

สำนักพัฒนาบุคลากร

โครงการสร้างเสริม จริยธรรมนำทีมงาน



กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทาง
การรักษามาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบสำหรับผู้บริหาร
และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
ภายใต้โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม



รายงานการประเมินผล

โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

รุ่นที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

รุ่นที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา



สำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้ดำเนินการ

- นางสาวลิตาวีร์ อีรวีรพห์ ที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
- นางสาวชนิกามาศ หงษ์ศรีสุวรรณ ที่ปรึกษา
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
- นางสาวสุจรรยา พลอยเพชร ดำเนินการด้านการจัดโครงการ
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
- นางสาวพนทิพา บุญทอด วิเคราะห์และประเมินผล
พนักงานวิชาการวิเคราะห์ประเมินผล

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

● **ผลการประเมินโครงการ**

กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗๔ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๓ และมีผู้ผ่าน จำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ดังนี้

ก่อนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเสริม

จริยธรรมนำทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๐ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๐ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๐ อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๐ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

ภายหลังการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเสริม

จริยธรรมนำทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๐ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖๐ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๐ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และทักษะการจัดระบบความคิด และวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ โดยแยกเป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ โดยแยกเป็นสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ ดังนี้

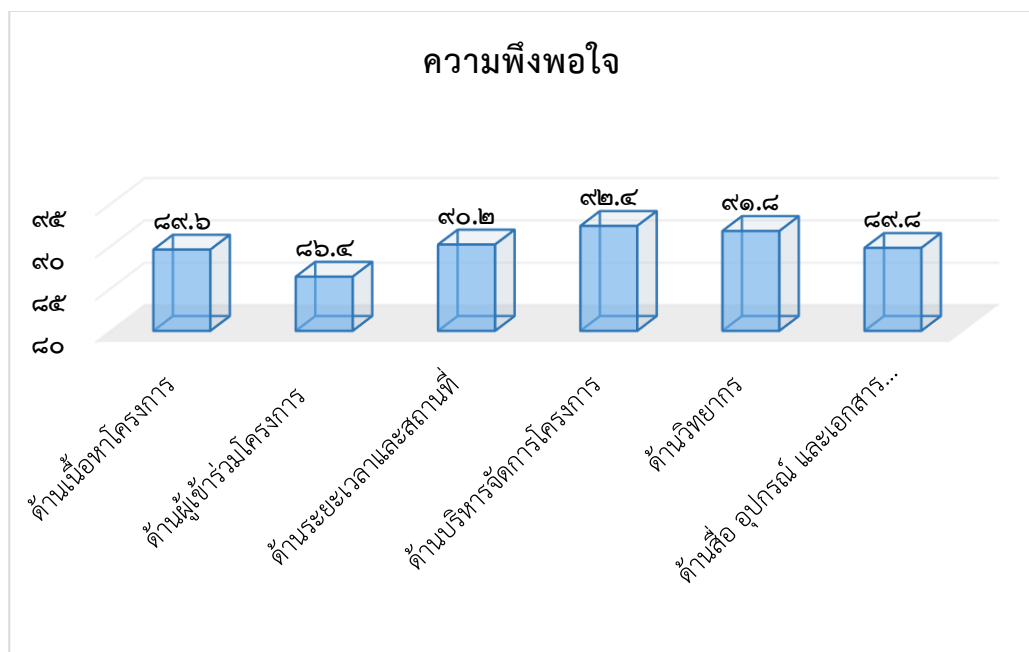
วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๐ และด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐ ดังแผนภูมิแท่งตามภาพ



โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ โดยแยกเป็นด้าน ความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ และด้านความเหมาะสมของสถานที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖

๒.๔ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๒

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ ด้านสอดแทรกเนื้อหา สาระ หรือประสบการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ เนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และด้านเปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ โครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านคุณภาพชีวิตมากที่สุด จำนวนด้านละ ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๓ ลำดับรองลงมาด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๒ ด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๙ ด้านสุขภาพ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๖ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านเทคนิคการพูดและการนำเสนอ จำนวนด้านละ ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๒ ด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนูญ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๙ ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๗ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๖ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๕ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๙ ด้านภาษาอาเซียน และ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวนด้านละ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ ด้านภาษาอื่น ๆ และด้านสื่อสิ่งพิมพ์จำนวนด้านละ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖ และด้านอื่น ๆ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๑

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

- ๑) ได้เพิ่มพูนความรู้ด้านจริยธรรมมากยิ่งขึ้น
 - ๒) สามารถนำไปปฏิบัติในการทำงานและนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้
 - ๓) เป็นโครงการที่ดีมากๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และการดำเนินชีวิต
 - ๔) ส่งเสริมจริยธรรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - ๕) ทำให้ได้ทบทวนในการทำงานอย่างมีคุณธรรม และกระตุ้นการสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กร
 - ๖) ได้รับทราบถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานอื่น
 - ๗) กระตุ้น และจูงใจให้เกิดจิตสำนึกที่ดีในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและสิ่งที่ควรทำของตนเอง
- ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม
- ๘) เพิ่มความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และมีแนวทางในการบริหารที่ดีมากขึ้น
 - ๙) ทำให้ทราบถึงมาตรการและแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กร
 - ๑๐) นำความรู้ไปกำหนดนโยบายได้
 - ๑๑) คำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน
 - ๑๒) นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ให้ตรงกับวัฒนธรรมองค์กร
 - ๑๓) เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทีมงานให้มีความโปร่งใส มีความรู้คู่คุณธรรม การทำความดี
 - ๑๔) มีการย้าเตือนสร้างพลังบวกให้ผู้นำในองค์กรได้ตระหนักในคุณธรรมจริยธรรมให้ยึดมั่น และมีพฤติกรรมที่ดีงาม

๑๕) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้มาก หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงาน และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร โดยให้ระบิตความดีจากข้างใน เพื่อสะท้อนออกมาในรูปแบบพฤติกรรม อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

- ๑) ส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมจนจบโครงการถึง ๕๐% เนื่องจากมีประชุมซ้อนกับการอบรม หรือมีการกิจเร่งด่วนทำให้สะดุด ไม่จึงไม่สามารถอบรมได้อย่างต่อเนื่อง
- ๒) ระยะเวลาสั้น

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

- ๑) อยากให้เพิ่มหัวข้อการอบรมให้ครอบคลุมถึงหลักความรับผิดชอบทางวินัย
- ๒) ควรเสริมสร้างการจัดโครงการอย่างต่อเนื่อง และจัดให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อจะได้เข้าใจในทิศทางเดียวกันและช่วยกันขับเคลื่อนจนบรรลุวัตถุประสงค์
- ๓) สามารถจัดอบรมรวมเพียงครั้งเดียวโดยไม่ต้องแยกเป็น ๒ รุ่น และเพิ่มช่องทางการอบรม โดยมีการอบรมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเป็นอีกทางเลือกให้กับผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมในห้องประชุมได้
- ๔) ควรมีการทำ workshop แบบสนุก ๆ เช่น แบ่งกลุ่มจำลองละครคุณธรรม นำเสนอข่าว เชิดชูเกียรติบุคคลคุณธรรม นำตัวอย่างจากข่าวมาวิเคราะห์เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการทำงานด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ
- ๕) ควรหารูปแบบการให้เวลาในการอบรมสร้างกิจกรรมแบบเข้มงวดให้มีบรรยากาศที่ต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) อยากให้มีการนำเสนอสำนักที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความเชื่อมโยงระบบคุณธรรมกับระบบการประเมิน HR
- ๗) ควรปรับเปลี่ยนวิทยากรคนรุ่นใหม่มาให้แนวคิดเพื่อขยายมุมมองของการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และวิธีการนำเสนอ เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในการเข้าร่วมโครงการ

รายงานการประเมินผล
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

หลักการและเหตุผลของประเมินผล

จากแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ แผนงาน ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล แผนงาน ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านการส่งเสริม สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่ผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเผยแพร่และขยายแนวร่วมด้านคุณธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายระดับชาติ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนดังกล่าวให้บรรลุผลได้นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในการกำกับดูแลปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีของข้าราชการรัฐสภา ได้รับความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจจากประชาชนผู้ที่มาใช้บริการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤติให้อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ด้วยการพัฒนาคุณลักษณะภายในของตัวข้าราชการเอง และกระบวนการมีส่วนร่วม ภายใต้การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระดับกลุ่มงานมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรมที่เกิดจากฉันทานุมัติของสมาชิก

ในกลุ่มงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับสำนักมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรม ครบทั้ง ๒๗ หน่วยงาน ซึ่งได้สกัดออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” และพัฒนาเป็นค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทุกระดับยังคงดำเนินกิจกรรม ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) ที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงมีการดำเนินโครงการ สร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เมื่อดำเนินการโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นกลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนา บุคลากรจึงจัดทำรายงานการประเมินผลโครงการภายใต้วัตถุประสงค์ ของโครงการซึ่งกำหนดไว้ประกอบกับ หลักการในการประเมินโครงการฯ ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมินผลโครงการตามวัตถุประสงค์ของการ ประเมิน ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

๑. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
๓. เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน จำนวน ๑๗๔ คน

วิธีการดำเนินการ

๑. ใช้แบบสอบถามในการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ
๒. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อสรุป อภิปรายผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบสอบถาม/แบบสังเกตการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคำนวณ เพื่อหาค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต ๕ ระดับ

การแปลความหมายของระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ ดังนี้

๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง	ระดับมาก
๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง	ระดับปานกลาง
๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง	ระดับน้อย
๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการพิจารณาจาก ๑) การบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ ๒) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ๓) สำนวนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งผลการประเมินผลโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

ผลการประเมินโครงการ

กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗๔ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๓ และมีผู้ผ่าน จำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน	๑๔ (๙.๔๐%)	๓๘ (๒๕.๕๐%)	๘๖ (๕๗.๗๐%)	๘ (๕.๔๐%)	๓ (๒.๐๐%)	๓.๓๕	.๘๐๕	ปานกลาง
๒. ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องนี้ หลัง การอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน	๗๒ (๔๘.๓๐%)	๖๘ (๔๕.๖๐%)	๖ (๔.๐๐%)	๓ (๒.๐๐%)	-	๔.๔๐	.๖๖๗	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ดังนี้

ก่อนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๐ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๐ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๐ อยู่ในระดับน้อย จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๐ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐

ภายหลังการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๓๐ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖๐ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๐ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๐ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และทักษะการจัดระบบความคิด และวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. สามารถเพิ่มพูน ความรู้ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น	๖๒ (๔๑.๖๐%)	๗๑ (๔๗.๗๐%)	๑๕ (๑๐.๑๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๓๐	.๖๗๕	มากที่สุด
๒. สามารถจัดระบบ ความคิดและวางแผน เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงาน	๖๕ (๔๓.๖๐%)	๖๙ (๔๖.๓๐%)	๑๓ (๘.๗๐%)	๒ (๑.๓๐%)	-	๔.๓๒	.๖๙๐	มากที่สุด
๓. สามารถบอก ประโยชน์ ข้อดี และ อธิบายรายละเอียดได้	๕๕ (๓๖.๙๐%)	๘๐ (๕๓.๗๐%)	๑๓ (๘.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๒๗	.๖๔๓	มากที่สุด
รวม						๔.๓๐	.๖๒๗	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ โดยแยกเป็นสามารรถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. สามารถนำ ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้	๗๒ (๔๘.๓๐%)	๖๔ (๔๓.๐๐%)	๑๒ (๘.๑๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๓๙	.๖๖๕	มากที่สุด
๒. สามารถให้ คำปรึกษา/ เผยแพร่/ถ่ายทอด แก่เพื่อนร่วมงานได้	๕๖ (๓๗.๖๐%)	๘๑ (๕๔.๔๐%)	๑๑ (๗.๔๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๒๙	.๖๒๙	มากที่สุด
รวม						๔.๓๔	.๖๑๐	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ โดยแยกเป็นสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	๗๑ (๔๗.๗๐%)	๖๙ (๔๖.๓๐%)	๘ (๕.๔๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๔๑	.๖๒๖	มากที่สุด
๒. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานสามารถกระตุ้นจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้	๗๐ (๔๗.๐๐%)	๖๙ (๔๖.๓๐%)	๙ (๖.๐๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๔๐	.๖๓๕	มากที่สุด

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๓. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานสามารถเสนอแนะแนวทาง เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน เพื่อรักษามาตรฐานการเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบได้	๖๔ (๔๓.๐๐%)	๗๖ (๕๑.๐๐%)	๘ (๕.๔๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๓๖	.๖๑๗	มากที่สุด
รวม						๔.๓๙	.๕๘๙	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ โดยแยกเป็น
วัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของ
ผู้นำ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ ๔.๔๐

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อสนับสนุน
การขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์
ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ภาพรวม การดำเนินการด้านโครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงานในภาพรวม

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
๑. ด้านเนื้อหาโครงการ	๔.๔๘	.๔๗๙	มากที่สุด
๒. ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ	๔.๓๒	.๖๓๑	มากที่สุด
๓. ด้านระยะเวลาและสถานที่	๔.๕๑	.๖๐๔	มากที่สุด
๔. ด้านบริหารจัดการโครงการ	๔.๖๒	.๕๙๑	มากที่สุด
๕. ด้านวิทยากร	๔.๕๙	.๕๓๘	มากที่สุด
๖. ด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ	๔.๔๙	.๖๕๔	มากที่สุด
รวม	๔.๕๐	.๕๒๒	มากที่สุด

จากตารางผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๐ และด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความเหมาะสม ของเนื้อหา	๗๔ (๔๙.๗๐%)	๖๘ (๔๕.๖๐%)	๖ (๔.๐๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๔๔	.๖๐๘	มากที่สุด
๒. ประโยชน์ที่ ได้รับจากเนื้อหา ในภาพรวม	๘๕ (๕๗.๐๐%)	๕๖ (๓๗.๖๐%)	๗ (๔.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๕๑	.๖๒๒	มากที่สุด
รวม						๔.๔๘	.๕๗๙	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. จำนวนของ ผู้เข้าร่วมโครงการ เหมาะสมกับโครงการ	๗๒ (๔๘.๓๐%)	๖๓ (๔๒.๓๐%)	๑๓ (๘.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๓๘	.๖๗๔	มากที่สุด
๒. การเข้าร่วม โครงการตาม กำหนดเวลาตลอด ระยะเวลาของ โครงการ	๗๑ (๔๗.๗๐%)	๖๕ (๔๓.๖๐%)	๑๐ (๖.๗๐%)	๓ (๒.๐๐%)	-	๔.๓๗	.๗๐๑	มากที่สุด
๓. การมีส่วนร่วม ในการเสนอ/ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/กิจกรรม ต่าง ๆ	๖๐ (๔๐.๓๐%)	๖๓ (๔๒.๓๐%)	๒๔ (๑๖.๑๐%)	๒ (๑.๓๐%)	-	๔.๒๑	.๗๕๘	มากที่สุด
รวม						๔.๓๒	.๖๓๑	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความเหมาะสม ของระยะเวลา ในภาพรวม	๘๒ (๕๕.๐๐%)	๕๖ (๓๗.๖๐%)	๑๐ (๖.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๔๗	.๖๕๓	มากที่สุด
๒. ความเหมาะสม ของสถานที่และ บรรยากาศ	๙๑ (๖๑.๑๐%)	๕๑ (๓๔.๒๐%)	๖ (๔.๐๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๕๖	.๖๐๘	มากที่สุด
รวม						๔.๕๑	.๖๐๔	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ โดยแยกเป็นด้าน ความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ และด้านความเหมาะสมของสถานที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖

๒.๔ ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การอำนวยความสะดวก ของเจ้าหน้าที่	๙๙ (๖๖.๔๐%)	๔๕ (๓๐.๒๐%)	๓ (๒.๐๐%)	๒ (๑.๓๐%)	-	๔.๖๒	.๖๐๐	มากที่สุด
๒. การเตรียม ความพร้อม ในการจัดโครงการ	๑๐๑ (๖๗.๘๐%)	๔๐ (๒๖.๘๐%)	๗ (๔.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๖๒	.๖๑๑	มากที่สุด
รวม						๔.๖๒	.๕๙๑	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๒

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การเตรียมตัวของวิทยากร	๑๐๔ (๖๙.๘๐%)	๔๑ (๒๗.๕๐%)	๓ (๒.๐๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๖๖	.๕๕๓	มากที่สุด
๒. ความรู้ความสามารถ ทักษะเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้	๙๘ (๖๕.๘๐%)	๔๕ (๓๐.๒๐%)	๕ (๓.๔๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๖๑	.๕๘๙	มากที่สุด
๓. นำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน	๙๖ (๖๔.๔๐%)	๔๘ (๓๒.๒๐%)	๔ (๒.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๖๐	.๕๗๙	มากที่สุด
๔. สอดแทรกเนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม	๙๓ (๖๒.๔๐%)	๕๑ (๓๔.๒๐%)	๔ (๒.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๕๘	.๕๘๒	มากที่สุด
๕. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความความคิดเห็น	๘๗ (๕๘.๔๐%)	๔๗ (๓๑.๕๐%)	๑๔ (๙.๔๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๔๘	.๖๙๓	มากที่สุด
รวม						๔.๕๙	.๕๓๘	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และด้านเปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑.ความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ	๘๘ (๕๙.๑๐%)	๔๖ (๓๐.๙๐%)	๑๔ (๙.๔๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๔๘	.๖๙๔	มากที่สุด
๒. ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ	๘๖ (๕๗.๗๐%)	๕๒ (๓๔.๙๐%)	๑๐ (๖.๗๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๕๐	.๖๕๔	มากที่สุด
รวม						๔.๔๙	.๖๕๔	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ลำดับที่	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
๑	ภาษาอังกฤษ	๒๒	๖.๙๒
๒	ภาษาอาเซียน	๘	๒.๕๒
๓	ภาษาอื่นๆ	๔	๑.๒๖
๔	กฎหมาย/รัฐธรรมนูญ	๒๑	๖.๖๐
๕	กฎระเบียบต่าง ๆ	๑๙	๕.๙๗
๖	ความรู้ในวงงานรัฐสภา	๒๗	๘.๔๙
๗	การเงิน การคลัง และงบประมาณ	๒๐	๖.๒๙
๘	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๘	๒.๕๒
๙	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๐	๙.๔๓
๑๐	สื่ออิเล็กทรอนิกส์	๑๘	๕.๖๖
๑๑	สื่อสิ่งพิมพ์	๔	๑.๒๖
๑๒	การจัดการนวัตกรรมใหม่ๆ	๒๙	๙.๑๒
๑๓	ภาวะผู้นำ	๑๗	๕.๓๕
๑๔	คุณธรรม/จริยธรรม	๑๓	๔.๐๙
๑๕	คุณภาพชีวิต	๓๐	๙.๔๓
๑๖	เทคนิคการพูดและการนำเสนอ	๒๒	๖.๙๒
๑๗	สุขภาพ	๒๕	๗.๘๖
๑๘	อื่น ๆ	๑	๐.๓๑
รวม		๓๑๘	๑๐๐

จากตารางพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านคุณภาพชีวิตมากที่สุด จำนวนด้านละ ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๓ ลำดับรองลงมาด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๒ ด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๙ ด้านสุขภาพ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๖ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านเทคนิคการพูดและการนำเสนอ จำนวนด้านละ ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๒ ด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนูญ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๙ ด้านกฎระเบียบต่างๆ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๗ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๖ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๕ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๙ ด้านภาษาอาเซียน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวนด้านละ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ ด้านภาษาอื่น ๆ และด้านสื่อสิ่งพิมพ์ จำนวนด้านละ ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖ และด้านอื่น ๆ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๑

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

- ๑) ได้เพิ่มพูนความรู้ด้านจริยธรรมมากยิ่งขึ้น
 - ๒) สามารถนำไปปฏิบัติในการทำงานและนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้
 - ๓) เป็นโครงการที่ดีมากๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และการดำเนินชีวิต
 - ๔) ส่งเสริมจริยธรรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - ๕) ทำให้ได้ทบทวนในการทำงานอย่างมีคุณธรรม และกระตุ้นการสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กร
 - ๖) ได้รับทราบถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานอื่น
 - ๗) กระตุ้น และจูงใจให้เกิดจิตสำนึกที่ดีในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและสิ่งที่ควรทำของตนเอง
- ทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม
- ๘) เพิ่มความรู้ความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม และมีแนวทางในการบริหารที่ดีมากขึ้น
 - ๙) ทำให้ทราบถึงมาตรการและแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมขององค์กร
 - ๑๐) นำความรู้ไปกำหนดนโยบายได้
 - ๑๑) คำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน
 - ๑๒) นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ให้ตรงกับวัฒนธรรมองค์กร
 - ๑๓) เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทีมงานให้มีความโปร่งใส มีความรู้คู่คุณธรรม การทำความดี
 - ๑๔) มีการย้าเตือนสร้างพลังบวกให้ผู้นำในองค์กรได้ตระหนักในคุณธรรมจริยธรรมให้ยึดมั่นและมีพฤติกรรมที่ดีงาม
- ๑๕) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้มาก หรือนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทีมงาน และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร โดยให้ระเปิดความดีจากข้างใน เพื่อสะท้อนออกมาในรูปแบบพฤติกรรม อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

- ๑) ส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมจนจบโครงการถึง ๕๐% เนื่องจากมีประชุมซ้อนกับการอบรม หรือมีการกิจเร่งด่วนทำให้สะดุด ไม่จึงไม่สามารถอบรมได้อย่างต่อเนื่อง
- ๒) ระยะเวลาสั้น

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

- ๑) อยากให้เพิ่มหัวข้อการอบรมให้ครอบคลุมถึงหลักความรับผิดชอบทางวินัย
- ๒) ควรเสริมสร้างการจัดโครงการอย่างต่อเนื่อง และจัดให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อจะได้เข้าใจในทิศทางเดียวกันและช่วยกันขับเคลื่อนจนบรรลุวัตถุประสงค์
- ๓) สามารถจัดอบรมรวมเพียงครั้งเดียวโดยไม่ต้องแยกเป็น ๒ รุ่น และเพิ่มช่องทางการอบรม โดยมีการอบรมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเป็นอีกทางเลือกให้กับผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมในห้องประชุมได้
- ๔) ควรมีการทำ workshop แบบสนุก ๆ เช่น แบ่งกลุ่มจำลองละครคุณธรรม นำเสนอข่าว เชิดชูเกียรติบุคคลคุณธรรม นำตัวอย่างจากข่าวมาวิเคราะห์เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการทำงานด้านคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ฯลฯ
- ๕) ควรหารูปแบบการให้เวลาในการอบรมสร้างกิจกรรมแบบเข้มงวดให้มีบรรยากาศที่ต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

- ๖) อยากให้มีการนำเสนอสำนักที่ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจความเชื่อมโยงระบบคุณธรรมกับระบบการประเมิน HR
- ๗) ควรปรับเปลี่ยนวิทยากรคนรุ่นใหม่มาให้แนวคิดเพื่อขยายมุมมองของการสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร และวิธีการนำเสนอ เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในการเข้าร่วมโครงการ

ภาคผนวก

โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

๑. หลักการเหตุผล

จากแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ แผนงาน ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล แผนงาน ๓.๑.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านการส่งเสริม สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่ผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเผยแพร่และขยายแนวร่วมด้านคุณธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายระดับชาติ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนดังกล่าวให้บรรลุผลได้นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในการกำกับดูแลและปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการครองตน ครองคน และครองงาน อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีของข้าราชการรัฐสภาได้รับความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจจากประชาชนผู้ที่มาใช้บริการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤติให้อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ด้วยการพัฒนาคุณลักษณะภายในของตัวข้าราชการเอง และกระบวนการมีส่วนร่วม ภายใต้การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระดับกลุ่มงานมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรมที่เกิดจากฉันทานุมัติของสมาชิกในกลุ่มงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับสำนักมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรม ครบทั้ง ๒๗ หน่วยงาน ซึ่งได้สกัดออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สำนึกดี มีวินัย ใจซื่อตรง” และพัฒนาเป็นค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สำนึกดี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทุกระดับยังคงดำเนินกิจกรรม ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) ที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงมีการดำเนินโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้
๓. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๗๕ คน

๔. ขอบข่าย/ประเด็นสำคัญของหลักสูตร

๔.๑ เรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจริยธรรม

เป็นการทำความเข้าใจแนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) ที่ให้ผู้เรียนได้เข้าใจและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม และการนำความคิดและหลักการทางด้านคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทีมงานที่รับผิดชอบภายใต้การให้คำแนะนำและช่วยเหลือจากกลุ่ม จนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่สมบูรณ์ตามหลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

๔.๒ การตระหนักถึงปัญหาเชิงจริยธรรม

เป็นการทำความเข้าใจกับปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรจากการบริหารทีมงานและวิธีการพัฒนาจริยธรรมให้กับคนในหน่วยงาน โดยการศึกษาจากกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทราบว่ายังคงมีปัญหาเชิงจริยธรรมประเภทใดเกิดขึ้นบ้าง ปัญหาเหล่านั้นก่อให้เกิดผลอย่างไรกับการบริหารทีมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรต่อการจัดการกับปัญหาเหล่านี้

๔.๓ การบริหารทีมงานเพื่อลดความเสี่ยงเชิงจริยธรรม

เป็นการทำความเข้าใจกับวิธีการประเมินความเสี่ยงทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นในทีมงาน และศึกษาแนวทางการบริหารทีมงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งในทีมต้องเสี่ยงต่อการประพฤติผิดทางวินัยจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้วยกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (P-D-C-A)

๔.๔ หลักการแนวคิดเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เชิงพฤติกรรมศาสตร์

เป็นการให้ความรู้ในทฤษฎีและหลักการด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลและทีมงาน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของพฤติกรรมที่ข้าราชการแต่ละคนแสดงออก อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมได้

๔.๕ ร่วมคิดร่วมทำเพื่อสร้างสรรค์องค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม

เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการร่วมแรง ร่วมคิดหาแนวทางที่จะสร้างพันธะสัญญา ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักการกำกับดูแล และกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในทีมงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

๔.๖ คุณธรรมของผู้นำ : ทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรม คือธรรมที่ผู้ปกครองควรมี ซึ่งประกอบด้วย ทาน คือ การให้ ให้ความรู้ ให้ธรรมะ ให้การศึกษา ให้การงาน ให้โอกาส การพัฒนาแหล่งน้ำ แบ่งปันที่ดินทำกิน เพื่อให้อยู่ดีกินดี การใช้อำนาจเพื่อทำให้ประชาชนเกิดความสุขโดยรวม ได้แก่ ศील คือ ความประพฤติที่ดีงาม บริจาค คือ การช่วยเหลือผู้ที่กำลังเดือดร้อน ความซื่อตรง คือ การสุจริต ความอ่อนโยน คือ การมีอัธยาศัยอ่อนโยน เป็นกันเอง ความเพียร คือ ความเพียรพยายามในการทำความสุขเพื่อส่วนรวม ความไม่โกรธ คือ การไม่แสดงอาการโกรธ ความไม่เบียดเบียน คือ ไม่ออกกฎหมายหรือระเบียบที่ทำให้ยากลำบากในการเป็นอยู่จนเกินไป ความอดทน คือการรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ความเที่ยงธรรม คือ ความหนักแน่น ถือความถูกต้อง

๔.๖ แนวทางการรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

การรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริมพัฒนา และยกระดับองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน องค์กรคุณธรรมประกอบด้วย ๓ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม และระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพยายามรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยให้ความสำคัญการขับเคลื่อนที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนินกิจกรรมและมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้งมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่นๆ

๕. วิธิดำเนินการ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ปัจจุบัน) ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๕.๑ การสัมมนาชี้แจง และการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป เกี่ยวกับกระบวนการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน การสร้างความดีแบบระเบิดจากข้างใน เพื่อกำหนดทิศทางของการสร้างความดีในองค์กร

๕.๒ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เพื่อเรียนรู้กระบวนการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน การประชุมกลุ่มระดมสมองกับบุคลากรในระดับกลุ่มงาน

๕.๓ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนำกระบวนการไปพัฒนาจริยธรรมในกลุ่มงานของตน โดยจัดประชุมระดมสมองร่วมกับบุคลากรในกลุ่ม สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๑ ชั่วโมง เกี่ยวกับ “ปัญหาที่ยากแก่” “ความดีที่ยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหา ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) โดยเริ่มจากวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และกำหนด “มาตรฐานการทำความดี” หรือ “ปณิญาคุณธรรม” ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เห็นพ้องต้องกัน (ข้อตกลงว่าจะทำ และจะไม่ทำอะไร) มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานต้องรายงานผลด้วยตนเองในการสัมมนา และจัดทำรายงานผลในรูปแบบเอกสาร (ทุก ๓ เดือน)

๕.๔ กลุ่มงานประกาศความดีที่ปรารถนา พร้อมปณิญาคุณธรรมของกลุ่มงาน

๕.๕ การขยายผล การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/การเสวนา ระดับผู้อำนวยการสำนัก ระดับรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/วุฒิสภา ระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พัฒนาจนเกิดวัฒนธรรมองค์กร) เพื่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำ หลักทศพิธราชธรรมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่ยั่งยืน และการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อยกระดับด้านมาตรฐานด้านคุณธรรมและการติดตามผล

๕.๖ การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม (วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ภายใต้รูปแบบกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม กิจกรรมการจัดทำสื่อรณรงค์ส่งเสริม และการเผยแพร่ความดี/กระบวนการสร้างความดีผ่านสื่อช่องทางต่างๆ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

หมายเหตุ : ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการขยายผลการขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๖. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การมอบนโยบายเพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปาฐกถา เรื่อง “คุณธรรมของผู้นำ” จำนวน ๑ ชั่วโมง โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

การเสวนา เรื่อง ผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืน จำนวน ๒ ชั่วโมง โดย อาจารย์ ยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และคุณไพโรจน์ มีทวี นายกสมาคมบรรณารักษ์แห่งประเทศไทย

๗. ระยะเวลาดำเนินการและสถานที่

วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

๘. งบประมาณ

โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๙. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ได้แก่ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑๑. การประเมินผล

- แบบติดตามผลการดำเนินโครงการ
- แบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ รวมทั้งสามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้

กำหนดการ
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๐๐ - ๐๘.๔๕ น.	ลงทะเบียน
๐๘.๔๕ - ๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิดโครงการ - ชมวิดีโอทัศน์ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สร้างคนดี สังคมดี เพื่อความผาสุกที่ยั่งยืน” - ประธานกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ (สผ.) กล่าวรายงาน - เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กล่าวเปิดโครงการและมอบนโยบาย เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ - ถ่ายภาพร่วมกันและประกาศเจตนารมณ์เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	ปาฐกถา เรื่อง “คุณธรรมของผู้นำ : การบริหารงานเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแผนงานและยุทธศาสตร์
๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	การเสวนา เรื่อง ผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืน - ความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรมของผู้นำกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน - สร้างพื้นที่ให้คนดีด้วย Moral Credit - แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม โดย - อาจารย์ยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) - คุณไพโรจน์ มีทวี นายกสมาคมบรรรจุภัณฑ์โลหะไทย ดำเนินการเสวนา โดย ผู้แทนจากสำนักพัฒนาบุคลากร และ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่างระหว่างการสัมมนา
กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กำหนดการ
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๓๐ - ๐๘.๔๕ น.	ลงทะเบียน
๐๘.๔๕ - ๐๙.๐๐ น.	การประกาศเจตนารมณ์ - ชมวิดีโอ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สร้างคนดี สังคมดี เพื่อความผาสุกที่ยั่งยืน” - ชมวิดีโอ “การมอบนโยบายเพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” โดย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - ถ่ายภาพร่วมกันและประกาศเจตนารมณ์เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	ปาฐกถา เรื่อง “คุณธรรมของผู้นำ : การบริหารงานเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแผนงานและยุทธศาสตร์
๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	การเสวนา เรื่อง ผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืน - ความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรมของผู้นำกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน - สร้างพื้นที่ให้คนดีด้วย Moral Credit - แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม โดย - อาจารย์ยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) - คุณไพโรจน์ มีทวี นายกสมาคมบรรณารักษ์ไทย ดำเนินการเสวนา โดย ผู้แทนสำนักพัฒนาบุคลากร และ ผู้แทนสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่างระหว่างการสัมมนา
 กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



รายงานการติดตามผล

โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

: สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รุ่นที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

รุ่นที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา



สำนักพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้ดำเนินการ

- นางสาวลิตาวีร์ อีรวีรพห์ ที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
- นางสาวชนิกามาศ หงษ์ศรีสุวรรณ ที่ปรึกษา
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
- นางสาวสุจรรยา พลอยเพชร ดำเนินการด้านการจัดโครงการ
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
- นางสาวพันทิพา บุญทอด วิเคราะห์และประเมินผล
พนักงานวิชาการวิเคราะห์ประเมินผล

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
: สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา
วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

สรุปผลการติดตามได้ดังนี้

การติดตามผลโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถสรุปผลในภาพรวมได้ดังนี้

๑. การปฏิบัติตามความดีและปณิญา (ข้อตกลง) ของสำนัก

ผลจากการประเมินตนเองของผู้อำนวยการสำนัก ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการปฏิบัติตามความดีและปณิญา (ข้อตกลง) ของสำนัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๐ โดยแบ่งเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ด้านค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐ ด้านประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ และคุณธรรมที่พึงประสงค์ของชาติ ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๐

๒. ท่านมีการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างไรบ้าง และผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

- ๑) การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามระเบียบของข้าราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง
- ๒) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด
- ๓) การทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความถูกต้อง
- ๔) มีจิตบริการดีขึ้นมาก
- ๕) สามารถทำงานเป็นทีม ด้วยความโปร่งใส สามัคคี
- ๖) ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมเลียนแบบในทางที่ดี
- ๗) มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี
- ๘) ตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น
- ๙) เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ซื่อสัตย์ การทำงานอย่างขยันขันแข็ง และการไม่เลือกปฏิบัติ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน และช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างเหมาะสม
- ๑๐) ซื่อสัตย์สุจริต

๑๑) ยึดหลักจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑๒) ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในกฎหมาย กฎ และระเบียบของราชการโดยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีพฤติกรรมทุจริตต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน

๑๓) ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน

๑๔) กำชับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ละเว้นการปฏิบัติตนที่เป็นการกระทำผิดวินัย ให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาติดต่อด้วยความเต็มใจและมีจิตบริการ รวมทั้งร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๕) ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงในทางวินัย และสนับสนุนผู้รักษาวินัยให้มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน

๑๖) แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามปณิธานของกลุ่มงาน ของสำนักและขององค์กร

๑๗) มอบนโยบายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลางและถูกต้องตามระเบียบฯ

๑๘) แจ้งรับทราบปณิธานของสำนัก (Do – Don't) และเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ของสำนักวิชาการ เช่น การไม่ต่อคิวเพื่อสแกนนิ้วก่อน ๑๖.๓๐ นาฬิกา มีการสังเกตพฤติกรรม บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวดี

๑๙) ได้กำกับและกำชับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา อย่างเคร่งครัด และได้แบ่งหน้าที่ให้ทุกคนรับผิดชอบในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งจากการสังเกตเห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่ดี รักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีพฤติกรรมที่ละเมิดจริยธรรมและวินัย

๒๐) ให้คำแนะนำ แนวทางการปฏิบัติและปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

๒๑) ปลุกฝังค่านิยมด้านคุณธรรมขององค์กรในการงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

๒๒) ได้กำกับดูแลเรื่องการทำงาน เวลางานก็ขอให้อยู่ในที่ทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ปฏิบัติตาม

๒๓) ได้กำกับอย่างเข้มงวด ต่อเนื่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยดี

๒๔) ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมที่ดีมาตลอด ไม่ต้องมีการควบคุมดูแลมากนัก

๒๕) ให้รู้จักหน้าที่ มีความเสียสละ และมีจิตบริการ

๒๖) มีวินัยและมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกลุ่มงาน

๒๗) สำนักการพิมพ์มีการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น"องค์กรคุณธรรม" ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู บุคลากรร่วมกันประพฤติปฏิบัติตามแนวทางองค์กรแห่งคุณธรรมอย่างเคร่งครัด

๒๘) การตรงต่อเวลา และผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานเร็วขึ้นกว่าเดิม

๒๙) ต้องกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและมีจิตบริการ แนะนำผู้มารับบริการอย่างเต็มใจและให้คำแนะนำในการทำตามระเบียบการรักษาความปลอดภัย

๓๐) แนะนำ ตักเตือน ให้ข้อคิดในสิ่งที่ดีและสร้างกำลังใจให้ข้อคิดในสิ่งที่ดี รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และทุกคนมีพฤติกรรมในทางที่ดี

๓๑) ความเมตตากรุณา รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ร่วมกันแก้ไขปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จด้วยกัน

๓๒) ปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง และแนะนำให้คำปรึกษา

๓๓) ได้แจ้งในที่ประชุมกลุ่มงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

๓๔) รับฟังปัญหา แนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหา มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ และตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้ รวมถึงการดูแล เอาใจใส่ ติดตาม ให้กำลังใจ เนื่องจากบางงานมีแรงกดดันที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ เหนื่อยหน่ายกับปัญหาที่พบเจอ สนับสนุนความคิดเห็น และชื่นชมยินดีกับผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย และมีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น

๓๕) คุณธรรมด้านการซื่อสัตย์ สุจริต ให้เป็นจิตสำนึกที่ดี เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

๓๖) ร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการและร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น

๓๗) ทำงานด้วยความเสมอภาค ถ้อยทีถ้อยอาศัย ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ด้วยความสบายใจ ไม่เครียด สามารถพูดถามถึงปัญหาและแก้ปัญหาได้

๓๘) เป็นตัวอย่างที่ดี ปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใสในทุกกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นภาพที่ชัดเจนของคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน รักษาความลับและเคารพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

๓๙) มีความสามัคคี รักษาระเบียบวินัย

๔๐) ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนให้อยู่ในวินัยของข้าราชการรัฐสภา

๔๑) ความเป็นกลาง ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลงาน

๔๒) ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานและการปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

๔๓) มีวินัย ซื่อตรง ต่อตนเองและผู้อื่น

๔๔) มีความตรงต่อเวลาและอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และหลังการอบรม ข้าราชการที่รับการอบรม พฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

๔๕) ส่งเสริมและกำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติราชการให้มากขึ้น

๔๖) ความสามัคคีและมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดย ผต. ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

๔๗) สร้างจิตสำนึกการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดกฎระเบียบทางราชการอย่างถูกต้อง คำนึงถึงความเหมาะสมและประหยัดแก่ราชการ

๔๘) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ซื่อสัตย์สุจริต กระทำในสิ่งดี ละเว้นสิ่งไม่ดี โดยเห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและศีลธรรมอันดีงาน

๔๙) เน้นด้านจิตบริการ และความสามัคคี - ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและตั้งใจ มีความร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

๕๐) ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่/ผลงานมีประสิทธิภาพ

๕๑) มีการชี้แจงและสร้างความเข้าใจในการทำงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา

๕๒) กำกับติดตามในการประชุมกลุ่มงาน

๕๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๕๔) ร่วมกันประกาศเจตานารมณ์การปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ

๕๕) มีการส่งเสริมปณิธานคุณธรรมของกลุ่มงานเพื่อขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๕๖) การรักษาระเบียบวินัย/ถือปฏิบัติเคร่งครัด

๕๗) มีการพูดคุย ปรีกษาหารือและกำกับให้ปฏิบัติตามปณิธานคุณธรรมของหน่วยงาน มีพฤติกรรมดีขึ้น

๕๘) ดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส มีคุณธรรมที่ดี

- ๕๙) ควบคุม กำกับการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์
- ๖๐) เน้นเรื่องความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญเรื่องการเมืองวินัย และความซื่อสัตย์ เพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว
- ๖๑) มีความเมตตา มีความเข้าใจกัน เกิดความสามัคคี
- ๖๒) ได้ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการทำงานที่อาศัยหลักสุจริต เป็นที่ตั้ง นึกถึงความคุ้มค่า ใช้จ่ายของราชการด้วยความประหยัด รักษาให้เหมือนของตนเอง อย่างน้อย ๆ หากมีใครจะทำสิ่งใดที่ไม่สุจริตก็จะระวังมากขึ้น
- ๖๓) การปฏิบัติงานในหน้าที่
- ๖๔) มินโยบายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยึดถือและปฏิบัติตาม โดยสามารถทำงานด้วยความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖๕) ไม่เน้นการกำกับ แต่เน้นย้ำให้ทุกคนรับทราบและมีจิตสำนึกว่า สิ่งใดควรทำและไม่ควรทำ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดียิ่งขึ้น
- ๖๖) ทำงานด้วยความตั้งใจ พยายาม โปร่งใส ทุกคนมุ่งมั่นกับการทำงานมากขึ้น ไม่พบการทุจริต
- ๖๗) ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก เพราะมีการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมอยู่แล้ว
- ๖๘) กำกับดูแลให้ทุกคนอยู่ในระเบียบวินัย
- ๖๙) การบังคับบัญชาด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นเป็นลำดับ
- ๗๐) มีการสื่อสารทุกช่องทาง เพื่อให้รับทราบถึงการประพฤติปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรมและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้น
- ๗๑) มีการกำกับบังคับบัญชาเหมือนเป็นพี่น้องครอบครัวเดียวกัน และมีการแบ่งนายกับลูกน้องมีปัญหาคุยกันได้ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถกล้าที่จะคุยกับเราได้
- ๗๒) มีทัศนคติที่ดี การพัฒนาตนเองทั้งจิตใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี รู้จักหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการทำตามหน้าที่ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- ๗๓) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา
- ๗๔) เน้นย้ำให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
- ๗๕) อธิบายเป้าหมายมาตรฐานและคาดหวังให้เข้าใจตรงกัน
- ๗๖) ให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา
- ๗๗) ปฏิบัติตามคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายตามทำนองคลองธรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวทางในการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม
- ๗๘) ได้มีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานว่าในการปฏิบัติงานนั้นให้ยึดหลักซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เพื่อนร่วมงานได้คำเพื่อนร่วมงานได้ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
- ๗๙) มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต พฤติกรรม ดีขึ้น
- ๘๐) ประชุมกลุ่มให้ทุกคนตระหนักในเรื่องคุณธรรม
- ๘๑) ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบและซื่อสัตย์
- ๘๒) มีวินัย อยู่ภายใต้กฎระเบียบ ซื่อสัตย์ พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปคือมาทำงานตรงเวลา สายน้อยลง และมีความตรงไปตรงมาปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต

๘๓) สามารถปฏิบัติตามปณิธาน (ข้อตกลง) กลุ่มงานและของสำนัก และดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร คำนึงร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ

๘๔) กำกับดูแล และแนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบ การดำเนินชีวิตด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ห่วงเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๘๕) การปฏิบัติหน้าที่ยึดความถูกต้องตามกฎหมาย โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด

๘๖) ซื่อสัตย์ สุจริต สามัคคี มีเมตตา มีจิตบริการ/มีความรัก สามัคคี ชยัน มีจิตบริการ มีใจเมตตา

๘๗) มีเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม คือ "สุจริต มีวินัย โปร่งใส ใส่ใจบริการ"

๘๘) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๘๙) มีความซื่อสัตย์ มีจิตบริการ

๙๐) มีการกำกับให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พบพฤติกรรมที่อยู่ในเกณฑ์

๙๑) การเน้นตระหนักให้บุคลากรของกลุ่มงานได้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม พร้อมคอยสังเกตและติดตามพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบุคลากรมีความพฤติกรรมในทางที่ดี

๙๑) ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๙๒) ให้คิดดี พูดดี และทำดีต่อกัน ทำให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมได้ และงานสำเร็จตามเป้าหมาย

๙๓) ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ยึดมั่นตามกฎหมาย ระเบียบ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๙๔) ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงาน มั่นใจในการทำงานมากขึ้น

๙๕) ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ

๙๖) พูดคุย ทำความเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีความประพฤติที่ดี

๙๗) จัดทำปณิธานคุณธรรมและขับเคลื่อนการปฏิบัติ

๙๘) มีการปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี มีวินัยในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๙๙) นำปณิธานคุณธรรมของกลุ่มงานเผยแพร่และขับเคลื่อนการปฏิบัติร่วมกัน

๓. ผลความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมของการขับเคลื่อนความดี และปณิธานคุณธรรม ของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร

๑) การจัดทำการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการเงิน ในการเดินทางศึกษาดูงานและจัดสัมมนาเป็นไปตามเงื่อนไขระเบียบกำหนด ในการเดินทางศึกษาดูงานและจัดสัมมนาเป็นไปตามเงื่อนไขระเบียบกำหนด

๒) บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำความดีร่วมกันส่งเสริมพัฒนาสำนักรักษาความปลอดภัยให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๓) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยดีมีผลการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีมาตรฐาน โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔) เกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติ

๕) ทุกท่านร่วมมือกันทำงานส่วนรวม

- ๖) การปฏิบัติงานได้สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และสมาชิกรัฐสภา
- ๗) มีการทบทวนทุนความดีของตนเอง กำหนดทุนความดีที่อยากรักษา และมีการกำหนดปัญหาที่อยากแก้ไข อยากเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น มีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น หรือ เจตนารมณ์อันแน่วแน่ ที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม ที่มุ่งประโยชน์สุขร่วมกัน (Do and Don't) มีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันทั้งสำนักประชาสัมพันธ์
- ๘) การทำงานเป็นทีม
- ๙) ข้าราชการในกลุ่มงานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการยึดถือกฎระเบียบ รูปแบบการทำงานที่ถูกต้อง
- ๑๐) บุคลากรภายในสำนักการคลังฯ มีพฤติกรรมการทำงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมากขึ้น สังเกตจากปัญหาการทุจริตที่ลดลง และตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ๑๑) ข้าราชการอยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นคนดี
- ๑๒) มีความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานและความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ได้
- ๑๓) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคี มีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย
- ๑๔) การทำงานได้ผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความรักใคร่ สมานสามัคคี
- ๑๕) ข้าราชการทุกคนมีความตระหนักรู้ถึงโทษของการทุจริต
- ๑๖) บุคลากรปฏิบัติดี สอดคล้องกับปณิธานคุณธรรม
- ๑๗) ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับการยกย่องเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น
- ๑๘) เกิดความสามัคคี
- ๑๙) ข้าราชการในกลุ่มงานปฏิบัติตนตามระเบียบและปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง มีจิตบริการ และซื่อสัตย์
- ๒๐) ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามปณิธานคุณธรรมที่ได้กำหนดไว้
- ๒๑) มีจิตสำนึกและมีการปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม
- ๒๒) บุคลากรภายในกลุ่มงานคณะกรรมการการตำรวจได้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมและคุณธรรม ไม่มีการประพฤติตนให้เสื่อมเสีย
- ๒๓) มีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมมากมาย
- ๒๔) ทุกคนปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี
- ๒๕) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา
- ๒๖) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีจริยธรรม
- ๒๗) การสนับสนุนงานคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ
- ๒๘) สามารถดำเนินการภารกิจสำเร็จด้วยความเรียบร้อย มีปัญหาอุปสรรคสามารถแก้ไขได้ทันที่
- ๒๙) การสร้างความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนปณิธานคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม
- ๓๐) การดำเนินงานมีความราบรื่นและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- ๓๑) ผลการขับเคลื่อนคุณธรรม ความดีเหมาะสม
- ๓๒) กลุ่มงานทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ไม่มีใครไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม
- ๓๓) บุคลากรได้รับการคัดเลือกจากสถานีฯ ให้เป็นขรก.ดีเด่น/พนง.ราชการดีเด่น
- ๓๔) มีการปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้ เช่น แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการทุกจันทร์ การเก็บสถิติสายเป็นศูนย์ ยกย่องผู้ปรับปรุงตนเอง การไม่ต่อคิวสแกนนิ้วมือก่อนเวลา ๑๖.๓๐ นาฬิกา และกำหนดจำนวนวันลาเล็ก
- ๓๕) บุคลากรในกลุ่มงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร
- ๓๖) มีความสามัคคี และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
- ๓๗) การปฏิบัติราชการมีผลสำเร็จถูกต้องทันเวลา

๓๘) ข้าราชการในกลุ่มงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานและมีความสามัคคีและทำงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

๓๙) การรู้จักหน้าที่ มีความเสียสละ และให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๔๐) Smart สุจริต มีจิตบริการ รักษ์สิ่งแวดล้อม

๔๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต

๔๒) บุคลากรในสำนักฯ มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคุณธรรมมากขึ้น

๔๓) บรรยากาศการทำงานที่มีความเคารพและความเป็นธรรม เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

๔๔) เกิดกิจกรรมสนับสนุนความดี เช่น โครงการจิตอาสา การประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดี เป็นประจำ

๔๕) มีความตระหนักในหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ ขยันอดทน และมีความซื่อสัตย์ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔๖) การช่วยเหลือสังคม เช่น การบริจาคสิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาส

๔๗) ความมีวินัย พร้อมใจกันสวมใส่ชุดข้าราชการทุกวันจันทร์

๔๘) ข้าราชการรักษาวินัย เป็นอย่างดี มีความพอเพียง

๔๙) มีความประพฤติที่ดี และมีความสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน

๕๐) มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ อย่างพร้อมเพรียง

๕๑) ทุกคนในกลุ่ม มีความรักสามัคคี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕๒) ความยึดมั่นในระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า เป็นไปตามระเบียบราชการ และความสามัคคีในที่ทำงาน

๕๓) ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักบรรลุตามตัวชี้วัด

๕๔) มีการร่วมมือกันในการขับเคลื่อนคุณธรรมความดีในรูปแบบต่างๆ และกิจกรรมต่างๆ ที่สำนักจัดขึ้น และให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่สำนักงานจัดเป็นอย่างดี

๕๕) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการมีวินัยในการทำงาน

๕๖) ทุกคนมีการตื่นตัวในการดำเนินการตาม

๕๗) มีความร่วมมือดำเนินการตามปณิญาเป็นอย่างดี

๕๘) ข้าราชการทุกคนในสำนักถือปฏิบัติ

๕๙) ปฏิบัติงานดีและตรงเวลามากขึ้น

๖๐) ส่งผลในการปฏิบัติงานในการเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ

๖๑) ได้ผลอย่างดี ซื่อสัตย์และมีจิตบริการ

๖๒) บุคลากรในกลุ่มงานมีความรัก สามัคคี และงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

๖๓) ทุกคนประพฤติตนในกรอบของระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

๖๔) มีการลงนามปณิญาคุณธรรมร่วมกัน

๖๕) การมีจิตบริการ

๖๖) ข้าราชการเข้าใจสามารถปฏิบัติได้

๖๗) บุคลากรในสำนักมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

๖๘) การขับเคลื่อน มีคุณธรรมที่สามารถเป็นต้นแบบได้

๖๙) บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น มีความเสียสละในการทำงาน /การมีส่วนร่วมของบุคลากร

๗๐) ได้รับรางวัลสำนักคุณธรรมดีเด่น

๗๑) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และเป็นไปตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด

- ๗๒) บุคลากรภายในหน่วยมีความสุขกับการทำงาน มีความรัก สามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๗๓) ทุกคนปฏิบัติตามแนวทางอย่างมีความสุข
- ๗๔) บุคลากรภายในสำนักงานคลังฯ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมากขึ้น สังเกตจากปัญหาการทุจริตที่ลดลง และตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ๗๕) ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดระเบียบความถูกต้องและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗๖) ไม่เคยโดนร้องเรียนในเรื่องความไม่ซื่อสัตย์
- ๗๗) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงาน จนทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ
- ๗๘) มีการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักทุกครั้ง
- ๗๙) ได้แสดงพลังเป็นจิตอาสาเพื่อเสียสละให้กับส่วนรวม และเข้าวัดทำบุญในงานทางพุทธศาสนาสำคัญ ๆ เพื่อธำรงไว้ซึ่งประเพณีวัฒนธรรม
- ๘๐) งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ
- ๘๑) มีบุคลากรได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
- ๘๒) บุคลากรภายในสำนักงานคลังฯ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมากขึ้น สังเกตจากปัญหาการทุจริตที่ลดลง และตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ๘๓) ยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่มีความคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสนอให้เป็นเสนอข้าราชการที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในสำนัก
- ๘๔) ข้าราชการในสำนักฯ ทุกคนได้ปฏิบัติตามปณิธานคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ๘๕) ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
- ๘๖) ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสำนักอย่างดี
- ๘๗) ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
- ๘๘) การทำงานเป็นทีม
- ๘๙) ร่วมกันขับเคลื่อน และร่วมกันสร้างจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรม
- ๙๐) สร้างความร่วมมือในการจัดทำปณิธานคุณธรรมและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
- ๙๑) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำปณิธานคุณธรรมและขับเคลื่อนการปฏิบัติร่วมกัน

๔. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร

- ๑) บุคลากรในระดับปฏิบัติยังไม่ทราบถึงหลักคุณธรรมต่าง ๆ ในองค์กร ควรจัดให้มีการอบรมให้กับบุคลากรในระดับปฏิบัติด้วย
- ๒) ปัญหาส่วนตัว ขาดความรู้ความเข้าใจตัวเอง
- ๓) ความคิดที่หลากหลายและความเป็นอัตราของแต่ละคนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง
- ๔) การประชาสัมพันธ์ต่อบุคลากรภายในหน่วยงานระหว่างสำนัก ของสำนักงานยังน้อยเกินไป
- ๕) ขาดจิตสำนึกหรือแรงจูงใจภายใน
- ๖) ไม่มี ทุกคนในสำนักประชาสัมพันธ์ร่วมกันทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่สำนักประชาสัมพันธ์ได้จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๗) ข้าราชการบางคนยังมีปัญหาด้านทัศนคติที่สุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดทางวินัยและการรับผิดชอบให้เกิดผลดี

๘) มีบุคลากรจำนวนมากอาจต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๙) มีงานรับผิดชอบสูง มีงานตลอดเวลา

๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรต้องดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป

๑๑) ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเชิงนามธรรม การจะทำให้เกิดรูปธรรม ค่อนข้างยากและต้องใช้ระยะเวลาในการขับเคลื่อน รวมทั้งผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ตามเป้าหมายไม่เร็วเร็วเหมือนสร้างวัตถุ เพราะเป็นเรื่องพฤติกรรมและจิตใจ รวมทั้งทัศนคติ จำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่อง ทำประจำ ให้พบเห็นแนวทางความดีอยู่เสมอ การสร้างบุคคลต้นแบบตัวอย่าง การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นให้มีพลังและแรงบันดาลใจในการทำ ความดี และผลตอบแทนในการทำ ความดี เป็นสิ่งที่จำเป็นในโลกสมัยใหม่ที่มีค่านิยมความดีที่เปลี่ยนแปลงจากอดีต ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างใจปรารถนาได้

๑๒) ต้องหาคำมาตรฐานกลางที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้โดยไม่รู้สึกว่าเป็นการบังคับให้ต้องทำ

๑๓) ปลุกฝังจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักในเรื่องดังกล่าว

๑๔) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการดำเนินการโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นไปตามกฎระเบียบทางราชการ

๑๕) ปัญหาการรับรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรมภายในหน่วยงาน การสื่อสารการต่อต้านการทุจริตยังมีบางคนไม่ได้รับทราบ

๑๖) ในช่วงที่มีภารกิจงานเยอะ อาจไม่ได้ร่วมกิจกรรมกันอย่างพร้อมเพียง

๑๗) พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการรับรู้และการประพฤติคุณธรรมจริยธรรมที่ดี

๑๘) ข้อแตกต่างของทัศนคติส่วนบุคคลของบางคนที่เป็อุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง

๑๙) กลไกการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการ

๒๐) บุคลากรมีจำนวนมาก อาจติดตามการปลูกฝังค่านิยมได้ไม่ทั่วถึง

๒๑) ความพร้อมของบุคลากร เนื่องจากการทำงานมีเวลาไม่ตรงกัน

๒๒) การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

๒๓) การมีส่วนร่วม

๒๔) ปัจจัยความเร่งด่วนของการทำงานอาจทำให้เกิดการใช้คำพูดที่ตำหนิเพื่อนร่วมงานกันบ้าง

๒๕) ความมีตัวตนสูง ของบางคน

๒๖) ขาดความสนใจ ไม่เห็นถึงคุณค่า

๒๗) การละเลย หรือเพิกเฉย ต่อแนวทางและข้อปฏิบัติต่าง ๆ

๒๘) การสร้างความตระหนักร่วมกัน ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

๒๙) ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓๐) ภาระงานประจำค่อนข้างเยอะ ทำให้บางครั้งการขับเคลื่อนคุณธรรมขาดความต่อเนื่อง

๓๑) สภาพแวดล้อมที่ทำให้มีความกดดันสูง เช่น ความคาดหวังขององค์กร หรือสภาพเศรษฐกิจที่อาจทำให้เกิดการพฤติกรรมไม่เหมาะสม

๓๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความสามัคคี

๓๓) เจ้าหน้าที่ติดภารกิจการทำงานที่ล่ามซึ่งมีขอมมาตลอดเวลา ทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมมีไม่มากนัก

๓๔) ไม่มีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากทุกคนให้ความร่วมมือ

๓๕) การดำเนินการไม่ต่อเนื่อง

๓๖) ถ้าเป็นช่วงเวลาเปิดสมัยประชุมจะทำให้เข้าร่วมกิจกรรมได้น้อย

๓๗) บุคลากรหลายคนรู้สึกว่ามีภาระงานหนักเนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่อง เพราะงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ต้องทำตลอด ๒๔ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรม การส่งเสริมคุณธรรมกลายเป็น “ภารกิจเสริม” ไม่ใช่เรื่องที่สำคัญเร่งด่วน

๓๘) บางครั้งมีนักการเมืองเป็นตัวแปร

๓๙) การเข้าถึงข้อมูลที่ผิดพลาด หรือไม่ถูกต้องทำให้ ไม่สามารถตัดสินใจได้

๔๐) ปัญหาการรับรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรมภายในหน่วยงาน การสื่อสาร การต่อต้าน การทุจริต ยังมีบางคนไม่ได้รับทราบ

๔๑) เนื่องจากในหน่วยงานมีบุคลากรจำนวนมาก การที่จะทำให้ทุกคนมีคุณธรรมและจริยธรรม ได้หมดทุกคนเป็นเรื่องยาก แต่ทุกคนก็มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

๔๒) ภาระงานที่เข้ามาจำนวนมากต้องแข่งกับเวลา ทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จะส่งเสริมคุณธรรมน้อย

๔๓) การขาดความร่วมมือ

๔๔) ภาระงานประจำแต่ละคนมีมาก

๔๕) ความเคยชินที่ละเลยจะทำความดี เช่น มานั่งโต๊ะก่อน ๘.๓๐ นาฬิกา

๔๖) เจ้าหน้าที่มีภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ล่ามจำนวนมากทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้มากนัก

๔๗) การทำให้ทุกคนเข้าใจเหตุผลของการดำเนินกิจกรรม เนื่องจากหากบังคับใช้อย่างจริงจังจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างสูง

๕. ท่านมีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ภายในหน่วยงานของท่าน อย่างไร

- ๑) ควรมีการขับเคลื่อนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกระดับชั้น
- ๒) ขอให้สำนักงานดำเนินการสร้างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- ๓) กำหนดในการประเมินเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรักษามาตรฐานทางจริยธรรม
- ๔) การจัดโครงการ/กิจกรรมที่ให้สำนักต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมมีการกำหนดโควตาค่อนข้างน้อย เช่น สำนักละ ๒ คน/กิจกรรม ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ๕) ควรสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกระดับ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับร่วมขับเคลื่อนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับองค์กร
- ๖) เรียกประชุมกลุ่มงาน กำชับผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบวินัย
- ๗) ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกบ่อยๆให้ทั่วถึง
- ๘) มีการสวดมนต์ทุกอาทิตย์ ฟังเทศน์
- ๙) ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจ ทำให้การขับเคลื่อนเพื่อเสริมสร้างฯ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
- ๑๐) รักษามาตรฐานความดี ทำอย่างต่อเนื่อง ทำความดีให้มีความสุข ให้ความดีเป็นวิถีองค์กร
- ๑๑) จัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือและการรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม
- ๑๒) การขับเคลื่อนคุณธรรมควรให้แต่ละสำนักเป็นผู้พิจารณาในการตั้งเป้าหมาย หรือหัวข้อ เพราะจะทราบถึงความจำเป็นที่จะขับเคลื่อนในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกันแต่ละสำนัก
- ๑๓) ควรส่งเสริมเรื่องดังกล่าวต่อเนื่อง
- ๑๔) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎระเบียบของทางราชการอันนำไปสู่การปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง

๑๕) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามล่าขั้น เป็นต้นแบบในการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสำนัก

๑๖) สื่อสาร ติดตามและประเมินการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

๑๗) รณรงค์และกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัวตื่นรู้ในเรื่องการมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เช่น จัดฝึกอบรมสร้างกิจกรรมต่าง ๆ

๑๘) กระตุ้น ส่งเสริมการขับเคลื่อนตลอดอย่างยั่งยืน

๑๙) ต้องขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

๒๐) กระตุ้นเตือนและติดตามการปลูกฝังค่านิยม โดยมีการจัดอบรมและสัมมนาให้มากขึ้น

๒๑) การรณรงค์อย่างต่อเนื่องและการให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดี

๒๒) ขอให้จัดกิจกรรมด้านศีลธรรมและคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๒๓) ควรจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

๒๔) มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทำให้มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจง่าย

๒๕) ต้องเสริมสร้างในระดับจิตใจ ให้ทำโดยใจจริง

๒๖) ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

๒๗) ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีหรือแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๒๘) วางแผนงานให้รอบคอบ เอื้อเพื่อต่อกัน ช่วยกันแชร์ความรู้และประสบการณ์เพื่อให้งานประสบความสำเร็จลุกล่วงไปได้ด้วยดี

๒๙) ควรโปร่งใสโดยเฉพาะวิธีการคัดเลือกผู้ดีเด่น ไม่ใช่เอาเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก

๓๐) มุ่งสร้าง ปฏิบัติ เผยแพร่ ให้รางวัล

๓๑) การสื่อสารและสร้างความเข้าใจในแนวทางๆ อย่างต่อเนื่อง

๓๒) ส่งเสริมปลูกฝังให้กับข้าราชการใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน

๓๓) ควรมีการนำเสนอกรณีตัวอย่าง เพื่อให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีการทำงาน

๓๔) เป็นทีม สามัคคี และรักองค์กร

๓๕) ถ่ายทอดปณิธานคุณธรรม จริยธรรม กับทีมงานเป็นระยะ ๆ

๓๖) ควรจัดระบบการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๓๗) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์กรคุณธรรม

ต้นแบบ

๓๘) จัดกิจกรรมจิตอาสา การทำความดีเพื่อผู้อื่น เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนที่เน้นคุณธรรม

๓๙) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกระตุ้นและปลูกจิตสำนึกของบุคลากร

๔๐) รณรงค์เป็นประจำ

๔๑) ควรปลูกจิตสำนึก อุทิศเวลาและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

๔๒) ควรมีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม และสม่ำเสมอ

๔๓) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยสรรหาแนวทางใหม่ๆ

๔๔) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรม

๔๕) ขอให้ทุกคนมีจิตสำนึกและรู้ในหน้าที่ของตัวเอง

- ๔๖) ทุกคนต้องร่วมมือปฏิบัติอย่างจริงจัง
- ๔๗) ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน และการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรในทุกระดับ
- ๔๘) นำหลักการสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
- ๔๙) จัดฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ยังไม่เคยได้เข้าร่วมอบรมคุณธรรมสำนักงาน
- ๕๐) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๕๑) สร้างความสามัคคีและการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕๒) ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ทำโดยสมัครใจ
- ๕๓) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับหลักธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ๕๔) มีการรณรงค์ ส่งเสริม และกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ๕๕) สื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นรูปธรรม
- ๕๖) ขอให้คงและสานต่อกิจกรรมดีๆ ของสำนักงานฯ ไว้
- ๕๗) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามลำดับชั้นเป็นต้นแบบในการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสำนัก
- ๕๘) เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนฯ
- ๕๙) ที่สำนักงานฯ ดำเนินการอยู่เหมาะสมอยู่แล้ว
- ๖๐) หากหน่วยงานมีการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้บุคลากร ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดียิ่งขึ้นต่อไป
- ๖๑) ควรริเริ่มกิจกรรมคุณธรรมเพื่อมุ่งส่งเสริมคนดี
- ๖๒) ให้มีการแลกเปลี่ยนความเห็นการมีส่วนร่วม
- ๖๓) ให้เป็นแบบอย่างที่ดี
- ๖๔) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามลำดับชั้นเป็นต้นแบบในการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสำนัก
- ๖๕) ควรลดจำนวนการจัดกิจกรรมลงเป็นการจัดรวมใน ๑ ครั้งต่อปี

รายงานการติดตาม
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
: สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา
วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

หลักการและเหตุผลของประเมินผล

จากแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ แผนงาน ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล แผนงาน ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านการส่งเสริม สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่ผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเผยแพร่และขยายแนวร่วมด้านคุณธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายระดับชาติ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนดังกล่าวให้บรรลุผลได้นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในการกำกับดูแลและปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน อันจะนำมาซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรีของข้าราชการรัฐสภาได้รับความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจจากประชาชนผู้ที่มาใช้บริการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤติให้อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ด้วยการพัฒนาคุณลักษณะภายในของตัวข้าราชการเอง และกระบวนการมีส่วนร่วม ภายใต้การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระดับกลุ่มงานมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรมที่เกิดจากฉันทานุมัติของสมาชิกในกลุ่มงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับสำนักมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรม ครบทั้ง ๒๗ หน่วยงาน ซึ่งได้สกัดออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ

สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” และพัฒนาเป็นค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ” ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทุกระดับยังคงดำเนินกิจกรรม ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) ที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงมีการดำเนินโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กร วัฒนธรรมต้นแบบ

เมื่อดำเนินการโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นกลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนา บุคลากรจึงจัดทำรายงานการติดตามผลโครงการภายใต้วัตถุประสงค์ ของโครงการซึ่งกำหนดไว้ประกอบด้วย หลักการในการติดตามผลโครงการฯ ซึ่งสามารถสรุปผลการติดตามผลโครงการตามวัตถุประสงค์ของการติดตาม ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการติดตามผล

๑. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
๓. เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๔๙ คน

วิธีการดำเนินการ

๑. ใช้แบบสอบถามในการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ
๒. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อสรุป อภิปรายผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๓. จัดทำรายงานสรุปผลการติดตามผลโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตาม

๑. ใช้แบบสอบถามในการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านการฝึกอบรม
๒. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะที่ได้จากการติดตามการฝึกอบรม
๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินและทำรูปเล่มเพื่อรายงานการติดตามผลการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการ ดังนี้

๑. ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการประเมิน
 - ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - ค่าร้อยละ
 - ค่าความถี่
 - ค่าความถี่และค่าร้อยละ

๒. การพรรณนาเปรียบเทียบ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการติดตามผลการฝึกอบรม จะต้องนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบค่าคะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าความถี่

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดจะนำมาจัดหมวดหมู่และแยกประเภทข้อมูล โดยการพรรณนาเปรียบเทียบ เพื่อนำเสนอเป็นรายงานต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท ๕ ระดับ

๔.๒๑ - ๕.๐๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๒.๖๑ - ๓.๔๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการติดตามได้ดังนี้

การติดตามผลโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สามารถสรุปผลในภาพรวมได้ดังนี้

๑. การปฏิบัติตามความดีและปณิญา (ข้อตกลง) ของสำนัก

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
ความดีและปณิญา (ข้อตกลง) ของสำนักท่าน กลุ่มงานของท่านมีการดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา และคุณธรรมที่พึงประสงค์ของชาติ ๕ ประการ ในระดับใด								
๑.๑ วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลัก พอเพียง”	๙๔ (๖๓.๑๐%)	๔๗ (๓๑.๕๐%)	๘ (๕.๔๐%)	-	-	๔.๕๘	.๕๙๕	มากที่สุด
๑.๒ ค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจ ซื่อตรง”	๙๓ (๖๒.๔๐%)	๔๗ (๓๑.๕๐%)	๘ (๕.๔๐%)	๑ (๐.๗๐%)	-	๔.๕๖	.๖๓๐	มากที่สุด
๑.๓ ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐสภา	๘๘ (๕๙.๑๐%)	๔๘ (๓๒.๒๐%)	๑๓ (๘.๗๐%)	-	-	๔.๕๐	.๖๕๔	มากที่สุด
๑.๔ คุณธรรมที่พึงประสงค์ของ ชาติ ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ตาม แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม	๙๐ (๖๐.๔๐%)	๕๐ (๓๓.๖๐%)	๙ (๖.๐๐%)	-	-	๔.๕๔	.๖๐๙	มากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
คุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)								
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๕๕	.๕๘๑	มากที่สุด

สรุป ผลจากการประเมินตนเองของผู้อำนวยการสำนัก ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการปฏิบัติตามความดีและปณิญา (ข้อตกลง) ของสำนัก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๐ โดยแบ่งเป็นด้านวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สำนึกดี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ด้านค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐ ด้านประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐ และคุณธรรมที่พึงประสงค์ของชาติ ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๐

๒. ท่านมีการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างไรบ้าง และผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

- ๑) การปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามระเบียบของข้าราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง
- ๒) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด
- ๓) การทำงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลักความถูกต้อง
- ๔) มีจิตบริการดีขึ้นมาก
- ๕) สามารถทำงานเป็นทีม ด้วยความโปร่งใส สามัคคี
- ๖) ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมเลียนแบบในทางที่ดี
- ๗) มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี
- ๘) ตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น
- ๙) เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ซื่อสัตย์ การทำงานอย่างขยันขันแข็ง และการไม่เลือกปฏิบัติ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน และช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างเหมาะสม
 - ๑๐) ซื่อสัตย์สุจริต
 - ๑๑) ยึดหลักจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 - ๑๒) ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในกฎหมาย กฎ และระเบียบของราชการโดยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีพฤติกรรมทุจริตต่อหน้าที่ปฏิบัติงาน
 - ๑๓) ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้คุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงาน
 - ๑๔) กำชับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ละเว้นการปฏิบัติตนที่เป็นการกระทำผิดวินัย ให้บริการแก่สมาชิกและผู้มาติดต่อด้วยความเต็มใจและมีจิตบริการ รวมทั้งร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาก็ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๕) ตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงในทางวินัย และสนับสนุนผู้รักษาวินัยให้มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน

๑๖) แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามปณิธานของหน่วยงาน ของสำนักและขององค์กร

๑๗) มอบนโยบายให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และมีความซื่อสัตย์สุจริต โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลางและถูกต้องตามระเบียบฯ

๑๘) แจ้งรับทราบปณิธานของสำนัก (Do – Don't) และเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ของสำนักวิชาการ เช่น การไม่ต่อคิวเพื่อสแกนนิ้วก่อน ๑๖.๓๐ นาฬิกา มีการสังเกตพฤติกรรม บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวดี

๑๙) ได้กำกับและกำชับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา อย่างเคร่งครัด และได้แบ่งหน้าที่ให้ทุกคนรับผิดชอบในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งจากการสังเกตเห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่ดี รักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่มีพฤติกรรมที่ละเมิดจริยธรรมและวินัย

๒๐) ให้คำแนะนำ แนวทางการปฏิบัติและปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

๒๑) ปลุกฝังค่านิยมด้านคุณธรรมขององค์กรในการทำงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่าง

๒๒) ได้กำกับดูแลเรื่องการทำงาน เวลางานก็ขอให้อยู่ในที่ทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

๒๓) ได้กำกับอย่างเข้มงวด ต่อเนื่อง ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยดี

๒๔) ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมที่ดีมาตลอด ไม่ต้องมีการควบคุมดูแลมากนัก

๒๕) ให้รู้จักหน้าที่ มีความเสียสละ และมีจิตบริการ

๒๖) มีวินัยและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกลุ่มงาน

๒๗) สำนักการพิมพ์มีการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น"องค์กรคุณธรรม" ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู บุคลากรร่วมกันประพฤติปฏิบัติตามแนวทางองค์กรแห่งคุณธรรมอย่างเคร่งครัด

๒๘) การตรงต่อเวลา และผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานเร็วขึ้นกว่าเดิม

๒๙) ต้องกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและมีจิตบริการ แนะนำผู้มารับบริการอย่างเต็มใจและให้คำแนะนำในการทำตามระเบียบการรักษาความปลอดภัย

๓๐) แนะนำ ตักเตือน ให้ข้อคิดในสิ่งที่ดีและสร้างกำลังใจให้ข้อคิดในสิ่งที่ดี รวมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และทุกคนมีพฤติกรรมในทางที่ดี

๓๑) ความเมตตากรุณา รับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ร่วมกันแก้ไขปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จด้วยกัน

๓๒) ปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง และแนะนำให้คำปรึกษา

๓๓) ได้แจ้งในที่ประชุมกลุ่มงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม

๓๔) รับฟังปัญหา แนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหา มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ และตามอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้ รวมถึงการดูแล เอาใจใส่ ติดตาม ให้กำลังใจ เนื่องจากบางงานมีแรงกดดันที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ เหนื่อยหน่ายกับปัญหาที่พบเจอ สนับสนุนความคิดเห็น และชื่นชมยินดีกับผลสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย และมีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น

๓๕) คุณธรรมด้านการซื่อสัตย์ สุจริต ให้เป็นจิตสำนึกที่ดี เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

๓๖) ร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการและร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น

๓๗) ทำงานด้วยความเสมอภาค ถ้อยทีถ้อยอาศัย ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ด้วยความสบายใจ ไม่เครียด สามารถพูดถามถึงปัญหาและแก้ปัญหาได้

๓๘) เป็นตัวอย่างที่ดี ปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใสในทุกกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นภาพที่ชัดเจนของคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความซื่อสัตย์ สุจริต ในการปฏิบัติงาน รักษามารยาทและเคารพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

๓๙) มีความสามัคคี รักษาระเบียบวินัย

๔๐) ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตนให้อยู่ในวินัยของข้าราชการรัฐสภา

๔๑) ความเป็นกลาง ใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลงาน

๔๒) ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานและการปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

๔๓) มีวินัย ซื่อตรง ต่อตนเองและผู้อื่น

๔๔) มีความตรงต่อเวลาและอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และหลังการอบรม ข้าราชการที่รับการอบรม พฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น

๔๕) ส่งเสริมและกำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติราชการให้มากขึ้น

๔๖) ความสามัคคีและมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดย ผต. ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

๔๗) สร้างจิตสำนึกการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดกฎระเบียบทางราชการอย่างถูกต้อง คำนึงถึงความเหมาะสมและประหยัดแก่ราชการ

๔๘) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ซื่อสัตย์สุจริต กระทำในสิ่งดี ละเว้นสิ่งไม่ดี โดยเห็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบและศีลธรรมอันดีงาน

๔๙) เน้นด้านจิตบริการ และความสามัคคี - ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและตั้งใจ มีความร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์

๕๐) ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่/ผลงานมีประสิทธิภาพ

๕๑) มีการชี้แจงและสร้างความเข้าใจในการทำงานภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา

๕๒) กำกับติดตามในการประชุมกลุ่มงาน

๕๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๕๔) ร่วมกันประกาศเจตานารมณ์การปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ

๕๕) มีการส่งเสริมปณิธานคุณธรรมของกลุ่มงานเพื่อขับเคลื่อนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๕๖) การรักษาระเบียบวินัย/ถือปฏิบัติเคร่งครัด

๕๗) มีการพูดคุย ปรีกษาหารือและกำชับให้ปฏิบัติตามปณิธานคุณธรรมของหน่วยงาน มีพฤติกรรมดีขึ้น

๕๘) ควบคุมควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส มีคุณธรรมที่ดี

๕๙) ควบคุม กำกับการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์

๖๐) เน้นเรื่องความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญเรื่องการเมืองมีวินัย และความซื่อสัตย์ เพื่อให้ทุกคนให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

๖๑) มีความเมตตา มีความเข้าใจกัน เกิดความสามัคคี

๖๒) ได้ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการทำงานที่อาศัยหลักสุจริต เป็นที่ตั้ง นึกถึงความคุ้มค่า ใช้จ่ายของราชการด้วยความประหยัด รักษาให้เหมือนของตนเอง อย่างน้อย ๆ หากมีใครจะทำสิ่งใดที่ไม่สุจริตก็จะระวังมากขึ้น

๖๓) การปฏิบัติงานในหน้าที่

๖๔) มินโยบายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยึดถือและปฏิบัติตาม โดยสามารถทำงานด้วยความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ

๖๕) ไม่เน้นการกำกับ แต่เน้นย้ำให้ทุกคนรับทราบและมีจิตสำนึกว่า สิ่งใดควรทำและไม่ควรทำ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดียิ่งขึ้น

๖๖) ทำงานด้วยความตั้งใจ พยายาม โปร่งใส ทุกคนมุ่งมั่นกับการทำงานมากขึ้น ไม่พบการทุจริต

๖๗) ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก เพราะมีการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมอยู่แล้ว

๖๘) กำกับดูแลให้ทุกคนอยู่ในระเบียบวินัย

๖๙) การบังคับบัญชาด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส และผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

๗๐) มีการสื่อสารทุกช่องทาง เพื่อให้รับทราบถึงการประพฤติปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรมและติดตามปัญหาที่เกิดขึ้น

๗๑) มีการกำกับบังคับบัญชาเหมือนเป็นพี่น้องครอบครัวเดียวกัน และมีการแบ่งนายกับลูกน้องมีปัญหาคุยกันได้ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถกล้าที่จะคุยกับเราได้

๗๒) มีทัศนคติที่ดี การพัฒนาตนเองทั้งจิตใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นไปในทางที่ดี รู้จักหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการทำตามหน้าที่ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ทางราชการ

๗๓) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา

๗๔) เน้นย้ำให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๗๕) อธิบายเป้าหมายมาตรฐานและคาดหวังให้เข้าใจตรงกัน

๗๖) ให้ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา

๗๗) ปฏิบัติตามคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายตามทำนองคลองธรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวทางในการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม

๗๘) ได้มีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานว่าในการปฏิบัติงานนั้นให้ยึดหลักซื่อสัตย์สุจริตและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เพื่อนร่วมงานได้คำเพื่อนร่วมงานได้ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๗๙) มีความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์สุจริต พฤติกรรม ดีขึ้น

๘๐) ประชุมกลุ่มให้ทุกคนตระหนักในเรื่องคุณธรรม

๘๑) ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบและซื่อสัตย์

๘๒) มีวินัย อยู่ภายใต้กฎระเบียบ ซื่อสัตย์ พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปคือมาทำงานตรงเวลา สายน้อยลง และมีความตรงไปตรงมาปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต

๘๓) สามารถปฏิบัติตามปณิธาน (ข้อตกลง) กลุ่มงานและของสำนัก และดำเนินการตามวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา อย่างสม่ำเสมอ

๘๔) กำกับดูแล และแนะนำแนวทางการปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบ การดำเนินชีวิตด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พยายามและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๘๕) การปฏิบัติหน้าที่ยึดความถูกต้องตามกฎหมาย โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎหมายที่กำหนด

๘๖) ซื่อสัตย์ สุจริต สามัคคี มีเมตตา มีจิตบริการ/มีความรัก สามัคคี ชยัน มีจิตบริการ มีใจเมตตา

๘๗) มีเจตนารมณ์ร่วมกันในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม คือ "สุจริต มีวินัย โปร่งใส ใส่ใจบริการ"

๘๘) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๘๙) มีความซื่อสัตย์ มีจิตบริการ

๙๐) มีการกำกับให้ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา และผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่อยู่ในเกณฑ์ดี

๙๑) การเน้นตระหนักให้บุคลากรของกลุ่มงานได้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม พร้อมคอยสังเกตและติดตามพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบุคลากรมีความพฤติกรรมในทางที่ดี

๙๑) ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๙๒) ให้คิดดี พูดดี และทำดีต่อกัน ทำให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมได้ และงานสำเร็จตามเป้าหมาย

๙๓) ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ยึดมั่นตามกฎหมาย ระเบียบ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๙๔) ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงาน มั่นใจในการทำงานมากขึ้น

๙๕) ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ

๙๖) พุดคุย ทำความเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจและมีความประพฤติที่ดี

๙๗) จัดทำปฏิญญาคุณธรรมและขับเคลื่อนการปฏิบัติ

๙๘) มีการปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี มีวินัยในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๙๙) นำปฏิญญาคุณธรรมของกลุ่มงานเผยแพร่และขับเคลื่อนการปฏิบัติร่วมกัน

๓. ผลความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมของการขับเคลื่อนความดี และปฏิญญาคุณธรรม ของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร

๑) การจัดทำการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการเงิน ในการเดินทางศึกษาดูงานและจัดสัมมนาเป็นไปตามเงื่อนไขเวลาระเบียบกำหนด ในการเดินทางศึกษาดูงานและจัดสัมมนาเป็นไปตามเงื่อนไขเวลาระเบียบกำหนด

๒) บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำความดีร่วมกันส่งเสริมพัฒนาสำนักรักษาความปลอดภัยให้เป็นองค์กรคุณธรรม

๓) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยดีมีผลการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมีมาตรฐาน โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔) เกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติ

๕) ทุกท่านร่วมมือกันทำงานส่วนรวม

๖) การปฏิบัติงานได้สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และสมาชิกรัฐสภา

๗) มีการทบทวนทุนความดีของตนเอง กำหนดทุนความดีที่อยากรักษา และมีการกำหนดปัญหาที่อยากแก้ไข อยากเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น มีการแสดงออกถึงความมุ่งมั่น หรือ เจตนารมณ์อันแน่วแน่ ที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม ที่มุ่งประโยชน์สุขร่วมกัน (Do and Don't) มีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันทั้งสำนักประชาสัมพันธ์

๘) การทำงานเป็นทีม

- ๙) ข้าราชการในกลุ่มงานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการยึดถือกฎระเบียบ รูปแบบการทำงานที่ถูกต้อง
- ๑๐) บุคลากรภายในสำนักงานคลังฯ มีพฤติกรรมการทำงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมากขึ้น สังเกตจากปัญหาการทุจริตที่ลดลง และตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- ๑๑) ข้าราชการอยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นคนดี
- ๑๒) มีความสุขในการทำงานมีความสุขในการทำงานและความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ได้
- ๑๓) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคี มีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมาย
- ๑๔) การทำงานได้ผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีความรักใคร่ สมานสามัคคี
- ๑๕) ข้าราชการทุกคนมีความตระหนักรู้ถึงโทษของการทุจริต
- ๑๖) บุคลากรปฏิบัติดี สอดคล้องกับปณิญาคุณธรรม
- ๑๗) ส่งผลให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับการยกย่องเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น
- ๑๘) เกิดความสามัคคี
- ๑๙) ข้าราชการในกลุ่มงานปฏิบัติตนตามระเบียบและปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง มีจิตบริการ และซื่อสัตย์
- ๒๐) ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามปณิญาคุณธรรมที่ได้กำหนดไว้
- ๒๑) มีจิตสำนึกและมีการปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม
- ๒๒) บุคลากรภายในกลุ่มงานคณะกรรมการการตำรวจได้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมและคุณธรรม ไม่มีการประพฤติตนให้เสื่อมเสีย
- ๒๓) มีการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมมากมาย
- ๒๔) ทุกคนปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี
- ๒๕) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา
- ๒๖) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีจริยธรรม
- ๒๗) การสนับสนุนงานคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ
- ๒๘) สามารถดำเนินการภารกิจสำเร็จด้วยความเรียบร้อย มีปัญหาอุปสรรคสามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่
- ๒๙) การสร้างความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนปณิญาคุณธรรมอย่างเป็นรูปธรรม
- ๓๐) การดำเนินงานมีความราบรื่นและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- ๓๑) ผลการขับเคลื่อนคุณธรรม ความดีเหมาะสม
- ๓๒) กลุ่มงานทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข ไม่มีใครไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม
- ๓๓) บุคลากรได้รับการคัดเลือกจากสถานีฯ ให้เป็นขรก.ดีเด่น/พนง.ราชการดีเด่น
- ๓๔) มีการปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้ เช่น แต่งกายชุดเครื่องแบบข้าราชการทุกจันทร์ การเก็บสถิติสายเป็นศูนย์ ยกย่องผู้ปรับปรุงตนเอง การไม่ต่อคิวสแกนนิ้วมือก่อนเวลา ๑๖.๓๐ นาฬิกา และกำหนดจำนวนวันลาเล็ก
- ๓๕) บุคลากรในกลุ่มงานปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร
- ๓๖) มีความสามัคคี และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
- ๓๗) การปฏิบัติราชการมีผลสำเร็จถูกต้องทันเวลา
- ๓๘) ข้าราชการในกลุ่มงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานและมีความสามัคคีและทำงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก
- ๓๙) การรู้จักหน้าที่ มีความเสียสละ และให้บริการแก่ผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- ๔๐) Smart สุจริต มีจิตบริการ รักสิ่งแวดล้อม
- ๔๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- ๔๒) บุคลากรในสำนักงาน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนคุณธรรมมากขึ้น

๔๓) บรรยายภาพการทำงานที่มีความเคารพและความเป็นธรรม เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

๔๔) เกิดกิจกรรมสนับสนุนความดี เช่น โครงการจิตอาสา การประกาศเกียรติคุณผู้ทำความดี เป็นประจำ

๔๕) มีความตระหนักในหน้าที่ และมีความรับผิดชอบ ชยันอดทน และมีความซื่อสัตย์ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔๖) การช่วยเหลือสังคม เช่น การบริจาคสิ่งของให้กับผู้ด้อยโอกาส

๔๗) ความมีวินัย พร้อมใจกันสวมใส่ชุดข้าราชการทุกวันจันทร์

๔๘) ข้าราชการรักษาวินัย เป็นอย่างดี มีความพอเพียง

๔๙) มีความประพฤติที่ดี และมีความสามัคคี ร่วมมือในการปฏิบัติงาน

๕๐) มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ อย่างพร้อมเพรียง

๕๑) ทุกคนในกลุ่ม มีความรักสามัคคี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕๒) ความยึดมั่นในระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า เป็นไปตามระเบียบราชการ และความสามัคคีในที่ทำงาน

๕๓) ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักบรรลุตามตัวชี้วัด

๕๔) มีการร่วมมือกันในการขับเคลื่อนคุณธรรมความดีในรูปแบบต่างๆ และกิจกรรมต่างๆ ที่สำนักจัดขึ้น และให้ความร่วมมือกับกิจกรรมที่สำนักงานจัดเป็นอย่างดี

๕๕) การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการมีวินัยในการทำงาน

๕๖) ทุกคนมีการตื่นตัวในการดำเนินการตาม

๕๗) มีความร่วมมือดำเนินการตามปณิญาเป็นอย่างดี

๕๘) ข้าราชการทุกคนในสำนักถือปฏิบัติ

๕๙) ปฏิบัติงานดีและตรงเวลามากขึ้น

๖๐) ส่งผลในการปฏิบัติงานในการเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ

๖๑) ได้ผลอย่างดี ซื่อสัตย์และมีจิตบริการ

๖๒) บุคลากรในกลุ่มงานมีความรัก สามัคคี และงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

๖๓) ทุกคนประพฤติตนในกรอบของระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด

๖๔) มีการลงนามปณิญาคุณธรรมร่วมกัน

๖๕) การมีจิตบริการ

๖๖) ข้าราชการเข้าใจสามารถปฏิบัติได้

๖๗) บุคลากรในสำนักมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

๖๘) การขับเคลื่อน มีคุณธรรมที่สามารถเป็นต้นแบบได้

๖๙) บุคลากรมีระเบียบวินัยมากขึ้น มีความเสียสละในการทำงาน /การมีส่วนร่วมของบุคลากร

๗๐) ได้รับรางวัลสำนักคุณธรรมดีเด่น

๗๑) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และเป็นไปตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด

๗๒) บุคลากรภายในหน่วยมีความสุขกับการทำงาน มีความรัก สามัคคี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๗๓) ทุกคนปฏิบัติตามแนวทางอย่างมีความสุข

๗๔) บุคลากรภายในสำนักการคลังฯ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมากขึ้น สังเกตจาก ปัญหาการทุจริตที่ลดลง และตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๗๕) ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ยึดระเบียบความถูกต้องและไม่เลือกปฏิบัติ

๗๖) ไม่เคยโดนร้องเรียนในเรื่องความไม่ซื่อสัตย์

๗๗) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือกันในการทำงาน จนทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ

๗๘) มีการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนักทุกครั้ง

๗๙) ได้แสดงพลังเป็นจิตอาสาเพื่อเสียสละให้กับส่วนรวม และเข้าวัดทำบุญในงานทางพุทธศาสนาสำคัญ ๆ เพื่อถวายเป็นประเพณีวัฒนธรรม

๘๐) งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ

๘๑) มีบุคลากรได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

๘๒) บุคลากรภายในสำนักการคลังฯ มีพฤติกรรมการทำงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสมากขึ้น สังเกตจากปัญหาการทุจริตที่ลดลง และตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๘๓) ยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ที่มีความคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เสนอให้เป็นเสนอข้าราชการที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ในสำนัก

๘๔) ข้าราชการในสำนักฯ ทุกคนได้ปฏิบัติตามปณิธานคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๘๕) ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

๘๖) ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสำนักอย่างดี

๘๗) ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

๘๘) การทำงานเป็นทีม

๘๙) ร่วมกันขับเคลื่อน และร่วมกันสร้างจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรม

๙๐) สร้างความร่วมมือในการจัดทำปณิธานคุณธรรมและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

๙๑) สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดทำปณิธานคุณธรรมและขับเคลื่อนการปฏิบัติร่วมกัน

๔. ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงานท่านเป็นอย่างไร

๑) บุคลากรในระดับปฏิบัติยังไม่ทราบถึงหลักคุณธรรมต่าง ๆ ในองค์กร ควรจัดให้มีการอบรมให้กับบุคลากรในระดับปฏิบัติด้วย

๒) ปัญหาส่วนตัว ขาดความรู้ความเข้าใจตัวเอง

๓) ความคิดที่หลากหลายและความเป็นอัตราของแต่ละคนอยู่ในเกณฑ์ที่สูง

๔) การประชาสัมพันธ์ต่อบุคลากรภายในหน่วยงานระหว่างสำนัก ของสำนักงานยังน้อยเกินไป

๕) ขาดจิตสำนึกหรือแรงจูงใจภายใน

๖) ไม่มี ทุกคนในสำนักประชาสัมพันธ์ร่วมกันทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่สำนักประชาสัมพันธ์ได้จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๗) ข้าราชการบางคนยังมีปัญหาด้านทัศนคติที่สุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิดทางวินัยและการรับผิดชอบให้เกิดผลดี

๘) มีบุคลากรจำนวนมากอาจต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๙) มีงานรับผิดชอบสูง มีงานตลอดเวลา

๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรต้องดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป

๑๑) ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเชิงนามธรรม การจะทำให้เกิดรูปธรรม ค่อนข้างยากและต้องใช้ระยะเวลาในการขับเคลื่อน รวมทั้งผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ตามเป้าหมายไม่เร็วเร็วเหมือนสร้างวัตถุ เพราะเป็นเรื่องพฤติกรรมและจิตใจ รวมทั้งทัศนคติ จำเป็นต้อง

ทำอย่างต่อเนื่อง ทำประจำ ให้พบเห็นแนวทางความดีอยู่เสมอ การสร้างบุคคลต้นแบบตัวอย่าง การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นให้มีพลังและแรงบันดาลใจในการทำ ความดี และผลตอบแทนในการทำ ความดี เป็นสิ่งที่จำเป็นในโลกสมัยใหม่ที่มีค่านิยมความดีที่เปลี่ยนแปลงจากอดีต ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างใจปรารถนาได้

๑๒) ต้องหาคำมาตรฐานกลางที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้โดยไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นการบังคับให้ต้องทำ

๑๓) ปลุกฝังจิตสำนึกให้ทุกคนตระหนักในเรื่องดังกล่าว

๑๔) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการดำเนินการโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นไปตามกฎระเบียบทางราชการ

๑๕) ปัญหาการรับรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรมภายในหน่วยงาน การสื่อสารการต่อต้านการทุจริตยังมีบางคนไม่ได้รับทราบ

๑๖) ในช่วงที่มีภารกิจงานเยอะ อาจไม่ได้ร่วมกิจกรรมกันอย่างพร้อมเพียง

๑๗) พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการรับรู้และการประพฤติคุณธรรมจริยธรรมที่ดี

๑๘) ข้อแตกต่างของทัศนคติส่วนบุคคลของบางคนที่เป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง

๑๙) กลไกการสร้างจิตสำนึกของข้าราชการ

๒๐) บุคลากรมีจำนวนมาก อาจติดตามการปลุกฝังค่านิยมได้ไม่ทั่วถึง

๒๑) ความพร้อมของบุคลากร เนื่องจากการทำงานมีเวลาไม่ตรงกัน

๒๒) การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

๒๓) การมีส่วนร่วม

๒๔) ปัจจัยความเร่งด่วนของการทำงานอาจทำให้เกิดการใช้คำพูดที่ตำหนิเพื่อนร่วมงานกันบ้าง

๒๕) ความมีตัวตนสูง ของบางคน

๒๖) ขาดความสนใจ ไม่เห็นถึงคุณค่า

๒๗) การละเลย หรือเพิกเฉย ต่อแนวทางและข้อปฏิบัติต่าง ๆ

๒๘) การสร้างความตระหนักร่วมกัน ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

๒๙) ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓๐) ภาระงานประจำค่อนข้างเยอะ ทำให้บางครั้งการขับเคลื่อนคุณธรรมขาดความต่อเนื่อง

๓๑) สภาพแวดล้อมที่ทำให้มีความกดดันสูง เช่น ความคาดหวังขององค์กร หรือสภาพเศรษฐกิจที่อาจทำให้เกิดการพฤติกรรมไม่เหมาะสม

๓๒) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความสามัคคี

๓๓) เจ้าหน้าที่ติดภารกิจการทำงานที่ล่าช้าซึ่งมีขอมมาตลอดเวลา ทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมมีไม่มากนัก

๓๔) ไม่มีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากทุกคนให้ความร่วมมือ

๓๕) การดำเนินการไม่ต่อเนื่อง

๓๖) ถ้าเป็นช่วงเวลาเปิดสมัยประชุมจะทำให้เข้าร่วมกิจกรรมได้น้อย

๓๗) บุคลากรหลายคนรู้สึกรู้ว่ามีภาระงานหนักเนื่องจากเป็นงานที่ต้องปฏิบัติภารกิจอย่างต่อเนื่อง เพราะงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ต้องทำตลอด ๒๔ ชั่วโมง ทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมคุณธรรม การส่งเสริมคุณธรรมกลายเป็น “ภารกิจเสริม” ไม่ใช่เรื่องที่สำคัญเร่งด่วน

๓๘) บางครั้งมีนักการเมืองเป็นตัวแปร

๓๙) การเข้าถึงข้อมูลผิดพลาด หรือไม่ถูกต้องทำให้ ไม่สามารถตัดสินใจได้

๔๐) ปัญหาการรับรู้ของบุคลากรด้านการส่งเสริมคุณธรรมภายในหน่วยงาน การสื่อสาร การต่อต้าน การทุจริต ยังมีบางคนไม่ได้รับทราบ

๔๑) เนื่องจากในหน่วยงานมีบุคลากรจำนวนมาก การที่จะทำให้ทุกคนมีคุณธรรมและจริยธรรมได้หมดทุกคนเป็นเรื่องยาก แต่ทุกคนก็มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

๔๒) ภาระงานที่เข้ามาจำนวนมากต้องแข่งกับเวลา ทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จะส่งเสริมคุณธรรมน้อย

๔๓) การขาดความร่วมมือ

๔๔) ภาระงานประจำแต่ละคนมีมาก

๔๕) ความเคยชินที่ละเลยจะทำความดี เช่น มานั่งโต๊ะก่อน ๘.๓๐ นาฬิกา

๔๖) เจ้าหน้าที่ที่มีภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าจำนวนมากทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้มากนัก

๔๗) การทำให้ทุกคนเข้าใจเหตุผลของการดำเนินกิจกรรม เนื่องจากหากบังคับใช้อย่างจริงจังจะต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างสูง

๕. ท่านมีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ภายในหน่วยงานของท่านอย่างไร

๑) ควรมีการขับเคลื่อนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกระดับชั้น

๒) ขอให้สำนักงานดำเนินการสร้างกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

๓) กำหนดในการประเมินเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรักษามาตรฐานทางจริยธรรม

๔) การจัดโครงการ/กิจกรรมที่ให้สำนักต่าง ๆ เข้าร่วมกิจกรรมมีการกำหนดโควตาค่อนข้างน้อย เช่น สำนักละ ๒ คน/กิจกรรม ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม

๕) ควรสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกระดับ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับร่วมขับเคลื่อนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับองค์กร

๖) เรียกประชุมกลุ่มงาน กำชับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้อยู่ในระเบียบวินัย

๗) ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกบ่อยๆให้ทั่วถึง

๘) มีการสวดมนต์ทุกอาทิตย์ ฟังเทศน์

๙) ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจ ทำให้การขับเคลื่อนเพื่อเสริมสร้างฯ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๑๐) รักษามาตรฐานความดี ทำอย่างต่อเนื่อง ทำความดีให้มีความสุข ให้ความดีเป็นวิถีองค์กร

๑๑) จัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือและการรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม

๑๒) การขับเคลื่อนคุณธรรมควรให้แต่ละสำนักเป็นผู้พิจารณาในการตั้งเป้าหมาย หรือหัวข้อ เพราะจะทราบถึงความจำเป็นที่จะขับเคลื่อนในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกันแต่ละสำนัก

๑๓) ควรส่งเสริมเรื่องดังกล่าวต่อเนื่อง

๑๔) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดกฎระเบียบของทางราชการอันนำไปสู่การปฏิบัติราชการด้วยความถูกต้อง

๑๕) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามลำดับ เป็นต้นแบบในการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสำนัก

๑๖) สื่อสาร ติดตามและประเมินการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

๑๗) รณรงค์และกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัวตื่นรู้ในเรื่องการมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี เช่น จัดฝึกอบรมสร้างกิจกรรมต่าง ๆ

๑๘) กระตุ้น ส่งเสริมการขับเคลื่อนตลอดอย่างยั่งยืน
 ๑๙) ต้องขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง
 ๒๐) กระตุ้นเตือนและติดตามการปลูกฝังค่านิยม โดยมีการจัดอบรมและสัมมนาให้มากขึ้น
 ๒๑) การรณรงค์อย่างต่อเนื่องและการให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดี
 ๒๒) ขอให้จัดกิจกรรมด้านศีลธรรมและคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ
 ๒๓) ควรจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น
 ๒๔) มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทำให้มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมทำให้เห็นทิศทางในการปฏิบัติที่เข้าใจง่าย

๒๕) ต้องเสริมสร้างในระดับจิตใจ ให้ทำโดยใจจริง
 ๒๖) ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
 ๒๗) ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีหรือแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๒๘) วางแผนงานให้รอบคอบ เอื้อเพื่อต่อกัน ช่วยกันแชร์ความรู้และประสบการณ์เพื่อให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

๒๙) ควรโปร่งใสโดยเฉพาะวิธีการคัดเลือกผู้ดีเด่น ไม่ใช่เอาเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก
 ๓๐) มุ่งสร้าง ปฏิบัติ เผยแพร่ ให้รางวัล
 ๓๑) การสื่อสารและสร้างความเข้าใจในแนวทางๆ อย่างต่อเนื่อง
 ๓๒) ส่งเสริมปลูกฝังให้กับข้าราชการใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน
 ๓๓) ควรมีการนำเสนอกรณีตัวอย่าง เพื่อให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีการทำงาน
 ๓๔) เป็นทีม สามัคคี และรักองค์กร
 ๓๕) ถ่ายทอดปณิธานคุณธรรม จริยธรรม กับทีมงานเป็นระยะ ๆ
 ๓๖) ควรจัดระบบการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
 ๓๗) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์กรคุณธรรม

ต้นแบบ

๓๘) จัดกิจกรรมจิตอาสา การทำความดีเพื่อผู้อื่น เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายชุมชนที่เน้นคุณธรรม

๓๙) จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกระตุ้นและปลูกจิตสำนึกของบุคลากร

๔๐) รณรงค์เป็นประจำ
 ๔๑) ควรปลูกจิตสำนึก อุทิศเวลาและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
 ๔๒) ควรมีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม และสม่ำเสมอ
 ๔๓) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยสรรหาแนวทางใหม่ๆ
 ๔๔) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกระดับเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจริยธรรม
 ๔๕) ขอให้ทุกคนมีจิตสำนึกและรู้ในหน้าที่ของตนเอง
 ๔๖) ทุกคนต้องร่วมมือปฏิบัติอย่างจริงจัง
 ๔๗) ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน และการทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรในทุกระดับ

๔๘) นำหลักการสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
 ๔๙) จัดฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ยังไม่เคยได้เข้าร่วมอบรมคุณธรรมสำนักงาน

- ๕๐) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๕๑) สร้างความสามัคคีและการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕๒) ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ทำโดยสมัครใจ
- ๕๓) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับหลักธรรมและจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมและจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ๕๔) มีการรณรงค์ ส่งเสริม และกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ
- ๕๕) สื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นรูปธรรม
- ๕๖) ขอให้คงและสานต่อกิจกรรมดีๆ ของสำนักงานฯ ไว้
- ๕๗) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามลำดับชั้นเป็นต้นแบบในการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสำนัก
- ๕๘) เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนฯ
- ๕๙) ที่สำนักงานฯ ดำเนินการอยู่เหมาะสมอยู่แล้ว
- ๖๐) หากหน่วยงานมีการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้บุคลากร ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดียิ่งขึ้นต่อไป
- ๖๑) ควรริเริ่มกิจกรรมคุณธรรมเพื่อมุ่งส่งเสริมคนดี
- ๖๒) ให้มีการแลกเปลี่ยนความเห็นการมีส่วนร่วม
- ๖๓) ให้เป็นแบบอย่างที่ดี
- ๖๔) ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารตามลำดับชั้นเป็นต้นแบบในการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรภายในสำนัก
- ๖๕) ควรลดจำนวนการจัดกิจกรรมลงเป็นการจัดรวมใน ๑ ครั้งต่อปี

ภาคผนวก

โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

๑. หลักการเหตุผล

จากแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ แผนงาน ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล แผนงาน ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านการส่งเสริม สนับสนุนการประพฤติปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่ผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเผยแพร่และขยายแนวร่วมด้านคุณธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายระดับชาติ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนดังกล่าวให้บรรลุผลได้นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในการกำกับดูแลและปลูกฝังคุณธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการครองตน ครองคน และครองงาน อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีของข้าราชการรัฐสภาได้รับความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจจากประชาชนผู้ที่มาใช้บริการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงจัดกิจกรรมส่งเสริมความประพฤติให้อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ด้วยการพัฒนาคุณลักษณะภายในของตัวข้าราชการเอง และกระบวนการมีส่วนร่วม ภายใต้การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระดับกลุ่มงานมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรมที่เกิดจากฉันทานุมัติของสมาชิกในกลุ่มงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับสำนักมีความดีและปฏิกิริยาคุณธรรม ครบทั้ง ๒๗ หน่วยงาน ซึ่งได้สกัดออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สำนึกดี มีวินัย ใจซื่อตรง” และพัฒนาเป็นค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สำนึกดี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทุกระดับยังคงดำเนินกิจกรรม ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) ที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงมีการดำเนินโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้
๓. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๗๕ คน

๔. ขอบข่าย/ประเด็นสำคัญของหลักสูตร

๔.๑ เรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจริยธรรม

เป็นการทำความเข้าใจแนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) ที่ให้ผู้เรียนได้เข้าใจและเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม และการนำความคิดและหลักการทางด้านคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทีมงานที่รับผิดชอบภายใต้การให้คำแนะนำและช่วยเหลือจากกลุ่ม จนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ที่สมบูรณ์ตามหลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

๔.๒ การตระหนักถึงปัญหาเชิงจริยธรรม

เป็นการทำความเข้าใจกับปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรจากการบริหารทีมงานและวิธีการพัฒนาจริยธรรมให้กับคนในหน่วยงาน โดยการศึกษาจากกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทราบว่ายังคงมีปัญหาเชิงจริยธรรมประเภทใดเกิดขึ้นบ้าง ปัญหาเหล่านั้นก่อให้เกิดผลอย่างไรกับการบริหารทีมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรต่อการจัดการกับปัญหาเหล่านี้

๔.๓ การบริหารทีมงานเพื่อลดความเสี่ยงเชิงจริยธรรม

เป็นการทำความเข้าใจกับวิธีการประเมินความเสี่ยงทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นในทีมงาน และศึกษาแนวทางการบริหารทีมงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งในทีมต้องเสี่ยงต่อการประพฤติผิดทางวินัยจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้วยกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (P-D-C-A)

๔.๔ หลักการแนวคิดเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เชิงพฤติกรรมศาสตร์

เป็นการให้ความรู้ในทฤษฎีและหลักการด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลและทีมงาน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ก ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของพฤติกรรมที่ข้าราชการแต่ละคนแสดงออก อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมได้

๔.๕ ร่วมคิดร่วมทำเพื่อสร้างสรรค์องค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม

เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการร่วมแรง ร่วมคิดหาแนวทางที่จะสร้างพันธะสัญญา ในการกำหนดหรือพัฒนากลไกการกำกับดูแล และกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในทีมงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

๔.๖ คุณธรรมของผู้นำ : ทศพิธราชธรรม

ทศพิธราชธรรม คือธรรมที่ผู้ปกครองควรมี ซึ่งประกอบด้วย ทาน คือ การให้ ให้ความรู้ ให้ธรรมะ ให้การศึกษา ให้การงาน ให้โอกาส การพัฒนาแหล่งน้ำ แบ่งปันที่ดินทำกิน เพื่อให้อยู่ดีกินดี การใช้อำนาจเพื่อทำให้ประชาชนเกิดความสุขโดยรวม ได้แก่ ศีล คือ ความประพฤติที่ดีงาม บริจาค คือ การช่วยเหลือผู้ที่กำลังเดือดร้อน ความซื่อตรง คือ การสุจริต ความอ่อนโยน คือ การมีอัธยาศัยอ่อนโยน เป็นกันเอง ความเพียร คือ ความเพียรพยายามในการทำความสุขเพื่อส่วนรวม ความไม่โกรธ คือ การไม่แสดงอาการโกรธ ความไม่เบียดเบียน คือ ไม่ออกกฎหมายหรือระเบียบที่ทำให้ยากลำบากในการเป็นอยู่จนเกินไป ความอดทน คือการรักษาปกติภาวะของตนไว้ได้ ความเที่ยงธรรม คือ ความหนักแน่น ถือความถูกต้อง

๔.๖ แนวทางการรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

การรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริม พัฒนา และยกระดับองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน องค์กรคุณธรรมประกอบด้วย ๓ ระดับ คือ ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม และระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพยายามรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยให้ความสำคัญการขับเคลื่อนที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร ในทางที่ดีขึ้น การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม การรวบรวมองค์ความรู้หรือผลสำเร็จการดำเนิน กิจกรรมและมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้งมีความพร้อมในการเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรอื่นๆ

๕. วิธิดำเนินการ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ปัจจุบัน) ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๕.๑ การสัมมนาชี้แจง และการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป เกี่ยวกับกระบวนการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน การสร้างความดีแบบระเบิดจากข้างใน เพื่อกำหนดทิศทางของการสร้างความดีในองค์กร

๕.๒ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เพื่อเรียนรู้กระบวนการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน การประชุมกลุ่มระดมสมองกับบุคลากรในระดับกลุ่มงาน

๕.๓ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนำกระบวนการไปพัฒนาจริยธรรมในกลุ่มงานของตน โดยจัดประชุมระดมสมองร่วมกับบุคลากรในกลุ่ม สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๑ ชั่วโมง เกี่ยวกับ “ปัญหาที่ยากแก่” “ความดีที่ยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหา ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) โดยเริ่มจากวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และกำหนด “มาตรฐานการทำความดี” หรือ “ปณิญาคุณธรรม” ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เห็นพ้องต้องกัน (ข้อตกลงว่าจะทำ และจะไม่ทำอะไร) มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานต้องรายงานผลด้วยตนเองในการสัมมนา และจัดทำรายงานผลในรูปแบบเอกสาร (ทุก ๓ เดือน)

๕.๔ กลุ่มงานประกาศความดีที่ปรารถนา พร้อมปณิญาคุณธรรมของกลุ่มงาน

๕.๕ การขยายผล การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/การเสวนา ระดับผู้อำนวยการสำนัก ระดับรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/วุฒิสภา ระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พัฒนาจนเกิดวัฒนธรรมองค์กร) เพื่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำ หลักทศพิธราชธรรมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่ยั่งยืน และการพัฒนาองค์กรคุณธรรมเพื่อยกระดับด้านมาตรฐานด้านคุณธรรมและการติดตามผล

๕.๖ การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม (วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ภายใต้รูปแบบกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม กิจกรรมการจัดทำสื่อรณรงค์ส่งเสริม และการเผยแพร่ความดี/กระบวนการสร้างความดีผ่านสื่อช่องทางต่างๆ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

หมายเหตุ : ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการขยายผลการขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๖. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การมอบนโยบายเพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปาฐกถา เรื่อง “คุณธรรมของผู้นำ” จำนวน ๑ ชั่วโมง โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

การเสวนา เรื่อง ผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืน จำนวน ๒ ชั่วโมง โดย อาจารย์ ยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และคุณไพโรจน์ มีทวี นายกสมาคมบรรณกิจภัณฑโหละไทย

๗. ระยะเวลาดำเนินการและสถานที่

วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

๘. งบประมาณ

โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๙. กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ได้แก่ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑๑. การประเมินผล

- แบบติดตามผลการดำเนินโครงการ
- แบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้นำ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ รวมทั้งสามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้

กำหนดการ
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
วันที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๐๐ - ๐๘.๔๕ น.	ลงทะเบียน
๐๘.๔๕ - ๐๙.๐๐ น.	พิธีเปิดโครงการ - ชมวิดีโอทัศน์ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สร้างคนดี สังคมดี เพื่อความผาสุกที่ยั่งยืน” - ประธานกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ (สผ.) กล่าวรายงาน - เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กล่าวเปิดโครงการและมอบนโยบาย เพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ - ถ่ายภาพร่วมกันและประกาศเจตนารมณ์เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	ปาฐกถา เรื่อง “คุณธรรมของผู้นำ : การบริหารงานเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแผนงานและยุทธศาสตร์
๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	การเสวนา เรื่อง ผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืน - ความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรมของผู้นำกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน - สร้างพื้นที่ให้คนดีด้วย Moral Credit - แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม โดย - อาจารย์ยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) - คุณไพโรจน์ มีทวี นายกสมาคมบรรรจุภัณฑ์โลหะไทย ดำเนินการเสวนา โดย ผู้แทนจากสำนักพัฒนาบุคลากร และ สถานีวิทย์กระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่างระหว่างการสัมมนา
กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

กำหนดการ
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
วันที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๓๐ - ๐๘.๔๕ น.	ลงทะเบียน
๐๘.๔๕ - ๐๙.๐๐ น.	การประกาศเจตนารมณ์ - ชมวิดีโอ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สร้างคนดี สังคมดี เพื่อความผาสุกที่ยั่งยืน” - ชมวิดีโอ “การมอบนโยบายเพื่อรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” โดย เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - ถ่ายภาพร่วมกันและประกาศเจตนารมณ์เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น.	ปาฐกถา เรื่อง “คุณธรรมของผู้นำ : การบริหารงานเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแผนงานและยุทธศาสตร์
๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	การเสวนา เรื่อง ผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมที่ยั่งยืน - ความเชื่อมโยงระหว่างคุณธรรมของผู้นำกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน - สร้างพื้นที่ให้คนดีด้วย Moral Credit - แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตอบข้อซักถาม โดย - อาจารย์ยงจิรายุ อุปเสน ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) - คุณไพโรจน์ มีทวี นายกสมาคมบรรณารักษ์ไทย ดำเนินการเสวนา โดย ผู้แทนสำนักพัฒนาบุคลากร และ ผู้แทนสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่างระหว่างการสัมมนา
 กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

รุ่นที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

รุ่นที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
๑	ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
๒	นางสาวกัลยรัชต์ ขาวสำอางค์	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		ผ่านรุ่น ๒
๓	นางจงดือน สุทธิรัตน์	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
๔	นางสาวสตีจิตร ไตรพิบูลย์สุข	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ลาสัมมนา	
๕	ว่าที่เรือดรี ยุทธนา สำเภาเงิน	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ลาสัมมนา	
๖	นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
๗	นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
๘	นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
๙	นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
๑๐	นางสินี สัมมี	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	ลาสัมมนา	
๑๑	นางบุณฑริกา ชุณหะนันท์	ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ		ผ่านรุ่น ๒
๑๒	นายองอาจ ฤทธิพลเดช	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	ลาสัมมนา	
๑๓	นายกฤษณะ จ้วงสินธุ์	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ		ผ่านรุ่น ๒
๑๔	นายมานิช อินทนิม	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	ลาสัมมนา	
๑๕	นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทระเจริญ	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	ผ่านรุ่น ๑	
๑๖	นายจักรพันธ์ จันทระเจริญ	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร				
๑๗	นางสาวกมลลา สารครมณิทรัพย์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มตรวจสอบภายใน				
๑๘	นางสาวทัศนีย์ มูลสาร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มตรวจสอบภายใน	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				
๑๙	นายภาคภูมิ มิ่งมิตร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร				
๒๐	นายนาถะ ดวงวิชัย	ผู้อำนวยการสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๒๑	นางสาวบงกช บุญประสิทธิ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานประธานสภาผู้แทนราษฎร				
๒๒	นายณัฐกิตติ์ ขำศิริชัย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประธานสภาผู้แทนราษฎร		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง				
๒๓	นายธีรวัฒน์ เอื้อพอล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่หนึ่ง	ลาสัมมนา	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
กลุ่มงานรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง				
๒๔	นายสุวัฒน์ ศิริวิเชียร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องราวร้องทุกข์				
๒๕	นายเจษ อนุกุลโกคาร์ตัน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประสานการเมือง และรับเรื่องราวร้องทุกข์		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานกิจการคณะกรรมการจริยธรรมสภาผู้แทนราษฎรและศาลรัฐธรรมนูญ				
๒๖	นายอรรถพร จันทร์สุวรรณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกิจการคณะกรรมการ จริยธรรมสภาผู้แทนราษฎรและศาลรัฐธรรมนูญ	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักงานเลขานุการ ก.ร.				
๒๗	นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๒๘	นางสาวผกามาศ สาระ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานนโยบายและเลขานุการ ก.ร.				
๒๙	นายเกียรติคุณ กอณินัย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนโยบายและเลขานุการ ก.ร.		ลาสมัคร
กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล				
๓๐	สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิด	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง				
๓๑	นายวิรัตน์ เนยสูงเนิน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๓๒	นายธีรพจน์ สุนธธมาน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ				
๓๓	นางสาวสุธาสินี ประสานไทย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักบริหารงานกลาง				
๓๔	นางสาวปิยะธิดา อินทวารี	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไปและสารบรรณ				
๓๕	นางธนพร จันทร์เลิศดี	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไปและสารบรรณ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล				
๓๖	นางอชิณี พงษ์สิน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารงานบุคคล		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ				
๓๗	นางสรพร เจนนุวัตร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารของราชการ				
๓๘	นายสฤติย์ ส่งศรีบุญสิทธิ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานข้อมูลข่าวสารของราชการ	ผ่านรุ่น ๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย				
๓๙	นางสาววิภารัตน์ ถมยา	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (นิติกร)		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานกิจการทั่วไป				
๔๐	นางปิยะดา ศรียานนท์	วิทยาการเชี่ยวชาญ	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักพัฒนาบุคลากร				
๔๑	นางสาวลิตาวิร์ อีร์วิรุพท์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๔๒	นางสาวจันทรา นาคทับทิม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา				
๔๓	นางสาวชนิกามาศ หงษ์ศรีสุวรรณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม				
๔๔	นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธุ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม				
๔๕	นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักการคลังและงบประมาณ				
๔๖	นางสาวมณฑา น้อยแย้ม	ผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๔๗	นางอนงค์ ทรัพย์ทิม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานงบประมาณ				
๔๘	นายกาจวรร ธรรมเพียร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานงบประมาณ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพัสดุ				
๔๙	นางสาวศุภยา วรกรรม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัสดุ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานสวัสดิการ				
๕๐	นางรุ่งรัตน์ ชูชื่อ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสวัสดิการ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานยานพาหนะ				
๕๑	นายพีรพล จันทพันธ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยานพาหนะ	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักการพิมพ์				
๕๒	นางสาววารุณี แก้วสอาด	ผู้อำนวยการสำนักการพิมพ์	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๕๓	นางวัลภา ทองบางไทร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์				
๕๔	นางสาวปณรสี ทิพย์โกศัย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบรรณาธิการและเทคโนโลยีจัดการพิมพ์	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานโรงพิมพ์และสำเนาสิ่งพิมพ์				
๕๕	นายสุรัชย์ เจนวนุวัตร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานโรงพิมพ์และสำเนาสิ่งพิมพ์	ผ่านรุ่น ๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
กลุ่มงานบริการพัสดุสิ่งพิมพ์และคลังสิ่งพิมพ์				
๕๖	นางสาววัลลขณานันท์ เจริญทัศน์าวิชัย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการพัสดุสิ่งพิมพ์และคลังสิ่งพิมพ์		ผ่านรุ่น ๒
สำนักรักษาความปลอดภัย				
๕๗	นายอรุณ ลายผ่องแผ้ว	ผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๕๘	นางณัฐชนก นิคมคณารักษ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย				
๕๙	นายสมภพ เรืองทุม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา)	ลาสมัคร (ส่งผู้แทน)	
กลุ่มงานรักษาความปลอดภัย				
๖๐	นายสมเกียรติ แจ่มชัด	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรักษาความปลอดภัย		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานอำนวยการรักษาความปลอดภัย				
๖๑	นายอภิรักษ์ บัวทอง	วิทยากรเชี่ยวชาญ (รักษาการผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานอำนวยการรักษาความปลอดภัย)	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักประชาสัมพันธ์				
๖๒	นายปกาสิต จำเือง	ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไปและพิธีการ				
๖๓	นางบรรจง ฉายะสถิตย์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป และพิธีการ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานสื่อมวลชน				
๖๔	นางฐิติรัตน์ สมศิริวัฒนา	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสื่อมวลชน		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์				
๖๕	นายกิตติพงศ์ เณลิมศรีสุข	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานผลิตเอกสาร				
๖๖	นางสิวพร สุขเอียด	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานผลิตเอกสาร		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร				
๖๗	นางสาวมันทนา ศรีเพ็ญประภา	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานสารนิเทศ				
๖๘	นางสาวลัดดาวัลย์ วัฒนเสถียร	รักษาการแทนผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสารนิเทศ		ผ่านรุ่น ๒
สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา				
๖๙	นางสุพรรณิ ขีวะไทย	ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๗๐	นางจันทร์ฉาย ใบบั้ง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
กลุ่มงานข่าวและประเมินผล				
๗๑	นายสวัสดิ์ มณีรัตน์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานข่าวและประเมินผล		
กลุ่มงานผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง				
๗๒	นางสาวชลัยยกร ศิวะเสน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานผลิตรายการวิทยุกระจายเสียง	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานผลิตรายการโทรทัศน์				
๗๓	นางจิราภรณ์ มาลากาญจน์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานผลิตรายการโทรทัศน์		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานเทคนิค				
๗๔	นายชัยวัฒน์ ชัยเกตุ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเทคนิค		ผ่านรุ่น ๒
สำนักงานการรัฐสภาระหว่างประเทศ				
๗๕	นางสาวกฤษณี มาศรีจันทร์	ผู้อำนวยการสำนักงานการรัฐสภาระหว่างประเทศ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๗๖	นางสาวอุษณีย์ ศรีนวล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานสหภาพรัฐสภา				
๗๗	นายธนูคม บำรุงผล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสหภาพรัฐสภา		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานสมัชชารัฐสภาอาเซียน				
๗๘	นายนิติ เจริญเจริญ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสมัชชารัฐสภาอาเซียน	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก				
๗๙	นางสาวปณิธิ จาตกานนท์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานกิจการพิเศษ				
๘๐	นางอรณิชา รุ่งธิพานนท์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกิจการพิเศษ	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ				
๘๑	นายอาพล นันทขว้าง	ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๘๒	นางสาวกรรติน น้อมเกียรติกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพิธีการทูต				
๘๓	นายกรกต คงทอง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิธีการทูต		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานความสัมพันธ์รัฐสภาทวีปาคี				
๘๔	นางสาวดวงดาว จอนสุข	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานความสัมพันธ์รัฐสภาทวีปาคี	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ				
๘๕	นายสรารัฐ ช่างแก้ว	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานข้อมูลข่าวสารระหว่างประเทศ	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักวิชาการ				
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๘๖	นางกัญชลีการ์ เทียนเถื่อน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานห้องสมุด				

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
๘๗	นางศิริพร โหตรวานนท์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานห้องสมุด		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ				
๘๘	นางสาวบุษราภรณ์ อัครนิยานนท์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริการวิชาการ ๒				
๘๙	นางสุภาวดี ตันตระกูล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการวิชาการ ๒		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา				
๙๐	นางสาวนารัลักษณ์ ศิริวรรณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิจัยและพัฒนา	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพิพิธภัณฑสถานและจดหมายเหตุ				
๙๑	นายเชษฐา ทองยิ่ง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพิพิธภัณฑสถานและจดหมายเหตุ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริการวิชาการ ๑				
๙๒	นายยอดชาย วิถีพานิช	วิทยากรเชี่ยวชาญ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริการวิชาการ ๓				
๙๓	นายสุริยา ช้องเสนาะ	วิทยากรเชี่ยวชาญ		ผ่านรุ่น ๒
สำนักสารสนเทศ				
๙๔	นางสาวสิริธร ลิ้มปวยอม	ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๙๕	นางณภักษ์ สุวรรณภกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์				
๙๖	นางสาวจรรยา คำพูน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์				
๙๗	นายณัฐวัชร มังคละคุปต์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์				
๙๘	สิบเอก โชคชัย สุฤทธิ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริการระบบคอมพิวเตอร์				
๙๙	นางสาวฐิตาภรณ์ ไชยชมภู	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการระบบคอมพิวเตอร์	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักการประชุม				
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๐๐	นางสาวสายฝน ไกรสมเลิศ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ ๑				
๑๐๑	นางสาวนงทิพา ของสิริวัฒนกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ ๑	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ ๒				
๑๐๒	นางสาวปิยวรรณ บุญยิ่ง	นิติกรเชี่ยวชาญ (รักษาการแทนผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานพระราชบัญญัติและนิติ ๒)	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานเข้าซื้อเสนอกฎหมาย				

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
๑๐๓	นายสมพงษ์ รัตนะวรรณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเข้าซื้อเสนอกฎหมาย		ผ่านรุ่น ๒
๑๐๔	นายปริพันธ์ โตดิเทพย์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกระทู้ถาม		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานระเบียบวาระ				
๑๐๕	นายสมิทธิชัย จันทรเพ็ญ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานระเบียบวาระ		ผ่านรุ่น ๒
สำนักกฎหมาย				
๑๐๖	นายกุลพล วัชรภาพ	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๐๗	นางสาวลักษณาดี แก้วมณี	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานกฎหมาย ๑				
๑๐๘	นายสันติชัย สินธุรังษ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๑		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานกฎหมาย ๒				
๑๐๙	นางภัทริดา สุคุณณี	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๒		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานกฎหมาย ๓				
๑๑๐	นายสมัชญ์ สมบัติพานิช	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกฎหมาย ๓		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย				
๑๑๑	นางปิยะนาถ รอดม้วย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนากฎหมาย		ผ่านรุ่น ๒
สำนักรายงานการประชุมและชวเลข				
๑๑๒	นางทิฆัมพร กาญจนภาค	ผู้อำนวยการสำนักรายงานการประชุมและชวเลข		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๑๓	นางอศุญา วัจวล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานรายงานการประชุม				
๑๑๔	นางกิตติวรรณ สุคนธมาน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรายงานการประชุม	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานชวเลข ๑				
๑๑๕	นางณิชานันท์ ดิยาวา	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานชวเลข ๑		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานชวเลข ๒				
๑๑๖	นางสาวบุศยรินทร์ ดันติจารุโรจน์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานชวเลข ๒		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานชวเลข ๓				
๑๑๗	นางสาวณภาดา สัตตวัตรกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานชวเลข ๓		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานชวเลข ๔				
๑๑๘	นางเพท่าย เรือนเรือง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานชวเลข ๔	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานชวเลข ๕				
๑๑๙	นางรภัสสา เพ็ชรนิล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานชวเลข ๕	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักกรรมการ ๑				
๑๒๐	นางสาวปรียาภรณ์ แก้วโยน	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๑	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๒๑	นางสาวชุติมา สีสุวรรณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง				
๑๒๒	นายรัฐภูมิ คำศรี	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการแก้ปัญหาหนี้สิน ความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ				
๑๒๓	พันจ่าอากาศเอก ศักดิ์สิทธิ์ ภูลีโรจน์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ แก้ปัญหาหนี้สิน ความยากจนและ ลดความเหลื่อมล้ำ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการเกษตรและสหกรณ์				
๑๒๔	นางสาวพิมพ์อาภา พันธุ์ลี	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การเกษตรและสหกรณ์	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการคมนาคม				
๑๒๕	นางสาวจันทิมา ทองชาติ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การคมนาคม		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการเงิน การคลัง สถาบันการเงินและตลาดการเงิน				
๑๒๖	นางสาวนิภา กัวสกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการเงิน การคลัง สถาบันการเงินและตลาดการเงิน		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการศึกษาการจัดทำและติดตามการบริหารงบประมาณ				
๑๒๗	นายณัฐพรฤทธิ์ หลาวทอง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการศึกษา การจัดทำและติดตามการบริหารงบประมาณ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการพลังงาน				
๑๒๘	นางสาวอรรณณ สึงขวารี	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การพลังงาน		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจ				
๑๒๙	นางจรรุวรรณ สุขุมลพงษ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การพัฒนาเศรษฐกิจ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการพาณิชย์และทรัพย์สินทางปัญญา				
๑๓๐	นางสาวพัชรี สรวมประคำ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การพาณิชย์และทรัพย์สินทางปัญญา		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ				
๑๓๑	นายพงษ์พันธ์ จุลอดุง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการสื่อสาร โทรคมนาคม และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม				
๑๓๒	นายพูนเพิ่ม กฤษณะวนิช	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การสื่อสาร โทรคมนาคม และดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการอุตสาหกรรม				
๑๓๓	นางณัฐนันท์ ก้องประวัตติ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การอุตสาหกรรม	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี				
๑๓๔	นายสุขประกิจ ชี้อัตย์ไพบุลย์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการวิสามัญ พิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ผ่านรุ่น ๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
สำนักกรรมการธิการ ๒				
๑๓๕	นายชูพงศ์ นิลสกุล	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการธิการ ๒		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๓๖	นางสาวบุญแท้ โตเครือ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง				
๑๓๗	นางสาวจินดารักษ์ แสงกาญจนวนิช	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการกิจการสภาผู้แทนราษฎร				
๑๓๘	นายนิกร เวทีกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ กิจการสภาผู้แทนราษฎร	ลาสมัคร	
กลุ่มงานคณะกรรมการกิจการศาล องค์การอิสระ องค์การอัยการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนและกองทุน				
๑๓๙	นายอัศวเดช คนเชื้อ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ กิจการศาล องค์การอิสระ องค์การอัยการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนและกองทุน		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการกฤษฎีกา				
๑๔๐	นางสาวสมหญิง อรุณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการกฤษฎีกา		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการความมั่นคงแห่งรัฐ กิจการชายแดนไทย ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ				
๑๔๑	นางสาวสุภาพร อาจเดช	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ ความมั่นคงแห่งรัฐ กิจการชายแดนไทย ยุทธศาสตร์ชาติ และการปฏิรูปประเทศ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการต่างประเทศ				
๑๔๒	นางพรพิมล โพธิ์ชัย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การต่างประเทศ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการตำรวจ				
๑๔๓	นายพงศ์พันธุ์ จิตรานุกิจ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการตำรวจ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการทหาร				
๑๔๔	นายณัฐพัฒน์ พัดทอง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการทหาร	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง				
๑๔๕	นางมนศิชา สุขคง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจ การปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารราชการรูปแบบพิเศษ				
๑๔๖	นายศตพล วรปัญญาตระกูล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การกระจายอำนาจ การปกครองส่วนท้องถิ่น และการบริหารราชการรูปแบบพิเศษ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและยาเสพติด				
๑๔๗	นางสาวปัทมาธิ์ ศิลป์สาย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การป้องกันปราบปรามการฟอกเงินและยาเสพติด		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการพัฒนาการเมือง การสื่อสารมวลชนและการมีส่วนร่วมของประชาชน				
๑๔๘	นางสาวชิดชนก ภูรินันท์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การพัฒนาการเมือง การสื่อสารมวลชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน	ผ่านรุ่น ๑	

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
สำนักกรรมการธิการ ๓				
๑๔๙	นางสาวปรีชาภรณ์ อมรเวช	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการธิการ ๓	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๕๐	นางณัฐนิชา รักเมือง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง				
๑๕๑	นางสาวจินดาภรณ์ ร่ำเรียน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการกิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มชาติพันธุ์ และผู้มีความหลากหลายทางเพศ				
๑๕๒	นายสุเทพ เอี่ยมคง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ กิจการเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มชาติพันธุ์ และผู้มีความหลากหลาย ทางเพศ	ลาสมัคร	
กลุ่มงานคณะกรรมการการคุ้มครองผู้บริโภค				
๑๕๓	นางนภภรณ์ แพทย์พันธุ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การคุ้มครองผู้บริโภค	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการท่องเที่ยว				
๑๕๔	นางสาวอมตพร แสงเดช	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การท่องเที่ยว		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม				
๑๕๕	นางสุมาลี ทินกร ณ อยุธยา	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยธรรมชาติและสาธารณภัย				
๑๕๖	นางกชพร นาคฤทธิ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และสาธารณภัย		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน				
๑๕๗	นายพนพล นัยจุ้ย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการแรงงาน		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม				
๑๕๘	นายฉายะพันธุ์ ระวังสำโรง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม				
๑๕๙	นางภิรมย์ เจริญรุ่ง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการศึกษา				
๑๖๐	นางสวีณา พลพีชน์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการศึกษา	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานคณะกรรมการการสวัสดิการสังคม				
๑๖๑	นางสาวเบญจมาศ สุภชัย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการ การสวัสดิการสังคม	ผ่านรุ่น ๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
กลุ่มงานคณะกรรมการการสาธารณสุข				
๑๖๒	นางพรรณพร สิ้นสวัสดิ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการสาธารณสุข		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ				
๑๖๓	นายณัฐพงศ์ ศรีพา	รักษาการแทนผู้บังคับบัญชากลุ่มงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ		ผ่านรุ่น ๒
สำนักภาษาต่างประเทศ				
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๖๔	นางสุนันทา กฤษณเกรียงไกร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานภาษาอังกฤษ				
๑๖๕	นายกิตติ เสรีประยูร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาอังกฤษ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี				
๑๖๖	นางสาวศิริพร กรอบทอง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นและเกาหลี	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมัน และอาหรับ				
๑๖๗	นางสาวจิรกาญจน์ สวงนพวง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมัน และอาหรับ		ผ่านรุ่น ๒
สำนักนโยบายและแผน				
๑๖๘	นางวรรณฤทัย สงวนรักษ์	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๖๙	นางสาวกมลวรรณ แดงเลิศ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบการบริหาร				
๑๗๐	นางพุดชาติ ทองเอม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบการบริหาร		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานแผนงานและโครงการ				
๑๗๑	นางพนันรินทร์ ชัยเชาวรินทร์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานแผนงานและโครงการ		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานจัดทำงบประมาณ				
๑๗๒	นางสาวนวิรัตน์ นพคุณ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานจัดทำงบประมาณ	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานติดตามและประเมินผล				
๑๗๓	นายณัฐสิทธิ์ เวียงทอง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานติดตามและประเมินผล		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา				
๑๗๔	นางสาววิลาวัลย์ วังฤทธิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		ผ่านรุ่น ๒
สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา				
๑๗๕	นางอัจฉรา จุ้ยწყ	ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ	หมายเหตุ
๑๓๖	นายสุมา สายคำวงษ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริการทางการแพทย์				
๑๓๗	นายองอาจ กรมพันธุ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (รักษาการผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน บริการทางการแพทย์)	ผ่านรุ่น ๑	
สำนักงานประมาณของรัฐบาล				
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๓๘	นางชาลิณี มณีรัตน์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ ๑				
๑๓๙	นายฐาตุร จุลินทร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิเคราะห์ งบประมาณ ๑	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ ๒				
๑๔๐	นางสาวปิยรัตน์ เต็มญารศิลป์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิเคราะห์ งบประมาณ ๒		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ ๓				
๑๔๑	นางสาวจุไรลักษณ์ เอี้ยวพันธ์	รักษาการในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม งานวิเคราะห์งบประมาณ ๓		ผ่านรุ่น ๒
กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ ๔				
๑๔๒	นายณัฐวุฒิ อ่าวสกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิเคราะห์ งบประมาณ ๔	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ ๕				
๑๔๓	นางณิชา รักจ้อย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิเคราะห์ งบประมาณ ๕		ผ่านรุ่น ๒
สำนักอาคารสถานที่ของรัฐบาล				
๑๔๔	นายอำพล ไทสงฆะลาพร	ผู้อำนวยการสำนักอาคารสถานที่ของ รัฐบาล	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป				
๑๔๕	นายทนต์ศักดิ์ มีอุปถ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	ผ่านรุ่น ๑	
กลุ่มงานบริหารจัดการและบริการสถานที่				
๑๔๖	นายพลหัส ปราบปรี	รักษาการในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม งานบริหารจัดการและบริการสถานที่	ลาสัมมนา	

รุ่น ๑ (๘๙ คน) รุ่น ๒ (๘๕)

รวมผ่าน ๑๓๔ คน

อนุมัติ ๑๘๖ คน

ภาพกิจกรรม/โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
 รุ่นที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
 รุ่นที่ ๒ วันอังคารที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
 ณ ห้องประชุม ๖๐๗ ชั้น ๖ อาคารรัฐสภา

.....



บทสรุปผู้บริหาร

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ความเป็นมา

คณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กลยุทธ์ : เชื่อมโยงข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม ของข้าราชการรัฐสภาสามัญทุกระดับชั้นเพื่อใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐสภา กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมฯ จึงกำหนดให้มีการติดตามการวัดและประเมินผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยได้จัดทำแบบประเมินฯ สำหรับประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับประเมินผู้บังคับบัญชา และสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อทำการประเมินพฤติกรรมฯ เพื่อนำเป็นข้อมูลในการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาฯ ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวดที่ ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนที่ ๑ จริยธรรม
๒. เพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๔. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการรณรงค์ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒,๓๐๓ คน (ณ กรกฎาคม ๒๕๖๘)

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. ศึกษารายละเอียดว่า มีความเป็นมา หรือหลักการและวัตถุประสงค์อย่างไร

๒. กำหนดกรอบรูปแบบและวิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามยุทธศาสตร์ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา กลยุทธ์ : เชื่อมโยงข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม ของข้าราชการรัฐสภาสามัญทุกระดับชั้นเพื่อใช้ใน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐสภา กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

๓. ออกแบบและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. ตรวจสอบเครื่องมือ โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

๕. จัดทำแบบประเมินฯ ออนไลน์ และเผยแพร่ให้สามารถเข้าร่วมทำแบบประเมินฯ ผ่าน ๓ ช่องทาง ได้แก่

- สแกน QR Code สำหรับทำแบบประเมินฯ ผ่านโทรศัพท์มือถือ
- เข้าไปที่ URL
- ประเมินผ่าน Banner ในระบบอินทราเน็ตของสำนักงาน

๖. เก็บรวบรวมข้อมูล

๗. ตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ว่าครบถ้วน และสมบูรณ์หรือไม่

๘. ป้อนข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package of Social Sciences)

๙. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตาราง ประกอบการบรรยาย

๑๐. จัดทำรายงานผลการประเมินพฤติกรรมเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐสภาและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินฯ แบ่งเป็น ๓ แบบ คือ ประเมินพฤติกรรมตนเอง แบบประเมินผู้ได้บังคับบัญชา และแบบประเมินผู้บังคับบัญชา ซึ่งแต่ละแบบประเมินเป็นเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ แบบประเมินพฤติกรรมตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวด ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ ส่วนที่ ๑ จริยธรรม โดยข้อคำถามลักษณะปลายปิด (Close ended Question) ดังนี้

๑. ประเมินพฤติกรรม ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ ๕ (๑) (ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออก ถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์)

๒. ประเมินพฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ ๕ (๒) (ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์)

๓. ประเมินพฤติกรรม กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ ๕ (๓) (กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง)

๔. ประเมินพฤติกรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ ๕ (๔) (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน)

๕. ประเมินพฤติกรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ ๕ (๕) (มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่น ในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง)

๖. ประเมินพฤติกรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ ๕ (๖) (ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง)

๗. ประเมินพฤติกรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ ๕ (๗) (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย)

ตอนที่ ๓ วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑. ประเมินพฤติกรรม มีจิตบริการ ในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี
๒. ประเมินพฤติกรรม สمانสามัคคี ยึดมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
๓. ประเมินพฤติกรรม มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด
๔. ประเมินพฤติกรรม ใจสัตย์ซื่อ มีความซื่อตรง เที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต
๕. ประเมินพฤติกรรม ถือหลักพอเพียง ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้อย่างคุ้มค่า อย่างพอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน

ตอนที่ ๔ ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑. ประเมินพฤติกรรม สามัคคี ยึดมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
๒. ประเมินพฤติกรรม มีวินัย ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการอย่างเคร่งครัด
๓. ประเมินพฤติกรรม ใจซื่อตรง มีความซื่อตรง เที่ยงธรรม ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์สุจริต

การแปลผลแบบประเมินพฤติกรรม

การแปลผลให้คะแนนจากแบบประเมินพฤติกรรม โดยแบ่งระดับออกเป็น ๕ ระดับตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด โดยใช้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลแบบประเมินฯ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการกรอกแบบออนไลน์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๘)

ประเมินตนเอง

ประชากร (คน)	ได้รับข้อมูลกลับคืนมา ทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ระดับ ความเชื่อมั่น ๙๕% (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ ข้อมูลได้ (คิดเป็นร้อยละ)
๒,๓๐๓ คน	๑,๐๙๑	๓๔๑	๔๗.๓๗

ประเมินผู้บังคับบัญชา

ประชากร (คน)	ได้รับข้อมูลกลับคืนมา ทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ระดับ ความเชื่อมั่น ๙๕% (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ ข้อมูลได้ (คิดเป็นร้อยละ)
๒,๓๐๒ คน	๘๐๓	๓๔๑	๓๔.๘๘

ประเมินผู้บังคับบัญชา

ประชากร (คน)	ได้รับข้อมูลกลับคืนมา ทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ระดับ ความเชื่อมั่น ๙๕% (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บ ข้อมูลได้ (คิดเป็นร้อยละ)
๒,๓๐๒ คน	๘๙๔	๓๔๑	๓๘.๘๔

* ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจาก ตาราง Taro Yamane

(แสดงจำนวนตัวอย่างที่จำแนกระดับความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าที่ระดับความคลาดเคลื่อน ๕ %)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินพฤติกรรมด้วยวิธีการ ดังนี้

๑. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package of Social Sciences)
๒. ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าร้อยละ (Percentage)

การนำเสนอข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มานำเสนอในรูปแบบของตารางสถิติประกอบการบรรยาย

๑. ผลการวิเคราะห์

การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๑ ผลการประเมินตนเอง

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้จาก**แบบประเมินตนเอง**นั้น เมื่อพิจารณาจัดหมวดหมู่พฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวดที่ ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออก ถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘๐
๒. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐
๓. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำให้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่น ในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐

๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาทหลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐

ลำดับที่	ข้อ	ประมวลจริยธรรม	ผลการประเมิน	
			ตนเอง	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๑.	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๔.๗๔	๙๔.๘๐
๒.	๒.	ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๔.๖๗	๙๓.๔๐
๓.	๔.	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	๔.๖๕	๙๓.๐๐
๓.	๖.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๖๕	๙๓.๐๐
๕.	๗.	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๔.๖๔	๙๒.๘๐
๖.	๓.	กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๖.	๕.	มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ	๔.๖๒	๙๒.๔๐
รวม			๔.๖๖	๙๓.๒๐

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมตนเองตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวดที่ ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ โดยประกอบด้วย พฤติกรรมเรื่อง การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘๐ รองลงมาคือ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐ รองลงมาคือ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐ รองลงมาคือ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ ส่วนพฤติกรรมเรื่อง กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

๑.๒ ผลการประเมินผู้ได้บังคับบัญชา

พฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้จาก**แบบประเมินผู้ได้บังคับบัญชา**นั้น เมื่อพิจารณาจัดหมวดหมู่พฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวดที่ ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออก ถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐
๒. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐

๓. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาคณะอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่น ในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐

ลำดับที่	ข้อ	ประมวลจริยธรรม	ผลการประเมินผู้ได้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๗.	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๔.๖๑	๙๒.๒๐
๒.	๖.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๖๐	๙๒.๐๐
๓.	๑.	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๔.๕๘	๙๑.๖๐

ลำดับที่	ข้อ	ประมวลจริยธรรม	ผลการประเมิน ผู้ได้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๓.	๓.	กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๕๘	๙๑.๖๐
๓.	๔.	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	๔.๕๘	๙๑.๖๐
๖.	๒.	ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๔.๕๗	๙๑.๔๐
๗.	๕.	มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ	๔.๕๑	๙๐.๒๐
รวม			๔.๕๗	๙๑.๔๐

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมผู้ได้บังคับบัญชาตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวดที่ ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ โดยประกอบด้วย พฤติกรรมเรื่อง ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐ รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ รองลงมาคือ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ รองลงมาคือ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ ส่วนพฤติกรรมเรื่อง มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

๑.๓ ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้จากแบบประเมินผู้บังคับบัญชานั้น เมื่อพิจารณาจัดหมวดหมู่พฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวดที่ ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออก ถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพ ในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐
๒. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติอยู่ในระดับระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐
๓. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๐
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่น ในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาทหลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐

ลำดับที่	ข้อ	ประมวลจริยธรรม	ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๑.	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๔.๖๔	๙๒.๘๐
๒.	๗.	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๔.๖๑	๙๒.๒๐
๓.	๔.	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	๔.๕๔	๙๐.๘๐
๔.	๕.	มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ	๔.๕๓	๙๐.๖๐
๕.	๒.	ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๔.๕๒	๙๐.๔๐
๕.	๖.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๕๒	๙๐.๔๐
๗.	๓.	กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๕๑	๙๐.๒๐
รวม			๔.๕๖	๙๑.๒๐

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชาตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จากการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา หมวดที่ ๒ จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ พบว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐ โดยประกอบด้วย พฤติกรรมเรื่อง ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ รองลงมาคือ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑

คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐ รองลงมาคือ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๐ รองลงมาคือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ รองลงมาคือ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ ส่วนพฤติกรรมเรื่อง กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๕๑คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

๑.๔ สรุปผลการประเมินทั้ง ๓ แบบ

ข้อ	ประมวลจริยธรรม	ผลการประเมิน ตนเอง		ผลการประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชา		ผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชา	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๔.๗๔	๙๔.๘๐	๔.๕๘	๙๑.๖๐	๔.๖๔	๙๒.๘๐
๒.	ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๔.๖๗	๙๓.๔๐	๔.๕๗	๙๑.๔๐	๔.๕๒	๙๐.๔๐
๓.	กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ	๔.๖๒	๙๒.๔๐	๔.๕๘	๙๑.๖๐	๔.๕๑	๙๐.๒๐
๔.	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๕๘	๙๑.๖๐	๔.๕๔	๙๐.๘๐

ข้อ	ประมวลจริยธรรม	ผลการประเมินตนเอง		ผลการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา		ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๕.	มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพ ของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ	๔.๖๒	๙๒.๔๐	๔.๕๑	๙๐.๒๐	๔.๕๓	๙๐.๖๐
๖.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจาก อคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๖๐	๙๒.๐๐	๔.๕๒	๙๐.๔๐
๗.	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ	๔.๖๔	๙๒.๘๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐
รวม		๔.๖๖	๙๓.๒๐	๔.๕๗	๙๑.๔๐	๔.๕๖	๙๑.๒๐

๒. ผลการวิเคราะห์

การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปรากฏผลดังนี้

๒.๑ ผลการประเมินตนเอง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. มีจิตบริการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐
๒. สมานสามัคคี ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐
๓. มีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐
๔. ใจสัตย์ซื่อ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๐
๕. ถือหลักพอเพียง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐

ลำดับที่	ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผลการประเมิน ตนเอง	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๔.	ใจสัตย์ซื่อ	๔.๗๒	๙๔.๔๐
๒.	๑.	มีจิตบริการ	๔.๖๔	๙๒.๘๐
๓.	๓.	มีวินัย	๔.๖๓	๙๒.๖๐
๔.	๕.	ถือหลักพอเพียง	๔.๕๘	๙๑.๖๐
๕.	๒.	สมานสามัคคี	๔.๕๗	๙๑.๔๐
รวม			๔.๖๓	๙๒.๖๐

พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ โดยประกอบด้วยพฤติกรรมเรื่อง ใจสัตย์ซื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๐ รองลงมาคือ มีจิตบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ รองลงมาคือ มีวินัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ รองลงมาคือ ถือหลักพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ส่วนพฤติกรรมในด้านสมานสามัคคี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

๒.๒ ผลการประเมินผู้ได้บังคับบัญชา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. มีจิตบริการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐
๒. สมานสามัคคี ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐
๓. มีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐
๔. ใจสัตย์ซื่อ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐
๕. ถือหลักพอเพียง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐

ลำดับที่	ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผลการประเมิน ผู้ได้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๔.	ใจสัตย์ซื่อ	๔.๖๗	๙๓.๔๐
๒.	๑.	มีจิตบริการ	๔.๖๔	๙๒.๘๐
๓.	๒.	สมานสามัคคี	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๔.	๓.	มีวินัย	๔.๖๑	๙๒.๒๐
๔.	๕.	ถือหลักพอเพียง	๔.๖๑	๙๒.๒๐
รวม			๔.๖๓	๙๒.๖๐

พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ โดยประกอบด้วยพฤติกรรมเรื่อง ใจสัตย์ซื่อ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐ รองลงมาคือ มีจิตบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ รองลงมาคือ สมานสามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ ส่วนพฤติกรรมในด้าน มีวินัย และถือหลักพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและเป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

๒.๓ ประเมินผู้บังคับบัญชา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. มีจิตบริการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐
๒. สมานสามัคคี ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐
๓. มีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐
๔. ใจสัตย์ซื่อ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐
๕. ถือหลักพอเพียง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐

ลำดับที่	ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ผลการประเมิน ผู้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๑.	มีจิตบริการ	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๑.	๓.	มีวินัย	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๓.	๕.	ถือหลักพอเพียง	๔.๖๐	๙๒.๐๐
๔.	๔.	ใจสัตย์ซื่อ	๔.๕๗	๙๑.๔๐
๕.	๒.	สมานสามัคคี	๔.๕๖	๙๑.๒๐
รวม			๔.๕๙	๙๑.๘๐

พบว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๐ โดยประกอบด้วยพฤติกรรมเรื่อง มีจิตบริการ และมีวินัย มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ รองลงมาคือถือหลักพอเพียง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ รองลงมาคือ ใจสัตย์ซื่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ ส่วนพฤติกรรมในด้าน สมานสามัคคี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

๒.๔ ผลการประเมินวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้ง ๓ แบบ

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	ประเมินตนเอง		ประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชา		ประเมิน ผู้บังคับบัญชา	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	มีจิตบริการ	๔.๖๔	๙๒.๘๐	๔.๖๔	๙๒.๘๐	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๒.	สมานสามัคคี	๔.๕๗	๙๑.๔๐	๔.๖๒	๙๒.๔๐	๔.๕๖	๙๑.๒๐
๓.	มีวินัย	๔.๖๓	๙๒.๖๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๔.	ใจสัตย์ซื่อ	๔.๗๒	๙๔.๔๐	๔.๖๗	๙๓.๔๐	๔.๕๗	๙๑.๔๐
๕.	ถือหลักพอเพียง	๔.๕๘	๙๑.๖๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐	๔.๖๐	๙๒.๐๐
รวม		๔.๖๓	๙๒.๖๐	๔.๖๓	๙๒.๖๐	๔.๕๙	๙๑.๘๐

๒.๕ ผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประเมินตนเอง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. สามัคคี ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐
๒. มีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐
๓. ใจซื่อตรง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐

ลำดับที่	ข้อ	ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๒.	มีวินัย	๔.๖๕	๙๓.๐๐
๒.	๓.	ใจซื่อตรง	๔.๖๕	๙๓.๐๐
๒.	๑.	สามัคคี	๔.๒๘	๘๕.๖๐
รวม			๔.๕๓	๙๐.๖๐

พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ โดยประกอบด้วยพฤติกรรมเรื่องมีวินัยและใจซื่อตรง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ ๔.๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐ ส่วนพฤติกรรมในด้านสามัคคี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑. สามัคคี ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐
๒. มีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐
๓. ใจซื่อตรง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐

ลำดับที่	ข้อ	ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๓.	ใจซื่อตรง	๔.๖๗	๙๓.๔๐
๒.	๑.	สามัคคี	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๓.	๒.	มีวินัย	๔.๖๑	๙๒.๒๐
รวม			๔.๖๓	๙๒.๖๐

พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ โดยประกอบด้วยพฤติกรรมเรื่อง ใจซื่อตรง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐ รองลงมาคือ สามัคคี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ ส่วนพฤติกรรมในด้านมีวินัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

ประเมินผู้บังคับบัญชา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

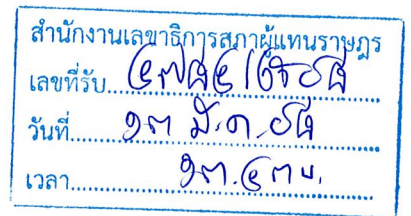
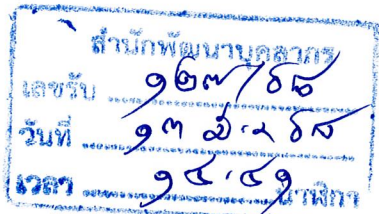
๑. สามัคคี ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐
๒. มีวินัย ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐
๓. ใจซื่อตรง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐

ลำดับที่	ข้อ	ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา	
			ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	๒.	มีวินัย	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๒.	๓.	ใจซื่อตรง	๔.๕๗	๙๑.๔๐
๓.	๑.	สามัคคี	๔.๕๖	๙๑.๒๐
รวม			๔.๕๘	๙๑.๖๐

พบว่า ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ โดยประกอบด้วยพฤติกรรมเรื่อง มีวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ รองลงมาคือ ใจซื่อตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ ส่วนพฤติกรรมในด้านสามัคคี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐ แต่ก็ยังอยู่ในระดับของพฤติกรรมที่มากที่สุด

๒.๖ สรุปผลการประเมินทั้ง ๓ แบบ

ข้อ	ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ประเมินตนเอง		ประเมินผู้ได้บังคับบัญชา		ประเมินผู้บังคับบัญชา	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑.	สามัคคี	๔.๒๘	๘๕.๖๐	๔.๖๒	๙๒.๔๐	๔.๕๖	๙๑.๒๐
๒.	มีวินัย	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๖๑	๙๒.๒๐	๔.๖๒	๙๒.๔๐
๓.	ใจซื่อตรง	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๖๗	๙๓.๔๐	๔.๕๗	๙๑.๔๐
รวม		๔.๕๓	๙๐.๖๐	๔.๖๓	๙๒.๖๐	๔.๕๘	๙๑.๖๐



ที่ วธ ๐๓๐๔/ ๑๗๗๗

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
กรมการศาสนา
๑๐ ถนนเทียมร่วมมิตร
เขตห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ผลการประเมินและการประกาศยกย่ององค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ที่ วธ ๐๓๐๔/ว ๔๔๙๖ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
สิ่งที่ส่งมาด้วย ผลการประเมินองค์กรคุณธรรม จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมการศาสนาในฐานะสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้แจ้งให้ดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งได้จัดส่งผลการประเมินให้กรมการศาสนาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ คณะอนุกรรมการด้านการประเมินบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบผลการประเมินและแนวทางการประกาศยกย่องชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลประเมินองค์กร ระดับคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๒๔ องค์กร ได้รับเกียรติบัตรจากประธานอนุกรรมการด้านการประเมินบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการรับเกียรติบัตรจะแจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอิทธิต พิมพา)

รองอธิบดี รักษาการแทน

อธิบดีกรมการศาสนา

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

กองพัฒนามาตรฐานการส่งเสริมคุณธรรม

โทร. ๐ ๒๒๐๔ ๓๗๓๓

โทรสาร ๐ ๒๒๐๒ ๔๖๒๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@dra.mail.go.th

สรุปผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๙ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ระดับ	ผลประเมิน : ผ่านเกณฑ์การประเมิน
ส่งเสริมคุณธรรม	-
พัฒนาคุณธรรม	-
คุณธรรมต้นแบบ	๒๔
รวม	๒๔

ผู้รายงาน

อาพัทธ์ สุขะนันท์

ชื่อ - สกุล

(ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์)

ตำแหน่ง

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้ประสานงาน

สุจรรยา พลอยเพชร

ชื่อ - สกุล

(นางสาวสุจรรยา พลอยเพชร)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ

โทรศัพท์

๐๘ ๙๗๙๘ ๗๖๐๓



ผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ระดับคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๒๔ องค์กร

ผู้ประสานงานหลัก นางสาวสุจรรยา พลอยเพชร โทรศัพท์ ๐๘ ๙๗๙๘ ๗๖๐๗

ที่	ระดับ	ชื่อองค์กร/หน่วยงาน	ชื่อผู้บริหาร	โทรศัพท์
	ต้นแบบ			
๑	ต้นแบบ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์	๐๒๒๐๖๖๔๔๑
๒	ต้นแบบ	สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	นายนาถะ ดวงวิชัย	๐๒๒๐๖๖๔๓๑
๓	ต้นแบบ	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ	๐๒๒๐๖๖๔๓๒
๔	ต้นแบบ	สำนักบริหารงานกลาง	นางสาวปิยะธิดา อินทวาริ	๐๒๒๐๖๖๔๓๓
๕	ต้นแบบ	สำนักพัฒนาบุคลากร	นางสาวสิตาวิรุฬห์ อธิวิรุฬห์	๐๒๒๐๖๖๔๓๔
๖	ต้นแบบ	สำนักการคลังและงบประมาณ	นางสาวมณฑา น้อยแย้ม	๐๒๒๐๖๖๔๓๕
๗	ต้นแบบ	สำนักการพิมพ์	นางสาววารุณี แก้วสอาด	๐๒๒๐๖๖๔๓๖
๘	ต้นแบบ	สำนักรักษาความปลอดภัย	นายอรุณ ลายผ่องแผ้ว	๐๒๒๐๖๖๔๓๗
๙	ต้นแบบ	สำนักประชาสัมพันธ์	นางจิตติมาพร กาญจนโกนาค	๐๒๒๐๖๖๔๓๘
๑๐	ต้นแบบ	สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	นางสุพรรณิ ชีวะไทย	๐๒๒๐๖๖๔๓๙
๑๑	ต้นแบบ	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	นางบุณฑริกา ชุมพะนันท์	๐๒๒๐๖๖๔๔๐
๑๒	ต้นแบบ	สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	นายอาพล นันทขว้าง	๐๒๒๐๖๖๔๔๑
๑๓	ต้นแบบ	สำนักวิชาการ	นายมานิช อินทนิม	๐๒๒๐๖๖๔๔๒
๑๔	ต้นแบบ	สำนักสารสนเทศ	นายปภาสิต จำเริญ	๐๒๒๐๖๖๔๔๓
๑๕	ต้นแบบ	สำนักการประชุม	นางสินี สัมมิต	๐๒๒๐๖๖๔๔๔
๑๖	ต้นแบบ	สำนักกฎหมาย	นายกุลพล วัชรภาพ	๐๒๒๐๖๖๔๔๕
๑๗	ต้นแบบ	สำนักรายงานการประชุมและขอเลข	นางสาวสิริธร ลิ้มปวยม	๐๒๒๐๖๖๔๔๖
๑๘	ต้นแบบ	สำนักกรรมการธิการ ๑	นางสาวปรียาภรณ์ แก้วโยน	๐๒๒๐๖๖๔๔๗
๑๙	ต้นแบบ	สำนักกรรมการธิการ ๒	นายชูพงศ์ นิลสกุล	๐๒๒๐๖๖๔๔๘
๒๐	ต้นแบบ	สำนักกรรมการธิการ ๓	นางสาวปรีชาภรณ์ อมรเวช	๐๒๒๔๒๕๕๐๐ ต่อ ๖๔๔๙
๒๑	ต้นแบบ	สำนักภาษาต่างประเทศ	นางสาวกฤษณี มาศรีจันทร์	๐๒๒๐๖๖๔๔๙
๒๒	ต้นแบบ	สำนักนโยบายและแผน	นางวรรณฤทัย สงวนรักษ์	๐๒๒๐๖๖๔๕๑
๒๓	ต้นแบบ	สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา	นางอัจฉรา จุฬินยง	๐๒๒๐๖๖๔๕๗
๒๔	ต้นแบบ	สำนักงบประมาณของรัฐสภา	นายชูเกียรติ รักบำเหน็จ	๐๒๒๐๖๖๔๕๖

