



ก้าวสู่นาคตใหม่

ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ด้วยนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

บทสัมภาษณ์พิเศษ

นางปณิศา สาทันไตรภพ

เลขาธิการวุฒิสภา

เรื่องเด่นในฉบับ

- วัฒนธรรมองค์กร” สำคัญไฉน
- การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม



ประธานรัฐสภา

คำขวัญ

เนื่องในวันเด็กแห่งชาติประจำปี ๒๕๖๘

“มีวินัย จิตอาสา พัฒนาประชาธิปไตย”

(นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา)

ประธานรัฐสภา





HRJ วารสาร ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มีนาคม 2568

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี ออพัทธ์ สุขะนันท์	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางปณิตา สท้านไตรภพ	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานูโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นางสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร	อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ (นักทรัพยากรบุคคลทรงคุณวุฒิ) สำนักงาน ก.พ.
ดร.สุรพงษ์ มาลี	ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์ และการวางแผน สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

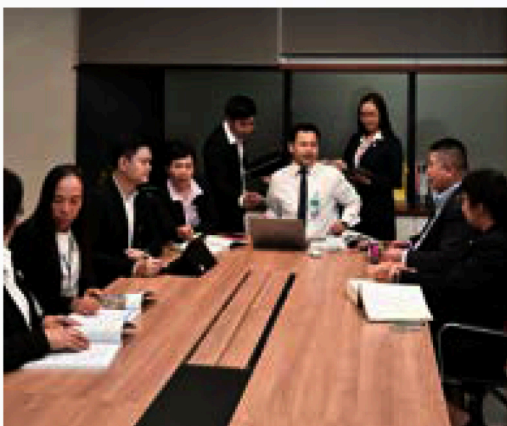
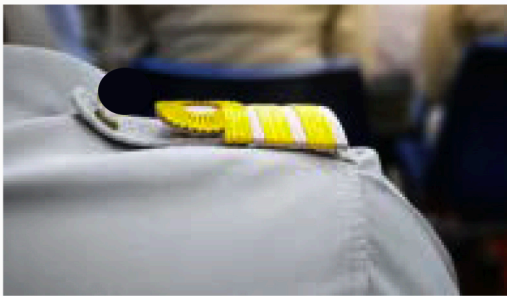
วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎระเบียบใหม่ ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน
- เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารความเคลื่อนไหวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- เพื่อเป็นสื่อกลางให้บุคลากรเกิดการสื่อสารร่วมกันและสร้างทัศนคติที่ดี
- เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
- เพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

นายณัฐกฤษณ์ วงศ์เจริญ
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นางสาวปิยะธิดา อินทวารี
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นางสาวสิตาวีร์ อีริวิรุฬห์
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายเจษฎา ชำนาญป่า
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บรรณาธิการอาวุโส
นางสาวทศพาลี ทศิธร
บรรณาธิการ
นายภีร์ภักดิ์ ดิษฐากรณ์
กองบรรณาธิการ
นางสาวสุดิธา มงคลรัตน์
นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร
นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์
นายวินัย แยมวงษ์
นายรัตนะ โพธิสุวรรณ
นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย
นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา
นายชวยศ จุยประเสริฐ
นางสาวสนิญา วงศ์ยงศิลป์
ว่าที่ร้อยตรี พัทธนพล สีฟอง
นายปานเทพ วินิจฉัย
นางสาวจุฬาลักษณ์ ดวงพุทธา
นายกันต์ มูลสาร
ติดต่อกองบรรณาธิการ

email:hrj.parliament@gmail.com

Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121



สารบัญ

ข่าวเด่นประเด็น HR

- โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเลขาธิการวุฒิสภา นางสาวปณิศา สาทันโตรภพ
- รายงานผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส พ.ศ. 2567
- รายงานผล HR พ.ศ. 2567
- ออกแล้ว ! แนวทางมอบหมายงานประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- ประกาศผลคดีพจน์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ของสำนักงาน เลขาธิการ ก.ร

5

โต๊ะรับแขก

สัมภาษณ์พิเศษ : นางปณิศา สาทันโตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา

11

กฎกติกาที่ควรรู้

ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาฉบับใหม่

16

หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

การไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร : มีความผิดทางวินัยหรือไม่?

23

ข้อคิด ข้อแนะ

“วัฒนธรรมองค์กร” สำคัญไฉน?

28

นานาชาติ

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมกับการให้ความสำคัญของไทย

35

ถามมาตอบไป

สมรสเท่าเทียม : สิทธิและสวัสดิการภาครัฐของคู่สมรสข้าราชการ

43

ประมวลภาพ HRJ

47

บทบรรณาธิการ

Editor's talk

สวัสดีผู้อ่าน HRJ ทุกท่านนะครับ หากเราพูดถึงโลกของการทำงานยุคใหม่แล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่ได้หมายถึงแค่พื้นที่สำนักงานที่สวยงามและทันสมัย เช่น การออกแบบสำนักงานแบบเปิด (Open Office) ที่กระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พื้นที่ทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Workspace) ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการ รวมถึงมุมมองที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการผ่อนคลาย แต่ยังคงครอบคลุมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร ถ้าองค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีย่อมส่งผลต่อผลิตภาพ นวัตกรรม และทรัพยากรมนุษย์

วัฒนธรรมการทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร องค์กรยุคใหม่ต้องสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง (Open Communication) ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรี รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือ (Collaboration) ผ่านการทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร อีกทั้งยังสนับสนุนสวัสดิการหรือแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Remote Work เพื่อให้สามารถจัดการชีวิตและการทำงานได้อย่างลงตัว ซึ่งแนวคิดในการทำงานยุคใหม่เชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางกายภาพและทางวัฒนธรรมจะช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีความสุข ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ยั่งยืน

วารสาร HRJ ฉบับนี้ จึงได้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมที่เป็นวัฒนธรรมซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร และยังส่งผลถึงการดำเนินการขององค์กรด้วย โดยในคอลัมน์ “ข้อคิด ข้อแนะ” จะได้นำเสนอบทความเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรสำคัญไฉน?” ซึ่งจะมาช่วยให้เราเห็นภาพว่า วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร มีความสำคัญอย่างไร และมีปัจจัยใดที่ส่งผลถึงการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ ในคอลัมน์ “นานาสาระ” จะได้นำเสนอบทความ “การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม” ซึ่งจะได้นำเสนอข้อมูลให้เราทราบว่า ประเทศไทยมีสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมอย่างไร และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งเป็นหน่วยงานธุรการของฝ่ายนิติบัญญัติของประเทศได้เสริมสร้างพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมอย่างไรบ้าง และสำหรับบทความในคอลัมน์อื่น ๆ ในวารสารของเราก็ยังคงอัดแน่นไปด้วยเนื้อหาสาระที่น่าสนใจเช่นเคย

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรจะถูกออกแบบให้ดี ให้ทันสมัย เอื้อต่อการทำงานเพียงใด ทั้งในเชิงกายภาพที่สะดวกสบาย และในเชิงวัฒนธรรมที่ส่งเสริมคุณค่าและแนวปฏิบัติที่ดี หากบุคลากรไม่ยึดถือและปฏิบัติตาม ก็ย่อมไม่อาจสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงได้ องค์กรที่เข้มแข็งไม่ได้เกิดจากเพียงแค่สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย แต่เกิดจากบุคลากรทุกคนที่ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งเหล่านี้ ถือปฏิบัติ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะท้ายที่สุดแล้ว หากเราร่วมมือกันสร้างวัฒนธรรมที่ดีและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง องค์กรของเราก็จะสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน



บรรณาธิการ

ภิรภัทร์ ดิษฐาภรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



นางสาวทศพาลี ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเลขาธิการวุฒิสภา นางปณิตตา สท้านไตรภพ



เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2567 ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม
ให้นางปณิตตา สท้านไตรภพ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภา
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป

รายนามเลขาธิการวุฒิสภา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
1	นายพินิต อารยะศิริ	12 กันยายน 2535 - 27 สิงหาคม 2544
2	นายจำนงค์ สวมประจำ	26 กันยายน 2544 - 30 กันยายน 2545
3	นายมนตรี รูปสุวรรณ	4 ตุลาคม 2545 - 28 กุมภาพันธ์ 2548
4	นางสุวิมล ภูมิสิงหราช	1 มีนาคม 2548 - 30 กันยายน 2553
5	นางนรรัตน์ พิมเสน	1 ตุลาคม 2553 - 30 กันยายน 2558
6	นางวรารัตน์ อติแพทย์	1 ตุลาคม 2558 - 30 กันยายน 2560
7	นายনীติ ผาสุข	1 ตุลาคม 2560 - 30 กันยายน 2564
8	นางสาวนภาภรณ์ ใจสัจจะ	1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2567
9	นางปณิตตา สท้านไตรภพ	1 ตุลาคม 2567 - ปัจจุบัน

รายงานผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส พ.ศ. 2567

เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568 ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 11 ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบ ตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งบุคลากรมีองค์ความรู้ด้านคุณธรรม

จริยธรรม และความโปร่งใสที่สามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิต ตลอดจนมีการส่งเสริมการเผยแพร่การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสไปสู่ภายนอก เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะส่งผลให้การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานในแต่ละมาตรการ ดังนี้

รายงานผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส ประจำปี 2567

01 มาตรการที่ 1
ส่งเสริม สนับสนุน พหุวัฒนธรรมของบุคคลและบทบาทขององค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

- พัฒนาผู้นำ เพื่อให้ผู้นำเป็นแบบอย่างของ ผู้มีคุณธรรม เป็นตัวอย่างในการกระตอดน ครอบคลุม และกระตอดตา
- มีแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนคน ชำรภาพการดำเนินงานที่มีพฤติกรรมตามประมวล จริยธรรม มีการถอดบทเรียนแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนของข้าราชการดีเด่น มีการให้รางวัลแก่ บุคลากรและสำนักียื่นด้านการส่งเสริม การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

02 มาตรการที่ 2
พัฒนาชุดยกร่างระเบียบรู่ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินการด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์
- จัดตั้งศูนย์จัดการเรียนรู้อะการคุณธรรมต้นแบบ และความโปร่งใสของสำนักชานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร และสำนักชานเลขาธิการ วุฒิสภา

03 มาตรการที่ 3
ขับเคลื่อนแนวทางการ ประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินการของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตาม แนวทางของสำนักชาน น.ป.อ.

- สำนักชานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้คะแนน ITA ร้อยละ 88.04 "ระดับผ่าน"
- สำนักชานเลขาธิการวุฒิสภา ได้คะแนน ITA ร้อยละ 79.66 "ระดับผ่านดี"

เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568 ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีผลสัมฤทธิ์ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยนำไปสู่การวางแผนและการบริหารกำลังคนของหน่วยงานที่สอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้แก่ การจัดตั้งสำนักงานอาคารและสถานที่ของรัฐสภาและกลุ่มงานกิจการคณะกรรมการจริยธรรมสภาผู้แทนราษฎรและศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น รวมทั้งปรับปรุง พัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะข้าราชการเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (1) ความคิดเชิงประยุกต์ (2) การแก้ปัญหา (3) การตัดสินใจ และ (4) ความฉลาดทางอารมณ์ ตลอดจนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านหลักเกณฑ์การมอบหมายงานข้าราชการประเภทวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานในประเภทวิชาการ



ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะดิจิทัล จนทำให้ผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถของบุคลากรใน “ด้านวิชาการ” “ด้านเทคโนโลยี” และ “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” ในระดับ “มากที่สุด” รวมทั้งมีการพัฒนาผู้บริหารในทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้บังคับบัญชากลุ่มงานให้มีภาวะผู้นำ เพื่อนำตนเองและทีมงานในการครองตน ครองคน ครองงาน พร้อมทั้งเป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลง จนทำให้หน่วยงานสังกัดรัฐสภาได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก อาทิ Thailand Moral Award 2024 ประเภทสื่อวิทยุรองชนะเลิศ 1 Voice of Power เสียงนี้เพื่อสังคม รางวัล ISO 22301:2019 สำหรับขอบข่ายกระบวนการประชุมวุฒิสภา และกิจกรรมสนับสนุนกระบวนการประชุมวุฒิสภา ฯลฯ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยแต่ละหน่วยงานในสังกัดรัฐสภาได้พัฒนานวัตกรรมจำนวน 27 นวัตกรรม อาทิ Wonderfiles Ver.2W 100 คำทับศัพท์ ฉบับดิจิทัล ทีมสื่อสารจันทรา APP BFL Vocab_Chat Kick off ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นข้าราชการที่ดี โดยสนับสนุนการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้คัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น พร้อมยกย่องให้กับผู้ได้รับคัดเลือกระดับหน่วยงาน และระดับสำนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 117 คน และถอดบทเรียนบุคคลต้นแบบ (ข้าราชการดีเด่น) ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 นอกจากนี้ ได้กำหนดแนวทางในการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวจนทำให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น พร้อมทั้งได้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ “ผ่าน” ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับ “ผ่านดี”



ยุทธศาสตร์ที่ 4: การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการส่งเสริมกิจกรรม แนวทางในการสร้างความผาสุกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันให้กับบุคลากรผ่านสวัสดิการและกิจกรรมสนทนาการเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรม นอกจากนี้จะช่วยให้เกิดความเพลิดเพลินและผ่อนคลายความตึงเครียดแล้ว ยังสามารถนำไปปรับใช้กับงานที่ต้องใช้ไอเดียสร้างสรรค์ได้อีกด้วย รวมทั้งช่วยสร้างความรู้สึที่ดีและทำให้บุคลากรเห็นถึงคุณค่าของการทำงานร่วมกันในระดับที่กว้างขึ้น ทำให้รู้จักเพื่อนต่างทีม และยังได้ร่วมกันทำงานเป็นทีมอีกด้วย อาทิ การทำกิจกรรม CSR ได้แก่ การปลูกต้นไม้ บริจาคสิ่งของ หรือช่วยเหลือชุมชน ชมรมกีฬา ได้แก่ เทเบิลเทนนิส วอลเลย์บอล กิจกรรมงานศิลปะหรืองานฝีมือ อาทิ วาดภาพ ระบายสี หรือทำงาน DIY นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ทำ MOU กับมหาวิทยาลัยมหิดลในการสำรวจความผูกพัน และความสุขของคนทำงานในองค์กรด้วยเครื่องมือ “สำรวจความสุขด้วยตนเองแฮปปี้โนมิเตอร์ (HAPPINOMETER)” พบว่า บุคลากรมีความสุขและความผูกพันอยู่ในระดับ “มาก”

ท้ายนี้ วารสาร HRJ ขอชื่นชมกับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ HR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และหวังว่าเพื่อน ๆ จะให้ความร่วมมือเหมือนปีที่ผ่านมา เพื่อช่วยกันสร้างความเข้มแข็งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ออกแล้ว ! แนวทางมอบหมายงานประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2568 ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบการมอบหมายงานด้านวิชาการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มหรือกลุ่มงานซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ รวมทั้งสนับสนุนและเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการในอนาคต โดยมีแนวทาง ดังนี้



