่อนด้าน คุณธรรม จริยธรรม ควรพิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสม นอกจากนั้น ภารกิจ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหลายด้าน เช่น ด้านการประชุม ด้านการต่างประเทศ ด้าน การให้บริการ ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการจัดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม นอกจากการจัดในภาพรวมขององค์กรแล้ว อาจจะต้องมีกิจกรรมย่อย โดยพิจารณาบริบทของแต่ละด้าน เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น

คำถามส่วนที่ 3

ส่วนที่ 3: ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บุคคลและองค์กร

❖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแนวทางการบริหารงานบุคคล และแนวทางในการขับเคลื่อนผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง เพื่อให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

- แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม

1) การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ในรอบ 6 เดือน จะมีการประเมินผลของการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) เพื่อนำผลการประเมินไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือนนอกจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วยังมีการประเมินพฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติตน อยู่ 8 ประการได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ จึงเห็นว่าจะมีความเหมาะสมแล้ว

2) การขับเคลื่อน คุณธรรม จริยธรรม

- ขอให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะที่ตอบตามข้อคำถามที่ 1 และที่ 2 หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการบริหารจัดการ มีการศึกษาวิเคราะห์ การดำเนินการในปีที่ผ่านมา มีปัญหา อุปสรรค มีผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร และหาแนวทางแก้ไขให้เหมาะสมกับบริบท ภารกิจ ปัจจัยต่างๆ ให้เหมาะสม หากไม่สำเร็จในปีงบประมาณเดียว อาจจะทำเป็นแผนงาน/โครงการ ระยะยาว 2 - 3 ปี แต่ละปีมีตัวชี้วัด เป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามผลลัพธ์มากกว่า การติดตามกระบวนการทั้งหมดนี้ก็จะส่งผลให้การขับเคลื่อน และผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - สกุล	นายภฤชณะ ศิริธรรมกุล
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
คุณวุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการและบริหารองค์กร) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
สถานที่ติดต่อ	101/55 หมู่ที่ 3 ซอยแจ้งวัฒนะปากเกร็ด 6 ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120
หมายเลขโทรศัพท์	ที่ทำงาน : 0 2242 5900 ต่อ 5120 มือถือ : 09 2553 9164