



รายงานการประชุม

โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาเพื่อกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
วันจันทร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ๔๐๑ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภาแยกกาย



สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้ดำเนินการ

- นายชูพงศ์ นิลสกุล ที่ปรึกษา
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
- นายไชยยศ สันต์สังวร ที่ปรึกษา
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
- นางสาวสุจรรยา พลอยเพชร ดำเนินการด้านโครงการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
- นางสาวพันทิพา บุญทอด วิเคราะห์และประเมินผลโครงการ
พนักงานวิชาการวิเคราะห์ประเมินผล

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
เพื่อกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
วันจันทร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ๔๐๑ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภาเกียกกาย

ผลการประเมินผลโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อกำหนดค่านิยมร่วม
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๗ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ
๑๐๐ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

ก่อนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดค่านิยมร่วมของส่วน
ราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ใน
ระดับมาก จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗ ลำดับรองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๘ คน คิดเป็น
ร้อยละ ๓๓.๓๓ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน ๑ คน
คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗

ภายหลังการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดค่านิยมร่วมของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ในระดับ
มากที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๓ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ
๓๗.๕๐ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้
ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และบอกประโยชน์ ข้อดี
และอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการ รับรู้และเข้าใจในการกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการ
สร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
๔.๔๖ โดยแยกเป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
๔.๕๔ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘
และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

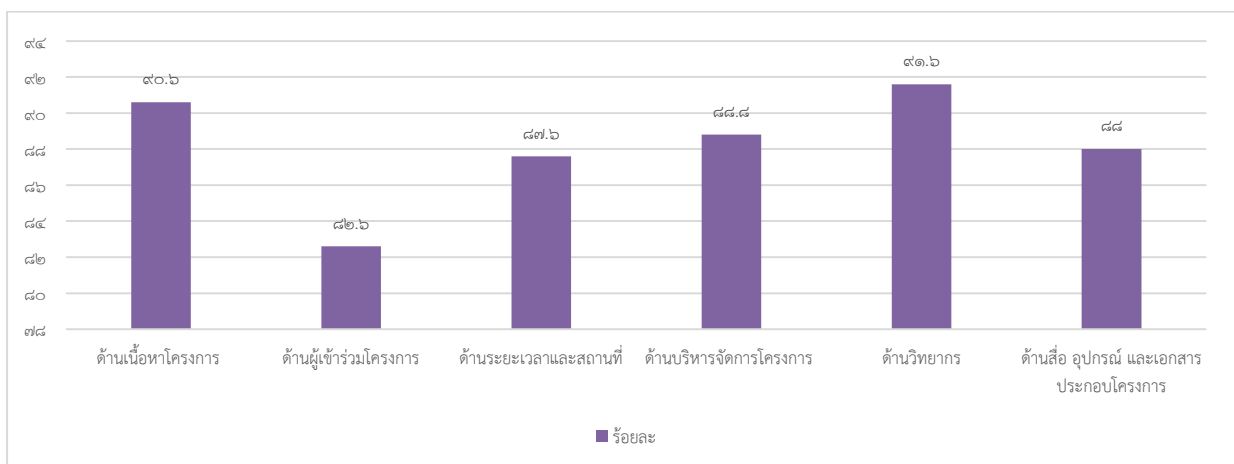
ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ โดยแยกเป็นสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้ วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหา เชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน รวมทั้งรับทราบแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม และค่านิยมองค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรได้อย่างถูกต้อง ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดมาตรการจูงใจและเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร วินัย และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับที่สูงขึ้น ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ และวัตถุประสงค์ที่ ๔ เพื่อให้บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรด้วยการมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ และด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ ดังแผนภูมิแท่งตามภาพ



โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และด้านประโยชน์ที่ได้รับ จากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ โดยแยกเป็นด้านความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ และด้านความเหมาะสมของสถานที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘

๒.๔ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๖

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระหรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ เนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ และด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนูญมากที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๘ ลำดับรองลงมาด้านกฎระเบียบต่าง ๆ และด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวนด้านละ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๗ ด้านสุขภาพ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๖ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ และด้านภาวะผู้นำ จำนวนด้านละ ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๕ ด้านภาษาอังกฤษ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๓ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และด้านคุณธรรม/จริยธรรม จำนวนด้านละ ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๓ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านคุณภาพชีวิต จำนวนด้านละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๒

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

- ๑) ได้รับความรู้ในหัวข้อที่อบรมมากขึ้น และประสบการณ์มากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ (๒)
- ๒) ช่วยกระตุ้นจิตสำนึกของข้าราชการในการประพฤติตนตามจริยธรรม ปลุกจิตสำนึกให้แก่บุคลากร (๓)
- ๓) ได้รับความรู้และนำไปปรับใช้กับตนเองและการปฏิบัติงาน
- ๔) เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

- ๑) มีเวลาดำเนินโครงการน้อย
- ๒) ระยะเวลาในการจัดโครงการไม่เหมาะสม

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

- ๑) ควรจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง (๒)
- ๒) ควรจัดโครงการให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินการ
โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
เพื่อกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
วันจันทร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ๔๐๑ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภาเกียกกาย

หลักการและเหตุผลของประเมินผล

จากยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ค้ำประกันคุณภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ ปลุกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม **ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๑ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม **แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันประกอบด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ไม่เพียงแต่ต้องกำกับดูแลให้การปฏิบัติราชการบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการปลุกฝังคุณธรรม ความดี และความเก่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถครองตนครองคน ครองงานในหน้าที่ได้รับมอบในปัจจุบันและในอนาคตได้ อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีของข้าราชการรัฐสภาได้รับความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน องค์กร และประชาชนผู้ที่มาใช้บริการ

ขณะเดียวกัน คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบ**แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)** ตามข้อเสนอของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย โดยกำหนดค่านิยมพื้นฐาน ๔ ประการ คือ **พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา** พร้อมกับแนะนำวิธีการขับเคลื่อน ๓ วิธี คือ การนำหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมายึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต และการนำวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามมาสร้างสรรค์สังคม

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ เพื่อให้การบริการสมาชิกรัฐสภา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไปเป็นไปตามตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงมีพันธกิจสำคัญในการสร้างให้บุคลากรให้บริการให้กับบุคคลนอกหน่วยงานด้วยความเป็นมืออาชีพ และมีพฤติกรรมอันดีงาม อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักดีถึงภารกิจสำคัญนี้ จึงได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับข้าราชการรัฐสภา และสร้างเสริมการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการรัฐสภาให้อยู่ในกรอบของมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาด้วยการพัฒนาคุณลักษณะภายในของตัวข้าราชการเอง คือ คุณธรรม ซึ่งการพัฒนาคุณธรรมความดีในตัวข้าราชการให้เกิดผลในทางปฏิบัติจนเกิดจริยธรรม มีพฤติกรรมดีงามอันพึงประสงค์ที่เป็นรูปธรรมนี้ จำเป็นต้องดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในหน่วยงาน ภายใต้การให้คำแนะนำและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอีกด้วย โดยดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

ความสำเร็จของการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน นอกจากผู้บริหารทุกระดับและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างกลไก หรือมาตรการในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นข้าราชการที่ดี และสามารถแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมออกมาได้ โดยจะต้องเชื่อมโยงระบบหรือกลไกที่มีอยู่เดิม หรือที่จะสร้างขึ้นมาให้สอดคล้องกับความเชื่อภายในใจของตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลาในการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณธรรมเป้าหมายตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฯ และเกิดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการรัฐสภาได้เริ่มดำเนินโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับ ด้วยการนำระบบการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรแบบระเบิดจากข้างในมาจัดทำกิจกรรมสร้างเสริมจริยธรรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระดับกลุ่มงานมีความดี และปฎิญาคุณธรรมที่เกิดจากความคิดของคนในกลุ่มงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับสำนักมีความดีและปฎิญาคุณธรรม รวมทั้งค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และบุคลากรในทุกระดับยังคงดำเนินกิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (P-D-C-A) ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาเพื่อให้ค่านิยมมีความเข้มแข็ง และเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงดำเนินการจัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับกลุ่มงาน ระดับสำนัก และระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะยกระดับมาดำเนินการระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสภาผู้แทนราษฎรอย่างต่อเนื่องและเกิดผลอย่างยั่งยืน ประชาชนและผู้รับบริการมีความเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งเพื่อเป็นโครงการนำร่องการขับเคลื่อนคุณธรรมของข้าราชการรัฐสภาที่มีการขยายผลไปถึงทุกคนในองค์กร อันจะเป็นแบบอย่างอันดีงามของหน่วยงานของรัฐให้กับภาคส่วนอื่น ๆ ต่อไป

เมื่อดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร จึงจัดทำรายงานการประเมินผลโครงการภายใต้วัตถุประสงค์ ของโครงการซึ่งกำหนดไว้ ประกอบกับหลักการในการประเมินโครงการฯ ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมินผลโครงการตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

๑. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
๓. เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย

๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน
๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

การแปลค่าเฉลี่ย เป็นค่าร้อยละของระดับความพึงพอใจ 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

สรุปผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมินผลโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๗ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

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 ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม/สัมมนา/ศึกษา ดูงาน	๒ (๘.๓๐%)	๑๓ (๕๔.๒๐%)	๘ (๓๓.๓๐%)	-	๑ (๔.๒๐%)	๓.๖๓	.๘๒๔	มาก
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม/สัมมนา/ศึกษา ดูงาน	๑๔ (๕๘.๓๐%)	๙ (๓๗.๕๐%)	๑ (๔.๒๐%)	-	-	๔.๕๔	.๕๘๘	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

ก่อนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗ ลำดับรองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗

ภายหลังการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๓ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๗ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน 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. สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความ เข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น	๑๓ (๕๔.๒๐%)	๑๑ (๔๕.๘๐%)	-	-	-	๔.๕๔	.๕๐๙	มากที่สุด

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๒. สามารถจัดระบบความคิด และวางแผนเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติงาน	๙ (๓๗.๕๐%)	๑๕ (๖๒.๕๐%)	-	-	-	๔.๓๘	.๔๙๕	มากที่สุด
๓. สามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้	๑๑ (๔๕.๘๐%)	๑๓ (๕๔.๒๐%)	-	-	-	๔.๔๖	.๕๐๙	มากที่สุด
						รวม ๔.๔๖	.๕๐๖	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการ รับรู้และเข้าใจในการกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโครงการสร้างเสริม
จริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖
โดยแยกเป็นสามส่วนเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔
สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘
และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖

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. สามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	๑๔ (๕๘.๓๐%)	๑๐ (๔๑.๗๐%)	-	-	-	๔.๕๘	.๕๐๔	มากที่สุด
๒. สามารถให้คำปรึกษา/ เผยแพร่/ถ่ายทอดแก่เพื่อน ร่วมงานได้	๑๐ (๔๑.๗๐%)	๑๔ (๕๘.๓๐%)	-	-	-	๔.๔๒	.๕๐๔	มากที่สุด
						รวม ๔.๕๐	.๔๖๖	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ โดยแยก
เป็นสามส่วนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ และสามารถ
เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

วัตถุประสงค์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
1. เพื่อให้ผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เห็นถึง ความสำคัญของปัญหาเชิง จริยธรรมที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งรับทราบแนวทางการ	๑๔ (๕๘.๓๐%)	๑๐ (๔๑.๗๐%)	-	-	-	๔.๕๘	.๕๐๔	มากที่สุด

วัตถุประสงค์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
ขับเคลื่อนจริยธรรม และค่านิยมองค์กร									
๒. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรได้อย่างถูกต้อง	๑๒ (๕๐.๐๐%)	๑๒ (๕๐.๐๐%)	-	-	-	๔.๕๐	.๕๑๑	มากที่สุด	
๓. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดมาตรการจูงใจและเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร วินัย และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับที่สูงขึ้น	๑๒ (๕๐.๐๐%)	๑๒ (๕๐.๐๐%)	-	-	-	๔.๕๐	.๕๑๑	มากที่สุด	
๔. เพื่อให้บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรด้วยการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร	๑๓ (๕๔.๒๐%)	๑๑ (๔๕.๘๐%)	-	-	-	๔.๕๔	.๕๐๙	มากที่สุด	
						รวม	๔.๕๓	.๕๘๕	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้ วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรได้อย่างถูกต้อง ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดมาตรการจูงใจและเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร วินัย และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับที่สูงขึ้น ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ และวัตถุประสงค์ที่ ๔ เพื่อให้บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงความสำคัญ

ของคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรด้วยการมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม องค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงานในภาพรวม

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
๑. ด้านเนื้อหาโครงการ	๔.๕๓	.๔๕๔	มากที่สุด
๒. ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ	๔.๑๓	.๕๙๖	มาก
๓. ด้านระยะเวลาและสถานที่	๔.๓๘	.๔๙๕	มากที่สุด
๔. ด้านบริหารจัดการโครงการ	๔.๔๔	.๔๙๖	มากที่สุด
๕. ด้านวิทยากร	๔.๕๘	.๖๕๔	มากที่สุด
๖. ด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ	๔.๔๐	.๖๐๘	มากที่สุด
รวม	๔.๔๑	๐.๓๕๗	มากที่สุด

จากตารางผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๐ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ และด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

เนื้อหาโครงการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความเหมาะสมของเนื้อหา	๑๐ (๔๑.๗๐%)	๑๔ (๕๘.๓๐%)	-	-	-	๔.๔๒	.๕๐๔	มากที่สุด
๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม	๑๕ (๖๒.๕๐%)	๙ (๓๗.๕๐%)	-	-	-	๔.๖๓	.๔๙๕	มากที่สุด
รวม						๔.๕๓	.๔๕๔	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑. จำนวนของผู้เข้าร่วมโครงการ เหมาะสมกับโครงการ	๘ (๓๓.๓๐%)	๑๓ (๕๔.๒๐%)	๓ (๑๒.๕๐%)	-	-	๔.๒๑	.๖๕๘	มากที่สุด	
๒. การเข้าร่วมโครงการตาม กำหนดเวลาตลอดระยะเวลา ของโครงการ	๙ (๓๗.๕๐%)	๑๓ (๕๔.๒๐%)	๒ (๘.๓๐%)	-	-	๔.๒๙	.๖๒๔	มากที่สุด	
๓. การมีส่วนร่วมในการเสนอ/ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ กิจกรรมต่างๆ	๕ (๒๐.๘๐%)	๑๑ (๔๕.๘๐%)	๘ (๓๓.๓๐%)	-	-	๓.๘๘	.๗๔๑	มากที่สุด	
						รวม	๔.๑๓	.๕๙๖	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑. ความเหมาะสมของ ระยะเวลาในภาพรวม	๙ (๓๗.๕๐%)	๑๕ (๖๒.๕๐%)	-	-	-	๔.๓๘	.๔๙๕	มากที่สุด	
๒. ความเหมาะสมของสถานที่ และบรรยากาศ	๙ (๓๗.๕๐%)	๑๕ (๖๒.๕๐%)	-	-	-	๔.๓๘	.๔๙๕	มากที่สุด	
						รวม	๔.๓๘	.๔๙๕	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ โดยแยกเป็นด้าน ความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ และด้านความเหมาะสมของสถานที่ที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘

๒.๔ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการโครงการ

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การอำนวยความสะดวก ของเจ้าหน้าที่	๑๐ (๔๑.๗๐%)	๑๔ (๕๘.๓๐%)	-	-	-	๔.๔๒	.๕๐๔	มากที่สุด

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๒. การเตรียมความพร้อมในการจัดโครงการ	๑๑ (๔๕.๘๐%)	๑๓ (๕๔.๒๐%)	-	-	-	๔.๔๖	.๕๐๙	มากที่สุด
						รวม ๔.๔๔	.๕๙๖	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๖

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การเตรียมตัวของวิทยากร	๑๗ (๗๐.๘๐%)	๗ (๒๙.๒๐%)	-	-	-	๔.๗๑	.๔๖๔	มากที่สุด
๒. ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้	๑๘ (๗๕.๐๐%)	๖ (๒๕.๐๐%)	-	-	-	๔.๗๕	.๔๔๒	มากที่สุด
๓. นำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน	๑๗ (๗๐.๘๐%)	๗ (๒๙.๒๐%)	-	-	-	๔.๗๑	.๔๖๔	มากที่สุด
๔. สอดแทรกเนื้อหาสาระหรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม	๑๕ (๖๒.๕๐%)	๙ (๓๗.๕๐%)	-	-	-	๔.๖๓	.๔๙๕	มากที่สุด
๕. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น	๑๖ (๖๖.๗๐%)	๖ (๒๕.๐๐%)	๒ (๘.๓๐%)	-	-	๔.๕๘	.๖๕๔	มากที่สุด
						รวม ๔.๖๘	.๔๑๖	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๑ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ และด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน	
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)				
๑. ความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ	๑๑ (๔๕.๘๐%)	๑๑ (๔๕.๘๐%)	๒ (๘.๓๐%)	-	-	๔.๓๘	.๖๔๗	มากที่สุด	
๒. ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ	๑๑ (๔๕.๘๐%)	๑๒ (๕๐.๐๐%)	๑ (๔.๒๐%)	-	-	๔.๔๒	.๕๘๔	มากที่สุด	
						รวม	๔.๔๐	.๖๐๘	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ลำดับที่	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
๑	ภาษาอังกฤษ	๔	๕.๖๓
๒	ภาษาอาเซียน	-	-
๓	ภาษาอื่นๆ	-	-
๔	กฎหมาย/รัฐธรรมนูญ	๑๐	๑๔.๐๘
๕	กฎระเบียบต่าง ๆ	๘	๑๑.๒๗
๖	ความรู้ในวงงานรัฐสภา	๘	๑๑.๒๗
๗	การเงิน การคลัง และงบประมาณ	๖	๘.๔๕
๘	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๖	๘.๔๕
๙	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๒	๒.๘๒
๑๐	สื่ออิเล็กทรอนิกส์	๓	๔.๒๓
๑๑	สื่อสิ่งพิมพ์	-	-
๑๒	การจัดการนวัตกรรมใหม่ๆ	๖	๘.๔๕
๑๓	ภาวะผู้นำ	๖	๘.๔๕
๑๔	คุณธรรม/จริยธรรม	๓	๔.๒๓
๑๕	คุณภาพชีวิต	๒	๒.๘๒
๑๖	เทคนิคการพูดและการนำเสนอ	-	-
๑๗	สุขภาพ	๗	๙.๘๖
๑๘	อื่นๆ	-	-
	รวม	๗๑	๑๐๐

จากตารางพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนูญมากที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๘ ลำดับรองลงมาด้านกฎระเบียบต่าง ๆ และด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวนด้านละ ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๗ ด้านสุขภาพ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๘๖ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ และด้านภาวะผู้นำ จำนวนด้านละ ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๕ ด้านภาษาอังกฤษ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๓ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และด้านคุณธรรม/จริยธรรม จำนวนด้านละ ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๓ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านคุณภาพชีวิต จำนวนด้านละ ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๒

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

- ๑) ได้รับความรู้ในหัวข้อที่อบรมมากขึ้น และประสบการณ์มากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ (๒)
- ๒) ช่วยกระตุ้นจิตสำนึกของข้าราชการในการประพฤติตนตามจริยธรรม ปฎักจิตสำนึกให้แก่บุคลากร (๓)
- ๓) ได้รับความรู้และนำไปปรับใช้กับตนเองและการปฏิบัติงาน
- ๔) เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

- ๑) มีเวลาดำเนินโครงการน้อย
- ๒) ระยะเวลาในการจัดโครงการไม่เหมาะสม

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

- ๑) ควรจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง (๒)
- ๒) ควรจัดโครงการให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย

ภาคผนวก

โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑. หลักการเหตุผล

จากยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์คุณภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ ปลุกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๑ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันประกอบด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ไม่เพียงแต่ต้องกำกับดูแลให้การปฏิบัติราชการบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่เป็นที่เล็งในการปลุกฝังคุณธรรม ความดี และความเก่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถครองตน ครองคน ครองงานในงานที่ได้รับมอบในปัจจุบันและในอนาคตได้ อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์ศรีของข้าราชการรัฐสภา ได้รับความเชื่อถือศรัทธาและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน องค์กร และประชาชนผู้ที่มาใช้บริการ

ขณะเดียวกัน คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย โดยกำหนดค่านิยมพื้นฐาน ๔ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา พร้อมกับแนะนำวิธีการขับเคลื่อน ๓ วิธี คือ การนำหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมายึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต และการนำวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามมาสร้างสรรค์สังคม

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ เพื่อให้การบริการสมาชิกรัฐสภา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไปเป็นไปตามตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงมีพันธกิจสำคัญในการสร้างให้บุคลากรให้บริการให้กับบุคคลนอกหน่วยงานด้วยความเป็นมืออาชีพ และมีพฤติกรรมอันดีงาม อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักดีถึงภารกิจสำคัญนี้ จึงได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับข้าราชการรัฐสภา และสร้างเสริมการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการรัฐสภาให้อยู่ในกรอบของมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาด้วยการพัฒนาคุณลักษณะภายในของตัวข้าราชการเอง

คือ คุณธรรม ซึ่งการพัฒนาคุณธรรมความดีในตัวข้าราชการให้เกิดผลในทางปฏิบัติจนเกิดจริยธรรม มีพฤติกรรมดีงามอันพึงประสงค์ที่เป็นรูปธรรมนี้ จำเป็นต้องดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในหน่วยงาน ภายใต้การให้คำแนะนำและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอีกด้วย โดยดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

ความสำเร็จของการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน นอกจากผู้บริหารทุกระดับและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างกลไก หรือมาตรการในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเป็นข้าราชการที่ดี และสามารถแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมออกมาได้ โดยจะต้องเชื่อมโยงระบบหรือกลไกที่มีอยู่เดิม หรือที่จะสร้างขึ้นมาให้สอดคล้องกับความเชื่อภายในใจของตัวผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยเวลาในการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณธรรมเป้าหมายตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และเกิดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงามของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการรัฐสภาได้เริ่มดำเนินโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับ ด้วยการนำระบบการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรแบบระเบิดจากข้างในมาจัดทำกิจกรรมสร้างเสริมจริยธรรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระดับกลุ่มงานมีความดี และปณิธานคุณธรรมที่เกิดจากความคิดของคนในกลุ่มงาน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับสำนักมีความดีและปณิธานคุณธรรม รวมทั้งค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และบุคลากรในทุกระดับยังคงดำเนินกิจกรรมตามโครงการอย่างต่อเนื่องตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (P-D-C-A) ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาเพื่อให้ค่านิยมมีความเข้มแข็ง และเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงดำเนินการจัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับกลุ่มงาน ระดับสำนัก และระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะยกระดับมาดำเนินการระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการสภาผู้แทนราษฎรอย่างต่อเนื่องและเกิดผลอย่างยั่งยืน ประชาชนและผู้รับบริการมีความเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งเพื่อเป็นโครงการนำร่องการขับเคลื่อนคุณธรรมของข้าราชการรัฐสภาที่มีการขยายผลไปถึงทุกคนในองค์กร อันจะเป็นแบบอย่างอันดีงามของหน่วยงานของรัฐให้กับภาคส่วนอื่น ๆ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งรับทราบแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม และค่านิยมองค์กร

๒. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรได้อย่างถูกต้อง

๓. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานสามารถกำหนดมาตรการจูงใจและเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมองค์กร วินัย และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระดับที่สูงขึ้น

๔. เพื่อให้บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ด้วยการมีส่วนร่วม ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔. ขอบข่าย/ประเด็นสำคัญของหลักสูตร “การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ”

๑. เรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจริยธรรม

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

๒. การตระหนักถึงปัญหาเชิงจริยธรรม

เป็นการทำความเข้าใจกับปัญหาเชิงคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรจากการบริหารทีมงาน และวิธีการพัฒนาจริยธรรมให้กับคนในหน่วยงาน โดยการศึกษาจากกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ทราบว่ายังคงมีปัญหาเชิงจริยธรรมประเภทใดเกิดขึ้นบ้าง ปัญหาเหล่านั้นก่อให้เกิดผลอย่างไรกับการบริหารทีมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และผู้บังคับบัญชาจะต้องมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรต่อการจัดการกับปัญหาเหล่านี้

๓. การบริหารทีมงานเพื่อลดความเสี่ยงเชิงจริยธรรม

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

๔. หลักการแนวคิดเรื่องคุณธรรม จริยธรรม เชิงพฤติกรรมศาสตร์

เป็นการให้ความรู้ในทฤษฎีและหลักการด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลและทีมงาน เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม Rational-emotive-behavior Model เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของพฤติกรรมที่ข้าราชการแต่ละคน แสดงออก อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมได้

๕. ร่วมคิดร่วมทำเพื่อสร้างสรรค์องค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม

เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการร่วมแรง ร่วมคิดหาแนวทางที่จะสร้างพันธะสัญญา ในการกำหนดหรือพัฒนาหลักการกำกับดูแล และกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน รวมถึงการส่งเสริม พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการในทีมงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

๕. วิธีดำเนินการ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๕.๑ การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป เกี่ยวกับกระบวนการสร้างเสริมจริยธรรมแบบมีส่วนร่วม

๕.๒ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เพื่อเรียนรู้กระบวนการประชุมกลุ่ม ระดมสมองกับบุคลากรในกลุ่มงาน

๕.๓ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนำกระบวนการไปพัฒนาจริยธรรมในกลุ่มงานของตน โดยจัด ประชุมระดมสมองร่วมกับบุคลากรในกลุ่ม สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๑ ชั่วโมง เกี่ยวกับ “ปัญหาที่อยากแก้” “ความดีที่อยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหา ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) โดยเริ่มจาก วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และกำหนด “มาตรฐานการทำความดี” หรือ “ปฏิญญาคุณธรรม” ซึ่งเป็นข้อตกลง ที่เห็นพ้องต้องกัน (ข้อตกลงว่าจะทำ และจะไม่ทำอะไร) มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานต้องรายงานผลด้วยตนเองในการสัมมนา และจัดทำรายงานผลในรูปแบบเอกสาร (ทุก ๓ เดือน)

๕.๔ กลุ่มงานประกาศความดีที่ปรารถนา พร้อมปฏิญญาคุณธรรมของกลุ่มงาน

๕.๕ การขยายผล การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในระดับผู้อำนวยการสำนัก ระดับรองเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร/วุฒิสภา ระดับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และระดับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พัฒนาจนเกิดค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมร่วม)

๕.๖ การวิเคราะห์ค่านิยมร่วม มาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร และมาตรฐานจริยธรรม ในภาพรวมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

๕.๗ การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม ภายใต้รูปแบบ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การเผยแพร่ความดี ผ่านสื่อต่างๆ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หมายเหตุ : ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการขยายผล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีค่านิยมองค์กร ที่จะพัฒนาสู่ การวิเคราะห์ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

๖. การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการรณรงค์ ส่งเสริมความดี/ค่านิยมองค์กร ดังนี้

๖.๑ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรมที่ ๑ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับทิศทางการขับเคลื่อนจริยธรรมและค่านิยมองค์กร กำหนดจัดในเดือนธันวาคม ๒๕๖๑

กิจกรรมที่ ๒ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมจริยธรรมและค่านิยมองค์กรตาม กระบวนการพัฒนาคุณภาพของ Deming (PDCA) กำหนดจัดในเดือนมกราคม ๒๕๖๒

กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดจัดในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒

กิจกรรมที่ ๔ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้ปฏิบัติของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรับทราบแนวทางการสร้างเสริมจริยธรรมและค่านิยมองค์กร กำหนดจัดในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒

๖.๒ การรณรงค์ส่งเสริมและเผยแพร่ความดี/ค่านิยมองค์กร

๑. ผ่านช่องทางสื่อต่างๆ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เช่น บอร์ดอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา เสียงตามสาย โทรทัศน์วงจรปิด รัฐสภา website : ethics.parliament.go.th ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์แบบภายในองค์กร (Intranet) เป็นต้น

๒. จัดทำสื่อรณรงค์ส่งเสริมค่านิยมองค์กร ได้แก่ สติกเกอร์และน้ำดื่มค่านิยมองค์กร เพื่อเผยแพร่ ในโครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/กิจกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๗. ระยะเวลาดำเนินการและสถานที่ :

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสถานที่ฝึกอบรมในกรุงเทพมหานคร

๘. งบประมาณ

งบประมาณโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑๐. การประเมินผลสัมฤทธิ์

- การประเมินการเรียนรู้จากการสังเกตพฤติกรรมขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในหลักสูตร
- การประเมินพฤติกรรมตนเองของบุคลากร และการประเมินพฤติกรรมจากผู้บังคับบัญชา หลังจากที่ได้มีการปฏิบัติตามพันธะสัญญาแล้ว (ความดีและปฏิกิริยา/ข้อตกลง)

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นและทราบแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมและค่านิยมองค์กรของหน่วยงาน ทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการจัดการปัญหา สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถกำหนดมาตรการจูงใจและเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในระดับที่สูงขึ้นได้

๒. บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร

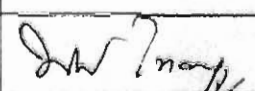
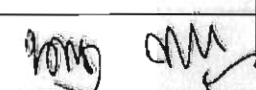

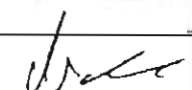
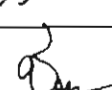
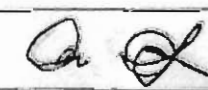
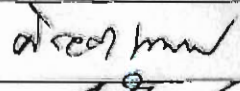


