



ประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสุขภาพขององค์กรเพื่อการสร้างชาติ
(Wellness Corporate Nation-Building)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีเป้าหมายในการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยตระหนักดีว่าสุขภาพของบุคลากรเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างจิตสำนึกสาธารณะ และสามารถขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยการพัฒนาสุขภาพขององค์กรเพื่อการสร้างชาติ คือ ทิศทางของโลกในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่ผู้คนส่วนใหญ่หันมาให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ ทั้งสุขภาพส่วนตัวและการสร้างสุขภาพขององค์กร เพราะหากบุคลากรมีสุขภาพที่ดีแล้ว จะช่วยลดอัตราการเจ็บป่วย ลดการขาดงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงานเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดการลาออก การย้ายงาน ท้ายที่สุดคือการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและการเติบโตอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืนขององค์กร

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงกำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนาสุขภาพขององค์กรเพื่อการสร้างชาติ เพื่อแสดงให้เห็นว่า การดูแลสุขภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นพลังสำคัญในการร่วมสร้างชาติ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. ด้านความเท่าเทียม การเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมเข้ามาทำงาน และการไม่กีดกันหรือเลือกปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียม และสร้างสุขภาพขององค์กรที่มีความหลากหลายและครอบคลุม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม อาทิ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งล้วนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อร่วมขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงกำหนดนโยบายในการเปิดโอกาสให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมเข้ามาทำงาน ดังนี้

๑) เปิดรับสมัครงานอย่างเท่าเทียม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะเปิดรับสมัครบุคลากรจากบุคคลทุกกลุ่ม โดยไม่เลือกปฏิบัติทางร่างกาย เพศสภาพ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือวัฒนธรรม และจัดให้มีขั้นตอนการรับสมัครและคัดเลือกอย่างเป็นธรรม ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด

๒) จัดสิ่ง...

๒) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้พิการหรือผู้มีข้อจำกัดทางร่างกาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับบุคลากรทั่วไป

๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจและเคารพในความแตกต่าง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งทุกรูปแบบ

๒. การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ และการลงโทษอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยึดหลักความเป็นธรรม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตระหนักว่าการเลื่อนเงินเดือนและการได้รับค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ รวมถึงการลงโทษทางวินัย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญ กำลังใจ ความผูกพันในองค์กร ตลอดจนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงกำหนดนโยบายในการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ และการลงโทษ โดยยึดหลักความเป็นธรรมและเท่าเทียม ดังนี้

๑) การเลื่อนเงินเดือนและการได้รับค่าตอบแทน พิจารณาตามคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม การปรับเลื่อนเงินเดือนพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีเกณฑ์ที่ชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติหรือมีอคติต่อบุคลากรเนื่องมาจากเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือเงื่อนไขส่วนบุคคลใด ๆ และเป็นไปตามกรอบกฎหมายและระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด

๒) การเลื่อนระดับ พิจารณาจากผลการทำงาน ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสามารถเข้าสู่กระบวนการพิจารณาได้อย่างเท่าเทียม และเป็นไปตามกรอบกฎหมายและระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด

๓) การลงโทษทางวินัย พิจารณาดำเนินการตามกรอบกฎหมายและระเบียบที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) กำหนด โดยให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงหรืออุทธรณ์ตามสิทธิที่พึงมี และดำเนินการลงโทษด้วยความเป็นธรรม

๓. ด้านการเปิดให้บุคลากรมีอิสระในการเลือกบริโภคสินค้าและบริการ

เพื่อตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการตัดสินใจส่วนบุคคล รวมถึงการเลือกบริโภคสินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นเสรีภาพส่วนบุคคลตามหลักสิทธิมนุษยชน และเป็นรากฐานของสังคมประชาธิปไตยที่เปิดกว้างและเคารพความหลากหลาย

ด้วยเหตุนี้...

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและเคารพเสรีภาพในการเลือกบริโภคสินค้าและบริการของบุคลากร โดยบุคลากรมีสิทธิอย่างเต็มที่ในการเลือกซื้อหรือไม่ซื้อสินค้าและบริการใด ๆ โดยไม่ถูกบังคับ ชี้นำ หรือกดดันจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตลอดจนผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะไม่กำหนดหรือจำกัดช่องทางหรือตราสินค้าและบริการใดเป็นการเฉพาะที่บุคลากรต้องใช้ในชีวิตส่วนตัว เว้นแต่เป็นกรณีเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยหรือมีข้อกำหนดเฉพาะในงานที่ปฏิบัติ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขอยืนยันเจตนารมณ์ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพสิทธิเสรีภาพ และส่งเสริมความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๔. แนวปฏิบัติในการดำเนินการเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร

เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือภายในองค์กร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขอกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากร หรือระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน ดังนี้

๑) ส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรสื่อสารโดยตรงกับผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ เปิดใจ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ในที่สาธารณะหรือผ่านช่องทางที่ไม่เป็นทางการ อาทิ สื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากร (Social Media)

๒) การแก้ไขความขัดแย้ง ให้คู่ขัดแย้งเจรจาและพูดคุยกันโดยตรง เพื่อทำความเข้าใจและหาทางออกร่วมกันในเบื้องต้น หากไม่สามารถตกลงกันได้ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ย ผู้บังคับบัญชาควรจัดการพูดคุยอย่างเป็นกลาง รับฟังทุกฝ่าย และเสนอแนวทางที่เป็นธรรม หากความขัดแย้งยังไม่คลี่คลาย หรือมีแนวโน้มรุนแรง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และเลขาธิการวุฒิสภาตามลำดับ เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓) การพิจารณาและแก้ไขความขัดแย้ง ต้องยึดหลักความเป็นธรรม ความลับ และไม่ลำเอียง รับฟังข้อมูลจากทุกฝ่ายโดยเปิดโอกาสให้ชี้แจง ส่งเสริมแนวทางการประนีประนอมและการฟื้นฟูความสัมพันธ์ และมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

๔) ส่งเสริมการอบรมทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการจัดการความขัดแย้ง รวมถึงเปิดช่องทางในการรับข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นความลับ โดยยึดวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลักในการบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แนวปฏิบัตินี้มีผลบังคับใช้กับบุคลากรทุกระดับ และมุ่งหวังให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง ปราศจากความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนาาร่วมกันอย่างยั่งยืน

๕. การป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้เกียรติในความแตกต่างของบุคลากรทุกคน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินงาน ไม่ว่าด้วยสาเหตุจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา ทักษะคติทางการเมือง หรือสาเหตุใดๆ

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกันและจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดังต่อไปนี้

๑) การล่วงละเมิดหรือคุกคาม หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ที่แสดงออกทางวาจา การกระทำ หรือการแสดงเชิงสัญลักษณ์ ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจ ความหวาดกลัว หรือความรู้สึกไม่ปลอดภัยแก่ผู้อื่น โดยมีสาเหตุจากความแตกต่างด้านเพศสภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา หรือทักษะคติทางการเมือง ไม่ว่าจะกระทำโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม

๒) การบริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างจากเพศสภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา ทักษะคติทางการเมือง หรือสาเหตุใด ๆ และไม่กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามในการทำงาน

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเคารพในความหลากหลายทางความคิดและอัตลักษณ์ของผู้อื่น และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การอยู่ร่วมกันโดยไม่มีการแบ่งแยก สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการรัฐสภา บุคลากรจ้างเหมาเพื่อเสริมงานด้านนิติบัญญัติ และบุคลากรทุกคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๔) สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามในการทำงาน เพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามใด ๆ ในการทำงาน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีเจตนารมณ์ตั้งมั่นที่จะไม่ยอมรับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทุกรูปแบบ และมุ่งมั่นสร้างให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นสถานที่ทำงานที่บุคลากรทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับ ได้รับความเคารพ และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีศักดิ์ศรีเท่าเทียม

๖. การกำหนดเวลาเปลี่ยนอิริยาบถระหว่างการทำงาน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยตระหนักว่า การทำงานที่ต่อเนื่องเป็นเวลานานโดยไม่เปลี่ยนอิริยาบถระหว่างการทำงาน อาจส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตใจ โดยเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี จึงมีนโยบายในการกำหนดเวลาเปลี่ยนอิริยาบถระหว่างการทำงาน จัดให้มีมุมพักผ่อนในสำนัก โดยให้บุคลากรมีสิทธิใช้เวลาในการเปลี่ยนอิริยาบถระหว่างการทำงาน ไม่น้อยกว่า ๒๐ นาทีต่อวัน (นอกเหนือจากช่วงเวลาพักกลางวัน) การเปลี่ยนอิริยาบถอาจรวมถึงการลุกเดิน ยืดเหยียดกล้ามเนื้อ การพักสายตา หยุดพักจากหน้าจอคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนบรรยากาศ อาทิ การเดินไปพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน

ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ บุคลากรควรจัดการเวลาให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่กระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และไม่รบกวนผู้อื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ป. สก

(นางปณิศา สท้านไตรภพ)

เลขาธิการวุฒิสภา