



“...เกี่ยวกับความเท่าเทียม ความหลากหลายและความแตกต่าง ทำให้ผมมีความเข้าใจ และมองเห็นว่าความต่างเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานแต่อย่างใด คนรุ่นเก่าต้องไม่มองคนรุ่นใหม่ว่าเป็นปัญหา เป็นเรื่องที่เราจะต้องศึกษาเรียนรู้ซึ่งกันและกัน...”



HRJ

HUMAN RESOURCES JOURNAL

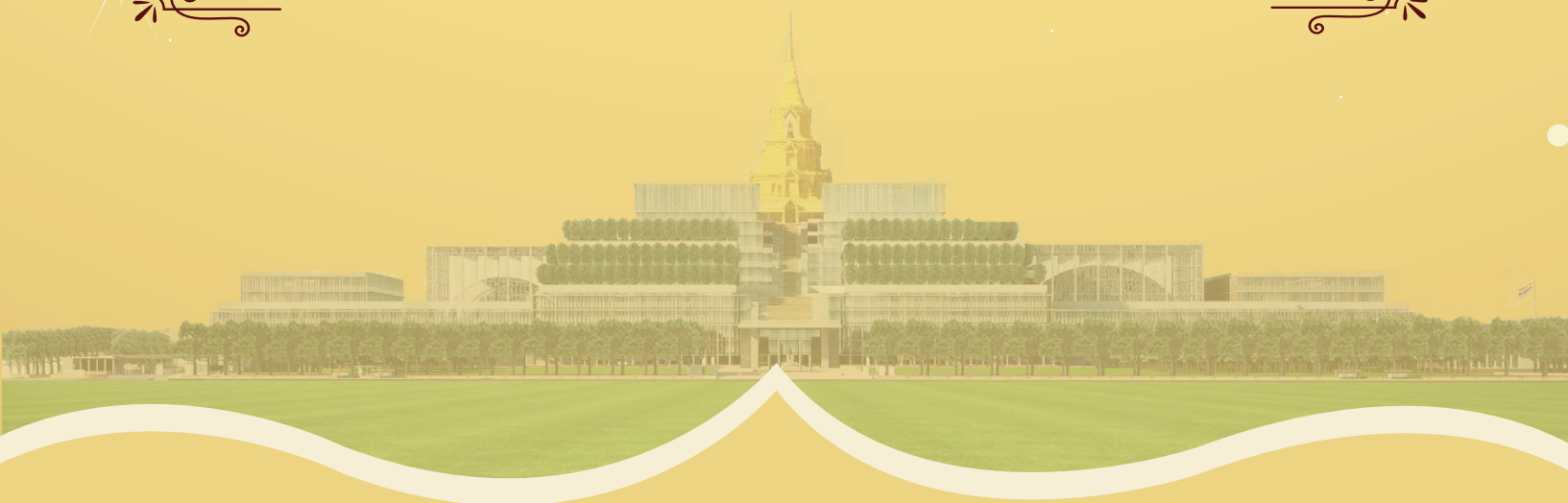
วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

ปีที่ 10 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2566

พระบรมราโชวาท
พระราชทานลงพิมพ์ในหนังสือวันเยาวชนแห่งชาติ
พุทธศักราช ๒๕๖๔

เยาวชนคนหนุ่มสาว เป็นผู้อยู่ในวัยที่เปี่ยมล้นไปด้วยพลัง ทั้งกำลังกาย กำลังความรู้ กำลังความคิด และมีความปรารถนาอยู่ทั่วกัน ที่จะใช้กำลังที่มีอยู่อย่างสมบูรณ์นั้น ให้เป็นพลังสร้างสรรค์ความดีความเจริญให้แก่ตนและส่วนรวม. แต่การจะนำกำลังทั้งปวงไปใช้เป็นพลังสร้างสรรค์ได้แท้จริง ดังที่หวังตั้งใจนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความสุจริตมั่นคง ทั้งในการกระทำ คำพูด และความคิดเสมอ เพราะสิ่งนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานแท้แต่อย่างเดียว ที่จะเกื้อกูลให้บุคคลมีความรู้ผิด้รู้ชอบ รู้จักรักษาประโยชน์ ความถูกต้อง และความเมตตาสามัคคีระหว่างกัน. ด้วยเหตุนี้ เยาวชนผู้มีปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวอย่างมั่นคงหนักแน่น ย่อมสามารถนำกำลังกาย กำลังความรู้ กำลังความคิด ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งสามารถประสานส่งเสริมกับกำลังของทุกคนทุกฝ่ายในสังคม จนเป็นพลังอันยิ่งใหญ่ ที่จะสร้างสรรค์ความดีความเจริญให้แก่ตนเองและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน.

พระที่นั่งอัมพรสถาน พระราชวังดุสิต
วันที่ ๗ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๔





นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นายกิตติพิศ กำเหนิดฤทธิ
ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.
นางสาวปิยะธิดา อินทวารี

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นางสาวสิตาวีร์ ธีรวิรุฬห์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
นายเจษฎา ชำนาญป่า

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บรรณาธิการอาวุโส

นางสาวทศพานิ ทศิธร

บรรณาธิการ

นายภัทรภัทร์ ดิษฐารักษ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวสุดธิดา มงคลรัตน์

นายนิวัฒน์ งามวิสัย

นายอำพล ไทรสังข์เฉลาพร

นายพิศิษฐ์ รัตนวงศ์

นายวินัย แยมวงษ์

นายรัตน์ะ โพธิสุวรรณ

นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย

นายพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา

นายชวยศ จุยประเสริฐ

นางสาวสนิภา วงศ์ยงศิลป์

ว่าที่ร้อยตรี พัทธพล สีฟอง

นายปานเทพ วินิจฉัย

ติดต่อกองบรรณาธิการ

email:hrj.parliament@gmail.com

Tel. 02242 5900 ต่อ 5120,5121

HRJ วารสาร

ทรัพยากรบุคคลรัฐสภา

HUMAN RESOURCES JOURNAL

ปีที่ 10 ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2566

วารสาร HR เพื่อชาวสภา

ที่ปรึกษา

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ	เลขาธิการวุฒิสภา
ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	อดีตรองเลขาธิการ ก.พ.
ดร.สุรพงษ์ มาลี	ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี
	ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์
	และการวางแผน
	สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

คณะผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

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

สารบัญ

5



ข่าวเด่นประเด็น HR

- : กรอบตัวชีวิตประจำวันประมาณ พ.ศ. 2567
- : กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- : ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 9 เดือน
- : ขอแสดงความยินดีกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

9



โต๊ะรับแขก

สัมภาษณ์พิเศษ :
นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา
ประธานรัฐสภาและประธาน ก.ร.

14



กฎกติกาที่ควรรู้

แนวทางการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

19



หากรู้สึกผิด ความผิดไม่เกิด

ความผิดวินัยกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ : กรณีศึกษาสาธารณรัฐฝรั่งเศส

23



ข้อคิด ข้อแนะ

บริหารคนบนความหลากหลาย

28



นานาสาระ

การบริหารและพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย

34



ถามมาตอบไป

บทบรรณาธิการ Editor's talk

สวัสดีและต้องขอกล่าวคำว่า “สวัสดิ์ปีใหม่ 2567” ล่วงหน้านะครั้บ ทีมงานวารสาร HRJ ขออวยพรให้ปีใหม่ที่ถึงนี้เป็นปีที่ดีและเป็นปีแห่งความสำเร็จของผู้อ่าน HRJ ของเราทุกคนครั้บ สำหรับในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา เราคงได้เห็นถึงกระแสในประเด็นเกี่ยวกับการเรียกร้องสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมในมิติต่าง ๆ กันอย่างกว้างขวาง มีการรณรงค์ การจัดแคมเปญ หรือโปรเจกพิเศษมากมาย อาทิ Pride Month ซึ่งเป็นเทศกาลแห่งความเท่าเทียมในความหลากหลายทางเพศ หรือแคมเปญ No Room For Racism การรณรงค์เพื่อต่อต้านการเหยียดสีผิวและเชื้อชาติในวงการฟุตบอล ในส่วนของแวดวง HR หรือการบริหารทรัพยากรบุคคลก็ได้มีการกล่าวถึงแนวคิดดังกล่าว แม้แต่บริษัทระดับโลกต่างก็ให้ความสำคัญและนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็น D&I (Diversity and Inclusion) DEI (Diversity Equity and Inclusion) หรือ DEI&B ซึ่งจะเพิ่ม B อีกตัวมาจากคำว่า Belonging โดยรวมแล้วจะเป็นความมุ่งหมายในการทลายกำแพงแห่งความแตกต่าง เพิ่มความหลากหลาย สร้างความเสมอภาคและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

นอกจากนี้ หลายคนอาจจะไม่ทราบว่า ในปี 2564 ที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการลงนาม MOU กับอีก 6 หน่วยงาน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ หรือการจัดสรรงบประมาณโดยคำนึงถึงความแตกต่างทั้งทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือแม้แต่ความบกพร่องทางร่างกาย รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดตามได้จากเว็บไซต์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ครั้บ และเพื่อให้ผู้อ่านของเราได้เข้าใจถึงแนวคิดและความสำคัญของประเด็นดังกล่าวได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น วารสาร HRJ ฉบับนี้จึงขอเสนอบทความที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บทความ “บริหารคนบนความหลากหลาย” ในคอลัมน์ “ข้อคิดข้อเสนอ” บทความ “ความผิตวินัยกับความเท่าเทียมระหว่างเพศ : กรณีศึกษาสาธารณรัฐฝรั่งเศส” ในคอลัมน์ “หากรู้สึกกินิต ความผิตไม่เกิด” รวมไปถึงข้อคำถามเกี่ยวกับ “ความหลากหลาย & ความเท่าเทียมกัน” ในคอลัมน์ “ถามมา ตอบไป” ซึ่งบทความเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความน่าสนใจและน่าติดตามเป็นอย่างยิ่งครั้บ ไม่เพียงเท่านั้น คอลัมน์ “โต๊ะรับแขก” ของเรายังได้รับเกียรติเป็นอย่างสูงจากนายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานรัฐสภาและประธาน ก.ร. ที่จะมาพูดคุยกับเรา ทั้งในส่วนของนโยบายของท่านในฐานะประมุขของฝ่ายนิติบัญญัติและผู้นำองค์กรรัฐสภา รวมถึงนโยบายหรือแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความแตกต่างและความหลากหลายของบุคลากรในวงงานรัฐสภา

สำหรับในปีที่ผ่านมาหากวารสาร HRJ มีข้อบกพร่องหรือมีข้อผิดพลาดประการใด ทางทีมงานขอน้อมรับและจะได้นำไปพัฒนาทั้งเนื้อหาและการนำเสนอให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และในปีหน้าไม่ว่า HR Trends จะมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีเรื่องราวใด ๆ ที่เป็นกระแสและส่งผลต่อพวกเราชาวรัฐสภา ทีมงานของเราจะเกาะติดและนำความรู้เรื่องราวที่ทันสมัย มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์มาเสนอต่อผู้อ่านของเราอย่างต่อเนื่อง รวมถึงหากผู้อ่านท่านใดสนใจที่จะเขียนบทความ หรือเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวารสาร พวกเรายินดีต้อนรับทุกคนครั้บ สุดท้ายนี้ พวกเราอยากขอขอบคุณผู้อ่านที่น่ารักของเราจากใจจริงที่ทุกท่านได้ติดตามวารสารของเรามาอย่างยาวนาน ซึ่งนับตั้งแต่วารสารฉบับแรกจนถึงฉบับนี้รวมระยะเวลา 10 ปีแล้วนะครั้บ ที่พวกเราได้อยู่ด้วยกันมา ขอให้ติดตามและเป็นกำลังใจให้กับพวกเราต่อไปนะครั้บ



บรรณาธิการ

ศิริภัทร์ ดิษฐากรณ์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





นางสาวทศพานิ ทศิธร
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กรอบตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566 อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของ สังกัดรัฐสภา มีมติเห็นชอบกรอบตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ 19 เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับติดตามเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักการของระบบคุณธรรม อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของข้าราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 โดยที่ผ่านมาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำกรอบการประเมินผลฯ โดยยึดหลัก Balance Scorecard ที่แบ่งออกเป็น 4 มิติ และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นต้นมา ได้จัดทำกรอบการประเมินตามวิสัยทัศน์ใหม่ของ ก.พ.ร. เป็นแบบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)
- 2) การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)

ทั้งนี้ แต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วยตัวชี้วัดเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรอบการประเมิน	ประเด็นการประเมินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
1.การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	1.1 Strategic KPIs : ตัวชี้วัดด้านการขับเคลื่อนภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย/ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนการปฏิรูปประเทศ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือรัฐสภาระหว่างประเทศ/การพัฒนาภารกิจรัฐสภาระหว่างประเทศ (สผ.) 2) การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล/การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมือง (สว.)