ทั้งนี้ การมอบหมายงานให้แก่ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญเป็นการสร้างประโยชน์ต่อองค์กรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสืบทอดตำแหน่งและยังเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคลในการส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้านวิชาการอย่างมืออาชีพ

ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการผลักดันให้องค์กรมีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานตามเป้าหมาย ท้ายนี้ เพื่อน ๆ ก็อย่าลืมนะเลยพิจารณางานที่ได้รับมอบหมายว่ามีลักษณะงานตรงตาม 5 ประเภทข้างต้นหรือไม่ หากมีข้อสงสัยให้สอบถามพูดคุยกับหัวหน้าทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่น และมีคุณภาพ

“รอบรู้หลักเกณฑ์ ยืนหยัดหลักการ เชื่อถือยึดมั่นหลักความเป็นธรรม”

เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2567 สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ประกาศผลประกวดอตัลคษณัของสำนัคงานเลขานุการ ก.ร. โดยผลงานที่ได้รับรางวัลเป็นของนางสาวเพ็งตราช ไตรพรหม นัคทรรพยาคกรบุคคลปฏิบัติการ สำนัคงานเลขานุการ ก.ร. ใน “อตัลคษณั” ความว่า “รอบรู้หลักเกณฑ์ ยืนหยัดหลักการ เชื่อถือยึดมั่นหลักความเป็นธรรม”

ทั้งนี้ สำนัคงานเลขานุการ ก.ร. โดยคณะทำงานประชาสัมพันธ์และเสริมสร้งภาพลัคษณัของสำนัคงานเลขานุการ ก.ร. ได้จัดคัคจกรรณการประกวดอตัลคษณัของสำนัคงานเลขานุการ ก.ร. เป็นปีแรก ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคคลากรของสำนัคงานเลขานุการ ก.ร. ส่งผลงานได้ 1 ผลงานต่อ 1 ท่าน โดยกำหนดให้มีความยาวไม่เกิน 20 พยางค์ และต้องใช้อ้อยคำที่สะทอนอตัลคษณัของบุคคลากรในสำนัคงานเลขานุการ ก.ร. ตามที่กำหนด ได้แก่ “รู้” “เชื่อถือ” และ “ยืนหยัด” ซึ่งมีบุคคลากรส่งผลงานเข้าประกวด จ้านวน 15 ผลงานการจัดประกวดครั้งนี้ มีความมั่งหวังในสร้งวัฒนธรรมองค์กรและเป็นการยืนยันและสะทอน

อตัลคษณับุคคลากรของสำนัคงานเลขานุการ ก.ร. ที่จะช่วยสร้งสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานตามแนวทางการกล่าว รวมทั้งยังสามารถนำอตัลคษณัดังกล่าวไปใช้สื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ สื่อออนไลน์ เว็บไซต์ คลิปปวีดีโอ อินโฟกราฟิก พาวเวอร์พอยต์ หรือหนังสือราชการ เพื่อให้บุคคลภายนอกให้เข้าใจและเข้าถึงภาพลัคษณัของสำนัคงานเลขานุการ ก.ร. ได้ดียิ่งขึ้น และเป็นขยายผลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้กับบุคคลากรในหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นช่องทางหนึ่งในการสร้งและส่งเสริมพฤติกรรมของบุคคลากรให้ยึดมั่นตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”

วารสาร HRJ ขอแสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับรางวัล และหวังว่าอตัลคษณันี้ จะช่วยเป็นสื่อในการปลูกฝ้งค่านิยมและวัฒนธรรมของบุคคลากรในสำนัคงานฯ ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยความสุจริต ไม่เลื้อกปฏิบัติ และทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ พร้อมยึดมั่นในหลักการ และวิชาชีพ



ก้าวสู่นาคตใหม่

ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ด้วยนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กร
ที่ยั่งยืน



บทสัมภาษณ์พิเศษ :

นางปณณิตา สท้านไตรภพ
เลขาธิการวุฒิสภา



นายภิรภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ก่อนอื่นใด ต้องขอขอบพระคุณท่านเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้ให้โอกาสพวกเราได้สัมภาษณ์ เพื่อลงในวารสารทรัพยากรบุคคลของรัฐสภา เรื่อง ก้าวสู่อนาคตใหม่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้วยนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนครับ....



HRJ : หลังจากที่ท่านได้รับโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภาแล้ว ท่านมีวิสัยทัศน์หรือแนวทางในการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไปอย่างไรบ้างครับ

สำหรับวิสัยทัศน์หรือแนวทางในการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประการแรก คือ มิติของการรักษามาตรฐานและการพัฒนาอย่างยั่งยืน อาทิ ในส่วนของการบริหารจัดการองค์กร ได้มีการกำหนดนโยบาย iSENATE+ ซึ่งเป็นนโยบายที่ได้มีการดำเนินการมาและนำมาต่อยอด นอกจากนี้ ในส่วนของระบบมาตรฐานสากลอย่าง ISO 9001 ได้มีการพัฒนา และรักษาระบบมาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ซึ่งปัจจุบัน



...มิตีการทำงานที่นำเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัล และ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของ วุฒิสภา ซึ่งทำนุประธานวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญและมีดำริ ให้มีการดำเนินการเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรม ...

ทุกสำนักภายใต้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับ มาตรฐานดังกล่าวทั้งหมดแล้ว โดยจะมีการต่อยอดคือ การนำงานอื่นที่ยังไม่ได้เข้าระบบมาจัดทำมาตรฐาน ISO 9001 เพิ่มเติม สำหรับกระบวนการงานเดิมที่ได้รับ มาตรฐานแล้ว จะรักษามาตรฐานเพื่อให้เกิดความ ยั่งยืนโดยจะมีกระบวนการติดตาม พร้อมทั้งได้มีการ ตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนเรื่องนี้โดยตรง

Green Office ซึ่งเป็นเรื่อง Hot Issue เป็น เรื่องที่ทั่วโลกให้ความสนใจและจะต้องดำเนินการ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องภูมิอากาศ หรือ Climate Change ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้มีการดำเนินการด้านการบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมมาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงในปัจจุบันได้มีการ ต่อยอดการดำเนินงานไปในอีกหลากหลายมิติ ทั้ง มิตีการทำงานที่นำเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัล และ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ของวุฒิสภา ซึ่งทำนุประธานวุฒิสภาได้ให้ความสำคัญ และมีดำริให้มีการดำเนินการเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวุฒิสภา ซึ่งทำนุประธานวุฒิสภาทำหน้าที่ เป็นประธานของคณะกรรมการ พร้อมทั้งประธาน กรรมการสิ่งแวดล้อมสมาชิกวุฒิสภาที่ทำงานเกี่ยวกับ เรื่องนี้เข้ามาเป็นกรรมการ เพื่อขับเคลื่อนเรื่อง การลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจก การคำนวณคาร์บอนเครดิต การนำเทคโนโลยีดิจิทัล และ AI มาใช้ประโยชน์ ทั้ง ในด้านสิ่งแวดล้อมการรักษาความปลอดภัย การพิจารณา กั้นกรองกฎหมาย และการควบคุมบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงการแนะนำหรือให้ความเห็นชอบบุคคลดำรง ตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น

ประการต่อมา ได้แก่ มิตีทางด้านคุณธรรม และความโปร่งใส สำนักงานเพิ่งได้รับการประกาศให้ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ซึ่งนับเป็นปีแรก ที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับรางวัลดังกล่าว ถือเป็นอีกหนึ่งความสำเร็จของสำนักงาน ทั้งนี้ ต้องยก เครดิตและขอบคุณท่านอดีตนายกรัฐมนตรี นางสาว นภาพรณ์ ใจสัจจะ เพราะว่าท่านได้สร้างรากฐานไว้ เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้ที่มาทำหน้าที่เลขาคต่อไปจำเป็นต้องรักษามาตรฐานและทำให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการรักษา มาตรฐานและการต่อยอดนับเป็นเรื่องที่ยากเช่นเดียวกัน การดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่ง ของแนวทางในการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา

HRJ : วารสารฉบับนี้มีประเด็นหลัก ที่นำเสนอ คือ การสร้างวัฒนธรรมในการ ทำงาน ดังนั้น อยากทราบว่าท่านมีนโยบาย และแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมในการ ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการทำงาน หรือ การสร้างวัฒนธรรม ที่จะนำไปสู่การทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพ มากขึ้นอย่างไรบ้างครับ

ถ้าจะให้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตอนนี้เรากำลังสร้าง DNA ของคนวุฒิสภา โดยมีการจัดโครงการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (Moral & Ethical DNA (ME-DNA)) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รู้ถึง ค่านิยมร่วม และ DNA ที่ควรมี ทำให้ได้รู้จักกันมากขึ้น

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการประสานการทำงาน
ได้ดี อันนำไปสู่การให้บริการได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากในอดีต
ที่ผ่านมาการทำงานรวมถึงข้อมูลต่าง ๆ จะอยู่แค่ใน
สำนักของตนเอง หากไม่มีเพื่อนที่อยู่ต่างสำนักหรือ
มีเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันก็อาจทำให้ไม่ได้ข้อมูลเหล่านั้น
ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการปฏิบัติงาน
ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การอบรม
DNA นี้ ยังเป็นการรวมคนรุ่นใหม่ที่มีไฟ มีความสนใจ
เกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

วัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล และ AI เป็นอีกประเด็นที่สำนักงานให้ความสำคัญ
เพราะในปัจจุบัน AI สามารถเข้ามาช่วยในการค้นหา
และเก็บข้อมูลให้ได้หมด แต่ข้อมูลเหล่านั้นจะต้องอยู่ใน
ส่วนที่เป็นบริบทของเราไม่ใช่บริบททั่ว ๆ ไป ซึ่งจำเป็น
ที่จะต้องพิจารณาข้อมูลและวิเคราะห์ว่าบริบทของ
สำนักงานจะนำมาใช้ได้มากน้อยเพียงใด เพราะไม่สามารถ
ที่จะนำมาใช้ทั้งหมดได้ ขณะนี้ได้มีการดำเนินการอยู่
เพราะถือเป็นเรื่องที่สำคัญและมีประโยชน์เป็นอย่างมาก
คือ เรื่องของการให้บริการในรูปแบบ e -Service
โดยจะเป็นการให้บริการข้อมูลรายบุคคลของสมาชิก
วุฒิสภา รวมไปถึงข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ

ตลอดจนบุคคลในวงงาน ซึ่งต่อไปในอนาคตเราจะมี
แหล่งข้อมูลที่สมบูรณ์ถูกนำมารวมไว้ใน e -Service
ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนบุคคล เงินเดือน ข้อมูลการประชุม
ข้อมูลสถิติต่าง ๆ อาทิ สมาชิกวุฒิสภาดำรงตำแหน่ง
คณะกรรมการคณะใดบ้าง หรือแม้แต่ข้อมูลการอภิปราย
ในที่ประชุมวุฒิสภาก็สามารถดูข้อมูลของตัวเอง
ได้ ในอดีตที่ผ่านมาไม่สามารถดำเนินการในลักษณะนี้
ได้เพราะว่ายังไม่มีฐานข้อมูล แต่ว่า ณ ตอนนีทุกสำนัก
มีฐานข้อมูลของตัวเอง สามารถนำมารวบรวมเป็นข้อมูล
ที่ครบถ้วน ทำให้สมาชิกวุฒิสภาสามารถเข้ามาดูข้อมูล
ส่วนบุคคลทั้งหมดได้ที่ e -Service โดยมุ่งหวังว่า
จะทำให้เสร็จสมบูรณ์ภายในปีนี้

นอกจากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ในส่วนของ
วัฒนธรรมการทำงานอันจะนำไปสู่การทำงานที่ดี
ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำนักงานได้ผลักดันและ
ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม Agile มีความยืดหยุ่น
คล่องตัว ซึ่งเป็นการทำงานในลักษณะที่ทีมงานที่ช่วยเหลือ
เกื้อกูลกัน ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจสำคัญให้สำเร็จ โดย
ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษากับน้อง ๆ ได้ เมื่อใด
ที่เกิดอุปสรรคหรือพบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา
ควรเข้าไปช่วยแก้ไขร่วมกัน ไม่ควรให้น้องๆ ต้องเผชิญ
ปัญหาโดยลำพัง ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าไปดูแลและ
ให้คำแนะนำคำปรึกษาได้



HRJ : สุดท้ายนี้ อยากให้ท่านได้ฝากถึงบุคลากรไม่ว่าจะเป็นในส่วนของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาหรือสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่จะต้องร่วมมือ ร่วมใจกันในการขับเคลื่อนองค์กรรัฐสภาแห่งนี้ไปสู่อนาคตตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ครับ



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างมีอัตลักษณ์มีลักษณะ เฉพาะของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นส่วนขององค์กรหรือ บุคลากร ดังนั้น ถึงแม้ว่าการทำงานและสภาพการทำงาน มีความคล้ายคลึงกัน แต่วิธีการ เทคนิค หรือแนวทางการ ไปสู่ความสำเร็จที่ได้มาอาจมีความแตกต่างกัน ตามบริบท ทั้งนี้ สองสำนักงานมีวิสัยทัศน์ของ รัฐสภาาร่วมกันอยู่แล้วซึ่งเห็นว่าควรจจะร่วมผลักดัน และขับเคลื่อนไปด้วยกันเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวของ องค์กรรัฐสภา แต่ในอีกมิติหนึ่ง วิสัยทัศน์ของ แต่ละสำนักงานที่สะท้อนอัตลักษณ์และตัวตนก็

ควรจะต้องรักษาไว้เช่นกัน เพราะในท้ายที่สุดแล้ว เป้าหมายของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร นั่นคือ การที่ บุคลากรและองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีมี ประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ ภารกิจ เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการ ประชาชน และ ประเทศชาติ **HRJ**





นายนิวัฒน์ งามวิสัย
นิติกรชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐสภาฉบับใหม่



มาตรา 76 วรรคสาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และเพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยระบุลักษณะของมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

สำหรับราชการฝ่ายรัฐสภา ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 3 ได้กำหนด

นิยามของคำว่า “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์การอัยการ แต่ถึงแม้ว่าหน่วยงานธุรการของรัฐสภาจะมิได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 แต่มาตรา 7 กำหนดให้ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภานำมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ประกอบมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และมาตรา 15 (2) และ (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. 2554 กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา โดยประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาดังกล่าว มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐสภาตั้งแต่วันที่ 3 กรกฎาคม 2567 เป็นต้นไป

เจ้าหน้าที่ของรัฐสภาที่อยู่ในบังคับของ ประมวลจริยธรรม

1. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงาน ราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในลักษณะ
งานประจำ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ประกอบกับนำมาตราฐานทาง
จริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. 2562 มาใช้ ประกอบการพิจารณาจัดทำ
ประมวลจริยธรรมนี้

ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ
เป็นกรอบแนวทางที่กำหนดพฤติกรรมและการปฏิบัติ
หน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐสภาให้เหมาะสมและสอดคล้อง
กับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่
ของรัฐสภา หลักการเหล่านี้ครอบคลุมคุณธรรมที่สำคัญ
ใน 7 ด้าน เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ
และความน่าเชื่อถือในระบบราชการ¹

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่
ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษา
ผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตน
นับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา
ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษา
ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ การแสดงออกเหล่านี้
สะท้อนถึงความจงรักภักดีและการปฏิบัติหน้าที่
เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง

2. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส
และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัย
เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่
มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบมีจิตสำนึก
ที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน
และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผย
หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่
รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจาก
อคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อ
รักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์
ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิต
สาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่
การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับ
ผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพ
ของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและ
สถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์ และความคุ้มค่าในการ
ใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่
ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
ที่ถูกต้อง

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก
หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง
ทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทาง
เศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง
โดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการ
ให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา
ภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่
เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชน
ด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจ
โดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำ
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท
หลักคำสอนทางศาสนามาใช้ และปฏิบัติตน
เป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

¹ ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ 5

ต่อไป ซึ่งอาจมีคำสั่งว่ากล่าวตักเตือน สั่งให้ได้รับการพัฒนา หรือใช้มาตรการบริหารงานบุคคลอื่นตามความเหมาะสม ทั้งนี้ในกรณีที่พฤติการณ์เป็นความผิดทั้งทางวินัยและจริยธรรม การดำเนินการทางวินัยจะถูกพิจารณาควบคู่กัน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากบทอำนาจทางกฎหมายไม่ได้กำหนดโทษทางจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน กระบวนการบังคับใช้จึงอาศัยแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลแทน เช่น การตักเตือนหรือพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการรักษาความโปร่งใสและความเป็นธรรมในกระบวนการ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนจริยธรรมไม่สามารถกำหนดให้เป็นความผิดวินัยโดยตรง เว้นแต่พฤติการณ์นั้นจะเกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อบังคับทางวินัยโดยชัดเจน

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามในการรักษาความสมดุลระหว่างการบังคับใช้จริยธรรมและการเคารพในสิทธิของบุคคล พร้อมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรับผิดชอบและยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้

2. กระบวนการข้าราชการรัฐสภาและอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา

กลไกการบังคับใช้จริยธรรมสำหรับกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) และอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ได้กำหนดให้สอดคล้องกับหลักการความโปร่งใสและความเป็นธรรม โดยเมื่อปรากฏว่ามี การกล่าวหาหรือข้อสงสัยว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เรื่องดังกล่าวจะถูกนำเข้าสู่การพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) หรือ คณะอนุกรรมการข้าราชการ (อ.ก.ร.) ผู้ถูกกล่าวหา มีหน้าที่ต้องชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างชัดเจนต่อที่ประชุม ซึ่งกระบวนการนี้มีเป้าหมายเพื่อรักษาความน่าเชื่อถือขององค์กรและสร้างกลไกการตรวจสอบที่รัดกุม

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามข้อกล่าวหาดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่ทางปกครองของ

ผู้ถูกกล่าวหา โดยเฉพาะในกรณีที่เรื่องที่พิจารณานั้นเป็นการพิจารณาทางปกครองซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์หรือข้อขัดแย้งในหน้าที่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) หรือคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินการพิจารณาเรื่องดังกล่าวได้หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม เป็นกลางและปราศจากอคติ

การกำหนดกลไกดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามในการรักษาสมดุลระหว่างการบังคับใช้จริยธรรมและการคุ้มครองสิทธิของกรรมการข้าราชการรัฐสภาและอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา การให้โอกาสชี้แจงในที่ประชุมและการประเมินผลกระทบต่อหน้าที่ทางปกครองอย่างรอบคอบ ยังช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและการสูญเสียความเชื่อมั่นต่อระบบการทำงานของรัฐสภาได้อีกด้วย



3. ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองและบุคคลในวงงานรัฐสภา

กลไกการบังคับใช้จริยธรรมสำหรับข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองและบุคคลในวงงานรัฐสภามีลักษณะแตกต่างจากข้าราชการรัฐสภาสามัญเนื่องจากที่มาและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตำแหน่ง ในกลุ่มนี้



ขึ้นอยู่กับเหตุผลทางการเมือง การเสนอชื่อและการรับรอง คุณสมบัติ จะดำเนินการโดยบุคคลที่มีบทบาทสำคัญ เช่น ประธานคณะกรรมการ ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานวุฒิสภา หรือผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ดังนั้น การพิจารณาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลในกลุ่มนี้จึงอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งหรือรับรองให้มีการแต่งตั้งนั้น

การบังคับใช้จริยธรรม สำหรับกลุ่มดังกล่าว ไม่มีองค์กรใดที่ทำหน้าที่ทำนองเดียวกับคณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งการดำเนินการในกรณีฝ่าฝืนจริยธรรมไม่สามารถใช้กระบวนการทางวินัยหรือการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบเดียวกับข้าราชการประจำได้ เนื่องจากการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมในบุคคลกลุ่มนี้มีความซับซ้อนและอาจเผชิญข้อจำกัดทางโครงสร้าง โดยเมื่อข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองหรือบุคคลในวงงานรัฐสภาถูกกล่าวหาหรือมีกรณีข้อสงสัยว่า ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ให้ส่งเรื่องให้ผู้เสนอหรือผู้รับรองให้มีการแต่งตั้ง ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา

รองประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานวุฒิสภา หรือผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้พิจารณา

เมื่อพิจารณาอำนาจในการเสนอหรือรับรองบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองและบุคคลในวงงานรัฐสภาแล้ว สามารถแบ่งกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่พิจารณาข้อกล่าวหาหรือข้อสงสัยสำหรับข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองและบุคคลในวงงานรัฐสภา ได้ดังนี้

- ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554² ดังนี้

- ◆ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประธานรัฐสภา ได้แก่ ที่ปรึกษาประธานรัฐสภา เลขานุการประธานรัฐสภา และผู้ช่วยเลขานุการประธานรัฐสภา

- ◆ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่รองประธานรัฐสภา ได้แก่ ที่ปรึกษา รองประธานรัฐสภา เลขานุการรองประธานรัฐสภา และผู้ช่วยเลขานุการรองประธานรัฐสภา

- ◆ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง

² พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มาตรา 95 และมาตรา 96

ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประธานสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎร โฆษกประธานสภาผู้แทนราษฎร เลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร และผู้ช่วยเลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร

◆ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประธานวุฒิสภา ได้แก่ ที่ปรึกษาประธานวุฒิสภา โฆษกประธานวุฒิสภา เลขานุการประธานวุฒิสภา และผู้ช่วยเลขานุการประธานวุฒิสภา

◆ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่รองประธานสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ที่ปรึกษารองประธานสภาผู้แทนราษฎร เลขานุการรองประธานสภาผู้แทนราษฎร และผู้ช่วยเลขานุการรองประธานสภาผู้แทนราษฎร

◆ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่รองประธานวุฒิสภา ได้แก่ ที่ปรึกษารองประธานวุฒิสภา เลขานุการรองประธานวุฒิสภา และผู้ช่วยเลขานุการรองประธานวุฒิสภา

◆ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ ที่ปรึกษาผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร โฆษกผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร เลขานุการผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร และผู้ช่วยเลขานุการผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร

● บุคคลในวงงานรัฐสภา ตามระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และกรรมการของสภาผู้แทนราษฎร หรือวุฒิสภา พ.ศ. 2554³ ประกอบประกาศสภาผู้แทนราษฎร และประกาศวุฒิสภา ดังนี้

◆ คณะทำงานทางการเมืองของประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานวุฒิสภา และผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ตามประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นคณะทำงานทางการเมือง ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554⁴ และประกาศวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นคณะทำงานทางการเมือง ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554⁵ ได้แก่ ที่ปรึกษาในคณะทำงาน นักวิชาการในคณะทำงาน และเลขานุการในคณะทำงาน

◆ ผู้ปฏิบัติงานประจำตัวสมาชิกรัฐสภา ตามประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554⁶ และประกาศวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

³ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และกรรมการของสภาผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภา พ.ศ. 2554 ข้อ 7

⁴ประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นคณะทำงานทางการเมือง ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554 ข้อ 9

⁵ประกาศวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นคณะทำงานทางการเมือง ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554 ข้อ 9

⁶ประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554 ข้อ 10

ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554⁷ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้อำนวยการประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้ช่วยดำเนินงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ผู้เชี่ยวชาญประจำตัวสมาชิกวุฒิสภา ผู้อำนวยการประจำตัวสมาชิกวุฒิสภา และผู้ช่วยดำเนินงานของสมาชิกวุฒิสภา

▶ ผู้ปฏิบัติงานประจำคณะกรรมการ
ตามประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554⁸ และประกาศวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการสามัญประจำวุฒิสภา ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554⁹ ได้แก่ ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการ ผู้ชำนาญการประจำคณะกรรมการ นักวิชาการประจำคณะกรรมการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการ

สำหรับการพิจารณาโทษเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจ ได้แก่ ผู้เสนอหรือผู้รับรองให้มีการแต่งตั้ง ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานวุฒิสภา ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการที่ตนปฏิบัติงานแล้วแต่กรณีซึ่งการพิจารณาโทษอาจดำเนินการได้ตั้งแต่ว่ากล่าวตักเตือน ไปจนถึงการสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามมาตรฐานทางสังคมที่ถูกกำหนดตามสภาวะการณ์ในขณะนั้น¹⁰

การกำหนดกลไกเช่นนี้สะท้อนถึงลักษณะเฉพาะของบทบาททางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจของสาธารณชนและความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจ อย่างไรก็ตาม ระบบดังกล่าวยังมีความท้าทายในแง่ของการรักษาความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของสังคมต่อการดำเนินการด้านจริยธรรมในระดับสูงสุด

สรุป

วารสาร HRJ เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาควรช่วยกันเฝ้าระวังให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสภามีพฤติกรรมทางจริยธรรมและส่งเสริมเมื่อมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยประมวลจริยธรรมถือเป็นแนวทางการควบคุมกำกับพฤติกรรมที่หยั่งรากไปจนถึงสภาพภายในของบุคคลซึ่งจะสะท้อนออกมาทางพฤติกรรมที่แสดงออกมาในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ การยึดมั่นในจริยธรรมทั่วไปเหล่านี้ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ยังช่วยยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใสและยั่งยืนในระยะยาว โดยมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาตั้งอยู่บนความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ หลักการเหล่านี้ยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากสาธารณชนและรักษาความมั่นคงของสถาบันที่สำคัญของชาติให้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

⁷ ประกาศวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554 ข้อ 10

⁸ ประกาศสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการสามัญประจำสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554 ข้อ 11

⁹ ประกาศวุฒิสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการสามัญ ประจำวุฒิสภา ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2554 ข้อ 11

¹⁰ ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ข้อ 25



กันต์ มูลสาร
นิติกรชำนาญการ สำนักกฎหมาย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร : มีความผิดทางวินัยหรือไม่?

สวัสดีท่านผู้อ่านชาว HRJ ทุกท่านครับ วารสาร HRJ ฉบับนี้มีหัวข้อหลักว่าด้วย “สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายกว้างและเกี่ยวพันกับองค์ความรู้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะวัฒนธรรมในการทำงานของแต่ละองค์กรหรือที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการสร้างและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรนั้น ๆ

คอลัมน์ “รู้สึกนึก ความผิดไม่เกิด” ในวารสาร HRJ ฉบับนี้จึงขอเสนอความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรว่า หากไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรแล้ว บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีความผิดทางวินัยหรือไม่ อย่างไร

วัฒนธรรมองค์กร : ผลสะท้อนจาก “สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม”

“สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม” เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตนของผู้คนหรือสมาชิกในสังคมนั้น ๆ จนทำให้เกิดแบบแผนหรือธรรมเนียมการปฏิบัติตนที่สังคมนั้น ๆ ยอมรับและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะเป็นความประพฤติ ความเชื่อ หรือค่านิยม โดยสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมนั้นมีหลายระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชาติระดับชุมชนหรือหมู่บ้าน หรือระดับองค์กรหรือสถานที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมระดับองค์กรหรือสถานที่ทำงานอาจเรียกได้อีกอย่างว่า “วัฒนธรรมองค์กร” (Organizational Culture) ซึ่งมีผู้อธิบายไว้ว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรรับรู้และมีความเข้าใจตรงกัน โดยได้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และสะท้อนองค์กรให้มีลักษณะ

เฉพาะแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ¹ โดยวัฒนธรรมองค์กรนั้นครอบคลุมถึงการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กรไม่ว่าจะเป็นค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประชญาขององค์กรที่เป็นที่รับรู้เข้าใจร่วมกันในองค์กร รวมทั้งบรรยากาศในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นเอง² ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กร ตลอดจนความเป็นอยู่และสภาพการทำงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ในฐานะที่เป็นกฎเกณฑ์หรือข้อควรปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ กระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

¹ จัตุรา ชุณหบุญญทิพย์, “การวิเคราะห์ทอภิมานความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556, หน้า 7-8.

² รุจิวัฒน์ สิทธิฤทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและสถานที่ทำงานรูปแบบ HYBRID WORKPLACE”, วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556, หน้า 18.

สำหรับการปรากฏขึ้นของวัฒนธรรมองค์กร นั้น มีผู้อธิบายไว้ว่าอาจปรากฏตัวขึ้นได้ 2 ลักษณะ³ ได้แก่

ลักษณะแรก การที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ พยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมไปยังสมาชิกขององค์กร หรือสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่สมาชิกขององค์กร โดยการถ่ายทอดหรือสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการทำงานที่องค์กรคาดหวังให้พนักงาน ทำตามผ่านสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำ หน่วยงาน การยกย่องพนักงานดีเด่น ประจำปี เป็นต้น

ลักษณะที่สอง การที่บุคลากรขององค์กรหรือ บุคคลภายนอกได้ค้นหาหรือสังเกตความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่าง ๆ ขององค์กรนั้น เพื่อทำความเข้าใจถึงลักษณะและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมขององค์กร นั้น ๆ ดังนั้น สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงาน จึงอาจบ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมในหน่วยงานนั้นได้ เช่น หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เป็นต้น

จากคำอธิบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรม องค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทาง วัฒนธรรมขององค์กรในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดย ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ และมีผลสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะ และสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

วัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ภาครัฐนั้น มีลักษณะเป็น “วัฒนธรรมแบบราชการ” (Bureaucratic Culture) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นทางการ ความเป็นระเบียบแบบแผน การยึดมั่นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคง มีระเบียบ



และมีความคงเส้นคงวา⁴ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าลักษณะ ดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันของหน่วยงาน ภาครัฐส่วนใหญ่โดยเฉพาะการมุ่งเน้นระบบการบังคับบัญชา และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อย่างเคร่งครัด

นอกจากวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันของหน่วยงาน ภาครัฐในลักษณะดังกล่าวแล้ว ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันประกอบด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดวัฒนธรรม องค์กรของแต่ละส่วนราชการ โดยมุ่งหวังให้เป็น แนวทางการปฏิบัติตนร่วมกันของข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันจะ นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และสร้างความก้าวหน้าให้แก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร

“สามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ตือหลักพอเพียง”

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา

“สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

³ สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, เอกสารการจัดการความรู้เรื่อง “การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร”, 2555 หน้า 6. สืบค้นจาก https://www.opsmoac.go.th/km-km_org_center-files-391991791962 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568.

⁴ เพิ่งอ้าง, หน้า 11-12.

“สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”

จากวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาดังกล่าว จึงได้มีการพิจารณาวัฒนธรรม องค์กรที่ทั้งสองส่วนราชการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนด ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

“สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”

จากค่านิยมร่วมดังกล่าวข้างต้น อาจพิจารณา ถึงความสำคัญของค่านิยมแต่ละประการที่จะมีส่วน ในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาได้ ดังนี้

“สามัคคี” เป็นหลักการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความพร้อมเพรียงกันและปรองดองกัน ซึ่งทุกคน จะต้องร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

“มีวินัย” เป็นการปฏิบัติตนให้อยู่ในวินัยของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การครองตนเป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

“ใจซื่อตรง” เป็นความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติ หน้าที่ และไม่ทุจริตประพฤติมิชอบ โดยยึดมั่นใน ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

เมื่อพิจารณาจากค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และวัฒนธรรมองค์กรของทั้งสอง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแล้ว จะเห็นได้ว่าต่างมุ่งเน้น ให้บุคลากรมีการครองตนที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงาน สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะการรักษาความ สามัคคี การมีวินัย และยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งหากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ถือปฏิบัติตามแล้ว ย่อม จะมีส่วนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีส่วนสำคัญในการ พัฒนาศักยภาพหรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

ให้แก่ราชการได้เป็นอย่างดีด้วย ในทางกลับกัน หาก ไม่ปฏิบัติตามหรือละเลยการปฏิบัติตามค่านิยมร่วม หรือวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลกระทบต่อ ทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงาน และการครองตนของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ซึ่งอาจเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม วินัยของทางราชการได้ด้วย ซึ่งจะได้กล่าวถึงในหัวข้อ ต่อไป

ดังนั้นแล้ว วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน การกำหนดเป้าหมายหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และมีความ สำคัญต่อการปฏิบัติราชการให้สัมฤทธิ์ผล ตลอดจน พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรปฏิบัติตาม วัฒนธรรมขององค์กรดังกล่าว อันจะมีส่วนส่งเสริม ให้การปฏิบัติงานให้บรรลุถึงซึ่งเป้าหมายและพันธกิจ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร : มีความผิดทางวินัยหรือไม่?

แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดังกล่าวจะมีความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร แต่เมื่อ พิจารณาสถานะทางกฎหมายของเรื่องดังกล่าวจะพบ ว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีสถานะเป็นเพียงแนวคิดหรือ ความคาดหวังที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีแนวทางการปฏิบัติตนร่วมกัน อันจะส่งผลให้การ ปฏิบัติราชการมีความสัมฤทธิ์ผล และเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพเท่านั้น โดยหาได้มีสถานะทางกฎหมาย ที่จะสามารถบังคับให้บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตาม ดังเช่น กฎหมาย ระเบียบ หรือแบบแผนทางราชการ แต่อย่างใด

อย่างไรก็ตาม การที่วัฒนธรรมองค์กรไม่มีสถานะทางกฎหมายนั้น ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะสามารถเลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรได้ตามใจชอบ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวอาจมีสถานะเป็นวินัย อันเป็นข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามไม่ให้กระทำการ ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์กรเรื่องใดมาเป็นข้อกำหนดทางวินัย ไม่ว่าจะป็นวินัยของข้าราชการรัฐสภาตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 วินัยของพนักงานราชการรัฐสภาตามระเบียบรัฐสภาว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560 และวินัยของลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 หากปรากฏว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้าง

ประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติฝ่าฝืนข้อกำหนดดังกล่าว ย่อมต้องมีความผิดทางวินัย

เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในแต่ละเรื่อง ซึ่งได้นำมากำหนดเป็นข้อกำหนดทางวินัยแล้ว จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้นต่างมุ่งเน้นให้บุคลากรจะต้องมีวินัย ซึ่งสอดคล้องกับกฎและระเบียบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำหนดให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำต้องถือปฏิบัติตามวินัยอย่างเคร่งครัด⁵ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรเรื่องอื่น ๆ บางเรื่องซึ่งมีสถานะเป็นวินัยด้วย เช่น การรักษาความสามัคคีและการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการ⁶ การมีความซื่อสัตย์สุจริต⁷ เป็นต้น

⁵ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

ข้อ 2 “ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ ...”

ข้อ 3 “ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้ ...”

ข้อ 5 “ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ 2 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ 3 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย”

ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560

ข้อ 34 “พนักงานราชการรัฐสภาต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด

พนักงานราชการรัฐสภาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการรัฐสภาผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย”

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

ข้อ 28 “ลูกจ้างประจำต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ลูกจ้างประจำผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด 5”

⁶ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

ข้อ 2 “ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ”

ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560

ข้อ 5 บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติ ก.ร. ที่กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาหรือลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการรัฐสภามีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการรัฐสภาหรือลูกจ้างด้วย...

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

ข้อ 41 “ลูกจ้างประจำต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างลูกจ้างประจำด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ”

⁷ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

ข้อ 2 “ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม”

ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560

ข้อ 5 บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติ ก.ร. ที่กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาหรือลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการรัฐสภามีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการรัฐสภาหรือลูกจ้างด้วย...

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

ข้อ 30 “ลูกจ้างประจำต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม”

นอกจากวัฒนธรรมองค์กรที่นำมากำหนดเป็นข้อกำหนดทางวินัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว สิ่งที่น่าเชื่อถือได้ว่าเป็นสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมภายในหน่วยงานภาครัฐอีกประการหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและสะท้อนถึงวัฒนธรรมของหน่วยงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับความสม่ำเสมอหรือเป็นแบบแผนที่เรียกว่า “แบบธรรมเนียมของทางราชการ” ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีการกำหนดให้ถือเป็นวินัยที่ข้าราชการ พนักงานราชการ⁸ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแบบธรรมเนียมของทางราชการ ซึ่งแบบธรรมเนียมของทางราชการนั้น

เป็นระเบียบแบบธรรมเนียมทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม โดยแบบธรรมเนียมของทางราชการที่สำคัญและเป็นที่ยึดถือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง เช่น ระเบียบลงชื่อมาปฏิบัติราชการ ระเบียบการแต่งกาย ระเบียบการลา แบบแผนในการเสนองาน ต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น⁹ หากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการดังกล่าว ย่อมเป็นการฝ่าฝืนวินัย และอาจต้องรับผิดทางวินัยเช่นเดียวกับกับการไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้นำมาเป็นข้อกำหนดทางวินัยดังที่กล่าวมาข้างต้นเช่นเดียวกัน

สรุป

แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะไม่ได้มีสถานะเป็นกฎหมายหรือกฎระเบียบที่ต้องถือปฏิบัติตามดังเช่นกฎหมายหรือระเบียบ แต่หากวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องใดได้มีการนำมาเป็นข้อกำหนดทางวินัย อันเป็นข้อควรปฏิบัติหรือข้อห้ามมิให้ปฏิบัติแล้ว การไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องนั้นย่อมเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัย และอาจต้องรับผิดทางวินัยด้วย ซึ่งแม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรจะไม่ได้เป็นสิ่งที่มีความบังคับให้ต้องปฏิบัติตามโดยตัวเอง แต่เมื่อพิจารณาถึงความมุ่งหมายของการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ต้องการกำหนดแนวทางหรือกรอบการครองตนให้บุคลากรปฏิบัติตาม อันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ดีและควรปฏิบัติตามเพื่อองค์กรของพวกเราครับ

⁸ กฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555

ข้อ 2 “ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ” ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยพนักงานราชการรัฐสภา พ.ศ. 2560

ข้อ 5 บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติ ก.ร. ที่กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาหรือลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการรัฐสภามีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการรัฐสภาหรือลูกจ้างด้วย...

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537

ข้อ 30 “ลูกจ้างประจำต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ...”

⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, “คู่มือด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ”, 2560, หน้า 9.



นายรัตนะ โปธิสุวรรณ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

“วัฒนธรรมองค์กร” สำคัญไฉน?



ผ่านพ้นปีใหม่มามากแล้ว ต้องขอกกล่าวสวัสดิ์ปีใหม่นี้ก็ถือเป็นช่วงเวลาที่ดีในการที่จะเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสิ่งแรกที่เราควรระวังคือการมองตัวเองหรือวิเคราะห์ตัวเองว่ามีสิ่งใดบ้างในปีที่ผ่านมาที่ได้ทำไป สิ่งใดที่ทำแล้วประสบความสำเร็จ สิ่งใดที่ทำแล้วผิดพลาด ติดขัด หรือประสบปัญหา ทำให้ไม่สามารถทำให้สำเร็จ ได้ดังที่คาดหวังไว้ หากจะมองในรูปแบบขององค์กร ก็ต้องวิเคราะห์ และประเมินผลว่าสิ่งที่ดำเนินการมาได้ผลผลิตและผลลัพธ์จากการดำเนินการได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ และมีสภาพปัญหา หรือข้อจำกัด ประการใดที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามเป้าประสงค์

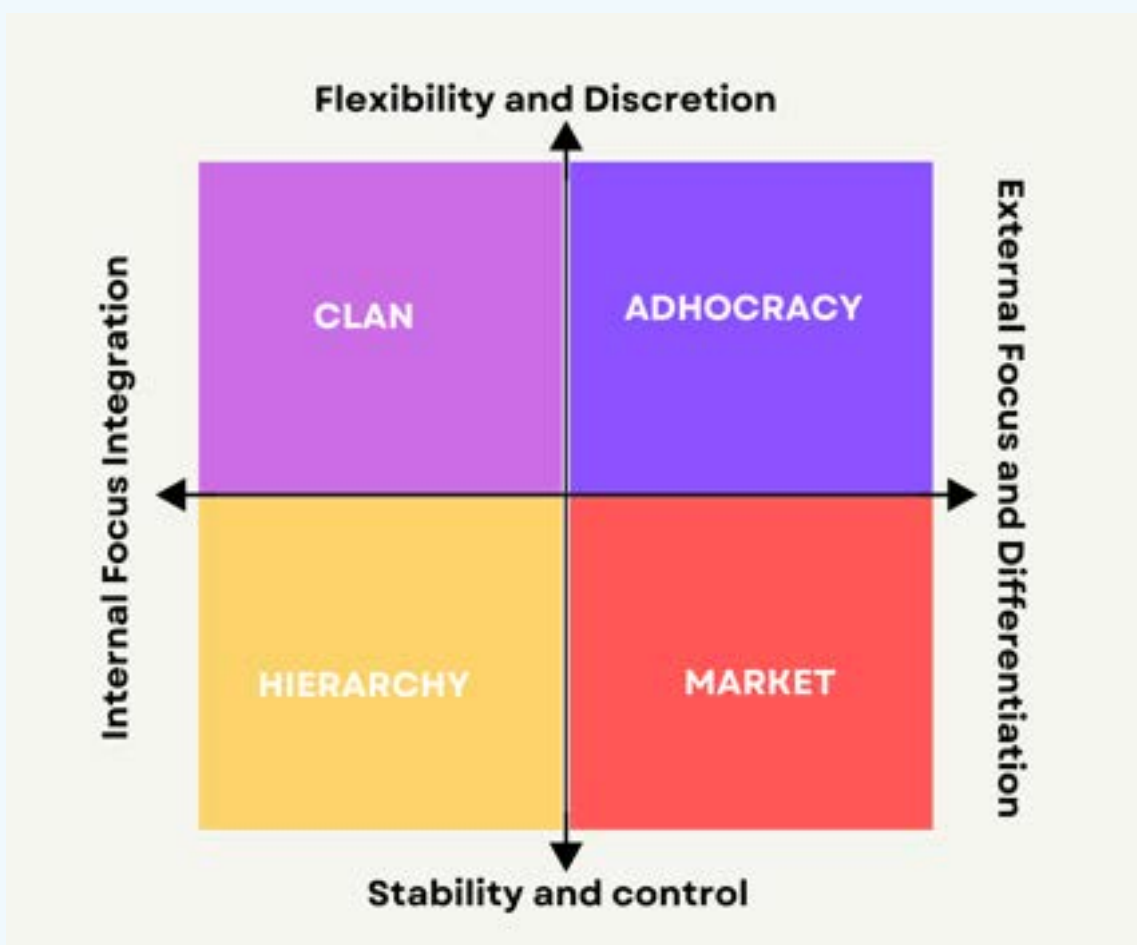
ที่ตั้งไว้ ซึ่งบทความข้อคิด ข้อแนะนำฉบับนี้ จะชวนเพื่อน ๆ ไปรู้จักกับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร และผลการดำเนินการขององค์กรด้วย ดังนั้น บทความฉบับนี้จะทำให้เพื่อน ๆ ได้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลอย่างไรบ้างกับตัวเรา และการทำงานของเรารวมถึงชวนเพื่อน ๆ หันกลับมามององค์กรของเราเองว่าองค์กรเรานั้นเป็นอย่างไร รวมถึงจะแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาของเราได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรอย่างไรบ้าง

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

หากจะพูดถึงวัฒนธรรมองค์กร หมายความว่าถึงชุดของค่านิยม มาตรฐาน และการปฏิบัติที่ร่วมกัน ซึ่งเป็นตัวกำหนดการปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร วัฒนธรรมอาจสะท้อนในรูปแบบของนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่โดยส่วนใหญ่แล้วจะถูกแสดงออกมาในรูปแบบที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอาจจะเป็นความคาดหวังหรือพฤติกรรมของคนภายในองค์กร

ซึ่งหากจะกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรแล้วก็มีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับค่านิยม มาตรฐาน หรือแนวทางของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ได้มีผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการองค์กรอย่าง Kim S. Cameron และ

Robert E. Quinn แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท โดยได้ศึกษาจากความสัมพันธ์ใน 2 มิติ คือ จุดเน้นภายในและความเป็นปึกแผ่น (Internal Focus and Integration) กับจุดเน้นภายนอกและความหลากหลาย (External Focus and Differentiation) และวัฒนธรรมองค์กรแบบยืดหยุ่นและอิสระ กับแบบมั่นคงและควบคุม ซึ่งกรอบการศึกษานี้ได้ถูกใช้เพื่อวินิจฉัยองค์กรว่าจะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบไหน โดยสอดคล้องกับภารกิจ พันธกิจขององค์กรหรือไม่ ซึ่งจะเป็นการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาองค์กร¹



¹ “The 4 Types Of Organizational Culture Which Is Best?” (Accessed January 17, 2025) <https://www.forbes.com/sites/tracylawrence/article/organizational-culture/>

1. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการมุ่งเน้นภายในและการควบคุมสูง เน้นความมีระเบียบแบบแผน การควบคุม และความมั่นคงในกระบวนการต่าง ๆ ตัวอย่างขององค์กรที่มีวัฒนธรรมในลักษณะนี้ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานทางทหาร และธนาคาร

2. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการมุ่งเน้นภายนอกและการควบคุมสูง เน้นผลลัพธ์ ผลกำไร การแข่งขัน และการบรรลุเป้าหมาย เช่น Tesla และ General Electric

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการมุ่งเน้นภายในและความยืดหยุ่นสูง มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในองค์กร การทำงานร่วมกันในทีมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างบริษัท Startup

4. วัฒนธรรมแบบการทดลอง (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีการมุ่งเน้นภายนอกและความยืดหยุ่นสูง มุ่งเน้นที่นวัตกรรม การสร้างสรรค์ และความเสี่ยง ยกตัวอย่างเช่น Google และ Amazon และบริษัทขายสินค้าออนไลน์อย่าง Zappos

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะและวิธีการที่องค์กรดำเนินงานและมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างรากฐานที่มั่นคงและมีผลกระทบอย่างมากต่อความสำเร็จระยะยาวขององค์กร ยกตัวอย่างเช่น การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นของบริษัท 3M โดยส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทดลองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนให้พนักงานเรียนรู้จากความล้มเหลวและการมุ่งเน้น



การพัฒนาทักษะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ 3M สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งแต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อตอบโจทย์ที่แตกต่างกัน

ในปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมในองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับแวดวงการบริหารจัดการองค์กร และการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก วัฒนธรรมขององค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ใน 2 ทาง ทั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมที่ไม่ดีหรือไม่สอดคล้องกันในที่ทำงานสามารถนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำ การลาออกสูง และแม้กระทั่งผลกระทบในทางลบต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายของคนภายในองค์กร ซึ่งการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีจะส่งผลต่อ 3 ด้านหลัก ๆ คือ ด้านผลิตภาพ (Productivity) ด้านนวัตกรรม (Innovation) และด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

² Kim S. Cameron, and Robert E. Quinn, Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on The Competing Values Framework (San Francisco: Jossey – Bass, 2006), 37 – 45.

...การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยเพิ่มความพึงพอใจ
ของบุคลากร ทำให้มีผลผลิตที่สูงขึ้น รวมถึงทำให้มีการปรับปรุง
ในด้านการสรรหาและการรักษาบุคลากรที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้
มีผลประกอบการที่ดีขึ้นอีกด้วย...

1. ด้านผลิตภาพ (Productivity) หากองค์กรมุ่งเน้นที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการใช้ทรัพยากรในการทำงานที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเวลาในการทำงาน องค์ความรู้ หรือวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตชิ้นงานนั้น ๆ ซึ่งผลลัพธ์ของการทำงานในที่นี้ ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ปริมาณงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณภาพของงานที่ทำเสร็จด้วย ยกตัวอย่างบริษัท Toyota ที่มีการมุ่งให้ความสำคัญกับด้านผลิตภาพ โดยมีการนำระบบ การผลิตแบบ Lean Manufacturing เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยการลดการสูญเสีย และเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์ส่งผลให้บริษัทสามารถเพิ่มผลกำไรและความพึงพอใจของลูกค้าได้ หรือตัวอย่างบริษัท Google ที่มีการจัดเตรียมพื้นที่ทำงานที่มีความยืดหยุ่นและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ทั้งยังมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะของพนักงานผ่านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจกับงานและมี Productivity ที่สูงขึ้น³

2. ด้านนวัตกรรม (Innovation) การที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนา และสร้างนวัตกรรม รวมถึงมีการสื่อสารอย่างชัดเจนว่าเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานที่เปิดรับความคิดที่แตกต่าง และสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง ไม่ว่าจะอยู่ในรูปของผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือรูปแบบธุรกิจใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสิ่งใหม่นี้อาจยังไม่มีมาก่อน ยกตัวอย่างเช่นบริษัท SpaceX การที่พนักงานของบริษัทสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสำรวจ

ของ SpaceX ที่ถูกฝังรากลึกทำให้บุคลากรมีความทะเยอทะยานและความอยากรู้อยากเห็นที่ไม่หยุดยั้ง ซึ่งประกอบด้วย

- การยอมรับความเสี่ยง (Risk Taking) แทนที่จะหลีกเลี่ยง บริษัทเลือกที่จะยอมรับความเสี่ยงเหล่านั้น โดยเข้าใจว่าความสำเร็จมักจะเกิดขึ้นหลังจากความล้มเหลวมากมาย หลักการและแนวคิดนี้ฝังรากลึกอยู่ในทุกคนที่ทำงานใน SpaceX

- การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงการลงจอดของจรวด หรือการพัฒนาอากาศยานใหม่ ความสำคัญจะอยู่ที่การเรียนรู้และการปรับปรุงอยู่เสมอ กระบวนการให้ข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์หลังการปฏิบัติการกิจ และวัฒนธรรมการสื่อสารแบบเปิดใจ การให้ข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมาจะช่วยให้บริษัทก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

- ความมุ่งมั่นและความหลงใหล (Drive and Passion) SpaceX จะสรรหาบุคคลที่มีความหลงใหลเกี่ยวกับอวกาศ และการสำรวจอวกาศ ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าทั้งทีมจะมีเป้าหมายเดียวกันกับวิสัยทัศน์ของบริษัท⁴

3. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จากการสำรวจของ Gallup แสดงให้เห็นว่าการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีช่วยเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร ทำให้มีผลผลิตที่สูงขึ้น รวมถึงทำให้มีการปรับปรุงในด้านการสรรหาและการรักษาบุคลากรที่ดีขึ้น และส่งผลทำให้มีผลประกอบการที่ดีขึ้นอีกด้วย ซึ่งจากผลสำรวจแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่สามารถสร้าง

³“Productivity คืออะไร? มีวิธีสร้างอย่างไรบ้าง?” (Accessed February 24, 2025) <https://www.baseplayhouse.co/blog/what-is-productivity>

⁴“10 Trailblazing Companies Leading the Way in Innovative Culture” (Accessed February 24, 2025) <https://triangleip.com/companies-leading-innovation-culture/>

ความรู้สึกของบุคลากรให้เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กรได้ดีจะสามารถเพิ่มความผูกพันกับงานได้ถึง 4 เท่า และมีแนวโน้มที่บุคลากรจะเห็นว่าเป็นที่ทำงานที่ยืดหยุ่นและแนะนำให้คนภายนอกได้เข้ามาร่วมงานเพิ่มขึ้นเกือบ 6 เท่า มีแนวโน้มที่จะรู้สึกเครียดจากการทำงานหรือหมดไฟในการทำงานน้อยลงถึง 62 % รวมถึงมีโอกาสน้อยลงถึง 55 % ที่จะมองหาใหม่⁵

เพื่อน ๆ อาจจะลองสังเกตตัวเองกันดูว่าการที่เรามีความเชื่อมโยงที่ดีกับวัฒนธรรมขององค์กรสามารถส่งผลบวกอย่างไร สอดคล้องกับผลสำรวจหรือไม่ ทั้งในแง่ของผลลัพธ์การทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานหรือการที่ทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

แต่ในทางกลับกันถ้าวัฒนธรรมองค์กรมีความสับสน ไม่สามารถเชื่อมโยงกับคนในองค์กรได้ จะส่งผลในทางลบต่อองค์กรและบุคลากรขององค์กรได้ เช่น แนวทางการให้แรงจูงใจหรือการให้ผลตอบแทนไม่สอดคล้องกับความต้องการของคนภายในองค์กร แนวทางการบริหารหรือพฤติกรรมของผู้บริหารไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของคนในองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรที่ไม่สนับสนุนการทำงาน หรือไม่เอื้อให้บุคลากรสามารถพัฒนางานของตนเองได้

ปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

เมื่อเราได้ทราบถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรกันไปแล้ว เพื่อน ๆ อาจจะสงสัยกันว่าแล้วมีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งในประเด็นนี้ Gallup ได้ระบุปัจจัยหลัก 5 ประการที่มีผลต่อวัฒนธรรมขององค์กร⁶

1. ภาวะผู้นำและการสื่อสาร (Leadership and Communication) วิธีที่ผู้นำขององค์กรกำหนด แสดงออก และสื่อสารเกี่ยวกับวัตถุประสงค์



และเป้าหมายขององค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อคนในองค์กรว่าจะปฏิบัติตามค่านิยมเหล่านั้นหรือไม่ การแสดงออกหรือการสื่อสารที่ชัดเจน รวมถึงการกระทำที่เป็นการเน้นย้ำว่าสิ่งที่บุคลากรปฏิบัตินั้น เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีความแข็งแรง และเป็นสิ่งที่ทุกคนเข้าใจและยอมรับที่จะปฏิบัติตาม

2. ค่านิยมและประเพณี (values and rituals) เมื่อพูดถึงวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและประเพณีมีบทบาทในการกำหนดและเสริมสร้างบรรยากาศในการที่บุคลากรปฏิบัติตัวต่อผู้อื่น ค่านิยมควรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับบุคลากรในทุกด้าน ตั้งแต่การทำงานประจำวันไปจนถึงการประชุมในระดับองค์กร การที่บุคลากรเห็นคุณค่าของค่านิยมในทุกกิจกรรมขององค์กรช่วยให้พวกเขา รู้สึกมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นที่จะรักษาค่านิยมเหล่านั้นในทุก ๆ การกระทำ

3. ทุนมนุษย์ (Human Capital) การบริหารจัดการทุนมนุษย์ หรือการบริหารจัดการคน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หากองค์กรไม่กำหนดแนวทางหรือวิธีการบริหารจัดการคน เช่น การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร

⁵ “What Is Organizational Culture? And Why Does It Matter?” (Accessed January 17, 2025) <https://www.gallup.com/workplace/327371/how-to-build-better-company-culture.aspx#ite-649022>

⁶ Ibid.

หรือการสร้างความผูกพันองค์กรที่เหมาะสม และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะส่งผลในทางลบได้ ยกตัวอย่างเช่นการที่พนักงานที่เข้ามาทำงานให้โดยมีการรับรู้ว่าองค์กรนี้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอไอเดีย หรือสร้างชิ้นงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานได้ แต่ในความเป็นจริงกลับพบกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง การดำเนินการในลักษณะนี้จะส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่ง ต่อแรงจูงใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร

4. โครงสร้างองค์กร และทีมงาน (Work Team and Structure) รูปแบบโครงสร้างขององค์กร และรูปแบบการทำงานในทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคนภายในองค์กร รวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการด้วย เนื่องจากโครงสร้างภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรสายการบังคับบัญชาสั้นหรือยาว จะปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว หรือเชิงซ้ำในส่วนของทีมหากองค์กรมีเป้าหมายในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ทีมงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่ต่างคนต่างทำงาน ไม่มีการแชร์ข้อมูล หรือโอเคกันก็จะทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบโครงสร้าง และรูปแบบทีมงานต้องกำหนดให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรด้วย

5. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การตั้งเป้าหมาย การติดตามและประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน และการให้รางวัล รวมถึงการพัฒนา แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน ต้องสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร การรู้ของบุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรหากคนในองค์กรรับรู้ว่าจะองค์กรมีวัฒนธรรมในการทำงานที่มุ่งผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน บุคลากร

ก็จะมีพฤติกรรมในการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ แต่ในทางกลับกันหากองค์กรมีวัฒนธรรมหรือแนวทางการบริหารจัดการเรื่องแรงจูงใจ หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือผลการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรได้

นอกจากปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมขององค์กรข้างต้นแล้ว ยังมีประเด็นต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กร หรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ข้อกฎหมาย หรือความคาดหวังของผู้รับบริการ




...การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนที่ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”...

วัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภานั้นได้ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570)⁷ ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนร่วม ซึ่งการกำหนดวัฒนธรรมดังกล่าวไว้เพื่อช่วยขับเคลื่อนให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดว่า “การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนที่ ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” อีกทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังได้มีการกำหนดค่านิยมร่วมกัน คือ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งทั้ง 2 ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ใช้ค่านิยมร่วมดังกล่าว มาเป็นหลักในการปฏิบัติราชการ ยกตัวอย่างเช่น ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ใช้วัฒนธรรมในแง่ของความสามัคคี หรือทีมงานมาร่วมกันจัดการความรู้ของหน่วยงานเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อประโยชน์ในการให้บริการและการปฏิบัติงาน เช่น ได้มีการสร้างนวัตกรรมคำทับศัพท์ภาษาต่างประเทศสำหรับ

กระบวนการนิติบัญญัติ สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา บุคลากรของสำนักงานได้มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ภายในหน่วยงานในสังกัด จนได้รับการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 : 2015



เพื่อน ๆ คงได้ทราบกันแล้วว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นคืออะไร ส่งผลกระทบต่อสิ่งใดบ้าง รวมถึงมีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ คราวนี้เพื่อน ๆ คงต้องลองหันกลับมามองตัวเอง และองค์กรของเราว่าเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร แนวทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมถึงการปฏิบัติงานของเรานั้นสอดคล้องกันหรือไม่ ผู้เขียนเชื่อว่าถึงแม้ว่าเราจะเป็นเพียงจุดเล็ก ๆ จุดหนึ่งในองค์กร แต่จุดเล็ก ๆ นี้มีความสำคัญและสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้กับองค์กรได้ ดังนั้น เราสามารถร่วมกันสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กรที่เราภาคภูมิใจกันเถอะครับ 

⁷ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570)” (สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2568) [https://www.senate.go.th/assets/portals/1/files/ITA62/66/Target_HR_V4\(66-70\).pdf](https://www.senate.go.th/assets/portals/1/files/ITA62/66/Target_HR_V4(66-70).pdf)



ดร. เทรษฐพงษ์ ศรีเลิศ
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม
และจริยธรรม
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

หลายท่านคงสงสัยว่า สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม คืออะไร มีองค์ประกอบและสำคัญอย่างไร ประเทศไทยเรามีสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมอย่างไร และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งเป็นหน่วยงานธุรการวงผ่านนิติบัญญัติของประเทศ ได้เสริมสร้างพัฒนาสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมอย่างไร

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม คืออะไร

ก่อนอื่น มาทำความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมก่อน คำว่า “วัฒนธรรม (Culture)” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมคือสิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิถีชีวิตของหมู่คณะ อาทิ วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา คำว่า วัฒน มาจากคำบาลีว่า วทฒน ซึ่งแปลว่า เจริญงอกงาม กับคำว่า ธรรม มาจากภาษาสันสกฤตว่า ธรม นำมารวมกันเป็นคำว่า วทฒนธรม¹ ส่วนคำว่า Culture ในภาษาละตินมี 2 คำ คือ Colere แปลว่า ปลูกฝังหรือสั่งสอน และ Cultus แปลว่าการปลูกฝังหรือการอบรม ในภาษาอังกฤษเป็น Culture² หมายถึงผลรวมของการเรียนรู้ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผน หรือตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้บริโภคในสังคมใดสังคมหนึ่งอันเป็น

รากฐานของสังคมจึงจะมีความมั่นคงและยั่งยืนได้³ ดังนั้น วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงเพื่อความเจริญงอกงามในวิถีแห่งชีวิตซึ่งมีความเป็นองค์รวมที่ซับซ้อน และรวมถึงวิถีการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ของมนุษย์ ที่สะท้อนถึงความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก ทศนคติ ค่านิยม ประเพณี และการแสดงออกอันเป็นพฤติกรรมร่วมกันของมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ

สภาพล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) จึงหมายถึงบริบทหรือสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตและพฤติกรรมของบุคคลในสังคม รวมถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ศาสนา ศิลปะ ภาษา และค่านิยมที่ถูกส่งต่อและสืบทอดกันมาในสังคม ตลอดจนบริเวณทางภูมิศาสตร์หรือพื้นที่โดยรวมที่สะท้อน บ่งบอกเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ ความสัมพันธ์ของมนุษย์กับธรรมชาติ

¹ สุพัตรา สุภาพ : online

² พิกพ วังเงิน, 2547 : 139

³ ประเวศ วะสี, 2547 : 23

พัฒนาการทางสังคมและวิถีชีวิตของผู้คนในทุกระดับ ที่มีชุมชนเป็นผู้บอกเรื่องราว โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าทั้งในอดีต⁴ และมีค่าที่ใช้ใกล้เคียงกันคือ (1) ภูมิวัฒนธรรม (Cultural Landscape) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบริบททางสังคม - วัฒนธรรม (2) นิเวศวัฒนธรรม (Cultural Ecology) เป็นพื้นที่เฉพาะซึ่งมนุษย์สร้างบ้านสร้างเมืองขึ้นมาเป็นท้องถิ่นต่าง ๆ แต่ละแห่งย่อมไม่เหมือนกัน มีความหลากหลายทางชีวภาพ ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ในพื้นที่เดียวกัน⁵ และ (3) คุณธรรมเชิงพื้นที่ เป็นการสร้างพลังพลเมืองในมิติของความดีให้ประชาชนในพื้นที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนสู่ความอยู่เย็นเป็นสุขของชุมชน ท้องถิ่น และจังหวัด⁶

องค์ประกอบและความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

ในเมื่อองค์ประกอบของวัฒนธรรม (Elements of culture) ที่สำคัญคือวัฒนธรรมทางเทคโนโลยี (Technology culture) และวัฒนธรรมทางวัตถุ (Material culture) ภาษา (Language) สุนทรียภาพ (Aesthetics) การศึกษา (Education) ศาสนา (Religion) ทศนคติ และค่านิยม (Attitudes and values) องค์กรทางสังคม (Social organization) และบทบาททางการเมือง ดังนั้น องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมจึงประกอบด้วย (1) ขนบธรรมเนียมและประเพณี เป็นกฎเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่สังคมยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา เช่น การแต่งงาน การทำบุญ การไหว้ เป็นต้น (2) ความเชื่อและศาสนา เป็นแนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับชีวิตและจักรวาลซึ่งศาสนาเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกำหนดค่านิยมและพฤติกรรมของคน

ในสังคม (3) ภาษา เป็นเครื่องมือในการสื่อสารที่สะท้อนถึงวิถีชีวิตและความคิดของสังคมนั้น ๆ (4) ศิลปะและวรรณกรรมการสร้างสรรค์ ที่แสดงออกถึงอารมณ์ความรู้สึก และวัฒนธรรมของสังคม เช่น เพลง ภาพวาด วรรณกรรม เป็นต้น (5) ค่านิยมและบรรทัดฐานสังคม แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ถือว่าดีหรือเหมาะสมในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์ ความเคารพผู้อาวุโส เป็นต้น (6) เศรษฐกิจและวิถีชีวิต วิธีการดำเนินชีวิตและการทำงาน ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิถีชีวิตของคนในสังคมและส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีสถาบันและอิทธิพลอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อค่านิยมพื้นฐาน (Basic values) การรับรู้ (Perceptions) ความพอใจ (Preferences) และพฤติกรรม (Behaviors) ในองค์กรและสังคมนั้น ๆ ด้วย⁸

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมจึงมีความจำเป็นและมีสำคัญเป็นมาก เนื่องจากมีบทบาทในการหล่อหลอมพฤติกรรม ค่านิยม และจิตสำนึกของผู้คนในสังคม ซึ่งช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบ ความสามัคคี และความเข้าใจซึ่งกันและกัน รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างยอมรับและสันติสุข ที่สำคัญ ได้แก่

(1) ช่วยส่งเสริมอัตลักษณ์และรากเหง้าของสังคม เนื่องจากเป็นเครื่องสะท้อนเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร สังคม ชุมชน ซึ่งสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมช่วยรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่

(2) ช่วยสร้างความเป็นระเบียบและคุณธรรมในสังคม โดยเป็นเครื่องกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม เช่น มารยาททางสังคม ศีลธรรม และจริยธรรม ซึ่งช่วยให้สังคมดำรงอยู่ด้วยความสงบสุข

⁴ Kotler and Armstrong. 2001: G - 3

⁵ ศรีศักร วัลลิโภดม, ออนไลน์

⁶ รศ.นพ. สุริยเดว ทรีปาตี, 2562 : คำนำ

⁷ Political life .MBA mini, ออนไลน์

⁸ Kotler and Armstrong. 2001: G - 3



(3) ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาเป็นตัวช่วยให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเรียนรู้จากอดีต พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และปรับใช้กับสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

(4) ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและความเข้าใจระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยเชื่อมโยงคนในสังคมทำให้เกิดความกลมเกลียวและการยอมรับความแตกต่าง

(5) ช่วยสนับสนุนเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว โดยสามารถนำมาใช้เป็นจุดเด่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เช่น ศิลปะ ทัศนกรรม อาหาร และการแสดงทางวัฒนธรรม

(6) ช่วยป้องกันการกลืนกลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมช่วยรักษาความสมดุลและส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่เข้าใจคนรุ่นเก่าและมองเห็นคุณค่าของรากเหง้าวัฒนธรรมตนเอง

ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ช่วยให้สังคมมีเสถียรภาพทั้งในด้านจิตใจ เศรษฐกิจ และความเป็นอยู่โดยส่วนรวม

การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมของไทย

การสร้างวัฒนธรรมจะสร้างได้ต้องกำหนดให้มีทิศทางไปในทางใด เพื่อให้เกิดการยอมรับและเชื่อใน

ทิศทางเดียวกัน รวมทั้งทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เมื่อมองประเทศไทย สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมของไทยจะเห็นได้ว่าสังคมไทยมีมิติเป็นพหุวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมจึงมีหลายมิติ แต่มีวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองเป็นระบบหนึ่งเดียว คือ การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แม้ว่าประเทศไทยจะมีบริบทการแก้ไขรัฐธรรมนูญเพื่อให้เหมาะสมเป็นระยะอยู่บ้าง แม้ว่าประเทศไทยจะมีบริบทการแก้ไขรัฐธรรมนูญเพื่อให้เหมาะสมเป็นระยะอยู่บ้าง แต่ก็เกินไปเพื่อให้มีการพัฒนาสังคมเพื่อให้เข้ากับบริบทหรือยุคสมัยโดยความตระหนักและป้องกันการทุจริตและบิดเบือนอำนาจ เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม หลักความสุจริต หลักสิทธิมนุษยชน และหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้สามารถขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มุ่งหมายให้ประเทศชาติเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนมากยิ่งขึ้น¹⁰

ในระดับชาติ

ประเทศไทยเราได้กำหนดทิศทางไว้ชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ถึงปี พ.ศ. 2580 ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติ

⁹ รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 2

¹⁰ รัฐธรรมนูญฯ คำปรารภ

มั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคม เป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยมุ่งทิศทางการพัฒนาคน ในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม¹¹ โดยสร้างการยอมรับและให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องที่กำหนดในแผนแม่บทเป็นสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่สำคัญ 4 ประเด็น คือ ในประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐคือให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ อีกทั้งมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งการเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในหมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาอนาคต รวมทั้งกำหนดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมอันเป็นรากฐานที่สำคัญเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยการสร้างความร่วมมือของทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม โดยใช้กลไกทางสังคม ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม รวมทั้งวัฒนธรรมสุจริต ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วม สอดส่องดูแล การให้ข้อมูล ตรวจสอบการดำเนินการของ

หน่วยงาน และมีระบบคุ้มครองจากรัฐตามกฎหมาย รวมทั้งดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศในเรื่อง Big Rock ใน 5 กิจกรรม คือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชนต่อต้านทุจริต พัฒนาการเข้าถึงข้อมูล การแจ้งเบาะแสทุจริตที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการยุติธรรมให้ดำเนินการคดีได้รวดเร็วโปร่งใส พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใสไร้ผลประโยชน์ และพัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมในระดับมหภาคของไทย

ในระดับองค์กร สังคม และชุมชน

การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมองค์กร สังคม ชุมชน มีปรากฏในหลายมิติ ซึ่งมิติที่สำคัญ ได้แก่

- มิติทางขนบธรรมเนียมและประเพณี ภาษา ศิลปะ และวรรณกรรม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล และชุมชนมีสิทธิอนุรักษ์ ฟื้นฟู หรือส่งเสริม ภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของท้องถิ่นและของชาติ โดยภาครัฐอนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และจัดให้มีพื้นที่สาธารณะสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ¹² รวมทั้งให้เสรีภาพในการติดต่อสื่อสารถึงกันไม่ว่าในทางใด ๆ¹³

- มิติทางการบริหารราชการ โดยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้องค์กรพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้รัฐจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว¹⁴

¹¹ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

¹² รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 43

¹³ รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 36

¹⁴ รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 76

● มิติทางศาสนาและความเชื่อ ซึ่งคนไทยเรามีเสรีภาพบริบูรณ์ในการนับถือศาสนาและในการปฏิบัติหรือประกอบพิธีกรรมตามหลักศาสนาของตนที่ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อหน้าที่ของปวงชนชาวไทย ไม่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยของรัฐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน¹⁵

● มิติค่านิยมและบรรทัดฐานสังคม รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ ให้ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้กล้าตัดสินใจ และทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ให้คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ให้ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ¹⁶ เพื่อการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่ดีงาม การปลูกฝังจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนค่านิยมให้มีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น น้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และรักษาสืบสานวิถีชีวิตวัฒนธรรม

ไทยที่ดีงาม และปฏิบัติตนตามคุณธรรมที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทย คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ในแผนย่อยที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย แผนย่อยที่ 2 การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม และแผนย่อยที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม¹⁷

¹⁵ รัฐธรรมนูญฯ มาตรา 31

¹⁶ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

¹⁷ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หรือสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำความดีในหลากหลายมิติ โดยนโยบายการบริหารจัดการองค์กรนั้นมีคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา หรือ ก.ร. ทำหน้าที่เป็นบอร์ดบริหารกำกับ ดูแล ควบคุม วางนโยบายให้เกิดสภาพแวดล้อม



ทางวัฒนธรรมที่ดีงามในองค์กร และมีคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาหรือ อ.ก.ร. คอยช่วยเหลือกำกับ ดูแล ควบคุม วางนโยบายให้เกิดสภาพแวดล้อมดังกล่าว โดยมีทิศทางพัฒนาองค์กรในทิศทางเดียวกันคือ SMART Parliament หรือ Digital Parliament ให้เป็นรัฐสภาสามารถหรือรัฐสภาดิจิทัล รวมทั้งมุ่งเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นคนเก่ง คนดี คนกล้า และมีความสุข โดยมีค่านิยมร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมให้เกิดเอกภาพ คือ “สามัคคี มีวินัย ในชื่อตรง” และเพื่อ

ต่อไปยังหน่วยงานที่หลากหลาย โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบริบทในการสนับสนุนภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีสังกัดพรรคการเมือง มีวัฒนธรรมองค์กรคือ “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีบริบทในการสนับสนุนภารกิจของสมาชิกวุฒิสภาไม่มีสังกัดพรรคการเมือง มีวัฒนธรรมองค์กรคือ “สามัคคี มีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงาน สภาสัมฤทธิ์”

การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม มีลักษณะที่เป็นเอกภาพ โดยมีการมุ่งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเป็นไปตามหลักกฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผน และนโยบายขององค์กรที่กำหนด

● สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมด้านการพัฒนาบุคลากร มุ่งสร้างบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง คนกล้า และมีความผูกพัน มีการสร้างอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุทธศาสตร์ HR 1 ในปี พ.ศ. 2550 ต่อเนื่องมาถึง HR 4 ในปัจจุบัน โดยเสริมสร้างสมรรถนะและคุณภาพคน ปรับปรุงระบบและกลไกบริหาร พัฒนาการเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สร้างแรงจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งกำลังคน โดยดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมดังกล่าวมาเป็นเวลา 10 ปี และต่อมาในปี พ.ศ. 2561 ได้มีการพัฒนาระบบบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผลักดันให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง พัฒนาความเชี่ยวชาญโดยใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนงานนิติบัญญัติให้มีศักยภาพสูง มีกิจกรรมการประกวดนวัตกรรมในองค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขและมีความสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเรื่อยมา และในปี พ.ศ. 2566 เริ่มปรับสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับสถานการณ์

เกี่ยวกับบริบทในหน่วยงานรัฐสภามากขึ้น จึงได้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารงานมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรอย่างมืออาชีพ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่มีหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรให้มีความสุข ตลอดมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งยุทธศาสตร์นี้ ใช้พัฒนาบุคลากรไปถึงปี พ.ศ. 2570 ที่สำคัญคือการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) และพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กรตลอดจนพัฒนา Happy Workplace และ CSR

● สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำกับดูแล และมีผู้บริหารระดับสูงของแต่ละส่วนราชการช่วยขับเคลื่อนให้เป็นไปในทิศทางหรือเกิดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่ดี โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเป็นไปตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตั้งแต่ฉบับแรกเมื่อปี พ.ศ. 2554 ถึงปัจจุบันประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา¹⁸ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยกำหนดพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการความรู้และเผยแพร่จริยธรรม ยกย่องและคุ้มครองทางจริยธรรม¹⁹ และยกระดับและขยายเครือข่ายการทำงานด้านจริยธรรม มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมมาแล้ว 3 ฉบับ ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 4 มีการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง มีการยกย่องบุคลากรที่เป็นข้าราชการรัฐสภาดีเด่นให้เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้ง

¹⁸ ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

¹⁹ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (พ.ศ. 2568 – 2572)



ยกย่องหน่วยงานต้นแบบที่เป็นสำนักดีเด่น เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยมีการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน ผ่านตัวชี้วัด 9 ขั้นตอน โดยย่อคือ “ร่วมปฎิญา หาคุณธรรม นำวางแผน/มีผลสำเร็จ เต็ดประเมินผล คนเชิดชู/เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม นำองค์ความรู้สื่อสาร ผ่านแหล่งเรียนรู้” รวมทั้งมาตรการส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรมและบทบาทด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส มาตรการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ในปี พ.ศ. 2565 - 2566 เป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน

● สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมด้านองค์กรโปร่งใส ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินความโปร่งใสในองค์กรตามแนวทางของ ป.ป.ช. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมสุจริต โดยที่ผ่านมามีทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคะแนนอยู่ในระดับ A ระดับ AA หรือระดับผ่าน ระดับผ่านดี มีการนำหลักการ/แนวคิดจิตพอเพียงด้านทุจริต (STRONG Model) ที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้เพื่อการต่อต้านการทุจริต สร้างฐานความคิดจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตให้เกิดขึ้นเป็นฐานความคิด

ของปัจเจกบุคคล และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตพอเพียงเพื่อต่อต้านการทุจริต โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน รวมถึงได้ดำเนินการขับเคลื่อน STRONG Model และตั้งชมรม STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตขึ้นในปี พ.ศ. 2562 ทำให้ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการยกย่องให้เป็นองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริตในปี พ.ศ. 2563 และ ป.ป.ช. ให้ทำหน้าที่เป็นองค์กรพี่เลี้ยงหรือเป็น Facilitator ให้กับองค์กรอื่น ๆ เพื่อการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการขับเคลื่อนและสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานภายในแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน ได้สร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่ดีและเอื้อต่อการทำความดี โดยมุ่งเน้น”สร้างความคิดให้เป็นวิถีองค์กรอย่างยั่งยืน” ผ่านกิจกรรมในหลายมิติ

● มิติขนบธรรมเนียมประเพณี ผ่านกิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมวันลอยกระทง กิจกรรมแต่งกายด้วยผ้าไทยทุกวันศุกร์ และแต่งชุดข้าราชการ เป็นต้น

● มิติความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรม ผ่านกิจกรรมการทำบุญตามเทศกาล กิจกรรมการฟังธรรม การปฏิบัติธรรม กิจกรรมปลูกต้นไม้ กิจกรรมปล่อยนก ปล่อยปลา ปล่อยเต่า กิจกรรมบริจาคสิ่งของเครื่องใช้เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นต้น



...ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมในหลายมิติ มิติทางหลักธรรมทางศาสนา มิติทางวิถีวัฒนธรรม และมิติทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งในแต่ละมิติมีการดำเนินการผ่านกิจกรรมโครงการที่หลากหลาย...



- มิติภาษา ผ่านกิจกรรมโต้วาที กิจกรรมการประกวดงานเขียนในรางวัลพานแว่นฟ้า กิจกรรมการประกวดคำขวัญ และกิจกรรมทางอวัจนภาษา เช่น การไหว้ การยิ้มทักทาย การสวัสดี เป็นต้น อันเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมไทยอันดีงาม เป็นต้น

- มิติศิลปะและวรรณกรรม ผ่านกิจกรรมการวาดภาพด้วยเทคนิคชาร์โค การดนตรี กิจกรรมประกวดวรรณกรรมพานแว่นฟ้า กิจกรรมการประกวดกระทง เป็นต้น

- มิติการเรียนรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรม ผ่านกิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อการเป็นผู้มีสมรรถนะสูงและเป็นมืออาชีพ และกิจกรรมประกวดนวัตกรรม เป็นต้น

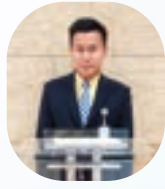
- มิติค่านิยมและบรรทัดฐานองค์กร ผ่านกิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริต No gift policy กิจกรรมชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต กิจกรรมทบทวนค่านิยมองค์กรระดมสมองเพื่อหา “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ” โดยน้อมนำแนวพระราชดำริ “การระเบิดจากข้างใน” มาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กร รวมทั้งกิจกรรมติดตามและตรวจเยี่ยมสำนักเพื่อรักษาการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

- มิติด้านเศรษฐกิจและวิถีพอเพียง ผ่านกิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกมองเห็นคุณค่าของทรัพยากรด้วยกิจกรรม 5 ส. และกิจกรรม Green Office รวมทั้งกิจกรรมตลาดนัดผ้าสุก และการปรับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดี จัดมีที่สูบบุหรี่ที่เหมาะสม จัดพื้นที่จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่มให้สะอาดและถูกสุขลักษณะ

ทั้งนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งเป็นสปปายสภาสถาน สอดคล้องกับหลักสปปายะ 7 ประการ คือ อวาสสปปายะ (อา) ที่อยู่เหมาะสม อิริยาบถสปปายะ (อิ) อิริยาบถเหมาะสม จัดการพื้นที่ให้เย็น นิ่ง เดิน ได้อย่างสะดวกสบาย อุตสปปายะ (อุ) อากาศเหมาะสม สดชื่น ร่มรื่น ร่มเย็น บุคคลสปปายะ (บุ) บุคคลเหมาะสมอย่างกัลยาณมิตร ภัตสปปายะ (ภั) การอภิปราย ประชุม พูดคุยเหมาะสมไม่มอมเมาไปในทางที่ผิด โภชนสปปายะ (โภ) อาหารการกินเหมาะสมกับสุขภาพ มีการบริการที่ดี และโคจรสปปายะ (โค) การเดินทางเหมาะสมไปมาสะดวก ย่อได้ว่า “อา อิ อุ บุ ภัส โภ โค”

บทสรุป

สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม เป็นบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่มีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคคลในสังคม รวมถึงวัฒนธรรมนิยม ประเพณี ความเชื่อ ศาสนา ศิลปะ ภาษา และค่านิยมที่ถูกส่งต่อและสืบทอดกันมาในสังคม โดยประเทศไทยมีการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมตามยุทธศาสตร์ชาติ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมในหลายมิติ มิติทางหลักธรรมทางศาสนา มิติทางวิถีวัฒนธรรม และมิติทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งในแต่ละมิติมีการดำเนินการผ่านกิจกรรมโครงการที่หลากหลาย และในแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบริบทการทำงานในแต่ละภารกิจที่หลากหลายจึงมีกระบวนการทบทวนและปรับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมอย่างเป็นพลวัตอยู่เสมอ ซึ่งมักจะใช้หลัก PDCA รวมทั้งแนวพระราชดำริ “การระเบิดจากข้างใน” มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร.



ว่าที่ร้อยตรี พัทธพล สีฟอง
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
 สำนักบริหารงานกลาง
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สมรสเท่าเทียม : สิทธิและสวัสดิการภาครัฐ ของคู่สมรสข้าราชการ

สวัสดิปีใหม่ 2568 ครับเพื่อนพี่น้องชาวข้าราชการรัฐสภาทุกท่าน กลับมาพบกันอีกครั้งกับคอลัมน์ถามมา - ตอบไป ในวารสาร HRJ ฉบับแรกของปี โดยในช่วงต้นปี 2568 นี้ นับเป็นช่วงเวลาประวัติศาสตร์ของประเทศไทย เนื่องจากพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 หรือกฎหมายสมรสเท่าเทียม ได้มีผลใช้บังคับแล้ว และผลของกฎหมายฉบับดังกล่าว จะทำให้คู่รักทุกคู่ ทุกเพศสามารถจดทะเบียนสมรสกันได้โดยไม่จำกัดเพียงแต่คู่รักต่างเพศอีกต่อไป ส่งผลให้ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในการยอมรับความหลากหลายของผู้คนสังคม โดยจะเป็นประเทศแรกในประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ที่รับรองการจดทะเบียนสมรสของบุคคลเพศเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผลของการจดทะเบียนสมรสของคู่รักเพศเดียวกันจะนำมาซึ่งสิทธิทางกฎหมายหลายประการเท่าเทียมกับคู่สมรสต่างเพศ และหากคู่สมรสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นข้าราชการ คู่สมรสอีกฝ่ายก็ย่อมจะมีสิทธิในการได้รับสิทธิและสวัสดิการภาครัฐเช่นกัน นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา หรือก.ร. ของพวกเรา ก็ได้แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าโดยการริเริ่มแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับกฎหมายสมรสเท่าเทียมในหลายประเด็น ดังนั้น คอลัมน์ถามมา - ตอบไป จึงขอมีส่วนร่วมโดยจะพาทุกท่านไปทำความเข้าใจในประเด็นดังกล่าว ผ่านคำถาม - คำตอบต่อไปนี้





Q: กฎหมายสมรสเท่าเทียมคืออะไร

A: กฎหมายที่ให้สิทธิในการสมรสแก่คู่รักเพศเดียวกัน (LGBTs) เท่าเทียมกับคู่สมรสต่างเพศ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศสภาพหรือรสนิยมทางเพศ ซึ่งได้เกิดในประเทศไทยเมื่อมีการตราพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 หรือกฎหมายสมรสเท่าเทียม โดยกฎหมายฉบับดังกล่าวมีสาระสำคัญหลายประการได้แก่

1. รับรองการสมรสระหว่างบุคคลเพศเดียวกัน โดยแก้ไขคำว่า “ชาย” และ “หญิง” เป็นคำว่า “บุคคล” ซึ่งหมายความว่า บุคคลสองคนสามารถแต่งงานกันได้โดยไม่คำนึงถึงเพศ เปิดโอกาสให้คู่รักเพศเดียวกันสามารถจดทะเบียนสมรสได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
2. เปลี่ยนคำเรียกจากคำว่า “สามีภรรยา” เป็นคำว่า “คู่สมรส” ซึ่งเป็นคำที่มีความเป็นกลางทางเพศมากกว่า
3. ปรับอายุขั้นต่ำสำหรับการหมั้นและการสมรส จากเดิมอายุ 17 ปี เป็น 18 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการป้องกันการแต่งงานในวัยเด็ก
4. คนไทยสามารถจดทะเบียนสมรสกับคนต่างชาติ โดยใช้กฎหมายไทยได้
5. คู่สมรสเพศเดียวกันมีสิทธิในการรับบุตรบุญธรรมร่วมกันได้เช่นเดียวกับคู่สมรสต่างเพศ

6. รับรองสิทธิในการเรียกค่าทดแทน และเหตุฟ้องหย่าสำหรับคู่สมรสทุกคู่อย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเพศ

Q: จดทะเบียนสมรสเท่าเทียมได้ตั้งแต่วันที่ใดบ้าง?

A: แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันว่า พระราชบัญญัติแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 (กฎหมายสมรสเท่าเทียม) จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ใดกันแน่ ระหว่างวันที่ 22 มกราคม 2568 หรือวันที่ 23 มกราคม 2568 อันเป็นผลมาจากแนวทางการตีความที่แตกต่างกันระหว่างแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (ที่เห็นว่ามีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2568)¹ อย่างไรก็ตาม กระทรวงมหาดไทยในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่รับจดทะเบียนสมรสได้ประกาศวันที่จะรับจดทะเบียนสมรสเท่าเทียมแล้ว โดยกำหนดตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2568² เป็นต้นไป ทั้งนี้ ผู้มีความประสงค์จดทะเบียนสมรสเท่าเทียมสามารถไปจดทะเบียนได้ที่สำนักงานเขตในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ว่าการอำเภอในพื้นที่ต่างจังหวัดและสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ของราชอาณาจักรไทยในต่างประเทศ

¹ อานนท์ มาเฝ้า, “ความน่าสับสนในการนับวันที่กฎหมายมีผล กรณีสมรสเท่าเทียม,” The Standard, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2568, <https://thestandard.co/opinion-marriage-equality-law-effective-date/>.

² รัฐบาลไทย, “มหาดไทยเตรียมความพร้อมระเบียบ ระบบ เจ้าหน้าที่ พร้อมวางแผนปฏิบัติอำนวยความสะดวกประชาชน จดทะเบียนสมรสเท่าเทียม,” รัฐบาลไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2568, <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/88399>.

Q: คู่สมรสข้าราชการสามารถใช้สิทธิและสวัสดิการภาครัฐได้บ้าง?

A: คู่สมรสข้าราชการไม่ว่าจะเป็นคู่ชายหญิง หรือ คู่เพศหลากหลาย (LGBTs) หากสมรสถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ก็จะถือเป็นคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย และสามารถ ใช้สิทธิและสวัสดิการภาครัฐตามที่กฎหมายรองรับ ยกตัวอย่างเช่น

1. สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลหรือ สิทธิเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล คู่สมรสสามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ หากคู่สมรสมีสิทธิของตนเองจะต้องใช้สิทธิของตนเองก่อนเสมอ เช่น สิทธิประกันสังคม สิทธิรักษาพยาบาลพนักงานรัฐวิสาหกิจ

2. สิทธิในการขอรับบำเหน็จตกทอด โดยหากข้าราชการหรือข้าราชการบำนาญเสียชีวิต คู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมายย่อมมีสิทธิในการขอรับบำเหน็จตกทอดตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

3. สิทธิในการลาติดตามคู่สมรส ยกตัวอย่างเช่น คู่สมรสทั้งสองฝ่ายเป็นข้าราชการ ต่อมาคู่สมรสฝ่ายหนึ่งได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในต่างประเทศตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป คู่สมรสอีกฝ่ายก็สามารถขออนุญาตลาติดตามคู่สมรสได้

ทั้งนี้ กรมบัญชีกลางได้ดำเนินการปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (ระบบ Digital Pension) เพื่อรองรับการประมวลผลขึ้นสิทธิจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลของคู่สมรสเพศเดียวกันของข้าราชการเรียบร้อยแล้ว และอยู่ในระหว่างดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับสิทธิตามกฎหมายสมรสเท่าเทียม ซึ่งจะได้ประกาศให้ทราบต่อไป

Q: หากจดทะเบียนสมรสเท่าเทียมแล้วจะให้คู่สมรสใช้สิทธิและสวัสดิการภาครัฐได้อย่างไร?

A: หากข้าราชการรัฐสภาสามัญได้จดทะเบียนสมรสเท่าเทียมแล้วมีความประสงค์ให้คู่สมรสสามารถใช้สิทธิและสวัสดิการภาครัฐได้ ข้าราชการรายนั้นจะต้องดำเนินการแจ้งต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ทราบถึงการจดทะเบียนสมรสพร้อมแนบเอกสารตามแบบที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด และกรอกรายละเอียดตามแบบคำขอเพิ่ม/ปรับปรุงในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ (แบบ 7127) พร้อมแนบสำเนาเอกสารอ้างอิงของตนเองและคู่สมรส ดังนี้

1. เอกสารอ้างอิงของข้าราชการ พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง (ทุกฉบับ)

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือ

- สำเนาบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

- สำเนาทะเบียนบ้าน

- สำเนาหนังสือสำคัญแสดงการเปลี่ยนชื่อตัว/ชื่อสกุล (ถ้ามี)

2. เอกสารอ้างอิงของคู่สมรส พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง (ทุกฉบับ)

- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน และ

- สำเนาทะเบียนบ้านของคู่สมรส

- สำเนาใบสำคัญการสมรสของข้าราชการกับคู่สมรส

- สำเนาหนังสือสำคัญแสดงการเปลี่ยนชื่อตัว/ชื่อสกุล (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ให้ยื่นแบบ 7127 และสำเนาเอกสารที่กำหนดให้กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลางหรือส่วนราชการภายในที่ได้รับมอบหมายให้เป็นนายทะเบียนสวัสดิการรักษายาบาลของแต่ละส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เพื่อบันทึกเพิ่มข้อมูลคู่สมรสข้าราชการในฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐและประมวลผลเพื่อขึ้นสิทธิสวัสดิการภาครัฐต่อไป ทั้งนี้ รวมถึงกรณีข้าราชการบำนาญที่จดทะเบียนสมรสเท่าเทียมด้วย

“...โดยให้แก้ไขคำว่า “สามีหรือภริยา” และคำว่า “ภริยา” ในระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการ รัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 เป็นคำว่า “คู่สมรส” ทุกแห่ง ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2568 เป็นต้นไป...”

Q: รัฐสภาไทยทำอะไรเพื่อรองรับการสมรสเท่าเทียม?

A: เพื่อรองรับสิทธิของข้าราชการรัฐสภาสามัญตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ 24) พ.ศ. 2567 (กฎหมายสมรสเท่าเทียม) รัฐสภาไทยโดยคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) จึงได้ออกระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมให้สิทธิการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีการอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวระหว่างบุคคลเพศหลากหลาย ซึ่งไม่จำกัดเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างชายหญิงเท่านั้น โดยให้แก้ไขคำว่า “สามีหรือภริยา” และคำว่า “ภริยา” ในระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 เป็นคำว่า “คู่สมรส” ทุกแห่ง ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 มกราคม 2568 เป็นต้นไป³

การแก้ไขระเบียบดังกล่าวนับเป็นความก้าวหน้าของรัฐสภาไทยเป็นอย่างมาก โดย ก.ร. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐองค์กรแรกที่ได้มีการแก้ไขระเบียบการลาของข้าราชการเพื่อรองรับการสมรสเท่าเทียมในครั้งนี้

นอกจากนี้ ก.ร. ได้ออกประกาศ ก.ร. เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการรัฐสภา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567 ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อรองรับสิทธิการลาไปช่วยเหลือคู่สมรสที่คลอดบุตรของพนักงานราชการ เพื่อเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวและสร้างความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมทั้งยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎระเบียบอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายสมรสเท่าเทียม ซึ่งหากพิจารณาแล้วเสร็จ จะได้มีการประกาศใช้บังคับต่อไป

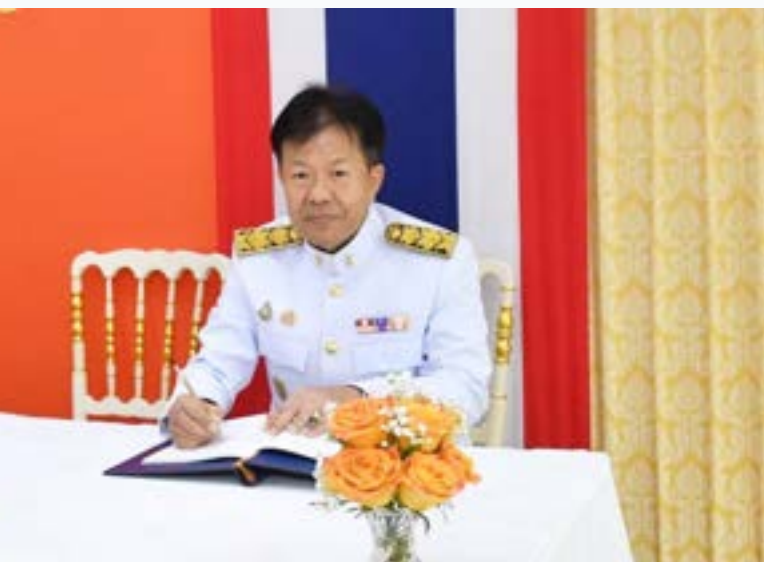
คอลัมน์ ทามมา - ตอบไป วอเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนความรักที่ไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนาและวอแสดงความยินดีกับทุกท่านที่ได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมทางกฎหมายเพื่อจะได้สร้างสถาบันครอบครัวที่มั่นคงและไม่จำกัดเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างชายหญิงอีกต่อไป วอแสดงความยินดีครับ



³ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567, ข้อ 3, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศและงานทั่วไป เล่ม 142 ตอนพิเศษ 3 ง (6 มกราคม 2568): 1.



วันพุธที่ 1 มกราคม 2568 นายณัฐชุกฤษณ์ วงศ์เจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทูลเกล้าทูลกระหม่อมถวายแจกันดอกไม้หน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินี และลงนามถวายพระพร เนื่องในเทศกาลวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2568 ณ ศาลาสหทัยสมาคม พระบรมมหาราชวัง



วันพุธที่ 8 มกราคม 2568 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร ถวายแจกกันดอกไม้และลงนามถวายพระพร เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันประสูติ สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าสิริวัณณวรี นารีรัตนราชกัญญา ณ วังकुโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ



วันอังคารที่ 14 มกราคม 2568 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วยคณะผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมลงนามถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในโอกาสพระราชพิธีสมมงคลพระชนมายุเท่าพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช สมเด็จพระปฐมบรมมหาชนกแห่งพระราชวงศ์จักรี พุทธศักราช 2568 ณ บริเวณห้องโถง ชั้น 1 อาคารรัฐสภา



วันเสาร์ที่ 18 มกราคม 2568 นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นายภราดร ปริศนานันทกุล รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง เป็นประธานในพิธีวางพานประดับพุ่มดอกไม้ ในนาม “สภาผู้แทนราษฎร” ถวายราชสักการะสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เนื่องในวันที่สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงกระทำยุทธหัตถี พร้อมด้วยผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธี ณ พระบรมราชานุสรณ์ อ.ดอนเจดีย์ จ.สุพรรณบุรี





วันศุกร์ที่ 31 มกราคม 2568 ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นายสาริต ประเสริฐศักดิ์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีสมโภชสิริราชสมบัติครบ 70 ปี พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร

2568 ณ อุทยานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร



วันอังคารที่ 11 กุมภาพันธ์ 2568
 ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธาน
 ในพิธีเปิดโครงการสร้างเสริมจริยธรรม
 นำทีมงาน รุ่นที่ 1 โดยมี นายณัฐกฤตฤกษ์
 วงศ์เจริญ รองเลขาธิการสภาผู้แทน
 ราษฎร ในฐานะประธานกรรมการขับเคลื่อน
 และผลักดันการปฏิบัติตามประมวล
 จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ สภาผู้แทน
 ราษฎร กล่าวรายงาน พร้อมด้วย
 นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ นายศิโรจน์
 แพทย์พันธุ์ รองเลขาธิการสภาผู้แทน
 ราษฎร คณะผู้บริหารและบุคลากร
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 ร่วมโครงการ ณ ห้องประชุม 607 ชั้น 6
 อาคารรัฐสภา





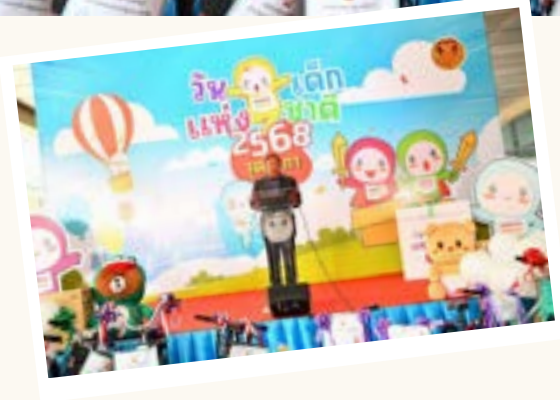
วันจันทร์ที่ 24 กุมภาพันธ์ 2568 ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นางบุณทริกา ชุณหะนันท์ ที่ปรึกษา ด้านต่างประเทศ นำพานประดับพุ่มดอกไม้ในนาม “สภาผู้แทนราษฎร” ถวายราชสักการะ พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ประจำปี 2568 ณ อุทยานพระบรมราชานุสรณ์ อ.อัมพวา จ.สมุทรสงคราม



วันอาทิตย์ที่ 2 มีนาคม 2568 ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์ เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร มอบหมายให้ นายปกาสิต จำเริญ ผู้อำนวยการสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา ร่วมพิธีถวายราชสักการะเกิดพระเกี้ยวพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาจักรีบรมนาถพิตร์ “พระบิดาแห่งมาตรฐานการช่างไทย” เนื่องในวันมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2568 ณ ห้องประชุมกระทรวงแรงงาน ชั้น 5 อาคารกระทรวงแรงงาน กรุงเทพฯ



วันพุธที่ 1 มกราคม 2568 เลขาธิการวุฒิสภามอบหมายให้ นางสาวสุพัตรา วรรณศิริกุล ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย นำคณะผู้บริหาร และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมลงนามถวายพระพร เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2568 ณ ศาลาสหทัยสมาคม ในพระบรมมหาราชวัง



วันเสาร์ที่ 11 มกราคม 2568 นายมงคล สุระสัจจะ ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิดงานฉลองวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2568 โดยมีสมาชิกวุฒิสภา พร้อมด้วยนางปิ่นนิตา สก้านไตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหาร และบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 14 มกราคม 2568 สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาจัดพิธีเจริญพระพุทธมนต์พระสงฆ์ จำนวน 10 รูป ในโครงการจัดงานเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธี สมมงคลพระชนมายุเท่าพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้า จุฬาโลกมหาราช โดยมี พลเอก เกษียงไกร ศรีรักษ์ รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง เป็นประธานในพิธี และมี นายบุญส่ง น้อยโสภณ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง สมาชิกวุฒิสภา พร้อมด้วย นางปิ่นฉนิตา สาทันไทรภพ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา





วันเสาร์ที่ 18 มกราคม 2568 ประธาน วุฒิสภามอบหมายให้สมาชิกวุฒิสภา นำโดย นายจำลอง อนันตสุข พร้อมด้วยนายศรายุทธ ยิ้มยวน สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา วางพานพุ่มดอกไม้ ในนาม “วุฒิสภา” เพื่อถวายราชสักการะสมเด็จพระนเรศวรมหาราช โอกาสนี้ นายทศพร แยมวงษ์ รองเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมในพิธีดังกล่าว ณ พระบรมราชานุสรณ์ อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัด สุพรรณบุรี





วันอังคารที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568 นางปณิตา สาทันไตรภพ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีเปิด นิทรรศการเผยแพร่ความรู้ เรื่อง “พระราชประวัติ พระราชกรณียกิจ และพระราชจริยวัตรของสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระบรมราชินี ในรัชกาลที่ 7” เพื่อเกิดพระเกียรติเนื่องในโอกาสวันพระราชสมภพ สมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณีฯ เวียนมาบรรจบครบ 10 รอบ และในโอกาส 1 ศตวรรษ การสถาปนาพระองค์เป็น สมเด็จพระบรมราชินี ณ บริเวณห้องโถงหน้าห้องประชุม 402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันพุธที่ 19 มีนาคม 2568 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดโครงการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้แก่ข้าราชการตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ จำนวน 52 คน เพื่อเข้ารับการศึกษาดูงานด้านกระบวนการดำเนินงานของศาลรัฐธรรมนูญในการเชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงานของรัฐสภา โดยมีนายเจษฎา ชำนาญป่า ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหัวหน้าคณะศึกษาดูงาน โดยได้รับเกียรติจากนายสุทธิรักษ์ ทรงศิริวิไล เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้การต้อนรับคณะศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร





วันจันทร์ที่ 24 - วันพฤหัสบดีที่ 27 มีนาคม 2568 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานธุรการเพื่อสนับสนุนองค์กรยุคใหม่ ซึ่งเป็นการบรรยาย หัวข้อ “ธุรการ NEXT LEVEL พลิกโฉมงานเอกสารและเลขานุการด้วย AI” และหัวข้อ “งานไว ไม่วุ่น ! ธุรการดิจิทัล ปรับตัวเก่ง เพิ่มประสิทธิภาพ” จำนวน 6 รุ่น โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชุตีวัฒน์ สุวัตทิพงษ์ สำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุม B1-5 ชั้น B1 อาคารรัฐสภา (สพ.)



วันอังคารที่ 25 - วันพุธที่ 26 มีนาคม 2568 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดหลักสูตร การพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์และนำเสนอ ข้อมูล และวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Data Storytelling) ให้แก่ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิทยากรและตำแหน่ง อื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและนำเสนอข้อมูล วิชาการ จำนวน 60 คน โดยมีนางสาวทวิรัตน์ คงคราญ วิทยากรอิสระด้านสื่อสารมวลชนและ ภาพลักษณ์ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และ ฝึกปฏิบัติ ณ ห้องประชุม 408 ชั้น 4 อาคาร รัฐสภา





วันพฤหัสบดีที่ 27 - วันศุกร์ที่ 28 มีนาคม
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการ
พัฒนาผู้นำที่มีสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์องค์กร กิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชา
กลุ่มงาน (Leadership for Level) จำนวน
2 รุ่น ในหัวข้อเกี่ยวกับ Mindset เพื่อความสำเร็จ
ในการทำงานและการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
และหลักการสร้างผู้นำในการบริหารทีมเพื่อให้ได้งานและได้ใจ โดยมีนายรัฐ คุณะวัฒน์นาภรณ์
กรรมการผู้จัดการ บริษัท ดับเบิล พีโอพี จำกัด เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุม
402 - 403 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา

คำนิยามร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



since 2014

พิมพ์ที่ : สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร