

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**

1 ข้อความ

Google ฟอรัม <forms-receipts-noreply@google.com>  
ถึง: Siriyaklaituanfeb21@gmail.com

7 สิงหาคม 2566 เวลา 10:01

ขอบคุณที่กรอกข้อมูลใน แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

นี่คือคำตอบที่ได้รับ

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค**

อีเมล \*

[Siriyaklaituanfeb21@gmail.com](mailto:Siriyaklaituanfeb21@gmail.com)

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัด \*

ขอนแก่น

หน่วยงาน \*

โรงพยาบาลทั่วไป ▼

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ชื่อหน่วยงาน \*

เช่น โรงพยาบาลxxxxx

โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ \*

เช่น กลุ่มงานxxxx โรงพยาบาลxxxx

งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

เบอร์โทรศัพท์ \*

เช่น โทรศัพท์ xxx-xxxxxx

043 267 041 ต่อ 1075

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ

1. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน มีการดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร \*

มี (โปรดระบุ)

ไม่มี

วันที่ประกาศเจตนารมณ์

โปรดระบุวันที่ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน \*

ว    ดด    ปปป

28 / 02 / 2023

ข้อ 2 - 6

2. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง \*

- มี
- ไม่มี

3. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีการดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร \*

- มี
- ไม่มี

4. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง \*

- มี
- ไม่มี

5. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศ โดย \*

\*\*\* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน

- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- อื่นๆ: มีการนำประกาศเจตนารมณ์และคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ลงเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## 6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน \*

- มี (โปรดระบุ)
- ไม่มี

โปรดระบุกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการฯ

ได้แก่ \*

1. ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนเท็จจริงจำนวนไม่เกิน 5 คนประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณวุฒิซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิ ในการนี้ ควรจัดให้มีบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า 1 คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมด้วยในการสอบสวนเท็จจริง หรือส่งเรื่องให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการตรวจสอบสอบสวนเท็จจริง ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการสอบสวนเท็จจริงเรียบร้อยแล้วให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และในกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยด้วยให้คณะทำงานนี้ส่งข้อมูลต่อผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยต่อไป 2. ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน 30 วันนับแต่ดำเนินการสอบสวนเท็จจริงแล้วเสร็จ หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดดังกล่าวให้ขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน 3. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องเรียนและผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้มีหลักยึด ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิดจนกว่าจะมีการดำเนินการสอบสวนเท็จจริงแล้วเสร็จและมีผลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดจริง 4. เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและดำเนินการโดยลับ พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม 5. เมื่อคุณวุฒิสามารถตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้แล้ว ต้องให้คุณวุฒิทั้งสองฝ่าย ลงนามในบันทึกข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของคุณวุฒิ

7. ปัญหาปริมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่ \*

มี (ตอบข้อ 8 - 10)

ไม่มี

สร้าง Google ฟอรัมของตนเอง  
รายงานการละเมิด