

รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย

Human Resource Management Model of the Position of the Thai House of Representatives Expert

¹ลพชัย ธาราทิศ (Lopchai Taratis)

²ธัญนันท์ จันทร์ทรงพล (Thanyanant Chansongpol)

³ชัญนันท์ สมถวิลผ่องใส (Chanyanan Somthawilpongsai)

⁴ณัฐมน น่านโพธิ์ศรี (Natamon Nanposri)

⁵วรกมล วิเศษศรี (Worakamol Wisetsri)

^{1, 2, 3, 4}หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปการจัดการ, สถาบันรัชต์ภาคย์

^{1, 2, 3, 4}(Master of Arts Program in Art of Management, Rajapark Institute)

⁵คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴(Faculty of Business and Industrial Management, King Mongkut's University of Technology North Bangkok)

Email: kongkiatch1986@gmail.com

Received December 16, 2021; **Revised** December 23, 2021; **Accepted** December 25, 2021

Abstract

The purpose of this research was to study the roles, problems, obstacles, and to present a model of human resource management of the position of the specialist in the Thai House of Representatives. Which is qualitative research. The sample group used consisted of members of the House of Representatives of Thailand, Specialist identification of members of the Thai House of Representatives, Government Officials of the House of Representatives of Thailand and academics 22 people were specifically selected. The instrument used for data collection was a semi-structured interview. The results of the research were found that 1. The important role of an expert for members of the House of Representatives is to provide advice. give recommendations that are correct in the context of the law. 2. Problems in appointing an expert for members of the House of Representatives are: (1) the expert lacks knowledge and understanding, delays in coordinating the budget with government agencies; Expert is too high the system does not allow playing a role in the House of Representatives. Because he is the only advisor low compensation (3) Members of the House of

Representatives elect specialists who are ineffective in performing their duties. Appoint relatives to receive salaries. 3. Human resource management model for the position of specialists for members of the Thai House of Representatives 1) There is an agency to select experts and determine the appropriate qualifications, including registration of experts. 3) Jobs, the compensation should be high. Have state welfare, nursing expenses, travel expenses 4) Must be a genuinely volunteer to work in the public 5) Must have core competencies is to focus on achievement and have morals and ethics.

Keywords: Model; Human Resource Management; Specialist Identification of Members of the Thai House of Representatives

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาท ปัญหา อุปสรรค และนำเสนอรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย, ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย, ข้าราชการของสภาผู้แทนราษฎรไทย และนักวิชาการ คัดเลือกโดยเฉพาะเจาะจง จำนวน 22 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทสำคัญของผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คือ ต้องให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะที่ถูกต้องตามบริบทของกฎหมาย 2. ปัญหาในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คือ (1) ผู้เชี่ยวชาญขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสานงานประมาทกับหน่วยงานของรัฐได้ล่าช้า (2) มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญสูงเกินไป ระบบไม่ให้ออกไปมีบทบาทในสภาผู้แทนราษฎร เพราะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาอย่างเดียวนั่น ค่าตอบแทนน้อย (3) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเลือกผู้เชี่ยวชาญที่ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แต่งตั้งเครือญาติเพื่อมารับเงินเดือน 3. รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย 1) มีหน่วยงานคัดสรรผู้เชี่ยวชาญและกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม มีการขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญ 2) มีการประเมินติดตามการดำเนินงาน 3) ค่าตอบแทนควรสูง มีสวัสดิการของรัฐ ค่าพยาบาล ค่าเดินทาง 4) ต้องเป็นผู้มีจิตอาสาทำงานสาธารณะอย่างแท้จริง 5) ต้องมีสมรรถนะหลัก คือต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ: รูปแบบ; การจัดการทรัพยากรมนุษย์; ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย

บทนำ

สภาผู้แทนราษฎรเป็นสถาบันทางการเมืองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เกิดขึ้นจากแนวความคิดการปฏิรูปทางการเมือง มีหลักการปกครองที่ร่างขึ้นในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 (The Secretariat of the Senate, 2017) โดยการจัดทำกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น ๆ ได้กำหนดกลไกเพื่อจัดระเบียบ

และสร้างความเข้มแข็งแก่การปกครองประเทศขึ้นใหม่ ด้วยการจัดโครงสร้างของหน้าที่และอำนาจขององค์กรต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญและสัมพันธภาพระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหารให้เหมาะสม การให้สถาบันศาลและองค์กรอิสระอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุจริต เทียบธรรม และมีส่วนป้องกันหรือแก้ไขวิกฤตของประเทศตามความจำเป็นและความเหมาะสม คุ้มครอง ปกป้อง และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ของปวงชนชาวไทยให้ชัดเจนและครอบคลุมอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยถือว่าการมีสิทธิเสรีภาพ เป็นหลักการกำหนดสิทธิเสรีภาพเป็นข้อยกเว้น แต่การใช้สิทธิเสรีภาพดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เพื่อคุ้มครองส่วนรวม การกำหนดให้รัฐมีหน้าที่ต่อประชาชนเช่นเดียวกับการให้ประชาชนมีหน้าที่ต่อรัฐ การวางกลไกป้องกันตรวจสอบและขจัด การทุจริตและประพฤติมิชอบที่เข้มงวดเด็ดขาด เพื่อมิให้ผู้บริหารที่ปราศจากคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล เข้ามาใช้อำนาจในการปกครองบ้านเมืองหรือใช้อำนาจตามอำเภอใจและการกำหนดมาตรการป้องกันและบริหารจัดการ วิกฤตการณ์ของประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดจนได้กำหนดกลไกอื่น ๆ ตามแนวทางที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 ระบุไว้เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาประเทศตามแนวนโยบายแห่งรัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2019) โดยต้องนำไปสู่การ ปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งผู้เข้ามาบริหารประเทศแต่ละคณะจึงได้กำหนด นโยบายและวิธีดำเนินการที่เหมาะสมต่อไป ทั้งยังสร้างกลไกในการปฏิรูปประเทศประกาศแผนปฏิรูปประเทศในด้าน ต่าง ๆ ตลอดทั้งการลดเงื่อนไขความขัดแย้งเพื่อให้ประเทศมีความสงบสุขบนพื้นฐานของความสามัคคี ประองตอง ซึ่ง จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประชาชนทุกภาคส่วนกับหน่วยงานของรัฐตามหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้ สามารถขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเป็นขั้นตอนจนเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งในทาง การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เมื่อรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบันนี้ มีการตั้งคำถามว่าประเทศไทยได้พัฒนา ประชาธิปไตยหรือไม่ การรับรองประชามติไปแล้วจะสามารถแก้ไขรัฐธรรมนูญได้หรือไม่ มีการพัฒนาประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับประชาชนตามหลัก สากลหรือไม่ หรือเป็น ประชาธิปไตยแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองหรือไม่ สภาพผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา ประชาธิปไตย และเป็นสถาบันการเมืองที่ควรที่จะเปิดบทบาทด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของ องค์กร โดยคณะบุคคลขององค์กรทุก ๆ ฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นสถาบันหลักทางการเมือง ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั้งประเทศ สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากสาเหตุ หลายประการ คือ (1) สาเหตุทางสภาพแวดล้อมทางการเมืองอันเป็นปัจจัยในการกำหนดความมีอยู่ อำนาจหน้าที่ บทบาทและความต่อเนื่องของฝ่ายนิติบัญญัติ (2) สาเหตุทางด้านรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรฝ่าย นิติบัญญัติในการทำหน้าที่ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ (3) สาเหตุ ทางด้านความรู้ ความสามารถส่วนบุคคลและพฤติกรรม ตลอดจนจรรยาบรรณและทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก ผู้แทนราษฎรไทย และผู้เชี่ยวชาญประจำตัวของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ในการดำเนินกิจกรรมภายใน และภายนอกรัฐสภา แม้ว่าปัจจุบันจะมีความพยายามในการเปิดบทบาทในการพัฒนาสภาผู้แทนราษฎรไทยและ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากทั้งคณะกรรมการกิจการสภา ผู้แทนราษฎร จากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือจากสถาบันพระปกเกล้า (King Prajadhipok's Institute, 2012)

ผู้ศึกษาวิจัยพบว่าปัญหาต่าง ๆ ด้านบทบาทผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล ของสภาผู้แทนราษฎรไทย ยังไม่ได้รับการแก้ไขได้ดีเท่าที่ควร ดังปรากฏจากการที่มีปัญหาเกี่ยวข้องกับสภาผู้แทนราษฎรไทย และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย กับผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสภาผู้แทนราษฎรไทยอย่างมากมาย เช่น ปัญหาในด้านสวัสดิการ ปัญหาค่าตอบแทน ปัญหาการขอเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ปัญหาการเพิ่มอัตราค่าตอบแทน และจำนวนคณะทำงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ปัญหาการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย และผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ปัญหาเกี่ยวกับคณะทำงานของคณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎรไทย ปัญหาการพัฒนาศึกษาอบรม เรียนรู้ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย และผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย รวมถึงปัญหาของบทบาทหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ปัญหาดังกล่าวมาจากญาติจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ที่ได้ขอให้คณะกรรมการสภาผู้แทนราษฎรไทย พิจารณาและดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาวิจัยจึงต้องการศึกษาวิจัย บทบาท ปัญหา อุปสรรค และนำเสนอรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย เนื่องจากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่น่าจะได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบสมเหตุสมผล เพราะหากไม่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น อาจนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลของสภาผู้แทนราษฎรไทย และอาจนำไปสู่การเสื่อมศรัทธาต่อสภาผู้แทนราษฎรไทยและคณะทำงานของสภาผู้แทนราษฎรไทยและระบบการปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย จำนวน 500 คน (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 1 คน มีผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 1 คน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย, ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย, ข้าราชการของสภาผู้แทนราษฎรไทย และนักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์รัฐศาสตร์ คัดเลือกโดยเฉพาะเจาะจง จำนวน 22 ท่าน

ขอบเขตด้านพื้นที่

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยและผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยที่มีอยู่ในชุดปัจจุบัน (ชุดที่ 25) ประจำปี 2562

ขอบเขตด้านระยะเวลา การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือนมิถุนายน – พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler & Wiggs (1986) ได้อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ (1) การฝึกอบรม (Training) (2) การศึกษา (Education) และ (3) การพัฒนา (Development) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา (Kessakorn, 2008)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเอง และต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารที่เน้นผลขององค์กร โดยยึดหลักการของการปฏิบัติงาน และนำมาเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้หรือไม่ (Office of the Public Sector Development Commission, 2012) โดยติดตามและประเมินผลงานเพื่อเป็นตัวสะท้อนผลงาน และใช้กระบวนการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 ประการ (Chantharawongphaisan, 2011) คือ 1) วางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) กำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้ด้านผลดำเนินงาน 3) ตรวจสอบผลการดำเนินงาน และ 4) ให้รางวัลตอบแทน (Williams, 1998)

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การบริหารที่เน้นผลลัพธ์ตามเป้าหมายและมีการประเมินผลงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาบทบาท ปัญหา อุปสรรคของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย และเพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย จำนวน 500 คน (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 1 คน มีผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร 1 คน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน

การศึกษาวิจัยประกอบด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย, ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย, ข้าราชการของสภาผู้แทนราษฎรไทย และนักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์รัฐศาสตร์ คัดเลือกโดยเฉพาะเจาะจง จำนวน 22 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) ซึ่งกำหนดแนวคำถามเฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 3 เท่านั้น แต่ไม่กำหนดถ้อยคำ และการเรียงลำดับของคำถามอย่างแน่นอนตายตัว ดังนั้นในระหว่างการสัมภาษณ์ (ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์เอง) ผู้สัมภาษณ์สามารถปรับถ้อยคำและการเรียงลำดับของคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อให้เหมาะกับผู้ที่ให้สัมภาษณ์แต่ละคน และบริบทของการสัมภาษณ์จริงในแต่ละกรณี โดยสมิผู้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ 3 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่ข้อมูลทั้งแบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ข้าราชการของสภาผู้แทนราษฎรไทย นักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์และผู้เชี่ยวชาญที่สนใจทางการเมือง และสังเกตการณ์ จากผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ทั้งในด้านบทบาท หน้าที่ บริบท แนวคิด รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความพึงพอใจการตอบสนอง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการเพิ่มรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร บุคคลของสภาผู้แทนราษฎรไทยตลอดจนแนวคิดในการพัฒนาองค์กรนั้น ๆ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เบื้องต้นหาว่าอะไรคือปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย และผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ตลอดจนถึงสภาผู้แทนราษฎรไทยได้อย่างไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นรากฐานในการสร้างความเข้มแข็งให้กับรัฐสภา โดยเฉพาะสภาผู้แทนราษฎรไทยซึ่งเป็นสถาบันหลักทางการเมืองของฝ่ายนิติบัญญัติที่มาจากกาเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย สามารถประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 บทบาทของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่าเกณฑ์ของบุคคลที่จะได้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ระบุไว้ในประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตใจฟั่นเฟือน ไม่

สมประกอบ

(5) ไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง พนักงานหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ

(6) ไม่เป็นผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเกินกว่าหนึ่งท่าน

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(8) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว

ข้อ 2 ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และเคยศึกษาหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่อยู่ในหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มาพอสมควรหรือ

(2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี และเคยศึกษาหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่อยู่ในหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มาพอสมควรหรือ

(3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีคุณสมบัติตามที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประสงค์ และเคยศึกษาหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ๆ เป็นอย่างดี และผ่านการสอบคัดเลือกจากคณะกรรมการที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่งตั้ง

ข้อ 3 ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ระบุว่า

(1) จะต้องเป็นผู้มีความรู้ในสาขาใดสาขาหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบทบาทดังกล่าว มีความรู้ความสามารถประสบการณ์สูง และมีความสามารถวิชาชีพเฉพาะด้าน อาทิเช่น ทางด้านกฎหมาย รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ การเงิน การคลัง ฯลฯ

(2) จะต้องเป็นผู้รับบทบาทการทำหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญประจำตัว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้คำปรึกษาทางวิชาการ ช่วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในการหาข้อมูลต่าง ๆ ข้อเสนอแนะทุก ๆ ด้าน เพื่อเสริมการทำงานให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับการทำงานในสภาผู้แทนราษฎร สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมถึงสถาบันพระปกเกล้า ครอบงำยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถ และสมรรถนะของสมาชิกรัฐสภาอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานความโปร่งใสและการเข้าถึงได้ของข้อมูลของประชาชน

(3) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตดี เพราะเป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนระหว่าง ส.ส. กับภาคประชาสังคม สามารถจะประสานหน่วยงานของรัฐได้รวดเร็ว ชี้แนะในปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดกับประชาชนในพื้นที่ที่ผู้แทนราษฎร รับผิดชอบ

(4) ต้องเป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กล้าให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง ต้องรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(5) ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี หรือที่เหมาะสมกับบทบาทผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพราะผู้เชี่ยวชาญเป็นหน้าต่างส่องให้เห็นวิถีคิดของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

อีกทั้ง บทบาทของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นั่นก็คือการต้องทำหน้าที่ของตนเองในการให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ คำชี้แนะ ถูกต้องบริบทของกฎหมาย

นั้นก็หมายถึงความคาดหวังของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มุ่งหวังต่อผู้เชี่ยวชาญประจำตัวนั้น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นต้องการให้เขาเป็นที่ปรึกษางานในส่วนที่เกี่ยวข้องในการทำหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นตัวแทนของประชาชนแต่ละเขตแต่ละจังหวัด ความมุ่งหมายก็เพื่อให้ตัวแทนนั้นระดมความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ มีแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม โดยจะต้องเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ทางด้านกฎหมาย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากในการทำหน้าที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพราะว่ามีอำนาจและหน้าที่อยู่ในข้อบังคับ หรือเงื่อนไขตามกฎหมายที่จะต้องใช้อย่างระมัดระวัง และเกิดประโยชน์กับประชาชนในฐานะตัวแทนมากที่สุด ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จะมองถึงการบริหารจัดการภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และการให้บริการที่เป็นหน้าที่ของภาครัฐกระทำต่อประชาชน มีอำนาจหน้าที่ในการที่จะเข้าไปตรวจสอบการทำงาน ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการวางนโยบาย หากมีโอกาสได้เข้าไปทำหน้าที่ในระดับบริหารประจำกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ เป็นต้น ด้านการบริหารจัดการการคลังที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบไปด้วยงบประมาณที่เกิดขึ้นจากการจัดเก็บภาษี และรายได้ต่าง ๆ ที่ภาครัฐพึงมีได้จากการบริหาร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้จะเกิดประโยชน์กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือบุคคลผู้ทำหน้าที่ในการบริหารงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สาขารัฐศาสตร์ สาขาการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งสาขาที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ในฐานะเป็นที่ปรึกษาให้กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ก็จะแยกย่อยกันออกไปขึ้นอยู่กับว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรท่านนั้น มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้จากสภาผู้แทนราษฎรในเรื่องใด หากเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงก็มีความจำเป็นที่จะต้องตั้งที่ปรึกษาที่มีความสามารถในเรื่องนั้นเฉพาะ เช่น ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัญหาที่พบในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประกอบไปด้วย 1) ที่มาของ ส.ส. อาจมาจากกระบวนการที่มีการซื้อเสียง เลือกผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำได้ไม่ครอบคลุมเรื่องงานมากพอ 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสูงเกินไป 3) แต่งตั้งเครือข่ายเพื่อมารับเงินเดือน 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ได้น้อย 5) รับฟังความคิดเห็นของประชาชนได้น้อย เพราะอาจจะไม่ได้ลงพื้นที่ร่วมกับ ส.ส. 6) แต่งตั้งได้ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 7) ไม่ค่อยได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทในสภาผู้แทนราษฎร เพราะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาเท่านั้น 8) ขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ ในด้านที่ต้องหาข้อมูล 9) ไม่ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ 10) ขาดการประสานงานที่ดี

โดยสามารถสรุปได้ 3 ปัญหาในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประกอบไปด้วย (1) ปัญหาที่ตัวผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเอง กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ในด้านที่ต้องหาข้อมูล ไม่สามารถฟังความคิดเห็น ของประชาชนได้ ไม่สามารถรองรับอารมณ์ได้ ปรับปรุงตัวไม่ได้ ประสานงบประมาณกับหน่วยงานของรัฐได้ล่าช้า (2) ปัญหาที่หน่วยงานของรัฐสภาไทย กล่าวคือ กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสูงเกินไป ระบบไม่ให้ออกไปมีบทบาทในสภาผู้แทนราษฎร เพราะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาอย่างเดียวเท่านั้น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้น้อย (3) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรอาจมาจากกระบวนการซื้อเสียง เลือกผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้คำแนะนำได้ไม่ครอบคลุมเรื่องงานมากพอ แต่งตั้งได้ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แต่งตั้งเครือข่ายเพื่อมารับเงินเดือน

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่า 1) มีหน่วยงานคัดสรรผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และควรกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม ทำให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรคัดสรรผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ ควรมีการขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยทางสภาผู้แทนกำหนดคุณสมบัติ และสำรวจประวัติการทำงาน ด้านสังคม ประสบการณ์ทำงาน การมีเครือข่าย ด้านการเมืองและขอบงานมวลชน 2) ควรจะมีการประเมิน ติดตามการดำเนินงาน อาจมีการสรุปทุก ๆ ปี 3) ค่าตอบแทนควรสูง สิทธิประโยชน์ เทียบเท่าข้าราชการระดับผู้อำนวยการระดับต้น ควรจะมีสวัสดิการของรัฐ ค่าพยาบาล ค่าเดินทาง 4) ต้องเป็นผู้มีจิตอาสาต้องการทำงานสาธารณะอย่างแท้จริง เพราะงานการเมืองเป็นงานทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม และ 5) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน การบริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ และมีคุณธรรมจริยธรรม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 บทบาทของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่า เกณฑ์ของบุคคลที่จะได้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ระบุไว้ในประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เชื่อมโยงในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตใจฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ
- (5) ไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการการเมือง ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง พนักงานหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ
- (6) ไม่เป็นผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเกินกว่าหนึ่งท่าน
- (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

ข้อ 2 ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จะต้องมีความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และเคยศึกษาหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่อยู่ในหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มาพอสมควรหรือ
- (2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี และเคยศึกษาหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่อยู่ในหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มาพอสมควรหรือ

(3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี และมีคุณสมบัติตามที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประสงค์ และเคยศึกษาหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ๆ เป็นอย่างดี และผ่านการสอบคัดเลือกจากคณะกรรมการที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่งตั้ง

ข้อ 3 ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการให้คำแนะนำปรึกษา ทางด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ ให้กับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ระบุว่า

1) จะต้องเป็นผู้มีความรู้ในสาขาใดสาขาหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบทบาทดังกล่าว มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์สูง และมีความสามารถวิชาชีพระยะเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ การเงิน การคลัง ฯลฯ

2) ต้องเป็นผู้รับบทบาทการทำหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้คำปรึกษาทาง วิชาการ ช่วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการหาข้อมูลต่าง ๆ ข้อเสนอแนะทุก ๆ ด้าน เพื่อเสริมการทำงานให้ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับการทำงานในสภาผู้แทนราษฎร

3) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะเป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนระหว่าง ส.ส. กับภาคประชาสังคม สามารถจะ ประสานหน่วยงานของรัฐได้รวดเร็ว ชี้แนะในปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดกับประชาชนในพื้นที่ที่ ผู้แทนราษฎรรับผิดชอบ

4) ต้องเป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กล้าให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง ต้องรักษา ติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สอดคล้องกับ Department of Fisheries (2018) ระบุว่าข้าราชการมีพันธะสัญญาที่จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ พิทักษ์ผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน เพื่อสร้างประโยชน์สุขของประชาชน สร้าง ความก้าวหน้าให้ประเทศชาติอย่างยั่งยืน ดังนี้ (1) ตัดสินใจในการทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อพิทักษ์ ผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน แม้จะเป็นผลร้ายต่อตนเอง เสี่ยงต่อความมั่นคงในหน้าที่ หรือเสี่ยงต่อชีวิต และ (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน ในการดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และคุณความดี ของสาธารณะ

5) ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี หรือที่เหมาะสมกับบทบาทผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพราะ ผู้เชี่ยวชาญเป็นหน้าตาต่างส่งให้เห็นวิถีชีวิตของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สอดคล้องกับ Ratcharak (2012) โดยศึกษา บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย พบว่ามี 7 ตัวแปร จากบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบและ คุณลักษณะเฉพาะของงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจในงาน, ความหลากหลายของทักษะบุคลิกภาพแบบ มีจิตสำนึก, บุคลิกภาพแบบการเห็นพ้อง, ข้อมูลผลการปฏิบัติงานความชัดเจนของงาน และบุคลิกภาพแบบแสดงออก สามารถร่วมกันทำนายระดับความต้องการประสบความสำเร็จได้

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัญหาอุปสรรคของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่า ปัญหาที่พบในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สามารถสรุปได้ 3 ปัญหาในการแต่งตั้ง ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประกอบไปด้วย (1) ปัญหาที่ตัวผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทน ราษฎรเอง กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ในด้านที่ ต้องหาข้อมูล ไม่สามารถฟังความคิดเห็นของประชาชนได้ ไม่สามารถรองรับอารมณ์ได้ ปรับปรุงตัวไม่ได้ ประสาน งบประมาณกับหน่วยงานของรัฐได้ล่าช้า (2) ปัญหาที่หน่วยงานของรัฐสภาไทย กล่าวคือ กำหนดคุณสมบัติของ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสูงเกินไป ระบบไม่ให้ออกาสเข้าไปมีบทบาทในสภาผู้แทนราษฎรเพราะ

เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาอย่างเฉยๆเท่านั้น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้น้อย (3) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมาจากระบบการซื้อเสียง เลือกผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการคอร์รัปชัน แต่งตั้งได้ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แต่งตั้งเครือข่ายเพื่อมารับเงินเดือน จากการศึกษาพบว่าปัญหาที่ถือว่าเป็นปัญหาหลักของการแต่งตั้งผู้มาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา หรือเรียกว่าผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ต้นเหตุสำคัญอาจจะมาจากตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั่นเอง ด้วยการเข้าสู่ตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นมีองค์ประกอบด้วยกันหลายอย่าง อาจมีต้นทุนสูง มีบุคคลที่เกี่ยวข้องมากมาย ทั้งเป็นผู้มีพระคุณ เป็นผู้ผลักดันและสนับสนุน จึงทำให้ในการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนี้มีเงื่อนไขที่ซับซ้อน ทำให้มีโอกาสที่จะได้รับคนที่ไม่มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการทำหน้าที่ดังกล่าวได้ การแก้ปัญหาควรจะต้องเริ่มต้นที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นั่นก็คือหากมองประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนแล้วจำเป็นที่จะต้องมองผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก สอดคล้องกับ Bureekul et al. (2016) ที่กล่าวถึงเจตนาธรรมของรัฐธรรมนูญและหลักการบริหารจัดการที่ดีแล้ว แต่ก็ยังไม่มีการประเมินการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่พอจะชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของรัฐสภาได้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของรัฐสภา สามารถเทียบวัดกับมาตรฐานรัฐสภาของประเทศอื่น ๆ โดยผ่านเกณฑ์และตัวชี้วัดของสหภาพรัฐสภา (Inter – Parliamentary Union: IPU) ที่ได้วางไว้ โครงการประเมินการดำเนินงานของรัฐสภาตามเกณฑ์และตัวชี้วัดของสหภาพรัฐสภาจึงเกิดขึ้น เพื่อประเมินรัฐสภาไทยตามกรอบตัวชี้วัดที่เป็นสากลของสหภาพรัฐสภาระหว่างประเทศ (Inter Parliamentary Union: IPU) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นตัวแทนประชาชน, การตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร, การทำหน้าที่นิติบัญญัติ, ความโปร่งใสและการเข้าถึงได้, ความสำนึกรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในนโยบายระหว่างประเทศ คล้ายกันกับ Beetham & Boyle (1995) ซึ่งผลการศึกษาและประเมินดังกล่าวจะนำไปสู่การเปรียบเทียบกับมาตรฐานการดำเนินงานของรัฐสภาสากล และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา

วัตถุประสงค์ที่ 3 รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่าเป็นรูปแบบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ดังนี้ (1) มีหน่วยงานคัดสรรผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและควรกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมทำให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คัดสรรผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ ควรมีการขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญโดยทางสภาผู้แทน กำหนดคุณสมบัติและสำรวจประวัติการทำงานด้านสังคม ประสบการณ์ทำงาน การมีเครือข่าย ด้านการเมืองและชองงานมวลชน สอดคล้องกับ Vilowan (2019) ที่กล่าวว่าควรมีสถาบันที่ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ในด้านกฎหมาย สังคม เศรษฐกิจ ระเบียบวิธีการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงรุ่นใหม่, ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและผู้ช่วยดำเนินงานสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิง ต้องก้าวข้ามความแตกต่าง ระหว่างพรรค ความเป็นฝ่ายค้าน-รัฐบาล และความเป็นเพศหญิงหรือชาย เพื่อผลักดันสร้างสรรค์วาระสำคัญด้านใดด้านหนึ่งที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหญิงเห็นร่วมกัน อันเป็นวาระทั้งระดับประเทศ ระดับภูมิภาค หรือระดับโลก (2) ควรมีการประเมินติดตามการดำเนินงานซึ่งอาจมีการสรุปทุก ๆ ปี สอดคล้องกับ Naiyapat (2015) นับตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน วลีที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” ยังคงเป็นอมตะวาจา เพราะการประเมินคุณค่าของบุคลากรในองค์กร มีความจำเป็นต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นกระบวนการ หรือเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล ที่สามารถช่วยเหลือและพัฒนาการทำงานขององค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการวัดผลการปฏิบัติงานของ

บุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (3) ค่าตอบแทน ควรจะสูง สิทธิประโยชน์เทียบเท่าข้าราชการระดับผู้ช่วยราชการระดับต้น ควรจะมีสวัสดิการของรัฐ ค่าพยาบาล ค่าเดินทาง โดยข้อค้นพบจากการศึกษาในครั้งนี้ปรากฏว่ามีการกล่าวถึงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพึงได้ เป็นการให้ความสำคัญต่อการทำหน้าที่อุทิศเวลาต่อการให้ คำปรึกษาและแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม และคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนคนส่วนใหญ่ของประเทศ เป็นหลัก เพราะฉะนั้นการทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ควรจะมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยมีการหยิบยกขึ้นมาว่าค่าตอบแทน ดังกล่าวควรจะมีเทียบเท่ากับข้าราชการระดับผู้ช่วยราชการระดับต้น ซึ่งถ้าพิจารณาจะเห็นได้ว่าถ้าบุคคลดังกล่าวได้ ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งนี้ เกิดเหตุต้องเปลี่ยนไปก็จะได้ไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือเยียวยาจากทางรัฐสภาเลยซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดาย สอดคล้องกับ Roonpho & Leannakphan (2016) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท อีซูซูเอ็นเอ็นแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า หากบริษัทมีการพิจารณาการ เลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มจำนวนผลตอบแทนให้กับบุคลากรหากบุคลากร จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในบริษัท และสามารถรักษาคุณภาพมาตรฐานของบุคลากรและรักษาให้ บุคลากรทำงานร่วมกับบริษัทในระยะยาว (4) ต้องเป็นผู้มีจิตอาสา ต้องการงานสาธารณะอย่างแท้จริง เพราะงาน การเมืองเป็นงานทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดที่นักการศึกษาได้เสนอไว้อย่างสอดคล้องกันว่า รูปแบบที่ดีจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยมีทฤษฎีหลักการและแนวคิดเป็นพื้นฐาน มีองค์ประกอบที่ สำคัญของรูปแบบและองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นไปตามแนวคิดการ พัฒนารูปแบบของ Joyce, Weil & Calhoun (1999), and Khammanee (2011) (5) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน การบริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ คุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ Kongprasom, Vongprasert & Chaopanontrategies (2011) ระบุว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อ ส่งเสริมยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ตามลำดับ ความสำคัญ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) สมรรถนะด้านการรู้สารสนเทศและเทคโนโลยี 3) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) สมรรถนะด้านการคิดแบบองค์รวม

สรุปผล

จากการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทน ราษฎรไทย สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. บทบาทของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่า มีเกณฑ์ของบุคคลที่จะได้ ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประกอบไปด้วย คุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม จำนวน 7 ข้อด้วยกัน เช่น มีสัญชาติไทยอายุไม่ต่ำกว่า 35 ปีบริบูรณ์ เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ ความสามารถ ไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ บกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นคนร้าย เป็นต้น และมีการพูดถึงในข้อ 4 เกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติเฉพาะในระดับการศึกษาสำหรับตำแหน่ง เช่น จะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มาแล้วไม่ น้อยกว่า 3 ปี และสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษตามที่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประสงค์ อีกทั้งยังระบุถึงว่าจะต้องได้เคยศึกษาหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้วย

โดยมีการกำหนดตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น จะต้องให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ถูกเสนอชื่อในการดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นอกจากนี้มีการกำหนดถึงการหมด การพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ เพราะว่าวาระดังกล่าวนี้เป็นไปตามระยะเวลาของการสิ้นสุดสภาพตามการหมดสมาชิกภาพ ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อาจจะมีครบวาระ 4 ปี หรือมีการยุบสภา ตาย ลาออก หรือถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือกรณีขาดคุณสมบัติ และต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มที่สำคัญของระบอบประชาธิปไตย ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการของระบบรัฐสภา ให้มีการพัฒนาสมรรถนะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการเมืองไทย นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำหน้าที่สนับสนุนงานของสมาชิกรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) จะต้องเป็นผู้มีความรู้ในสาขาใด สาขาหนึ่งที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบทบาทดังกล่าว มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์สูงและมีความสามารถวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย รัฐศาสตร์ หรือรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจ การเงิน การคลัง ฯลฯ 2) จะต้องเป็นผู้รับบทบาทการทำหน้าที่ของผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาทางวิชาการ ช่วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการหาข้อมูลต่าง ๆ ข้อเสนอแนะทุก ๆ ด้าน เพื่อเสริมการทำงานให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับการทำงานในสภาผู้แทนราษฎร 3) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต เพราะเป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนระหว่าง ส.ส. กับภาคประชาสังคม สามารถจะประสานหน่วยงานของรัฐได้รวดเร็ว ชี้แนะในปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ที่ผู้แทนราษฎรรับผิดชอบ 4) ต้องเป็นผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กล่าวให้คำปรึกษาที่ถูกต้องต้องรักชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ 5) ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี หรือที่เหมาะสมกับบทบาทผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพราะผู้เชี่ยวชาญประจำตัว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน้าต่างส่องให้เห็นวิถีชีวิตของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2. ปัญหาอุปสรรคของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่า ปัญหาที่พบในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สามารถสรุปได้ 3 ปัญหาในการในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประกอบไปด้วย 1) ปัญหาที่ตัวผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเอง กล่าวคือผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ในด้านที่ต้องหาข้อมูลไม่สามารถฟังความคิดเห็นของประชาชนได้ ไม่สามารถรองรับอารมณ์ได้ ปรับปรุงตัวไม่ได้ ประสานงบประมาณกับหน่วยงานของรัฐได้ล่าช้า 2) ปัญหาที่หน่วยงานของรัฐสภาไทย กล่าวคือกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสูงเกินไป ระบบไม่ให้ออกไปมีบทบาทในสภาผู้แทนราษฎร เพราะเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาอย่างเดียวเท่านั้น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้น้อย 3) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมาจากกระบวนการซื้อเสียงเลือกผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ให้คำแนะนำในการคอร์รัปชัน แต่งตั้งได้ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แต่งตั้งเครือข่ายเพื่อมารับเงินเดือน

3. รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย พบว่าเป็นรูปแบบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ดังนี้ 1) มีหน่วยงานคัดสรรผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และควรกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมทำให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คัดสรรผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ ควรมีการขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรโดยทางสภาผู้แทนกำหนดคุณสมบัติ และสำรวจประวัติการทำงานด้านสังคม ประสบการณ์ทำงาน การมีเครือข่าย ด้านการเมืองและชองงานมวลชน 2) ควรจะมีการประเมิน ติดตามการดำเนินงาน อาจมีการ

สรุปทุก ๆ ปี 3) ค่าตอบแทนควรสูง สิทธิประโยชน์ เทียบเท่าข้าราชการระดับผู้อำนวยการระดับต้น ควรจะมีสวัสดิการของรัฐ ค่าพยาบาล ค่าเดินทาง 4) ต้องเป็นผู้มีจิตอาสาต้องการทำงานสาธารณะอย่างแท้จริง เพราะงานการเมืองเป็นงานทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม 5) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน การบริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ คุณธรรมจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษารูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยพบว่า มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงเนื้อหา

1. มีประเด็นในเชิงเนื้อหาที่น่าสนใจในการศึกษาเพิ่มเติมก็คือทัศนคติแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การคัดสรรผู้เชี่ยวชาญประจำตัว สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะจะทำให้ทราบถึงความคิดของตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีต่อการเลือกที่ปรึกษาว่า บุคคลกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้มีความสนใจต่อการใช้ประโยชน์จากที่ปรึกษานั้นอย่างไรบ้าง ซึ่งควรมีการศึกษาเพิ่มเติม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบของการคัดสรรผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่มาให้คำปรึกษาต่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจากต่างประเทศ ควรจะมีการถอดบทเรียน หรือเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จทางด้านประชาธิปไตย และมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทางการเมือง

3. การศึกษาครั้งนี้องค์กรที่มีส่วนสำคัญที่สุดนั่น ก็คือรัฐสภาไทย จะต้องมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนในการคัดสรร คัดเลือกตรวจสอบ และแต่งตั้งผู้มาดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร การผลักดันองค์กรนี้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก ในการศึกษา การวางกรอบข้อบังคับในการคัดสรรเพื่อให้เกิดประโยชน์กับทางรัฐสภาไทย ประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในฐานะตัวแทนของประชาชนคนไทย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเอกสารประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งยังมีมุมมองการศึกษาเพียงด้านเดียว ควรมีการสำรวจถึงเป้าหมายสำคัญในการการตั้งตั้งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการศึกษาเชิงลึกในรายละเอียดถึงปรัชญาในการแต่งตั้ง การทำหน้าที่ที่ปรึกษาดังกล่าว เพราะเป้าหมายสำคัญก็เพื่อที่จะให้มาทำหน้าที่เป็นกุนซือ ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ชี้แนะที่จะทำให้เกิดประโยชน์กับรัฐสภาไทย

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หากมีการลงลึกในรายละเอียดมีการสำรวจไปยังผู้รับบริการหรือประชาชนก็อาจจะได้ข้อมูลอีกรูปแบบหนึ่ง เพราะว่าการสำรวจข้อมูลในกลุ่มที่เกี่ยวข้อง กลุ่มนี้อาจจะมีความคาดหวังต่อการทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวนี้ แตกต่างไปจากกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรก็เป็นได้

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากวรรณกรรมเอกสารที่เกี่ยวข้องจากเอกสารภาษาไทยเป็นหลัก ควรมีการศึกษาที่ลงลึกในรายละเอียด โดยการเปรียบเทียบจากวรรณกรรมในต่างประเทศ หรือรูปแบบที่นิยมปฏิบัติกันแล้วนำมาประยุกต์ปรับใช้เพื่อมีเป้าหมายสำคัญ ก็คือให้การทำงานของรรัฐสภาไทยนั้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมุ่งสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในลักษณะการสำรวจไปยังผู้ใช้ประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร นั่นก็คือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยมีการลงลึกไปในละเอียดถึงตัวแปรที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มผู้เกี่ยวข้องของกลุ่มนี้จะมีความคิดเห็นไปในลักษณะใด ที่ทำให้ค้นพบปัจจัยที่ก่อให้เกิดรูปแบบต่อการปฏิบัติงาน
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษารูปแบบเชิงปริมาณมาร่วมในการค้นหาข้อค้นพบ ที่จะทำให้พบผลสัมฤทธิ์ต่อรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อจะค้นหาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การค้นพบถึงแรงจูงใจความสัมพันธ์ หรือเป้าประสงค์ต่อการใช้ประโยชน์จากกลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาโดยการทบทวนเอกสารจากวรรณกรรมในต่างประเทศ ในลักษณะรูปแบบการปกครองที่แตกต่างออกไป ค้นหาเปรียบเทียบให้เห็นว่ารูปแบบของที่ปรึกษาที่ถูกเรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือบุคคลอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันต่าง ๆ เหล่านี้ ในต่างประเทศมีการดำเนินการคัดสรร หรือมีรูปแบบในการคัดเลือกอย่างไร และองค์กรที่เกี่ยวข้องต่อการแต่งตั้งดำเนินการ หรือมีรูปแบบ หรือกฎหมายใดรองรับต่อการดำเนินการดังกล่าวนี้ได้อย่างไร เพื่อมาเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อรัฐสภาไทยต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย เป็นรูปแบบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย ดังนี้ 1) มีหน่วยงานคัดสรรผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และควรกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมทำให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คัดสรรผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ ควรมีการขึ้นทะเบียนผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรโดยทางสภาผู้แทนกำหนดคุณสมบัติ และสำรวจประวัติการทำงานด้านสังคม ประสบการณ์ทำงาน การมีเครือข่าย ด้านการเมืองและชอบงานมวลชน 2) ควรจะมีการประเมิน ติดตามการดำเนินงาน อาจมีการสรุปทุก ๆ ปี 3) ค่าตอบแทนควรสูง สิทธิประโยชน์ เทียบเท่าข้าราชการระดับผู้อำนวยการระดับต้น ควรจะมีสวัสดิการของรัฐ ค่าพยาบาล ค่าเดินทาง 4) ต้องเป็นผู้มีจิตอาสาต้องการทำงานสาธารณะอย่างแท้จริง เพราะงานการเมืองเป็นงานทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม 5) สมรรถนะหลักประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน การบริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ คุณธรรมจริยธรรม



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทย

References

- Beetham, D., & Boyle, K. (1995). *Introducing democracy: 80 Questions and Answers*. Cambridge, England: Polity Press.
- Bureekul, T., Indradat, M., Rukhamate, P., Payormyong, S., Ponok, N., Sangmahamad, R., Wutthipan, W., & Sittigan, S. (2016). Assessment of Thai Parliament Based on Inter – Parliamentary Union – IPU Index. *Suratthani Rajabhat Journal*, 3(1), 105–128.
- Chantharawongphaisan, P. (2011). *Results-Based Management (RBM)*. Bangkok: HR Center.
- Department of Fisheries. (2018). *Handbook to Promote Morality and Ethics of Civil Servants, Department of Fisheries*. Bangkok: Department of Fisheries, Ministry of Agriculture and Cooperatives, Thailand.
- Joyce, B. R., Weil, M., & Calhoun, E. (1999). *Models of Teaching* (6th ed.) Boston: Allyn and Bacon.
- Kessakorn, Y. (2008). *Personnel Development and Training*. Bangkok: V.J. Printing.
- Khammanee, T. (2011). *Teaching Strategies: Knowledge for Effective Learning Process* (14th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.
- King Prajadhipok's Institute. (2012). *Executive Summary: Political Institutions and the Development of Thai Democracy: Operations of the National Assembly in accordance with the criteria and indicators of the Parliamentary Union (IPU)*. Bangkok: King Prajadhipok's Institute.

- Kongprasom, E., Vongprasert, C., & Chaopanontrategies, W. (2011). Core Competency for Supporting Staff Driving Silpakorn University Strategies on Learning Organization. *KKU Research Journal*, 11(2), 111–122.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1986). *Managing Human Resources Development*. San Francisco: Jossey Bass.
- Naiyapat, O. (2015). *A Study of Determinants and Effective Organizational Structure Development of Institutional Research Offices in Higher Education Institutions of Thailand*. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2019). *National Strategy 2018 – 2037* (2nd ed.). Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2012). *“9 Organizations” on the path to excellence in government management quality development*. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission.
- Ratcharak, P. (2012). Personality Factors Influencing Job Characteristics and Achievement Motivation in Generation Y: Case Study of Workers in Government Sectors and Private Sectors of Thailand. *WMS Journal of Management Walailak University*, 1(1), 29–45.
- Roonpho, P., & Leannakphan, J. (2016). Factor of Success in Human Resource Development of ISUZU Engine Manufacturing (Thailand) Co., Ltd. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 1(9), 1303–1314.
- The Secretariat of the Senate. (2017). *Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560* (3rd ed.). Bangkok: The Secretariat of the Senate.
- Vilawan, K. (2019). Roles and Communication During Parliamentary Sessions of Women Members of Parliament During B.E. 2554–2556. *Journal of MCU Social Sciences Review*, 8(1), 226–237.
- Williams, R. S. (1998). *Performance Management: Perspectives on Employee Performance*. London; Melbourne: International Thomson Business.