กำหนดการ

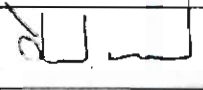
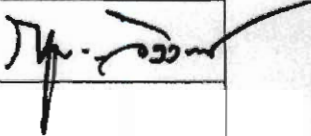
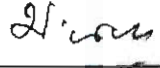
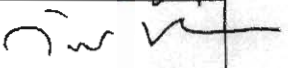

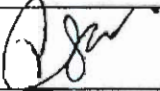



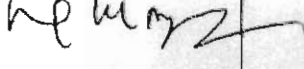
กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
เพื่อกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
วันจันทร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ๔๐๑ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภาแยกกาย





เวลา	กิจกรรม	วิทยากร
๑๒.๓๐ - ๑๓.๐๐ น.	ลงทะเบียน	
๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำ ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ เสริมสร้างค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา”	พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์ - กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ - ประธานอนุกรรมการขับเคลื่อนแผน แม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับ ที่ ๑

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่าง เวลา ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๕ นาฬิกา

รายชื่อผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 เพื่อกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 ตามโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
 วันจันทร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
 ณ ห้องประชุมริมแม่น้ำเจ้าพระยา ๔๐๑ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภาแยกกาย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายสรศักดิ์ เพียรเวช	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑.
๒.	นางสาวสุภาสิณี ชมะสุนทร	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๓.	นายคุณวุฒิ ดันตระกูล	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๔.	นางสาวสุกัญญา หอมชื่นชม	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๕.	นางพรพิศ เพชรเจริญ	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๖.	นางพรพรรณ โตพัฒน์	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๗.	นางสาวสุนทร รักเมือง	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๘.	นายสุชาติ โรจน์ทองคำ	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๙.	นางนงนุช เศรษฐบุตร	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๑๐.	นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๑.	นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	
๑๒.	นายประสิทธิ์ อนันตวิรุฬห์	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๓.	นางชลลดา กันค้อย	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๔.	นายวีรยุทธ เจริญกุล	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	
๑๕.	ว่าที่ร้อยตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	
๑๖.	นางสาวศิริวศา เทศดมทรัพย์	ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ	
๑๗.	นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๘.	นางวัชรารัตน์ รัตนโกเศศ จันทร์เจริญ	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑๙.	นายองอาจ กุทธิพลเดช	ผู้อำนวยการสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	
๒๐.	นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	
๒๑.	นายกฤษณะ จ้วงสินธุ์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง	
๒๒.	นายชูพงศ์ นิลสกุล	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร	
๒๓.	นางสาวมณฑา น้อยแย้ม	ผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณ	
๒๔.	นางสาวกัลยรัชต์ ขาวสำอางค์	ผู้อำนวยการสำนักการพิมพ์	
๒๕.	ว่าที่เรือตรี ยุทธนา สำเภาเงิน	ผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย	
๒๖.	นางจงเดือน สุทธิรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์	
๒๗.	นางสาวโสมอุษา บุรณะเหตุ	ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	
๒๘.	นางสาวสติจิตร ไตรพิบูลย์สุข	ผู้อำนวยการสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	น.ส. สติจิตร ไตรพิบูลย์สุข (แทน)
๒๙.	นางศมนฤทัย อักษรมัต	ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	
๓๐.	นางอรรพรรณ พันธุ์เป็รื่อง	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ	อรรพรรณ พันธุ์เป็รื่อง (แทน)
๓๑.	นางสาวสิตาวีร์ อีร์วิรุฬห์	ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ	
๓๒.	นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์	ผู้อำนวยการสำนักการประชุม	
๓๓.	นายจักรพันธ์ จันทระเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	
๓๔.	นางนารีนารถ เทตานุรักษ์	ผู้อำนวยการสำนักรายงานการประชุมและขอเลข	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๓๕.	นางอารยะหญิง จอมพลาทล	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๑	
๓๖.	นายมาณิช อินทนิม	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒	
๓๗.	นางสาวปรียาภรณ์ แก้วโยน	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓	
๓๘.	นางสาวกฤษณี มาศรีจันทร์	ผู้อำนวยการสำนักภาษาต่างประเทศ	
๓๙.	นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน	!
๔๐.	นางสาวรุ่งนภา ชันธิโชติ	ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ ประจำรัฐสภา	
๔๑.	นายนพรัตน์ ทวี	ผู้บังคับบัญชาสำนักงบประมาณ ของรัฐสภา	