



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลกรงปินัง จังหวัดยะลา โทร ๐๗๓-๒๓๘๐๓๙

ที่ ยล ๐๐๓๓.๓๐๑/๒๗๖

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรงปินัง

### เรื่องเดิม

ในการดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ( MOPH Integrity and Transparency Assessment) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร กำหนดให้หน่วยงานมีการแสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชน ในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของปฏิบัติงาน มีมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศในการทำงาน มีการเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด และนำเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

### ข้อพิจารณา

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ได้จัดทำรายงานผลการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลกรงปินัง ปลอดภัยจากปัญหาการถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลกรงปินัง ต่อไป

### ข้อเสนอ

เห็นชอบ และลงนามรายงานผลการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



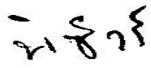
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นางสาวนุริยะห์ สීම)  
นักจัดการงานทั่วไป

อนุญาต

(นายอิระฟาน หะยี้ไต้)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรงปินัง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
 ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
 เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
 สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : งานเทคโนโลยีสารสนเทศ โรงพยาบาลกรงปินัง กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ หัวข้อ : รายงานผลการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) รายงานผลการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ Linkภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ : ..... .....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวนุริยะห์ สือม) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายอธีระพาน หะยี้แต) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรงปินัง วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายนิขาริ เจ๊ะละ) เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	

**แบบรายงานผลการกำกับติดตาม  
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

\*\*\*\*\*

๑. หน่วยงาน โรงพยาบาลกรงปินัง
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ.....งานบริหารงานทั่วไป.....  
โทรศัพท์.....๐๙๐-๔๗๖๘๑๑.....โทรสาร.....๐๗๓-๒๓๘๑๒๒.....
๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี
- ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- วิธีการอื่นๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- มี ได้แก่ รายงานโปรแกรมความเสี่ยง.....
- ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่
- มี (ตอบข้อ ๗.๑-๗.๕)  ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน.....ครั้ง
- ๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
- ทางวาจา.....ครั้ง  ทางกาย.....ครั้ง
- ทางสายตา.....ครั้ง  ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง.....ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ.....ครั้ง ได้แก่.....

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
- บุคคลภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน
- บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
- อื่นๆ ได้แก่.....

๗.๕ การจัดการในกรณีที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

# รายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของโรงพยาบาลกรงปินัง

ค้นหาอีเมล

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ  
ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุก  
คามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ  
2565 หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

อีเมล \*

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

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัด \*

ยะลา

ค้นหาอีเมล

หน่วยงาน \*

โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ชื่อหน่วยงาน \*

เช่น โรงพยาบาลxxxxx

โรงพยาบาลกรงปินัง

หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ \*

เช่น กลุ่มงานxxxx โรงพยาบาลxxxx

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลกรงปินัง

หน้าผู้ใช้การต่อต้านการ: X | แบบรายงานผลการดำเนินงาน: X | 5. รายงานการกำกับติดตาม: X | ลานโพดดีฟฟี่ | iLovePDF X | (1) ซุปเปอร์ ลาน่าเอ๋ - X | Manual X | + | - | X

n/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/FMfcgzGqPzHHrLScwrqXDLPCznmNcFTk

ค้นหาในอีเมล

เบอร์โทรศัพท์ \*  
เช่น โทรศัพท์ xxx-xxxxxx  
073238039

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐาน

1. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน มีการดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร \*

มี (โปรดระบุ)  
 ไม่มี

วันที่ประกาศเจตนารมณ์

โปรดระบุวันที่ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน \*

รวม\_removed.pdf | 5. รายงานการกำกับติดตาม...pdf | 5. รายงานการกำกับติดตาม...pdf | 5. รายงานการกำกับติดตาม...pdf | แบบรายงานผลการด...html | แสดงทั้งหมด X

21°C แจ่มใสส่วนใหญ่ 11:26 18/8/2565

หน้าผู้ใช้การต่อต้านการ: X | แบบรายงานผลการดำเนินงาน: X | 5. รายงานการกำกับติดตาม: X | ลานโพดดีฟฟี่ | iLovePDF X | (1) ซุปเปอร์ ลาน่าเอ๋ - X | Manual X | + | - | X

/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/FMfcgzGqPzHHrLScwrqXDLPCznmNcFTk

ค้นหาในอีเมล

วันที่ประกาศเจตนารมณ์

โปรดระบุวันที่ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน \*

ว ว คด ปปปป  
29 / 12 / 2021

ข้อ 2 - 6

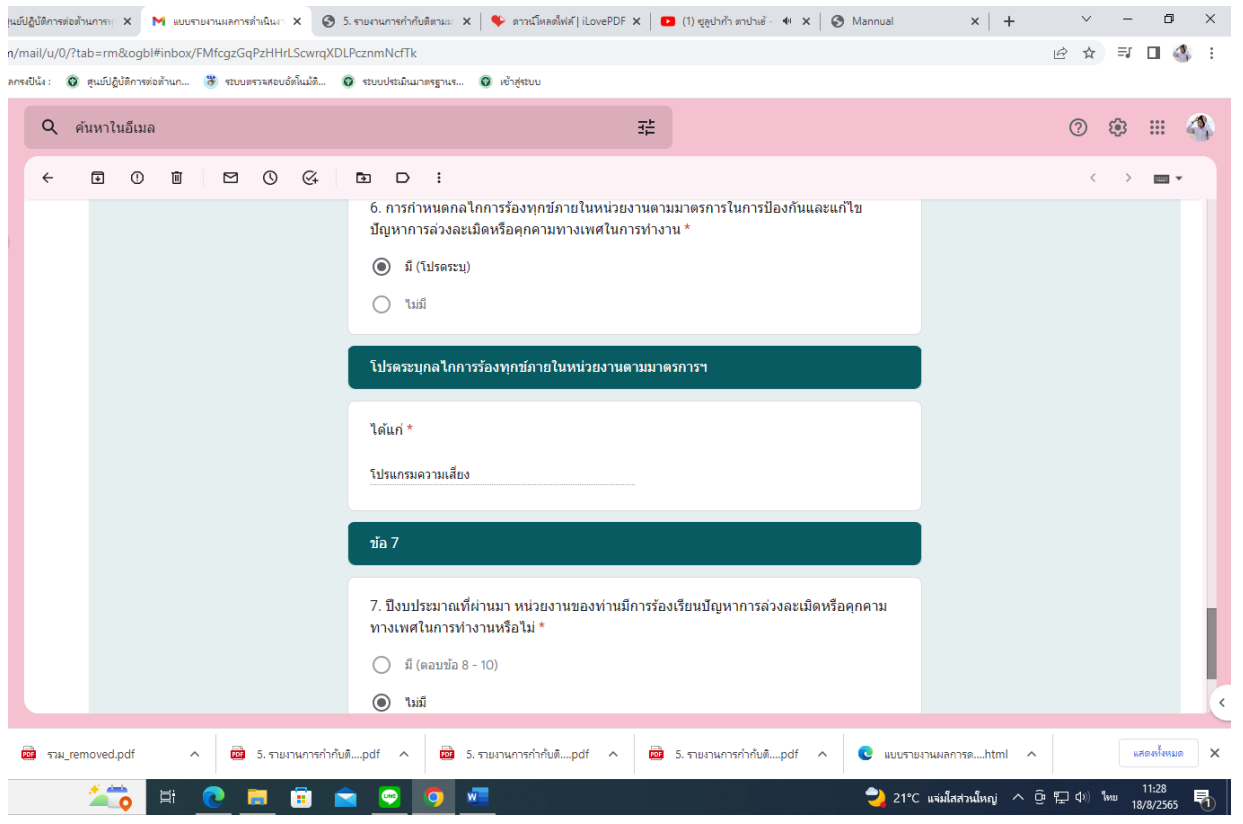
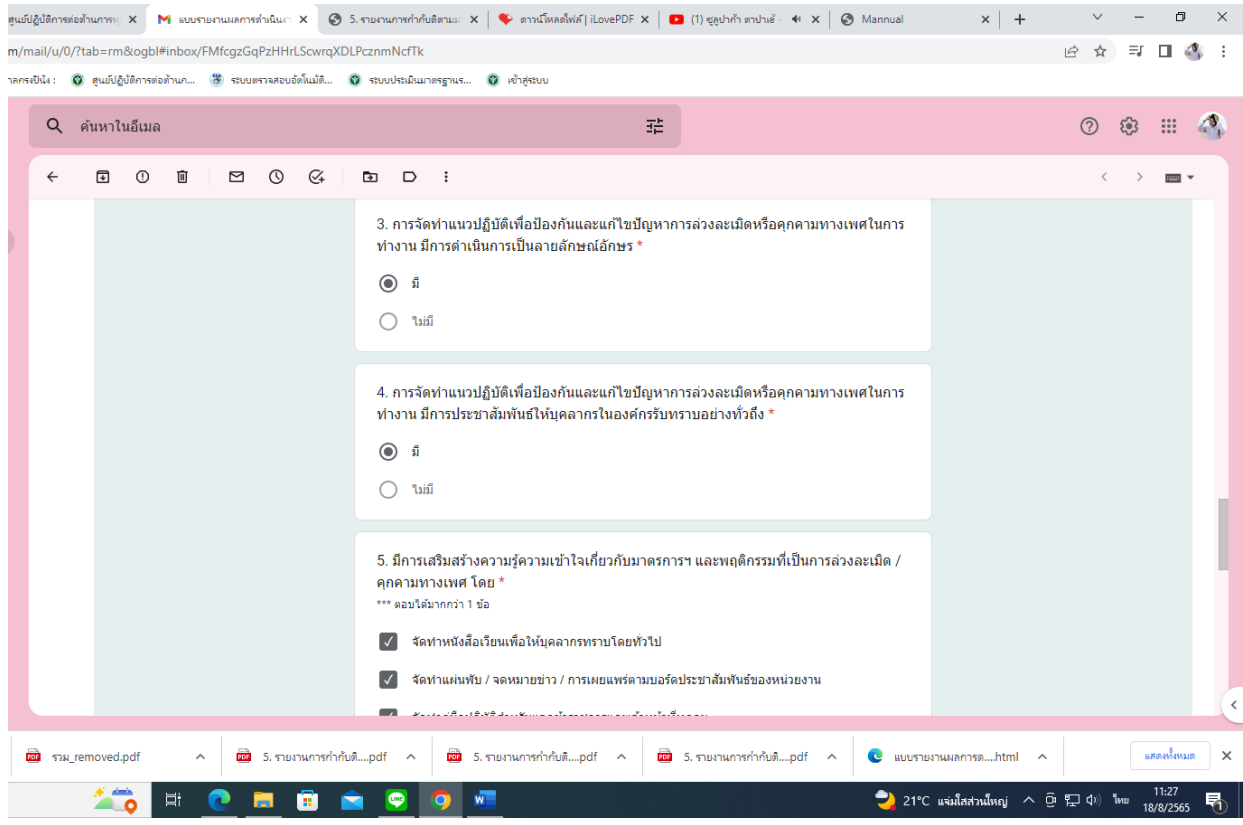
2. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง \*

มี  
 ไม่มี

3. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ  
ทำงาน มีการดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร \*

รวม\_removed.pdf | 5. รายงานการกำกับติดตาม...pdf | 5. รายงานการกำกับติดตาม...pdf | 5. รายงานการกำกับติดตาม...pdf | แบบรายงานผลการด...html | แสดงทั้งหมด X

21°C แจ่มใสส่วนใหญ่ 11:27 18/8/2565



ค้นหาในอีเมล

5. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศ โดย \*

\*\*\* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไ
- จัดทำแผนหีบ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามลวดประสาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- อื่นๆ: \_\_\_\_\_

6. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรฐานในการป้องกันและแก้ไข