กรอบการประเมิน	ประเด็นการประเมินของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
	<p>1.2 Functional KPIs : ตัวชี้วัดด้านการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและนโยบายสำคัญ/เร่งด่วนของประธานสภา รองประธานสภา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน (สผ.) 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนกระบวนการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติ (สว.) <p>1.3 Joint KPIs : ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาและบริหารจัดการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การขับเคลื่อนสู่การเป็น Digital Parliament 2) การขับเคลื่อนสู่การเป็น Green Parliament
<p>2. การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)</p>	<p>2.1 ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาและการบริหารจัดการรูปแบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนาระบบการจัดการคลังสารสนเทศรัฐสภา (Parliamentary Repository of Thailand : PRT) (สผ.) เป็นตัวชี้วัดที่จะพัฒนาต่อยอดเพื่อขอรับรางวัล 2) การบริหารจัดการระบบสารสนเทศสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ (สว.) <p>2.2 ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การมีนวัตกรรม/ยกระดับการพัฒนาการให้บริการในรูปแบบ Digital Service Innovation ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (มุ่งเน้นการนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น) 2) การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 3) การขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม)

วารสาร HRJ ขอเป็นสื่อกลางในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เพื่อน ๆ ร่วมกันขับเคลื่อนโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อจะได้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาระบบงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ต่อไป

ผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 9 เดือน

เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2566 อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานราชการ ได้มีมติเห็นชอบรายงานผลการรายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2565 - มิถุนายน 2566) โดยมีผลคะแนน ดังนี้



สำหรับการประชุมครั้งนี้ อ.ร. ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งรางวัลต่าง ๆ และเป็นช่องทางหนึ่งในการสื่อสารและถ่ายทอดให้สมาชิกรัฐสภา ประชาชน และข้าราชการได้รับทราบถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนควรมีการเผยแพร่

ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน รวมทั้ง บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เพื่อให้บุคคลภายนอกได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ด้านการพัฒนา และการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอแสดงความยินดีกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันพุธที่ 6 กันยายน 2566 คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้ประกาศบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่



นายวุฒิชัย ลีละวัฒนพงษ์
นิติกรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานคณะกรรมการวิสามัญ 1
สำนักกรรมการ 1
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วารสาร HRJ ขอแสดงความยินดีกับนักกฎหมายนิติบัญญัติคนใหม่ที่จะมาร่วมทีมสนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนาทางด้านกฎหมายของรัฐสภาให้เป็นที่เชื่อถือยอมรับ และเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ และประชาชน ตลอดจนสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในกระบวนการนิติบัญญัติจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกรัฐสภาที่รุ่นพี่นักกฎหมายนิติบัญญัติ ทำให้ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีนักกฎหมายนิติบัญญัติ ทั้งสิ้น 10 คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 4 คน/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 6 คน)

วารสาร HRJ ขอเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนนิติกรทุก ๆ คนที่มีคุณสมบัติให้เดินหน้าเพิ่มศักยภาพพัฒนาตนเองทางด้านกฎหมายเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

รัฐสภา...

ความสร้างสรรค์บนความหลากหลาย



บทสัมภาษณ์พิเศษ :

วันมูหะมัดนอร์ มะทา

ประธานรัฐสภา และประธาน ก.ร.



ภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ก่อนอื่นใด ต้องขอขอบพระคุณ ฯพณฯ วันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานรัฐสภา และประธาน ก.ร. ที่ได้ให้โอกาสพวกเราซึ่งเป็นตัวแทนของคณะอนุกรรมการจัดทำวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เข้าพบและสัมภาษณ์เพื่อลงในวารสารทรัพยากรบุคคลของรัฐสภา และพวกเราขอใช้โอกาสนี้แสดงความยินดีที่ท่านได้รับรางวัลสุดยอดผู้นำ GLS 2023 Leadership Award ด้วยครับ

HRJ : อยากให้ท่านได้เล่าให้พวกเราฟังพอสังเขปเกี่ยวกับรางวัลดังกล่าวซักหน่อยครับ

รางวัลสุดยอดผู้นำ GLS 2023 Leadership Award เป็นรางวัลที่มอบโดยองค์กรที่ชื่อ สภาสหพันธ์รักษาสันติภาพ (United Peace Keepers Federal Council : UNPKFC) ร่วมกับ คณะกรรมการแห่งชาติจากเอคาเพื่อ UNESCO และ Adventure of Humanity (ก่อตั้งโดย Michael Jackson และ Nelson Mandela) พร้อมทั้งสมาคมสหประชาชาติ UNA-USA/ Coachella Valley California USA Chapter ร่วมเป็นเจ้าภาพพันธมิตร โดยเป็นการรวมตัวด้วยความสมัครใจของผู้มีวิสัยทัศน์และผู้ทรงเกียรติซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมสันติภาพของโลก ให้มีการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความรู้สึกร่วมกันของมนุษยชาติทั้งหมดเป็นพวกเดียวกัน ถึงแม้จะอยู่คนละประเทศ ต่างเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ผิวสี หรือสื่อสารกันคนละภาษา ทั้งนี้ จะมีการติดตามประวัติและผลงานผู้นำในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กรไปจนถึงระดับประเทศ และคัดเลือกเพื่อมอบรางวัลในแต่ละปี

“ ... ให้มีการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความรู้สึกร่วมกันของมนุษยชาติ ทั้งหมดเป็นพวกเดียวกันถึงแม้จะอยู่คนละประเทศ ต่างเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ ผิวสี หรือสื่อสารกันคนละภาษา... ”





HRJ : อย่างที่ท่านกล่าวว่าการจะได้รับรางวัลสุดยอดผู้นำนั้น ทางองค์กรจะมีการติดตามประวัติและผลงานผู้ที่ได้รับคัดเลือกมาอย่างยาวนานจนนำมาสู่การมอบรางวัลนั้น ท่านคิดว่าผลงานใดที่ทำให้ท่านได้รับรางวัลในปีนี้ครับ

สำหรับผมเอง ได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนหรือคุณธรรมในมิติต่าง ๆ ทำงานที่ทำให้สังคมอยู่ได้ด้วยควมมีคุณธรรม ตั้งแต่สมัยยังเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งนับรวมแล้วกว่า 11 สมัย โดยแนวคิดและการทำงานของผม จะมีความเรียบง่าย ต้องมีสัจจะในการทำงาน จะทำอะไร ต้องอยู่บนความถูกต้องและชอบธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เกิดจากการที่ผมได้ถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่เด็ก ๆ โดยเฉพาะสมัยเรียนในชั้นมหาวิทยาลัย โดยในทุก ๆ ปี ตอนปิดภาคเรียน ผมจะกลับบ้านไปทำงานค่ายอาสาพัฒนา ซึ่งการออกค่ายนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ชีวิต ที่จะต้องมีความเสมอภาค มีความสันติ และการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เสมือนเป็นการจำลองชีวิตที่ไม่ว่าจะเป็นคนมีฐานะในระดับไหน จะร่ำรวยมีฐานะแค่ไหน ก็จะต้องมาใช้ชีวิตด้วยกัน เรียกได้ว่า “นอนกลางดิน กินกลางทราย” ร่วมกัน มีการจัดเวรทำอาหาร ล้างจาน ทำความสะอาด และแบ่งการทำงานเสมอกัน ซึ่งถ้าย้อนไปในอดีตหลายสิบปี การออกค่ายอาสาพัฒนาจะมีความแตกต่างกับในปัจจุบันพอสมควร อย่างเดี๋ยวนี

การจะออกไปทำงานอาสานั้นอาจจะไปเพียงแค่วัน กี่วัน แต่ในสมัยก่อนหรือสมัยที่ผมเรียนมหาวิทยาลัย นั้นไปอยู่กันอย่างน้อย “หนึ่งเดือน” รวมถึงยังต้องออกไปพื้นที่หรือหมู่บ้านอันห่างไกล มีความทุรกันดาร ทั้งบนเขา หรือถ้าแถวบ้านผมก็จะเป็นหมู่บ้านชาวเล เพื่อเข้าไปช่วยพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการสร้างการซ่อมแซมโรงเรียน ห้องสมุด ห้องน้ำ หรือแม้กระทั่งสอนหนังสือให้เด็ก ๆ สิ่งเหล่านี้ทำให้นักศึกษาที่ได้มา ออกค่ายได้รู้จักชีวิตที่เป็น “ชนบท” จริง ๆ เพราะช่วงเวลากว่าหนึ่งเดือนนั้นจะเป็นช่วงเวลาที่ได้ใช้ชีวิต ร่วมกับชาวบ้าน ไปช่วยเหลือ หรือร่วมงานต่าง ๆ ที่ชาวบ้านจัดขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ผมรู้จักชีวิตในระดับรากหญ้าซึ่งมีความยากจน ได้เรียนรู้การใช้ชีวิตที่มีความเสมอภาค และการรู้จักทำงานร่วมกับคนทุกคนทุกสถานะ เมื่อผมโตเป็นผู้ใหญ่ขึ้นผมก็ได้มีโอกาสเข้ามาทำงานการเมืองเป็นนักการเมืองซึ่งจะต้องไปคลุกคลีกับชาวบ้าน และเหตุผลที่ทำให้ผมได้รับความไว้วางใจให้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมาอย่างยาวนานนั้นคือการที่ผมเข้าใจปัญหาของชาวบ้าน ทำงานและใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย นอกจากนี้ ผมยังมีโอกาสได้เข้าไปเป็นกรรมการในมูลนิธิต่าง ๆ มากกว่า 10 มูลนิธิ ได้ช่วยเหลือเด็กยากจน ได้ให้ทุนการศึกษา สิ่งเหล่านี้น่าจะเป็นเหตุผลที่ทำให้ผมได้รับคัดเลือกในการมอบรางวัลดังกล่าว

“...และผมก็ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความเท่าเทียม ความหลากหลาย และความแตกต่าง ทำให้ผมมีความเข้าใจและมองเห็นว่าความต่างเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานแต่อย่างใด คนรุ่นเก่าต้องไม่มองคนรุ่นใหม่ว่าเป็นปัญหา เป็นเรื่องที่เราจะต้องศึกษาเรียนรู้ซึ่งกันและกัน...” //

HRJ : ขอย้อนกลับมาพูดถึงการทำงานของท่านในฐานะประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งจะต้องมีการบริหารองค์กรรัฐสภาแห่งนี้ที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ทั้ง อายุ ศาสนา รวมถึงความแตกต่างในด้านอื่น อยากรู้ว่าท่านได้พูดถึงแนวคิดของท่านให้พวกเราได้รับทราบหน่อยครับ

ในปัจจุบันถือว่ารัฐสภาของเราค่อนข้างมีความหลากหลายอย่างทางด้านศาสนา ผมเองก็เป็นมุสลิมนับถือศาสนาอิสลาม ท่านรองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่หนึ่งนับถือศาสนาคริสต์ และท่านรองประธานสภาผู้แทนราษฎรคนที่สองก็นับถือศาสนาพุทธ นอกจากนี้ ทั้งสมาชิกรัฐสภา ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรในวงงานรัฐสภา ก็นับถือศาสนาที่มีความแตกต่างกัน แต่การทำงานและการอยู่ร่วมกันก็ไม่ได้มีปัญหาใด ๆ ซึ่งความจริงแล้วความแตกต่างเหล่านี้เป็นเรื่องปกติธรรมดา ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้

นอกเหนือจากเรื่องศาสนา จะเห็นได้ว่าในรัฐสภายุคนี้จะมีสมาชิกที่เป็นคนรุ่นใหม่พอสมควร ทำให้มีความแตกต่างทางด้าน Generation และอายุ ซึ่งอาจจะมีวิธีคิด ทักษะคิด รวมไปถึงการแสดงออกที่ต่างกันไป สำหรับตัวผมเองถึงแม้จะเป็นผู้อาวุโส แต่ผมเป็นคนชอบอ่านชอบศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ และผมก็ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความเท่าเทียม ความหลากหลาย และความแตกต่าง ทำให้ผมมีความเข้าใจและมองเห็นว่าความต่างเหล่านี้ไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานแต่อย่างใด คนรุ่นเก่าต้องไม่มองคนรุ่นใหม่ว่าเป็นปัญหา เป็นเรื่องที่เราจะต้องศึกษาเรียนรู้ซึ่งกันและกัน คนรุ่นผมต้องลองนึกย้อนไปถึงสมัยที่ยังเป็นหนุ่ม ๆ ก็ไม่ได้มีความแตกต่างกับคนรุ่นใหม่สมัยนี้สักเท่าไร เราเองก็เคยเป็นเด็ก เป็นคนหนุ่ม เป็นคนรุ่นใหม่มาก่อน และเมื่อเรากลายมาเป็นคนรุ่นเก่า คนอาวุโส เราก็ต้องคิดว่ามันเป็นแบบนี้เอง เราต้องไม่ยึดมั่นถือมั่นเอาความคิดของเราเป็นหลัก เราต้องปล่อยวางและยอมรับซึ่งกันและกัน





เรื่องแบบนี้ไม่ใช่เฉพาะแค่ในสภาเท่านั้น แม้แต่ที่บ้านหรือในครอบครัวของผม ลูกหลานของผม ก็สามารถพูดคุยกับผมได้ เราจะรับฟังความคิดเห็นกัน แต่ถ้าเกิดมีจังหวะที่เกิดความขัดแย้งขึ้น เราก็ต้องหันหน้าพูดคุยกันด้วยเหตุและผล มนุษย์เราต้องการเหตุผล ไม่ใช่จะต้องเอาชนะกันด้วยความรุนแรง หรือการเป็นผู้อาวุโส การเป็นปู่ย่า ตายาย หรือพ่อแม่จะต้องถูกเสมอเท่านั้น ทุกเรื่องจะต้องมีการพูดคุยกัน บางครั้งแค่การให้โอกาสในการรับฟังก็ทำให้คนรุ่นใหม่เค้ามีความภูมิใจที่ความเห็นของเค้าไม่ถูกละเลย ทำให้อยากเข้ามาพูดคุยด้วย แม้ความเห็นที่เข้ามาอาจจะถูกหรือไม่ก็ตาม เพราะไม่มีใครที่ถูกหรือผิดแบบ 100% แล้วตัวผมเองก็ยังชอบพูดคุยกับคนรุ่นใหม่ อย่างเรื่องบางเรื่องที่ผมเองตามไม่ทันอย่างพวกเทคโนโลยีซึ่งเป็นเรื่องที่คนรุ่นใหม่เค้าถนัด ส่วนเรื่องอื่นผมอาจจะถนัดกว่ามีประสบการณ์มากกว่า เราก็บอกเล่าให้เค้าฟังซึ่งเค้าจะรับฟังหรือไม่ก็ไม่เป็นไร

สุดท้ายแล้วคนเราถ้าไม่ยึดมั่นถือมั่นคิดว่าตัวเองถูกเสมอ เราก็จะไม่เกิดความเครียดก็จะมีความสุขใจเกิดขึ้น อย่างมองความไม่เหมือนกันคือความแตกต่างที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทั้งความไม่เหมือนกันในเรื่องของความคิด ตำแหน่งหน้าที่ วัยหรือในด้านอื่น ๆ ยกตัวอย่างความไม่เหมือนกันทางด้านศาสนา ผมเองเป็นมุสลิมแต่ผมก็ได้มีโอกาสได้พูดคุยกับท่านพุทธทาสภิกขุเป็น 2-3 ชั่วโมง หลวงพ่อปัญญาวัณนทภิกขุ หลวงพ่อคุณ พระพะยอม ท่านเหล่านี้ผมก็ได้มีโอกาสพูดคุยกัน เราต่างนับถือในความคิด การริเริ่ม การพัฒนาการทำประโยชน์ของแต่ละท่าน

ดังนั้น จึงขอให้ทุกคนเป็นมิตร เป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน เราทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ มีความสันติสุข มีความเสมอภาค ไม่ว่าจะมีความไม่เหมือนกันหรือแตกต่างกันในเรื่องใดก็ตาม

HRJ



นายจรัลรัฐ กิมติน
นิติกรชำนาญการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แนวทางการส่งเสริม ความเสมอภาค ระหว่างเพศ



ปัจจุบันการที่บุคคลที่แสดงออกโดยไม่ตรงตามเพศโดยกำเนิดของตนเอง (Sex/Sex Characteristics (เพศสรีระ) คำที่อ้างถึงลักษณะทางชีววิทยาที่ใช้แบ่งแยกคนว่าเป็นเพศชาย¹หรือเพศหญิง²) อาจแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ อาทิ การเป็นเลสเบี้ยน เกย์ไบเซ็กชวล ทรานส์เจนเดอร์หรืออินเทอร์เซ็กส์ (LGBTI) อาจต้องใช้ชีวิตโดยพบแต่การแบ่งแยก³ไม่ว่าจะเป็นการถูกล้อเลียน ถูกรังแก ตลอดจนไปจนถึงการปฏิเสธไม่รับเข้าทำงาน หรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากราชการ ซึ่งมีการถูกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมให้เห็นอย่างมากมาย

วาระการพัฒนา 2030 ของสหประชาชาติ (United Nations : UN) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของประชาคมโลกว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืนเอาไว้โดยครอบคลุมกว่า 17 เป้าหมาย หรือที่เรียกว่า “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)” เป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สตรีและเด็กหญิง โดยประเทศไทยมีดัชนีความไม่เสมอภาคทางเพศ (Gender Inequality Index) ในปี พ.ศ. 2562 มีคะแนน 0.359 ต่ำขึ้นจาก ปี 2559 ซึ่งมีคะแนน 0.419 ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติรับรองถึงความเสมอภาคของบุคคล โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง

¹ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ความหมายว่า “ชาย ๑ น. มนุษย์เพศผู้ซึ่งโดยกำเนิดมีลึงค์เป็นอวัยวะสืบพันธุ์, ผู้ชาย ก็ว่า.”

² พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ความหมายว่า “หญิง น.มนุษย์เพศเมียซึ่งโดยกำเนิดมีโยนีเป็นอวัยวะสืบพันธุ์, ผู้หญิง ก็ว่า”

³ การแบ่งแยกที่ว่าอาจมีสาเหตุมาจากรสนิยมทางเพศ (sexual orientation - ความสนใจทางเพศที่มีต่อบุคคลอื่น) อัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity - วิธีนิยามตัวเองที่ไม่คำนึงถึงเพศโดยกำเนิด) การแสดงออกทางเพศ (gender expression - วิธีการแสดงออกทางเพศผ่านการแต่งกาย การทำผม หรือการแต่งหน้า) หรือลักษณะทางเพศ (sexual characteristics - อย่างเช่น อวัยวะเพศ โครโมโซม อวัยวะสืบพันธุ์ หรือระดับฮอร์โมน)

⁴ ดู <https://sdgs.nesdc.go.th> เป้าหมายที่ ๕ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน

อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใดไว้ในมาตรา 27⁵ และมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ก็ได้มีหลักการในเรื่องดังกล่าวกำหนดไว้ในเรื่องของการจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภาตามกฎหมายว่าให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมในประเด็นต่าง ๆ ไว้ด้วยเช่นกัน⁶

ในเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศในปี 2558 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติดังกล่าว คือ โดยที่ปัจจุบันไม่มีมาตรการป้องกันและการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ชัดเจนส่งผลให้บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควร สมควรมีกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี โดยตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้สร้างกลไกในการบังคับใช้กฎหมายไว้โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ (สทพ.) ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับชาติมีอำนาจจรรยาบรรณ และแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในระดับ

โครงสร้าง และคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ซึ่งมีอำนาจในการพิจารณาชี้ขาดคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นหรือไม่

สิทธิของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (lesbian, gay, bisexual, transgender, queer รวมทั้ง intersex – LGBTQI) นั้น ก่อนปี พ.ศ. 2558 มีสองกรณีที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบเกี่ยวกับการบันทึกผลการตรวจเลือกทหารกองเกิน (เอกสาร สด. 43) สำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยผลของคำวินิจฉัยศาลปกครองกลาง⁷ นำไปสู่การแก้ไขกฎกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 75 (พ.ศ. 2555) และกำหนดให้ใช้คำว่า “ภาวะเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด” (Gender Identity Disorder) แทนคำว่า “โรคจิตถาวร” ในเอกสาร สด. 43 เนื่องจากเป็นคำที่ส่งผลกระทบต่อสถานะของบุคคลทำให้บุคคลนั้นเป็นเสมือนผู้ไร้ความสามารถ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสมัครงาน รวมถึงอาจทำให้ไม่สามารถทำนิติกรรมได้ และกรณีที่สองคือ ข้อเสนอคล้ายให้สิทธิกับบุคคลที่มีความกำกวมทางเพศแต่กำเนิด (Intersex) สามารถยื่นคำร้องพร้อมใบรับรองแพทย์ขอเปลี่ยนคำนำหน้านามได้ หากต้องการเปลี่ยนเพศจากเดิมที่เคยแจ้งไว้เมื่อตอนจดทะเบียนเกิด แต่ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายให้สิทธิ

⁵ มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

⁶ มาตรา 24 การจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภาสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติและจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้

(4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

⁷ คำพิพากษาศาลปกครองกลาง คดีหมายเลขแดงที่ 1550/2554

ดังกล่าวกับบุคคลที่ไม่มีเพศกำกวมแต่กำเนิดแต่ได้มีการผ่าตัดแปลงเพศแล้ว (Transgender)⁸

ตัวอย่างเบื้องต้นของกฎ ระเบียบของทางราชการที่มีปัญหาว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ คือกรณีเมื่อเดือนมิถุนายน 2564 ได้มีแคมเปญขอให้ประชาชนร่วมลงชื่อสนับสนุนสิทธิของทรูทรอกอล์ฟ ผู้หญิงข้ามเพศ (Transgender) ซึ่งเป็นข้าราชการครูกว่า 13 ปี และได้รับการผ่าตัดยืนยันอัตลักษณ์ทางเพศสภาพจากชายเป็นหญิงตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2560 เหตุเกิดเนื่องจากเมื่อเดือนกรกฎาคม 2563 ครูทรอกอล์ฟถูกสำนักงานเขตพื้นที่ที่สังกัดปฏิเสธไม่ทำบัตรข้าราชการใหม่ให้ ด้วยเหตุผลว่ารูปที่ยื่นขอทำบัตรซึ่งใส่ชุดข้าราชการหญิงไม่ตรงกับคำนำหน้านาม และขัดกับระเบียบการแต่งกายตามที่บัญญัติไว้ใน “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2478” และหนังสือราชการที่ออกโดยสำนักนายกรัฐมนตรี แม้โรงเรียนต้นสังกัดจะอนุญาตให้ครูทรอกอล์ฟแต่งกายตามเพศสภาพในเวลาทำงานได้ รวมทั้งออกหนังสือรับรองชี้แจงพร้อมใบรับรองแพทย์ที่ยืนยันว่าเป็นหญิงข้ามเพศโดยสรีระสมบูรณ์แล้วก็ตาม การไม่มีบัตรประจำตัวข้าราชการย่อมส่งผลให้ไม่ได้รับสิทธิของข้าราชการบางประการ เรื่องนี้ทำให้เห็นสภาพปัญหาว่ากฎหมาย กฎ หรือระเบียบของรัฐยังมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคของบุคคล⁹ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ซึ่งมีคำวินิจฉัยส่งตรงไปถึงสำนักนายกรัฐมนตรีตามรายงานการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ 72/2564 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2564 และคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ซึ่งเป็นกลไกการร้องเรียนใน พ.ร.บ.ความเท่าเทียม

ระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้มีคำวินิจฉัย 05/2564 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2565 ทั้งสองคณะได้ให้คำวินิจฉัยโดยสรุปว่า “บุคคลข้ามเพศที่มีการแสดงออกแตกต่างจากเพศกำเนิดซึ่งเป็นข้าราชการ มีสิทธิแต่งกายตามเพศสภาพและต้องได้รับคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”¹⁰ แต่ก็ปรากฏข้อเท็จจริงต่อมาว่าสำนักนายกรัฐมนตรีได้ยื่นฟ้องคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ต่อศาลปกครองกลาง เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2565 เพื่อขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม¹¹ ซึ่งถือเป็นตัวอย่างที่ทำให้เห็นถึงความลักลั่นของกฎ ระเบียบทางราชการกับนโยบายในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) เห็นว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและคุ้มครองมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จึงกำหนดข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติฯ สำหรับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติฯ ได้นำเสนอใน 6 ประเด็น ดังนี้

1. การแต่งกาย
2. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม
3. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน
4. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง
5. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน
6. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

⁸ สาวตรี สุขศรี, *การศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย*, กรุงเทพฯ :

สถาบันพระปกเกล้า, 2564, น. 31

⁹ เฟิ่งอ้าง, น. 36 - 37

¹⁰ ดู “วลพ. วินิจฉัย “ครูทรอกอล์ฟ” แต่งเครื่องแบบตามเพศสภาพได้”, theactive.net, สืบค้นวันที่ 16 ตุลาคม 2566, เข้าถึงได้ที่ <https://theactive.net/news/gender-sexuality-20220919/>

¹¹ ดู <https://www.facebook.com/showyourspectrum/photos/a.276495186375492/1071979386827064/?type=3>, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2566

¹² รายละเอียดโปรดดู หนังสือคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่ พม 0504 (สทพ.)/ว 12 ลงวันที่ 4 กันยายน 2561



เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2563 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (สค.) ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการและมีพิธีลงนามประกาศเจตนารมณ์โดยมี 24 หน่วยงานที่ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ ในส่วนของหน่วยงานภาครัฐมีเพียงกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เท่านั้น¹³ และเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์แล้ว ได้มีการดำเนินงานหรือจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนงานตามประกาศเจตนารมณ์ในประเด็นหนึ่งประเด็นใดหรือทั้ง 6 ประเด็นตามประกาศเจตนารมณ์ฯ

ในขณะนี้มีส่วนราชการที่ให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันและความหลากหลายทางเพศอย่างจริงจัง โดยมีการประกาศเจตนารมณ์ในเรื่องดังกล่าวโดยมีหน่วยงานที่ร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์ฯ เพิ่มเติม อีก 39 หน่วยงาน เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น

โดยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2563 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การแต่งกาย ให้บุคลากร/นักศึกษาสามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศภาวะของบุคคล ตามข้อบังคับของหน่วยงาน หรือสถาบันการศึกษา

2. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม จัดพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล ข้อจำกัดของบุคคล และอัตลักษณ์

ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล

3. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน มีการระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา หรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิด หรือเพศสภาพ/เพศภาวะ

4. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศ สภาพหรือเพศภาวะของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียชื่อเสียงหรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึงเป็นการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

5. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ เพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมเสมอภาคอย่างแท้จริง

6. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดในการทำงาน

นอกจากนี้ หน่วยงานต่าง ๆ แม้จะไม่ได้มีการออกประกาศเจตนารมณ์ฯ ก็ตาม ผู้เขียนพบว่าจะมีการประกาศให้บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสามารถแต่งกายตามเพศสภาพหรืออัตลักษณ์ทางเพศได้ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย¹⁴ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์¹⁵ และล่าสุดเนติบัณฑิตยสภาในพระบรมราชูปถัมภ์ได้มีประกาศ เรื่อง การแต่งกายของสมาชิก

¹³ สวตริ ศรีสุข, อ้างแล้ว น. 241.

¹⁴ ประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง การแต่งกายของนิสิต พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2562 ข้อ 5 วรรคสอง กำหนดว่า “นิสิตอาจแต่งชุดสุภาพตามวรรคหนึ่งตามเพศกำเนิดหรือเพศที่แสดงออกก็ได้”


¹⁵ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการแต่งกายและเครื่องแบบของนักศึกษา พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2564 ข้อ 9 วรรคสอง กำหนดว่า “ทั้งนี้ นักศึกษาอาจแต่งเครื่องแบบตามวรรคหนึ่งตามเพศกำเนิดหรือเพศสภาพก็ได้”

“ เพราะ LGBTQI คือความหลากหลาย ไม่ใช่ความแตกต่าง ”

เนติบัญญัติยสภา กำหนดให้สมาชิกเนติบัญญัติยสภา ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศไม่ตรงกับเพศโดยกำเนิดมีสิทธิแต่งกายตามเพศสภาพหรืออัตลักษณ์ทางเพศของตน¹⁶ เป็นต้น ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าในส่วนของข้าราชการพลเรือนยังไม่ปรากฏว่าสำนักงาน ก.พ. ได้มีการออกประกาศเจตนาธรรมณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแต่อย่างใด แต่ก็มีบางหน่วยงานได้มีการประกาศเจตนาธรรมณ์ในเรื่องดังกล่าว เช่น กระทรวงมหาดไทย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ในท้ายที่สุดนี้ เนื่องด้วยพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของรัฐสภา แต่ยังไม่พบว่าหน่วยงานที่รองรับภารกิจของรัฐสภามีแนวนโยบายในการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศอย่างชัดเจนแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม แม้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่มีการดำเนินการในการสร้างความเท่าเทียมและความหลากหลายอย่างชัดเจน แต่องค์กรก็มีแผนการดำเนินการและมีการเตรียมการในการสนับสนุนในเรื่องความหลากหลายและความเสมอภาคของบุคคลในวงงานรัฐสภา เช่น มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่ง ก.ร. ได้กำหนดและแจ้งส่วนราชการ

สังกัดรัฐสภาเพื่อถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2563¹⁷ รวมทั้งในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566 – 2570 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ได้มีการกำหนดไว้ในกลยุทธ์ที่ 4.1 สร้างความผูกพันและความผูกพันให้กับบุคลากรซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการในเรื่องนี้ได้เช่นกัน ถือเป็นความพยายามที่จะผลักดันและดำเนินการในเรื่องนี้ได้ในอนาคตต่อไป

ในท้ายที่สุดนี้ผู้เขียนมีประเด็นคำถามว่า ถึงเวลาแล้วหรือไม่ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีการพิจารณา กำหนดนโยบายในการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศและลงมือปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างจริงจัง รวมทั้งหากจะมีการกำหนดนโยบาย จะมีการดำเนินการในเรื่องใดบ้าง และอาจทำในบางเรื่องไปก่อน เช่น การแต่งกาย หรือการจัดพื้นที่ที่เหมาะสม เพื่อให้เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะหน่วยงานด้านนิติบัญญัติมีความจริงจังที่จะดำเนินการในเรื่องนี้อย่างแท้จริง **“เพราะ LGBTQI คือความหลากหลาย ไม่ใช่ความแตกต่าง”** 



¹⁶ ประกาศเนติบัญญัติยสภา ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง การแต่งกายของสมาชิกเนติบัญญัติยสภา ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2566

¹⁷ รายละเอียดโปรดดู หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ 101/2563 (ว 40) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563



นายพชร คงเล็งศิริวัฒนา
นิติกรชำนาญการ
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความผิดวินัย กับความเท่าเทียมระหว่างเพศ : กรณีศึกษาสาธารณรัฐฝรั่งเศส

สวัสดีครับเพื่อน ๆ ชาว HRJ ทุกท่าน คอลัมน์หากรู้สึกผิด...ความผิดไม่เกิดฉบับนี้ จะขอพาเพื่อน ๆ ไปศึกษาเกี่ยวกับประเด็นความเท่าเทียมระหว่างเพศในการทำงาน ซึ่งถือเป็นเรื่องที่อยู่ในปัจจุบันทั้งนานาชาติและประเทศไทยของเราต่างให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ของพวกเรา ก็ได้กำหนดเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศออกเป็นการเฉพาะแยกจากวินัยในเรื่องอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุทางเพศนั้นมีความหมายกว้างกว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างมุมมองในเรื่องดังกล่าวของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ส่วนรายละเอียดจะเป็นอย่างไรนั้น เรียนเชิญเพื่อน ๆ ไปเที่ยวสาธารณรัฐฝรั่งเศสพร้อมกับผู้เขียนได้เลยครับ

บทนำ

สาธารณรัฐฝรั่งเศสนับเป็นหนึ่งในประเทศที่ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางเพศเป็นอย่างสูง ถึงกับบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 1 วรรคสอง¹ ไว้ว่า “กฎหมายจะต้องสนับสนุนความเท่าเทียมในการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มาจากการเลือกตั้ง รวมไปถึงตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพและสังคม” รัฐบาลฝรั่งเศสในปัจจุบันของนายกรัฐมนตรี นาง² Élisabeth Borne ก็ประกอบไปด้วยรัฐมนตรีหญิงและชายเท่ากันที่ฝ่ายละ 21 คน และประธานสภาผู้แทนราษฎรคนปัจจุบันก็ได้แก่ นาง Yaël Braun-Pivet จึงอาจกล่าวได้ว่าในทางปฏิบัติเอง สาธารณรัฐฝรั่งเศสเองก็ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมระหว่างเพศเป็นอย่างยิ่ง แม้ว่าอาจจะถูกวิพากษ์วิจารณ์อยู่บ้างว่าเป็นเพียงความเท่าเทียมในเชิงปริมาณเท่านั้น³

¹ Constitution du 4 octobre 1958 Article 1, alinéa 2 “La loi favorise l’égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu’aux responsabilités professionnelles et sociales”

² เนื่องจากประเทศฝรั่งเศสมีคำนำหน้านามเพียง 2 คำ ได้แก่ “Monsieur” ซึ่งใช้นำหน้านามบุรุษ และ “Madame” ซึ่งใช้นำหน้านามสตรี โดยได้ยกเลิกคำว่า “Mademoiselle” ซึ่งเทียบได้กับคำว่า “นางสาว” ไปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในบทความนี้จึงใช้คำว่า “นาง” แทนคำว่า “Madame” โดยไม่ได้มีความหมายที่ระบุถึงสถานภาพการสมรสของบุคคลเช่นเดียวกับคำว่า “นาง” ในบริบทของไทยแต่อย่างใด

³ โดยมีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า ในบรรดารัฐมนตรีทั้งหมด มีผู้หญิงเพียง 12 คน ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการ ขณะที่มีรัฐมนตรีว่าการชาย จำนวน 20 คน <https://www.radiofrance.fr/franceinter/nouveau-gouvernement-derriere-la-parite-numerique-une-sous-representation-des-femmes-dans-les-ministeres-1764563>

เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2562 รัฐสภาฝรั่งเศส ได้ตรารัฐบัญญัติ หมายเลข 2019-828 เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดกลไกสำหรับแจ้งเหตุที่เกี่ยวกับการละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุทางเพศ เพื่อให้บุคลากรของตนสามารถแจ้งเหตุได้โดยง่าย และต่อมาในปี 2565 คณะกรรมการการบริหารราชการและกิจการข้าราชการ (La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)) ก็ได้เผยแพร่คู่มือการขจัดปัญหาความรุนแรงที่มีแรงจูงใจจากการเหยียดเพศ (Violence sexiste) และความรุนแรงทางเพศ (Violence sexuelle) ในภาครัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของทั้งหน่วยงานและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงดังกล่าว โดยคู่มือฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การอธิบายให้ความรู้ เพื่อให้ข้าราชการตระหนักว่าสิ่งใดบ้างที่ถือเป็นความรุนแรงที่มีแรงจูงใจจากการเหยียดเพศและความรุนแรงทางเพศ ที่ในบางครั้งอาจเกิดจากความไม่ตั้งใจ เช่น การเล่นมุขตลกที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเพศ เป็นต้น และส่วนที่ 2 คือ การแนะนำกลไกว่าเมื่อข้าราชการคนหนึ่งคนใดต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ตนรู้สึกถูกรบกวนหรือเลือกปฏิบัติแล้วจะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป ทั้งนี้ ผู้ถูกรบกวนไม่จำเป็นต้องพิสูจน์ถึงเจตนาของผู้กระทำว่ามีเจตนาที่จะเหยียดเพศหรือไม่ เพียงแต่พิสูจน์ได้ว่ามีการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นก็เพียงพอแล้ว ซึ่งถือเป็นหลักการสันนิษฐานที่ลดภาระให้กับผู้ถูกรบกวนแตกต่างไปจากกรณีความผิดวินัยอื่น ๆ

อย่างไรก็ดี ในที่นี้ผู้เขียนจะมุ่งเน้นแต่เพียงประเด็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรมด้วยมูลเหตุทางเพศแต่เพียงประเด็นเดียว

การกระทำใดบ้างเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรมด้วยเหตุเกี่ยวกับเพศ

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 225-1 นิยามความหมายของคำว่า “เลือกปฏิบัติด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรม” ไว้ว่า “การปฏิบัติต่อบุคคลแตกต่างกันด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ เพศ สถานะทางครอบครัว การตั้งครรภ์ รูปลักษณ์ภายนอก ความเปราะบางด้วยสถานะทางเศรษฐกิจ นามสกุล ถิ่นที่อยู่อาศัย สุขภาพ การสูญเสียความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง ความพิการ ลักษณะทางพันธุกรรม อุปนิสัยรสนิยมทางเพศ เพศวิถี อายุ ความเห็นทางการเมือง การร่วมกิจกรรมของสหภาพ ความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกในสมาคมหนึ่งสมาคมใด ชาติพันธุ์ สัญชาติ เชื้อชาติ หรือศาสนา”

นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายข้าราชการ มาตรา L.131-2 ก็กำหนดว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่อาจถูกปฏิบัติแตกต่างกันด้วยเหตุทางเพศ ซึ่งถือเป็นการบัญญัติแยกออกมาจากเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุอันไม่เป็นธรรมอื่น ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา L.131-1 และในมาตรา L. 131-3 ยังกำหนดไว้ด้วยว่าข้าราชการ



จะต้องไม่ตกอยู่ในสถานะที่ถูกเลือกปฏิบัติทางเพศ คือ การปฏิบัติที่มีมูลเหตุเกี่ยวกับเพศ ส่งผลกระทบต่อ ศักดิ์ศรีของผู้ถูกระงับ หรือสร้างสภาวะการณ์ที่ทำให้ ผู้ถูกระงับรู้สึกอึดอัดใจ รู้สึกถูกคุกคาม หรือรู้สึก ละอาย ตัวอย่างเช่น การใช้ชื่อเล่นที่ผู้ถูกระงับไม่ยินยอม การเล่นมุกตลกที่มีลักษณะเหยียดเพศ การพูดขำขลบทลกเพศตรงข้ามโดยตลอดหรือไม่เปิดโอกาสให้บุคคล เพศตรงข้ามแสดงความคิดเห็น การกล่าวว่าผู้หญิงไม่เป็น กุลสตรี ไม่เป็นแม่ศรีเรือน หรือกล่าวว่าผู้ชายไม่เป็น ชายชาติ การกล่าวร้ายกับผู้ชายที่ขอลาไปช่วยภริยา เลี้ยงดูบุตร เป็นต้น อีกทั้ง มาตรา L.131-4 ก็ยังกำหนด ไว้อีกว่า ภาระงานบรรจและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ ระหว่างหญิงและชายอาจแตกต่างกันได้ก็ต่อเมื่อเพศ เป็นเงื่อนไขสำคัญในการปฏิบัติงานเท่านั้น

สำหรับกระบวนการพิสูจน์ว่ากรณีใดบ้าง จะถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมนั้น ศาล จะใช้วิธีพิสูจน์โดยการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มคนที่มี คุณสมบัติเดียวกัน แล้วจึงเปรียบเทียบว่าระหว่างชาย และหญิงซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกัน ได้รับการปฏิบัติ ที่แตกต่างกันออกไปหรือไม่

ตัวอย่างการกระทำที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรม

กรณีที่ 1 คำพิพากษาศาลปกครองชั้นอุทธรณ์ เมืองมาร์กเซย หมายเลข 20MA03816 ลงวันที่ 10 ธันวาคม 2563⁴

ข้อเท็จจริงในคดีรับฟังได้ว่า โจทก์รับราชการ เป็นผู้คุมในเรือนจำ และถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ เนื่องจากปฏิเสธที่จะทักทายด้วยวาจาหรือจับมือกับ

...โจทก์รับราชการเป็นผู้คุม
ในเรือนจำ และถูกลงโทษไล่ออก
จากราชการ เนื่องจากปฏิเสธที่จะ
ทักทายด้วยวาจาหรือจับมือกับ
เพื่อนข้าราชการหญิงทุกคนที่ปฏิบัติ
งานในเรือนจำเดียวกัน โดยเมื่อ
ผู้บังคับบัญชาตักเตือนก็ยังคงมี
พฤติกรรมเช่นเดิม...

เพื่อนข้าราชการหญิงทุกคนที่ปฏิบัติงานในเรือนจำ เดียวกัน โดยเมื่อผู้บังคับบัญชาตักเตือนก็ยังคงมี พฤติกรรมเช่นเดิมอยู่ และเมื่อโจทก์ถูกย้ายให้ไปปฏิบัติ หน้าที่ในเรือนจำอีกแห่ง ก็ยังคงมีพฤติกรรมเช่นเดิม อยู่ ทั้งยังปฏิเสธที่จะพูดคุยกับเพื่อนข้าราชการหญิง อีกอย่างน้อย 2 คน โดยอ้างมูลเหตุว่าเป็นความเชื่อ ส่วนบุคคล ทั้งนี้ ศาลเห็นว่าโจทก์ไม่อาจอธิบายต่อ ผู้บังคับบัญชาหรือศาลถึงที่มาของความเชื่อดังกล่าวได้ พฤติกรรมของโจทก์เป็นการกระทำที่เลือกปฏิบัติด้วย เหตุอันไม่เป็นธรรมโดยมีมูลเหตุจากรื่องเพศ ซึ่งสร้าง บรรยากาศที่ไม่ดีในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน อาจ ส่งผลกระทบต่อในการปกครองผู้ต้องขังของผู้คุม แม้ว่า โจทก์จะไม่เคยได้รับโทษทางวินัยอื่นใดมาก่อน แต่การที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีคำสั่งไล่ออกโจทก์ออก จากราชการถือว่าเป็นการลงโทษที่ได้สัดส่วนแล้ว พิพากษาแก้คำพิพากษาศาลชั้นต้นเป็นให้ยกฟ้องโจทก์

⁴ Cour Administrative d'Appel de Marseille - 2ème chambre, N° 20MA03816, 10 décembre 2020.

กรณีที่ 2 คำพิพากษาศาลปกครองชั้นอุทธรณ์เมืองแวร์ซายส์ หมายเลข 13VE03486 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558⁵

ข้อเท็จจริงในกรณีนี้ปรากฏว่า โจทก์ซึ่งรับราชการในเทศบาล ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชากว่า 50 คน มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติกับข้าราชการหญิงซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ทั้งการแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับข้าราชการหญิง ทำให้ข้าราชการหญิงรู้สึกขุ่นข้องหมองใจ ไม่ให้ความดีความชอบกับราชการหญิง มีทัศนคติไม่ดีต่อผู้หญิง ต่อต้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้หญิง จนถึงขนาดที่มีข้าราชการ 12 คน ยื่นคำร้องขอให้ได้รับการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติดังกล่าว การที่เทศบาลมีคำสั่งลงโทษพักราชการโจทก์เป็นระยะเวลา 2 ปี จึงชอบด้วยกฎหมายแล้ว

สภาไทยเป็นอย่างไร ?

สำหรับบุคลากรสังกัดรัฐสภา แม้ว่าจะมิได้เขียนเรื่องความเสมอภาคทางเพศไว้ในกฎหมาย เช่นเดียวกับสาธารณรัฐฝรั่งเศส แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 24 ว่า การจัดระเบียบข้าราชการรัฐสภาสามัญจะต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรม ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคนั้น ได้ระบุไว้ดังนี้

(1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติและจะนำความคิดเห็น

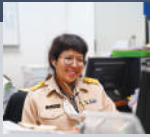
ทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาไม่ได้ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยก็ได้เขียนครอบคลุมมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศแล้ว

นอกจากนี้ รัฐสภาไทยยังให้ความสำคัญกับการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเห็นได้จากการกำหนดนิยามในเรื่องดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ในกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. 2555 ประกอบกับมติ ก.ร. ที่ 101/2563 (ว 40) ลว. 30 ธันวาคม 2563 เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และ ที่ 72/2564 (ว 22) ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดวิธีปฏิบัติและแนวทางการป้องกันการแก้ไขปัญหาในเรื่องดังกล่าวไว้

unสรุป

เป็นอย่างไรกันบ้างครับเพื่อน ๆ สำหรับตัวอย่างการลงโทษทางวินัยของสาธารณรัฐฝรั่งเศส กรณีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุทางเพศ ซึ่งแต่ละกรณีก็จะเห็นได้ว่ามีระดับการลงโทษที่ค่อนข้างสูงเลยทีเดียว แม้ว่าวินัยข้าราชการรัฐสภาจะไม่ได้มีการระบุถึงการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุทางเพศไว้ว่าเป็นความผิดวินัย และเรื่องดังกล่าวอาจจะมิได้เป็นปัญหาที่เห็นได้ชัดในสภาไทย เนื่องจากทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ต่างก็มีผู้บริหารระดับสูงซึ่งเข้าสู่ตำแหน่งด้วยความรู้ความสามารถโดยมิได้มีการกีดกันด้วยเหตุทางเพศแต่อย่างใด แต่การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ตลอดจนการระมัดระวังการปฏิบัติตนไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานไม่สบายใจ แม้ว่าจะโดยไม่ตั้งใจก็ตาม ย่อมเป็นสิ่งที่พึงกระทำ และจะช่วยให้รัฐสภาของเราเป็นรัฐสภาที่เปิดกว้างสำหรับคนทุกเพศและมีประสิทธิภาพสูงได้ในเร็ววัน

⁵ Cour Administrative d'Appel de Versailles - 5ème chambre, N° 13VE03486, 19 février 2015.



นางสาวสนิฏา วงศ์ยงศิลป์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บริหารคน บนความหลากหลาย

ในศตวรรษที่ 21 นี้เป็นช่วงเวลา HR ไม่ว่าจะอยู่ในภาคส่วนใดก็พูดถึงความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย หรือที่ภาษาอังกฤษจะใช้ชื่อว่า “Diversity” ซึ่งนอกจากคำนี้แล้ว อีกคำที่มักมาด้วยกันเหมือนคู่แฝด คือคำว่า “Inclusion”

อะไรคือ “Diversity” อะไรคือ “Inclusion”

Diversity คือความหลากหลาย และ Inclusion แปลว่าการมีส่วนร่วมของพนักงาน “งานวิจัยในปี 2018 ของ Gallup ได้นิยามคำว่า Diversity ไว้ว่า “การครอบคลุมถึงทุก ๆ ความแตกต่างของมนุษย์” ตั้งแต่คุณลักษณะที่มองเห็นได้ เช่น อายุ เพศ ความพิการ เชื้อชาติต่าง ๆ รวมไปถึงลักษณะที่มองไม่เห็น เช่น ความคิดเห็น ฐานะทางสังคม สถานภาพความโสด หรือ ประสบการณ์การทำงาน

ในขณะที่นิยามของคำว่า Inclusion นั้นหมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (sense of belonging) ที่พนักงานจะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า ได้รับความเคารพ ได้รับการยอมรับ และได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมขององค์กรได้อย่างเต็มที่¹

“หรือตามที่ Dr. Laura Sherbin ประธานของ Center for Talent Innovation ได้พูดไว้กับ Harvard Business Review คือ Diversity คือการเชิญคนไปปาร์ตี้ Inclusion คือการ ที่มีคนชวนเขาเต้น”² ถ้าหากเปรียบเทียบกับการทำงานของภาครัฐแล้ว Diversity เสมือน การรับบรรจุบุคคลผู้มีความสามารถเข้าร่วมงาน และ inclusion คือการมอบหมายให้ผู้นั้น ได้ให้ความเห็นในที่ประชุม และผู้คนที่ประชุมเคารพความคิดเห็นของผู้นั้นโดยไม่หัวเราะ หรือแสดงกริยาอื่นที่แสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับ เพราะบุคคลผู้นั้นเพิ่งได้รับการบรรจุ

¹ Brightside People Team, “3 ข้อควรระวัง ถ้าไม่เอาจริงกับ Employee Inclusion,” Brightside People, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566, <https://www.brightsidepeople.com/3-ข้อควรระวัง-ถ้าไม่เอา/>

² เรื่องเดียวกัน

ทำไม HR ต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลาย

เพราะทุกองค์กรประกอบด้วยผู้คนที่หลากหลาย ทั้งหลากหลายในด้านอายุ ด้านถิ่นฐานบ้านเกิดด้านเพศสภาพ ด้านความคิดเห็น ความหลากหลายของสถาบัน (Institute Diversity) ความหลากหลายทางความสามารถ และทักษะวิชาชีพ (Skills Diversity) และความหลากหลายทางความสนใจ (Interest Diversity)³ หรือด้านเชื้อชาติ ในบางองค์กร โดยเฉพาะองค์กรระหว่างประเทศ การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันท่ามกลาง ความหลากหลายจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญและเลือกเครื่องมือการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมสำหรับความหลากหลายในแต่ละด้าน

นอกจากนี้ ความหลากหลายกลายเป็นเครื่องมือของการบริหารงานบุคคลที่ช่วยสร้าง “บรรยากาศการทำงานที่น่าทำงาน” เพราะยิ่งหลากหลายยิ่งดึงดูดและจูงใจ ซึ่งถือว่าเป็นความสำคัญหลักของ Diversity และ Inclusion นับเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในรูปแบบนามธรรม ซึ่งโดยปกติเมื่อพูดถึงบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้คนจะนึกถึงอาคาร สถานที่ที่ปลอดภัยหรือสวยงาม เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นสถานที่ตั้งที่เดินทางสะดวก หรือบรรยากาศในท้องทำงานที่แสงสว่างทั่วถึง มีที่นั่งกว้างขวาง แต่ในโลกการทำงานปัจจุบันที่องค์กรจำนวนมากเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบ Hybrid หรือ Work from Anywhere แล้ว บรรยากาศการทำงานในรูปแบบกายภาพนั้นถูกพูดถึงและให้ความสำคัญน้อยลงมาก คนรุ่นใหม่กลับให้ความสำคัญ และอยากสมัครงานกับบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้พวกเขาแสดงความคิดเห็น และมีพื้นที่ให้พวกเขาได้แสดงความสามารถ ซึ่งสอดคล้องอย่างมากกับความหมายของ Inclusion หรือสภาพแวดล้อมที่ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (sense of belonging) ที่พนักงานจะ

รู้สึกว่าเขามีคุณค่า ได้รับความเคารพ ได้รับการยอมรับ และได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมกับองค์กรได้อย่างเต็มที่”⁴

ซึ่งหากผู้อ่านได้เรียนรู้ความหมายและความสำคัญของ Employer Value Proposition (EVP) หรือการให้คุณค่าของบุคลากรใน HRJ ฉบับที่ผ่านมา ความหลากหลายก็นับเป็นหนึ่งใน EVP ที่จะดึงดูดและจูงใจให้ผู้คนมาร่วมงานด้วย บ้างว่ากันว่าเป็น Employer Branding

“ความหลากหลายถือเป็นอีกวิธีหนึ่งในการสร้าง Employer Branding ให้ผู้สมัครสนใจอยากสมัครงานกับองค์กร ปัจจุบันบริษัทที่มีชื่อเสียงด้านการบริหารความหลากหลายมีความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดแรงงาน ผลสำรวจจาก Glassdoor พบว่า 67% ของผู้สมัครงานใช้ความหลากหลายเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเลือกองค์กร ดังนั้นหากองค์กรสามารถแสดงให้เห็นว่าเปิดกว้างและยอมรับเรื่องความหลากหลาย ตั้งแต่ขั้นการประกาศรับสมัครงาน การสัมภาษณ์งาน ไปจนถึงการรับเข้ามาทำงานและปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเท่าเทียม ก็จะสามารถช่วยดึงดูดผู้สมัครให้เข้ามาสมัครและตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น”⁵

ในทางกลับกัน หากองค์กรไม่สามารถแสดงให้เห็นให้ผู้สมัครเห็นว่าองค์กรเปิดกว้าง ยอมรับเรื่องความหลากหลาย หรือมีนโยบายแนวทางปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ก็เป็นไปได้เช่นกันที่องค์กรนั้นจะเสียเปรียบในทุกด้านของตลาดแรงงาน แล้วจะบริหารงานบุคคลอย่างไรให้องค์กรเราก้าวตามทันโลกปัจจุบัน HRJ ฉบับนี้จึงอยากนำเสนอตัวอย่างวิธีการบริหารจัดการคนบนความหลากหลายที่น่าสนใจ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไปได้

³ HREX.asia, “ทำไมความหลากหลายของพนักงานในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Workforce Diversity)”

⁴ Brightside People Team, “3 ข้อควรระวัง ถ้าไม่เอาจริงกับ Employee Inclusion”

⁵ HR Insight, “ทำไม Diversity ถึงสำคัญกับองค์กร,” Adecco, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2566, <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/hr-insight/why-diversity-is-important-in-the-workplace#:text=Diversity%3A%20ยิ่งแตกต่างยิ่งสร้างสรรค์,ผลงานได้มากขึ้น>



ขอเริ่มต้นที่**การบริหารคนบนความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity)**⁶ เพราะกำลังเป็นกระแสสำคัญที่ผู้คนให้ความสำคัญสูงขึ้นในทุก ๆ ปี เราจะเห็นสีสันทันและสีอื่น ๆ ในเดือนมิถุนายนของทุกปี หรือที่ภาษาอังกฤษจะเรียกว่า “Pride Month” เป็นเดือนแห่งการส่งเสริมการเคารพความหลากหลายทางเพศให้เป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งกลายเป็น**นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล**ที่หลายองค์กรใช้ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่ทำให้ความสำคัญที่ความสามารถมากกว่าเพศสภาพให้มาร่วมงาน

ตัวอย่างการบริหารคนบนความหลากหลายทางเพศและด้านอายุ เช่น บริษัท ศรีจันทร์สทไอเอส จำกัด ที่มีผลิตภัณฑ์หลักเป็นผลิตภัณฑ์ด้านความงามในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2565) คุณรวีศ หาญอุตสาหะ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) มีนโยบายให้พนักงานสามารถลาผ่าตัดแปลงเพศได้ไม่เกิน 30 วัน (Medical Leave for Gender Reassignment Surgery) โดยวิเคราะห์จากข้อมูลความหลากหลายด้านเพศ และด้านอายุควบคู่กัน

“บุคลากรของศรีจันทร์มีช่วงวัยที่หลากหลาย ตั้งแต่ Baby Boomer จนถึง Gen Z ปัจจุบันศรีจันทร์มีพนักงานทั้งหมด 170 คน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มพนักงานที่วัยเกิน 50 ปี ประมาณ 8% และสิ่งที่เพิ่มขึ้นมาคือเรามีพนักงานในกลุ่ม LGBT ร่วมงานกับเราถึง 10% เมื่อนำข้อมูลพนักงานทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยรวมจะพบว่าทุกคนอาจต้องการสวัสดิการที่เหมือนกันในบางส่วน แต่บางส่วนก็ควรต้องเพิ่มให้เหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริงของแต่ละคนเช่นกัน”

นอกจากนี้บริษัทศรีจันทร์ก็ให้ความสำคัญกับ**ความหลากหลายในด้านความรู้สึก** โดยมึนโยบายให้ “Bereavement Leave” หรือการลาให้พนักงานพักใจกับเหตุการณ์ที่ต้องสูญเสียคู่สมรส บุตร บิดา มารดา พี่น้องได้ไม่เกิน 10 วัน เพราะจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความหลากหลายทั้งหมด บริษัทพบว่าความสุขของพนักงานจะเพิ่มขึ้นหากได้รับโอกาสดี ๆ และความใส่ใจในความหลากหลายเป็นสวัสดิการการลาประเภทต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นในปีที่ผ่านมา

⁶ HREX.asia, “ทำไมความหลากหลายของพนักงานในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Workforce Diversity),” HREX.asia, สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2566, <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190820-workforce-diversity/>

ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเองก็ให้ความสำคัญกับ**ความหลากหลายบุคลากรแต่ละช่วงวัย** ซึ่งพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็น Gen X ที่มีครอบครัว มีบุตรหลาน ส่วนราชการจึงจัดให้มีห้องให้นมบุตร พร้อมกับที่บางครั้งในช่วงเวลาปิดเทอมของเด็ก ๆ บางหน่วยงานจะจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถด้านภาษาให้กับเด็ก ๆ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ส่วนราชการสามารถจัดหาให้ได้ หรือการจัดให้มีกิจกรรมชมรมเพื่อรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกันบนพื้นฐานของความสนใจ ความเชื่อ ในแบบเดียวกัน

ในด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม**ความหลากหลายทางร่างกาย**ที่เห็นได้ชัดอย่างหนึ่งคือ ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ในมาตรา 33 ที่กำหนดว่า “เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจ้างงานคนพิการ จำนวน 2 คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังไม่มีการจ้างงานคนพิการ อย่างไรก็ตามส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดบริการอื่นพร้อมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น กิจกรรมชมรม กิจกรรมแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ เมื่อมีกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา หรือตามประเพณีจะประชาสัมพันธ์สื่อสารอย่างทั่วถึง เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้คนในทุกรูปแบบ



ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับความหลากหลายทางความคิดนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเองให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 – 2570) ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Growth Mindset และ mindset ที่เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือความหลากหลายในทุก ๆ ด้านก็เป็นประเด็นที่บุคลากรทุกคนจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานเข้มแข็ง มีความเป็นทีม และนำพาความสำเร็จมาให้กับองค์กรได้ในท้ายที่สุด

“...การเปิดใจกว้างยอมรับความหลากหลายในทุกด้าน “มองเห็นคุณค่า
เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ใครออกความคิดเห็นแล้วต้องทำ
แต่เป็นการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อร่วมผลักดันองค์กรไปสู่
จุดมุ่งหมายเดียวกัน...”

เคล็ดลับความสำเร็จของการบริหารค บนความหลากหลาย

ว่ากันว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (inclusion) นั้นไม่ใช่กฎระเบียบ แต่เป็นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ⁷ ซึ่งความเชื่อใจ ความไว้วางใจ ไม่ระแวงสงสัย จะกลายเป็นอิฐแต่ละก้อน ความเห็นอกเห็นใจ (empathy) ความเข้าใจและความอดทนจะกลายเป็นปูนที่ช่วยก่อร่างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ

อีกเคล็ดลับหนึ่งที่สำคัญคือ การเปิดใจกว้างยอมรับความหลากหลายในทุกด้าน “มองเห็นคุณค่าเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ใช่ใครออกความคิดเห็นแล้วต้องทำ แต่เป็นการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์เพื่อร่วมผลักดันองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน องค์กรต้องเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงานในองค์กร (trust) และต้องให้ความเท่าเทียมความเสมอภาคที่จับต้องได้”⁸

นอกจากนี้การเปิดใจให้โอกาสกับความผิดพลาด การให้คำแนะนำที่เหมาะสมจะเป็นหลังคากันแดดกันฝน ป้องกันปัญหาหรือความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาบั่นทอนการทำงานบนความหลากหลายอย่างสร้างสรรค์ ในที่ทำงาน แม้เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า

จะต่างคนต่างครอบคร้วและต่างมาเจอกันเพื่อทำงานร่วมกัน แต่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน ทุกคนจึงร่วมมือร่วมแรงใจกันเพื่อทำงานให้สำเร็จร่วมกัน บนพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ เป็นพื้นที่ที่สามารถยอมรับความผิดพลาดซึ่งกันและกันได้ แทนที่จะหาว่าใครทำพลาด แต่หาทางออกร่วมกัน ช่วยกันหาทางแก้ไข ปัญหา จะสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและการทำงานที่เป็นพื้นที่ปลอดภัยในการทำงานได้

ปัจจุบันคนรุ่นใหม่ต่างชื่นชมแนวความคิดการทำงานที่มองเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรืออายุเท่าใด หรือเป็นคนชนชาติไหนด้วยสายตาให้ความเคารพเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญกับความสามารถ ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน ผลลัพธ์ของงานมากกว่าลักษณะภายนอกของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นถ้าหากองค์กรใดปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลให้ความสำคัญกับความหลากหลายและการมีส่วนร่วม จะช่วยประสิทธิภาพทั้งในด้านการดึงดูด (Attraction) บุคลากรรุ่นใหม่ให้มาร่วมงาน และเป็นความสำคัญที่จะจูงใจ (Retention) ให้บุคลากรคุณภาพได้ใช้พลังงานดี ๆ สร้างสรรค์ผลงานคุณภาพให้กับองค์กรตลอดไป



- ยิ่งหลากหลายยิ่งสร้างสรรค์ -

⁷ FranklinCovey, “5 ขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Inclusive Culture) และรักษาทาเลนต,” PacRim, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2566, <https://www.pacrimgroup.com/th/5ขั้นตอนสร้างวัฒนธรรม/>

⁸ “ความหลากหลายที่ลงตัวคือกุญแจสู่ความสำเร็จ คู่กับ 3 สาว 3 ตัวตนจาก foodpanda ที่ใช้ความหลากหลายเต็มเต็มองค์กร,” the matter, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566,



นางสาวสุดิธา มงคลรัตน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การบริหาร และพัฒนาบุคลากร บนความหลากหลาย

จากคอลัมน์ ข้อคิดข้อเสนอแนะได้กล่าวถึง ความหลากหลายหรือ Diversity คือความแตกต่างที่ครอบคลุมถึงทุก ๆ ความแตกต่างของมนุษย์ ตั้งแต่คุณลักษณะที่มองเห็นได้ เช่น ความคิดเห็น อายุ เพศ ความพิการ เชื้อชาติต่าง ๆ รวมไปถึงลักษณะที่มองไม่เห็น เช่น ฐานะทางสังคม สถานภาพความโสด หรือประสบการณ์การทำงาน รวมถึงนิยามของคำว่า Inclusion คือการมีส่วนร่วม นั้นหมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (sense of belonging) ที่พนักงานจะรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับความเคารพ ได้รับการยอมรับ และได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วม กับองค์กรได้อย่างเต็มที่



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็น หน่วยงานสนับสนุนภารกิจของสมาชิกรัฐสภา ซึ่งต้อง อาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อขับเคลื่อน ให้บรรลุภารกิจขององค์กร ทั้งสองส่วนราชการเป็นองค์กร ใหญ่มีตำแหน่งงานหลากหลายจึงต้องเตรียมกำลังคนและ พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถแตกต่างหลากหลาย ตามตำแหน่งงานเพื่อที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องด้วยสองส่วนราชการมีบุคลากรจำนวนมาก โดยมีความเหมือนกันและแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม การศึกษา ความคิด ความสามารถ ประสบการณ์ สถานะทางเศรษฐกิจและ สังคมเพื่อหล่อหลอมให้บุคคลมีกระบวนการคิดและ พฤติกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

การพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลาย

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรบนความหลากหลายส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามภารกิจของส่วนราชการ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบนความหลากหลายของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันบนความแตกต่างหลากหลายได้โดยให้บุคลากรแสดงความสามารถหรือความเก่งของแต่ละคนออกมาสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน รวมทั้งสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้ รูปแบบความหลากหลายในองค์กร อาจแบ่งออกเป็น ความหลากหลายของช่วงอายุ ความหลากหลายทางตำแหน่งงาน ความหลากหลายของเชื้อชาติและวัฒนธรรม ความหลากหลายทางความสามารถและทักษะวิชาชีพ และความหลากหลายทางความสนใจ¹ ขอยกตัวอย่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามความหลากหลายในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

ความหลากหลาย	วิธีการพัฒนา	ตัวอย่าง
ความหลากหลายของช่วงอายุ (Generation Diversity)	กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามแนวคิดการเรียนรู้ 70-20-10 โดยผู้บังคับบัญชาวางแผนให้พัฒนาตาม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้วยวิธีการที่เหมาะสมของแต่ละคน	การปฏิบัติงานจริง 70% ในขณะที่การเรียนรู้เกิดจากผู้อื่นมีประสิทธิภาพประมาณ 20% และการเรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนารวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีประสิทธิภาพเพียง 10% โดยมีวิธีการพัฒนาในแต่ละสัดส่วนการเรียนรู้
ความหลากหลายทางตำแหน่งและทักษะวิชาชีพ (Position Skills and Diversity)	<ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภททั่วไปและวิชาการ พัฒนาตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์กรกำหนด พนักงานจะดำเนินการพัฒนาตามภารกิจงานของตำแหน่ง รวมทั้งพัฒนาตามความต้องการ ความต้องการของแต่ละสำนัก ลูกจ้าง โดยเน้นการทักษะ ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> สายงานวิชาการซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ ด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีความชำนาญการหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) จัดสัมมนาสำหรับข้าราชการในสำนักเดียวกัน เพื่อให้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันจึงเพื่อละลายพฤติกรรม และส่งเสริมความเข้าใจในสำนัก เพื่อความสามัคคี
ความหลากหลายของเชื้อชาติและวัฒนธรรม (Race & Culture Diversity)	สร้างวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สร้างวัฒนธรรมการทำงาน	โครงการสร้างเสริมจริยธรรม นำทีมงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ
ความหลากหลายทางความสนใจ (Interest Diversity)	การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการดำรงชีวิตตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2566 - 2570 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	กิจกรรมสันทนาการ ดนตรี และกีฬา ส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคี และใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

¹ HREX.asia, “ทำไมความหลากหลายของพนักงานในองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ (Workforce Diversity)”, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2566 <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190820-workforce-diversity> -

1 ความหลากหลายของช่วงอายุ (Generation Diversity)

ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รุ่น ได้แก่ Baby Boomers (คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1946-1964) Generation X (คนที่เกิดระหว่าง ค.ศ. 1965-1980) Generation Y (คนที่เกิดหลัง ค.ศ. 1980) คนแต่ละช่วงอายุมีคุณลักษณะ ทักษะ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน บุคลากรที่ต่างรุ่นกันนั้นต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสม บุคลากรประเภท “Baby Boomers” ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานควรใช้การพูดคุยแบบตัวต่อตัว การให้เกียรติและตระหนักถึงคุณค่าของประสบการณ์ทำงานที่พวกเขาได้สั่งสมมาเป็นเวลานาน เช่น ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายงานหรือเป็นที่เลี้ยงสอนงาน มีระบบการพัฒนาผู้บังคับบัญชา ด้านการสอนงานและการให้คำปรึกษา (Coaching & Counseling) เน้นการฝึกอบรมความรู้ใหม่ๆ จูงใจด้วยการชื่นชมยกย่อง มีการมอบรางวัลแก่บุคคลที่จงรักภักดีต่อสำนักงานและบุคลากรประเภท “Generation X” ควรบอกให้เข้าใจเป้าหมายของงานอย่างชัดเจนและให้ทำงานแบบอิสระ (Independent) มีการมอบอำนาจในการทำงาน (Empowerment) โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรประเภท “Generation Y” ควรบริหารโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนรุ่นใหม่ในองค์การ มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ การติดตามงาน (Monitoring) และสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง (Coaching)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองสำนักงานฯ ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) โดยให้ผู้บังคับบัญชา กำหนดหัวข้อและวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม ตามแนวคิดการเรียนรู้ 70-20-10 คือ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้

เป็นผลจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง 70% ในขณะที่การเรียนรู้เกิดจากผู้อื่นมีประสิทธิภาพประมาณ 20 % และการเรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนา รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีประสิทธิภาพเพียง 10 % โดยมีวิธีการพัฒนาในแต่ละสัดส่วนการเรียนรู้

2 ความหลากหลายทางตำแหน่งงาน (Position Diversity)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรใหญ่ที่มีการแบ่งหน่วยงานย่อย ตำแหน่งงานหลากหลาย ถึงแม้จะทำให้การบริหารจัดการยุ่งยากและซับซ้อนขึ้น ซึ่งส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร การแบ่งช่วยให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของหลายหน่วยมากขึ้นด้วย เกิดการเสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมไปถึงความหลากหลายของระดับบริหาร เพื่อการบริหารงานและบริหารอำนาจการจัดการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารในแนวทางที่มีความหลากหลายทางระดับตำแหน่ง ระดับการใช้อำนาจก็จะทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ง่ายขึ้น รวมถึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบได้ รวมถึงสามารถจับผิดหรือลงโทษในการไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ได้เช่นกัน ซึ่งจะทำให้กระบวนการบริหารมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้นได้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการรัฐสภาสามัญ ทั้งประเภทวิชาการและทั่วไป พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ การพัฒนาบุคลากรจะแบ่งแยกตามประเภท 1) ข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภททั่วไปและวิชาการ จะดำเนินการพัฒนาตาม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์กรกำหนด

2) พนักงานราชการจะดำเนินการพัฒนาตามภารกิจงานของตำแหน่ง รวมทั้งพัฒนาตามความต้องการ ความต้องการของแต่ละสำนัก 3) ลูกจ้างพัฒนาโดยเน้น การทักษะตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดซึ่งการพัฒนา ข้าราชการและบุคลากรจะมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกรอบการพัฒนาแตกต่างกัน เพื่อ มุ่งหวังให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย อาทิ สายงาน ชวเลขซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ ด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีความ ชำนาญการ หรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

ทั้งนี้ การแบ่งกลุ่มเพื่อการพัฒนาอาจส่งผล ให้เกิดการเน้นย้ำความแตกต่างของบุคลากรในสำนัก หรือองค์กรเดียวกัน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงดำเนินการ จัดสัมมนาสำหรับข้าราชการในสำนักเดียวกัน เพื่อให้ มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันจึงเพื่อละลายพฤติกรรม และส่งเสริมความเข้าใจในสำนัก เพื่อความสามัคคีและ ตระหนักถึงภารกิจของสำนักเป็นหลัก

3 ความหลากหลายของเชื้อชาติ และวัฒนธรรม (Race & Culture Diversity)

เช่น เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม การศึกษา ความคิด ความสามารถ ประสบการณ์ มาทำงาน ร่วมกันและแชร์ความรู้ตลอดจนประสบการณ์ของแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้ ทำให้องค์กร มีข้อมูลที่หลากหลายขึ้น เข้าใจมุมมองที่แตกต่าง กันมากขึ้น และสามารถใช้ประโยชน์ตลอดจน ความสามารถของแต่ละคนได้หลากหลายรูปแบบ ความหลากหลายดังกล่าวยังรวมถึงการแบ่งกลุ่ม ตามภูมิภาคนิยม สถาบันนิยม ส่งผลให้เกิดการกีดกัน และเลือกปฏิบัติ การพัฒนาเน้นให้บุคลากรมีความคิด

ทัศนคติ และค่านิยมองค์การร่วมกัน โดยยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566-2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่ยึดหลักคุณธรรมหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม โดยสนับสนุนการประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ค่านิยมร่วมของข้าราชการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สร้างวัฒนธรรมการทำงาน สร้างกรอบความคิดที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม การรักษา มาตรฐานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เช่น กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม ร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามโครงการสร้างเสริม จริยธรรมนำทีมงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการ และเพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสามารถ กำหนดมาตรการจูงใจและเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมองค์กร วินัย และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้ง การจัดกิจกรรมทางศาสนา ของทั้งสองส่วนราชการ มีการดำเนินการทุกศาสนา ตามโครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน กิจกรรมเสวนาหลักธรรมนำชีวิตวิถีทาง 3 ศาสนา

4 ความหลากหลายทางความสนใจ (Interest Diversity)

ความแตกต่างทาง ความสนใจทำให้เกิดการร่วมกลุ่มความสนใจที่ คล้าย ๆ กัน ในองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทางความสนใจ ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพแต่เป็น ความสนใจส่วนบุคคล ความสนใจเป็นอดิเรก หรือ

...คนที่มีความหลากหลายทางความสนใจ มาร่วมกันยอมทำให้เกิดความหลากหลาย ทางความคิด การแสดงความคิดเห็น...

ความสนใจจากความชอบส่วนตัว คนที่มีความหลากหลายทางความสนใจมาร่วมกันยอมทำให้เกิดความหลากหลายทางความคิด การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนความหลากหลาย ความหลากหลายนี้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน อาทิ กลุ่มคนที่ร่วมกิจกรรมเดียวกันและประสบปัญหาการทำงานคล้ายกันจะสามารถช่วยแก้ปัญหาให้คำปรึกษาได้โดยส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ ที่ให้บุคลากรที่มีความสนใจร่วมกันเข้าร่วมกลุ่มทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการสามัคคีและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร และได้รับการสนับสนุนการรวมกลุ่มตามความสนใจ

การส่งเสริมการทำกิจกรรมและการรวมกลุ่มการทำกิจกรรม ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566-2570) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและองค์กรที่มีความสุข โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้าง

ประโยชน์ต่อสังคม โดยการส่งเสริมกิจกรรมแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร โดยส่งเสริมสวัสดิการและกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ การส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ปัจจัยความสำเร็จ ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร บนความหลากหลาย

นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้นยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรที่มีความหลากหลายสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร คือ

- การสร้างความเข้าใจว่าบุคลากรทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน สำนักงานควรพัฒนาศักยภาพด้านใดของบุคลากรแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน การตอบสนองตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละประเภทมากขึ้น

มีระบบการบริหารคนเก่ง (Talent Management) เพื่อพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับสำนักงาน ปรับเปลี่ยนหรือยกเลิกกฎระเบียบที่ยืดหยุ่นและเอื้ออำนวยต่อการทำงานในเชิงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

- การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการอย่างชัดเจนทำให้บุคลากรทุกคนในสำนักงานรับรู้ว่าคุณภาพงานต้องการจะเป็นอะไรหรือมีเป้าหมายอะไร ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน ลดความแตกต่างหลากหลาย ตลอดจนจะได้ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

- การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีผลต่อวิธีการเรียนรู้ของคน คนในบางวัฒนธรรมจะไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นซึ่งจะทำให้การเรียนรู้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์

- การบริหารความหลากหลายในกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นองค์กรจะต้องมีวิธีที่จะลดการเลือกปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการที่สำคัญ โดยควรมีการสื่อสารภายในกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และบุคคลดังกล่าวควรต้องกลับมาถ่ายทอด/แนะนำ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การให้หลักประกันความเท่าเทียมกัน หมายถึง การบริหารบุคลากรของสำนักงานด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม ถูกกฎหมายและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจและสบายใจในการที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานในการบริหารความหลากหลาย สร้างความยุติธรรมทางโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร²

จากแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการที่หลากหลาย ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดช่องว่างของความแตกต่างหลากหลายในทุกมิติ ส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติที่มีสมรรถนะสูง และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการแข่งขันตามวิสัยทัศน์ SMART Parliament คือ การผลักดันองค์กรให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบที่ทันสมัย มีขีดความสามารถ และสมรรถนะสูง พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

HRD

² ถกนิกานาฏ รักรอด สุทธิรักษ์, การบริหารความหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702036335_3374_2237.pdf, สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2566



นายปานเทพ วินิจชัย
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สวัสดีครับพี่น้องชาวรัฐสภา กลับมาพบกับกระผมอีกครั้งในคอลัมน์ถามมา - ตอบไป หลังจากที ก่อนหน้านี้ผู้เขียนได้มีโอกาสเขียนถ่ายทอดเรื่อง “ก่อร่าง สร้างองค์กรสุขสภาวะ” ในคอลัมน์นานาสาระของ วารสาร HRJ ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2566 มาครั้งหนึ่งแล้ว

ย้อนกลับมาเรื่องของพวกเราในวันนี้เป็นวารสาร HRJ ซึ่งมาในธีม “ความหลากหลายและความเสมอภาค” (Diversity & Equity) ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ และยังได้รับความสนใจจากผู้คนในสังคม จำนวนมาก

เมื่อมีพี่ ๆ น้อง ๆ ข้าราชการรัฐสภาทราบว่าธีมของวารสารในครั้งนี่คือ เรื่องความหลากหลายและความเสมอภาค จึงฝากคำถามผ่านช่องทางต่าง ๆ มาจำนวนมาก ซึ่งผู้เขียนได้หยิบได้ยกคำถามที่น่าสนใจ มานำเสนอเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน ดังต่อไปนี้



Q: ข้าราชการรัฐสภาสามารถแต่งกาย ชุดข้าราชการตามเพศสภาพได้หรือไม่

A: สำหรับในเรื่องการแต่งกายของข้าราชการ รัฐสภานั้น ถูกกำหนดไว้ใน **ประกาศประธานรัฐสภา ว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554** ที่ได้บัญญัติเรื่องรูปแบบ ลักษณะระเบียบการแต่งกาย ของข้าราชการรัฐสภาไว้ในประกาศดังกล่าว โดยได้ จำแนกเพศของข้าราชการในส่วนของแต่งกายไว้เพียง รูปแบบการแต่งกายของข้าราชการชาย และรูปแบบ การแต่งกายของข้าราชการหญิง เพียงเท่านั้น และ ไม่ได้มีบทบัญญัติใด ๆ ที่กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภา สามารถแต่งกายตามเพศสภาพได้

ดังนั้น โดยหลักการแล้วข้าราชการรัฐสภา จึงไม่สามารถแต่งกายชุดข้าราชการตามเพศสภาพได้ นั่นเองแต่จะพบว่า สำหรับการแต่งกายของข้าราชการ หญิงนั้น ในส่วนของระเบียบปฏิบัติราชการ กฎหมายอนุญาตให้ข้าราชการหญิงสามารถเลือก ใส่เสื้อ กางเกง ตามแบบของข้าราชการชายโดยอนุโลม ได้ รวมทั้งยังสามารถใส่หมวกตามแบบของข้าราชการ ชายโดยอนุโลม แต่เป็นทรงอ่อนได้อีกด้วย¹

¹ ประกาศประธานรัฐสภาว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554

Q: ข้าราชการรัฐสภาที่นับถือศาสนาอิสลาม สามารถแต่งกายชุดข้าราชการโดยยังคงแต่งกายตามหลักการทางศาสนาได้หรือไม่

A: ตามประกาศประธานรัฐสภาว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 ได้บัญญัติ เรื่องการแต่งกายของข้าราชการหญิงมุสลิมไว้แยกต่างหากจากการแต่งกายของข้าราชการหญิง กล่าวคือ

• ในส่วนของ “หมวก”

กฎหมายอนุญาตให้ข้าราชการหญิงมุสลิมสามารถเลือกแต่งกายชุดเครื่องแบบปฏิบัติราชการโดยใช้ผ้าคลุมศีรษะสีประเภทสีทึบ หรือสีกลมกลืนกับเสื้อ กระโปรง หรือกางเกงได้ และส่วนกรณีใส่ชุดปกติขาว ให้สวมผ้าคลุมสีดำโดยให้คลุมทั้งหมดเว้นใบหน้า ชายผ้าคลุมศีรษะด้านข้างยาวถึงบ่า ด้านหน้ายาวถึงระดับหน้าอก ขอบผ้าคลุมเย็บเรียบ ในกรณีที่มีการสวมหมวกให้สวมหมวกทับผ้าคลุมศีรษะ²

• ในส่วนของ “กางเกง”

ข้าราชการหญิงมุสลิม หากจะใช้กระโปรงหรือกางเกงที่มีความยาวคลุมข้อเท้าก็ได้³

ดังนั้น จะพบว่า ประกาศประธานรัฐสภาว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มีบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิเรื่องการแต่งกายของข้าราชการหญิงมุสลิมอยู่ ทำให้พี่ ๆ น้อง ๆ ข้าราชการหญิงมุสลิมสามารถแต่งกายชุดข้าราชการที่ยังคงสอดคล้องกับหลักการทางศาสนาได้

Q: มีกรณีพิพาทหรือการขับเคื้อนในเรื่องการแต่งกายของข้าราชการตามเพศสภาพหรือไม่

A: มีครับ เช่น กรณีของนายปณณภัทร์ สวัสดิ์ภักดิ์ หรือ “คุณครูกอล์ฟ” ข้าราชการครูที่ได้รับการผ่าตัดยืนยันอัตลักษณ์ทางเพศสภาพจากชายเป็นหญิงได้ประสบปัญหาไม่สามารถดำเนินการออกบัตรข้าราชการครูได้ เนื่องจากสำนักเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด ชี้แจงว่า คุณครูท่านดังกล่าวใช้รูปถ่ายที่ไม่แต่งกายชุดข้าราชการตามเพศกำเนิด⁴ จึงเป็นเหตุให้คุณครูยื่นเรื่องร้องเรียนต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.)⁵ ครูสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักนายกรัฐมนตรีและนำมาสู่คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ที่ระบุว่า “ให้สำนักนายกรัฐมนตรีกำหนดมาตรการและวิธีปฏิบัติเพื่อรับรองสิทธิของบุคคลที่มีการแสดงออกทางเพศแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด”⁶ แต่ปัจจุบันจากการสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด กลับพบว่า คุณครูยังไม่สามารถออกบัตรประจำตัวข้าราชการครูได้ (แต่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อหาข้อยุติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

สุดท้ายนี้ เราจะเห็นได้ว่า ค่านิยมในเรื่องสิทธิการแต่งกายของข้าราชการรัฐสภาเริ่มมีทิศทางในการยอมรับความหลากหลายและความเสมอภาคมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ยังไม่ครอบคลุมถึงหลักการดังกล่าวได้อย่างครบถ้วน ซึ่งผู้เขียนก็เชื่อว่า ในอนาคตอันใกล้ กระแสสังคมและการเรียกร้องที่เกิดขึ้นในหมู่ข้าราชการรัฐสภา จะนำมาซึ่งการปรับปรุงกฎหมายที่คำนึงถึงและให้ความสำคัญกับหลักการ “ความหลากหลายและความเสมอภาค” (Diversity & Equity) มากกว่าในปัจจุบัน

HRJ

² ประกาศประธานรัฐสภาว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554

³ เพิ่งอ้าง

⁴ The active, ‘วลพ. วินิจฉัย “ครูกอล์ฟ” แต่งเครื่องแบบตามเพศสภาพได้’ (The Active Thai PBS, 19 กันยายน 2565) <<https://theactive.net/news/gender-sexuality-20220919/>> สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566.

⁵ คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (วลพ.) ตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558.

⁶ จินตจุฑา พันธุ์ทองคำ, ‘ข้าราชการต้องแต่งกายตามเพศกำเนิด กฎระเบียบสะท้อนการเลือกปฏิบัติทางเพศที่แฝงฝังในระบบราชการไทย’ (The 101.World, 18 กรกฎาคม 2566) < <https://www.the101.world/gender-discrimination-in-bureaucrat/> > สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566.



ประมุขภาพ HR
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



วันศุกร์ที่ 13 ตุลาคม 2566 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษา ราชการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าเฝ้าฯ ตามหมายกำหนดการพระราชพิธีทรงบำเพ็ญ พระราชกุศลวันนวมินทรมหาราช พุทธศักราช 2566 ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัยในพระบรมมหาราช





วันจันทร์ที่ 6 พฤศจิกายน 2566
นางสาวสตีจิตร ไตรพิบูลย์สุข รองเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานกรรมการ
เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นประธานในพิธีเปิด “การแข่งขันกีฬา
วอลเลย์บอลรัฐสภา 2023 Volleyball
Parliament League 2023 (VPL 2023)” ณ
สนามกีฬาในร่มรัฐสภา (Gymnasium)
ชั้น 5 อาคารรัฐสภา





วันอังคารที่ 7 พฤศจิกายน 2566 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ รองเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วย นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์ น.ส.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม น.ส.สตีจิตร ไตรพิบูลย์สุข และ น.ส.กัลยรัชต์ ขาวสำอางค์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เข้าเฝ้าฯ ตามหมายกำหนดการพระราชพิธีทรงบำเพ็ญพระราชกุศลถวายผ้าพระกฐิน พุทธศักราช 2566 ณ วัดเทพศิรินทราวาสราชวรวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 30 พฤศจิกายน 2566 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นประธานในพิธีเปิดงานตลาดนัดความสุข (Happy Market) จัดโดย คณะกรรมการเสริมสร้างความพาสึกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระหว่างวันที่ 30 พฤศจิกายน - 1 ธันวาคม 2566 ณ บริเวณลานปลาอานนท์ และรอบสระมรกต





วันอังคารที่ 5 ธันวาคม 2566 ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์และทำบุญตักบาตร ถวายเป็นพระราชกุศล เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ 5 ธันวาคม 2566 ณ ท้องสนามหลวง



นายณัฐกฤต วงศ์เจริญ ที่ปรึกษา
 ด้านระบบงานนิติบัญญัติ ร่วมพิธีวาง
 พานพุ่มถวายบังคมพระบรมราชานุสาวรีย์
 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรฯ
 ในนาม “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน
 ราษฎร” เนื่องในวันคล้ายวันพระราชสมภพ
 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร
 มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
 วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ 5 ธันวาคม 2566 ณ
 อุทยานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ
 พระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชม
 หาราช บรมนาถบพิตร สนามบ้านนางเลิ้ง
 เขตดุสิต กรุงเทพฯ



วันพฤหัสบดีที่ 7 ธันวาคม 2566 นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา ประธานสภาผู้แทนราษฎร ลงนามถวายพระพรสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร มหาวัชรราชธิดา เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันประสูติ วันที่ 7 ธันวาคม 2566 ณ วังศุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ





วันอาทิตย์ที่ 10 ธันวาคม 2566 ว่าที่ ร.ต.ต.อาพัทธ์ สุขะนันท์ รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รักษาการแทนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมด้วย ผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร วางพานประดับพุ่มดอกไม้ถวายบังคม พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ในนาม “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เนื่องในวันพิธีฉลองวันพระราชทานรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ณ บริเวณพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ชั้น MB1 อาคารรัฐสภา



วันศุกร์ที่ 27 ตุลาคม 2566 และวันพุธที่ 15 พฤศจิกายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดโครงการถอดบทเรียนการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อสร้างประสิทธิภาพและแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นเลิศ (Best Practice) และกิจกรรมการประชุมสัมมนาชี้แจงแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้กับคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จัดพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยได้รับเกียรติจากนางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ในการมอบนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และนายประมวล บุญมา หัวหน้ากลุ่มงานสมัชชาคุณธรรมและความร่วมมือนานาชาติ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) กระทรวงวัฒนธรรม ให้เกียรติเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403 และห้องประชุมหมายเลข 404 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 20 พฤศจิกายน 2566 และระหว่างวันจันทร์ที่ 4 -7 ธันวาคม 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดโครงการฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกไฟฟ้าหัวใจแบบอัตโนมัติ (AED) ให้กับผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้รับเกียรติจากนางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธีและให้อิโวกากับผู้เข้าร่วมโครงการ และมีทีมวิทยากรจากสำนักการแพทย์ประจำรัฐสภา ทีมกู้ชีพฉุกเฉินวชิรพยาบาล และทีมฝ่ามือจันทร์ CPR พาชีวิตรอด ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เกียรติเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ ณ สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ชั้น B1 และห้องรับรองสมาชิกวุฒิสภา ชั้น 2 อาคารรัฐสภา



วันพฤหัสบดีที่ 23 พฤศจิกายน 2566 วุฒิสภาจัดพิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี 2566 โดยเป็นผ้าพระกฐินที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานผ้าพระกฐินให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป นำไปถวาย พระสงฆ์ที่จำพรรษา ณ พระอารามหลวงทั่วราชอาณาจักร โดยได้รับเกียรติจากพลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง เป็นผู้นำผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี 2566 ในนาม “วุฒิสภา” ไปทอดถวายพระภิกษุสงฆ์ที่จำพรรษา ณ วัดสามพระยา วรวิหาร พร้อมด้วยนายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง สมาชิกวุฒิสภา นางสาวนภาพรณัฏฐ์ ใจสังข์ เลขาธิการ วุฒิสภา ผู้บริหารและข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมพิธี และในโอกาสนี้ วุฒิสภา ได้ร่วมกับประชาชนผู้มีจิตศรัทธาทูลถวายปัจจัยบำรุงพระอาราม มอบเงินบำรุงการศึกษาให้แก่ โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดสามพระยา และมอบเงินรางวัลให้แก่วงโยธวาทิตโรงเรียนราชวินิต ณ วัดสามพระยา วรวิหาร กรุงเทพมหานคร



วันพฤหัสบดีที่ 23 - วันศุกร์ที่ 24 พฤศจิกายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการจัดทำเอกสารบทสรุปเชิงนโยบาย (Policy Brief) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ สมาชิกวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้รับเกียรติจากนางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็นประธานในพิธี และ รศ.ดร.ภาคภูมิ ทิพคุณ หัวหน้าโครงการ “กิจกรรมการเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคนโยบาย (Policy Research Platform : PRP)” และ ดร.สมบัติ เหลสกุล นักวิชาการอิสระ และคณะทำงาน สำนักประสานงานวิจัยเชิงนโยบายเพื่องานนิติบัญญัติ สถาบันคลังสมองของชาติ ให้เกียรติเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้ แบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ ระดมสมอง ณ ห้องประชุมหมายเลข 404 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา





วันจันทร์ที่ 27 พฤศจิกายน 2566 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบมิติเชิงวัฒนธรรม กิจกรรม “ขอมาพระแม่คงคา กราบบูชา จันทราคันเพ็ญ” ครั้งที่ 3 โดยได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา เป็นประธานในพิธี และมี นายศุภชัย สมเจริญ รองประธานวุฒิสภา คนที่สอง สมาชิกวุฒิสภา นางสาวนภากรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา ผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมโครงการ ซึ่งภายในโครงการมีการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การประกวด “ขบวนคุณธรรม” เนื่องในโอกาสวันลอยกระทง ประจำปี พ.ศ. 2566 การประกวด “กระทงคุณธรรม” ร่วมสมัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม การประกวด “นางนพมาศ” ภายใต้กรอบแนวคิดทูตแห่งความดี การลอยกระทงสาย จำนวน 999 ใบ เพื่อขอมาต่อพระแม่คงคา ณ บริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา (ฝั่งวุฒิสภา)



วันอังคารที่ 5 ธันวาคม 2566 วุฒิสภาร่วมพิธีเนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพในหลวงรัชกาลที่ 9 ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา มอบหมายให้ พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง เข้าร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์และทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล เนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ 5 ธันวาคม 2566 และในโอกาสนี้ นางสาวนภภรณ์ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา มอบหมายให้ นางนพเก้า สุขะนันท์ รองเลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์และทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล ณ ห้องสนามหลวง และในเวลา 17.00 นาฬิกา ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย ประธานวุฒิสภา มอบหมายให้ พลเอก สิงห์ศึก สิงห์ไพร รองประธานวุฒิสภา คนที่หนึ่ง เป็นผู้แทนเข้าเฝ้า ฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินี ในการพระราชพิธีทรงบำเพ็ญพระราชกุศลทักษิณานุปทาน เนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พุทธศักราช 2566 ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัย ในพระบรมมหาราชวัง



วันพุธที่ 6 ธันวาคม 2566 สำนักงาน
 เลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน
 เกี่ยวกับทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติปรัชญาเศรษฐกิจ
 พอเพียง และการจัดการเกษตรทฤษฎีใหม่ตาม
 แนวพระราชดำริ ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา 904
 (บางเขน) กรุงเทพมหานคร





วันพฤหัสบดีที่ 21 ธันวาคม 2566 สำนักงาน
 เลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และ
 เผยแพร่ภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ เนื่องในโอกาส
 วันคริสต์มาส ประจำปี 2566 โดยได้รับเกียรติจาก
 นางสาวนภาพรณ ใจสัจจะ เลขาธิการวุฒิสภา เป็น
 ประธานในพิธี พร้อมด้วยผู้บริหารและบุคลากรของ
 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมกิจกรรม ณ
 โถงทางเดินห้องปฏิบัติการณ์ทางภาษา สำนัก
 ภาษาต่างประเทศ ชั้น 3 อาคารรัฐสภา



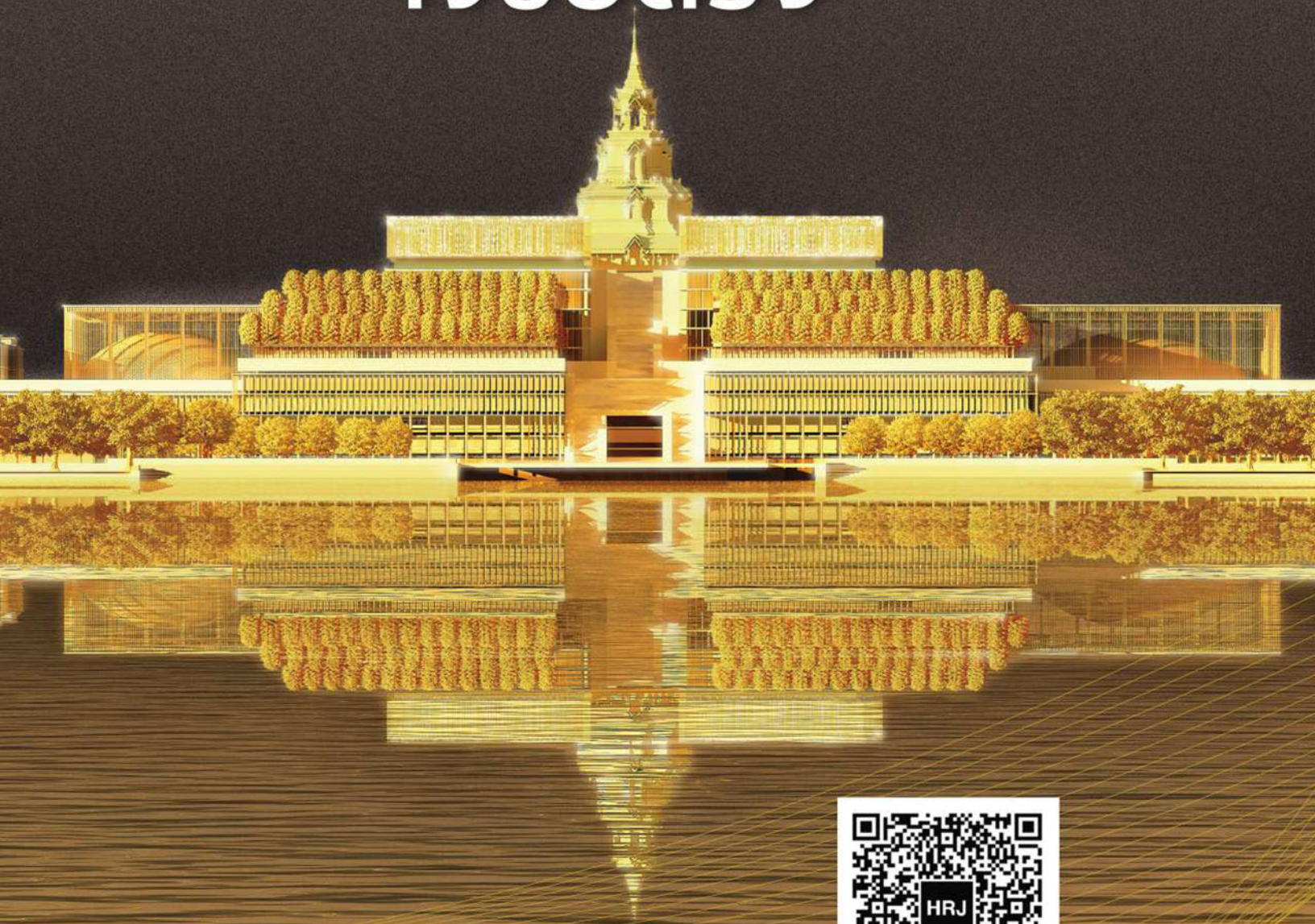


วันจันทร์ที่ 25 ธันวาคม 2566 สำนักงาน
 เลขาธิการวุฒิสภาจัดโครงการเสริมสร้าง
 ทัศนคติทีมงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร
 คุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน ให้กับผู้ให้บริการ
 เสนอข้อเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรม
 และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการ
 วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -
 2566 โดยได้รับเกียรติจากนายธนวัชร
 เกตนวิมุต (ครูดล) ประธานเครือข่ายชีวิตศึกษา
 : เครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และเข้าใจชีวิต
 ผู้ก่อตั้งธนาคารสติ เป็นวิทยากร
 บรรยายให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติ
 ณ ห้องประชุมหมายเลข 402 - 403
 ชั้น 4 อาคารรัฐสภา



คำนิยมร่วม
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง



พิมพ์ที่ : สำนักงานการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร