

รายงานผล



การดำเนินงานตามมาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหในการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
รอบ 12 เดือน



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



คำนำ

กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชน ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ พร้อมทั้งแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
ตุลาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ ผลการดำเนินงาน	๓
บทที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข	๑๔
ภาคผนวก	๑๖

บทที่ ๑

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชน ไม่ว่าจะชาติกำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครอง โดยเสมอกัน นอกจากนี้ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW) ส่งผลให้มีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม และความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยวหรือแม้แต่สถานที่ทำงาน ซึ่งการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัว ในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

นอกจากนี้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ระบุว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิชาชีวิจารย์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย กระทำการด้วยอาการกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาฉ้อหรือสัญญาลักษณะใด ๆ การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำ ไม่พึงประสงค์ หรือเดือนร้อนรำคาญ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำ เดือนร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓(๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมถึงยังมีมาตรการทางการบริหาร เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม ที่มีการเห็นชอบให้นำมาตรการทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรง เช่น การสั่งพักราชการด้วยการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการหรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาว ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมาย รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ และมาตรการมารองรับในเรื่องดังกล่าว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนด มาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ ในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการ กับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดวินัยเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ พร้อมทั้งแจ้งเวียน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับทราบและถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย โดยให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ ผ่านกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอาย แก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ ค้ำครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสีย ต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้การขับเคลื่อน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

บทที่ ๒

ผลการดำเนินงาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้บรรจุเรื่องแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน ตามมาตรการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และตัวชี้วัดการดำเนินงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยให้รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าว มายังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๐๒๙ หน่วยงาน ผลการรายงานฯ ปรากฏดังตารางที่ ๑-๓

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี	รวม
๑. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน			
๑.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร	๑,๘๑๔ (๘๙.๔๐)	๒๑๕ (๑๐.๖๐)	๒,๐๒๙ (๑๐๐)
๑.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง	๑,๙๕๕ (๙๖.๓๕)	๗๔ (๓.๖๕)	๒,๐๒๙ (๑๐๐)
๒. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน			
๒.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร	๑,๘๔๘ (๙๑.๐๘)	๑๘๑ (๘.๙๒)	๒,๐๒๙ (๑๐๐)
๒.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง	๑,๙๓๒ (๙๕.๒๒)	๙๗ (๔.๗๘)	๒,๐๒๙ (๑๐๐)
๓. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	๑,๗๕๘ (๘๖.๖๔)	๒๗๑ (๑๓.๓๖)	๒,๐๒๙ (๑๐๐)
๔. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่	๙ (๐.๔๔)	๒,๐๒๐ (๙๙.๕๖)	๒,๐๒๙ (๑๐๐)

จากตารางที่ ๑ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการประกาศเจตนารมณ์ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน ๑,๘๑๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐ และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน ๑,๙๕๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๕ เมื่อพิจารณาถึงการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไข ปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน ๑,๘๔๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๘ และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน ๑,๙๓๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๒ นอกจากนี้ หน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังมีการกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ตามมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน ๑,๗๕๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๔ สำหรับการร้องเรียนปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่ จำนวน ๒,๐๒๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๕๖ ไม่มีการร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว และมีหน่วยงานที่มีการร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว จำนวน ๙ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๔ ซึ่งจะได้กล่าวถึง รายละเอียดการร้องเรียนในลำดับถัดไป

ตารางที่ ๒ วิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศ

วิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
๑. จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป	๑,๖๓๒	๒๗.๕๙
๒. จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ ของหน่วยงาน	๖๒๐	๑๐.๔๘
๓. จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน	๖๘๘	๑๑.๖๓
๔. สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้	๘๔๑	๑๔.๒๒
๕. ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย	๒๖๖	๔.๕๐
๖. กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการประชุม วิชาการใหม่	๓๖๕	๖.๑๗
๗. กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๑,๑๘๗	๒๐.๐๖
๘. กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน	๒๐๒	๓.๔๑
๙. อื่น ๆ เช่น นำเข้าที่ประชุม ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๑๑๕	๑.๙๔

จากตารางที่ ๒ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศ ด้วยวิธีการจัดทำหนังสือเวียน เพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไปมากที่สุด จำนวน ๑,๖๓๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๙ รองลงมา คือ กำหนดช่องทาง รับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน จำนวน ๑,๑๘๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๖ สอดแทรกในกิจกรรม การจัดการความรู้ จำนวน ๘๔๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๒ จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ทุกคน จำนวน ๖๘๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๓ จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน จำนวน ๖๒๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๘ กำหนดเป็นส่วนหนึ่ง

ของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๓๖๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๗ ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย จำนวน ๒๖๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๐ กำหนดไว้ในแผนแม่บท การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน จำนวน ๒๐๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔๑ และวิธีอื่น ๆ เช่น นำเข้าที่ประชุม ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน จำนวน ๑๑๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จำแนกรายเขตสุขภาพ

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๑. รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	
๑.๑ ทางวาจา	๒๐ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑ (ร้อยละ ๕)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๑ (ร้อยละ ๕)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑๗ (ร้อยละ ๘๕)
- เขตสุขภาพที่ ๑๑	๑ (ร้อยละ ๕)
๑.๒ ทางกาย	๙ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๓	๑ (ร้อยละ ๑๑.๑๑)
- เขตสุขภาพที่ ๔	๒ (ร้อยละ ๒๒.๒๒)
- เขตสุขภาพที่ ๖	๑ (ร้อยละ ๑๑.๑๑)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑ (ร้อยละ ๑๑.๑๑)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๑ (ร้อยละ ๑๑.๑๑)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๓ (ร้อยละ ๓๓.๓๓)
๑.๓ ทางสายตา	๑๒ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑๒ (ร้อยละ ๑๐๐)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จำแนกรายเขตสุขภาพ (ต่อ)

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๑.๔ ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง	-
๑.๕ ถูกกระทำลักษณะอื่น ๆ	-
๒. ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน	
๒.๑ ผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	๖ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๖ (ร้อยละ ๑๐๐)
๒.๒ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำต่อผู้บังคับบัญชา	-
๒.๓ เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน	๒๓ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๓	๑ (ร้อยละ ๔.๓๕)
- เขตสุขภาพที่ ๖	๑ (ร้อยละ ๔.๓๕)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๒ (ร้อยละ ๘.๖๙)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๒ (ร้อยละ ๘.๖๙)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑๖ (ร้อยละ ๖๙.๕๗)
- เขตสุขภาพที่ ๑๑	๑ (ร้อยละ ๔.๓๕)
๒.๔ บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน	๑๒ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๔	๒ (ร้อยละ ๑๖.๖๗)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑๐ (ร้อยละ ๘๓.๓๓)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จำแนกรายเขตสุขภาพ (ต่อ)

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๓. สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน	
๓.๑ ภายในห้องทำงาน	๒๐ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๓	๑ (ร้อยละ ๕)
- เขตสุขภาพที่ ๔	๒ (ร้อยละ ๑๐)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑ (ร้อยละ ๕)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑๖ (ร้อยละ ๘๐)
๓.๒ พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๒ (ร้อยละ ๔๐)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๒ (ร้อยละ ๔๐)
- เขตสุขภาพที่ ๑๑	๑ (ร้อยละ ๒๐)
๓.๓ บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน	๑๔ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๖	๑ (ร้อยละ ๗.๑๔)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑๓ (ร้อยละ ๙๒.๘๖)
๓.๔ อื่น ๆ เช่น ทางโทรศัพท์ และทางโซเชียลมีเดีย	๒ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑ (ร้อยละ ๕๐)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑ (ร้อยละ ๕๐)
รวม	๔๑

จากตารางที่ ๓ พบว่า รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกเป็น ๓ รูปแบบ ได้แก่ ทางวาจา ทางกาย และทางสายตา เมื่อพิจารณา แต่ละรูปแบบ พบว่า รูปแบบทางวาจามีมากที่สุด รวมทั้งสิ้น ๒๐ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑๗ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๕ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๗ เขตสุขภาพที่ ๘ และเขตสุขภาพที่ ๑๑ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕ เท่ากันทั้ง ๓ เขตสุขภาพ ตามลำดับ รองลงมา รูปแบบทางสายตา รวมทั้งสิ้น ๑๒ ครั้ง พบในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และรูปแบบทางกาย รวมทั้งสิ้น ๙ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๓ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๔ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๔ จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ทั้งนี้ พบในเขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๖ เขตสุขภาพที่ ๗ และเขตสุขภาพที่ ๘ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ เท่ากันทั้ง ๔ เขตสุขภาพ ตามลำดับ

ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน จำแนกเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อเพื่อนร่วมงานมีมากที่สุด รวมทั้งสิ้น ๒๓ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑๖ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๕๗ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๗ และเขตสุขภาพที่ ๘ มีจำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๙ เท่ากันทั้ง ๒ เขตสุขภาพ และพบในเขตสุขภาพที่ ๓ เขตสุขภาพที่ ๖ และเขตสุขภาพที่ ๑๑ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๕ เท่ากันทั้ง ๓ เขตสุขภาพ ตามลำดับ รองลงมา บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๑๒ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑๐ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และพบในเขตสุขภาพที่ ๔ จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ตามลำดับ และผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ้น ๖ ครั้ง พบในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๖ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

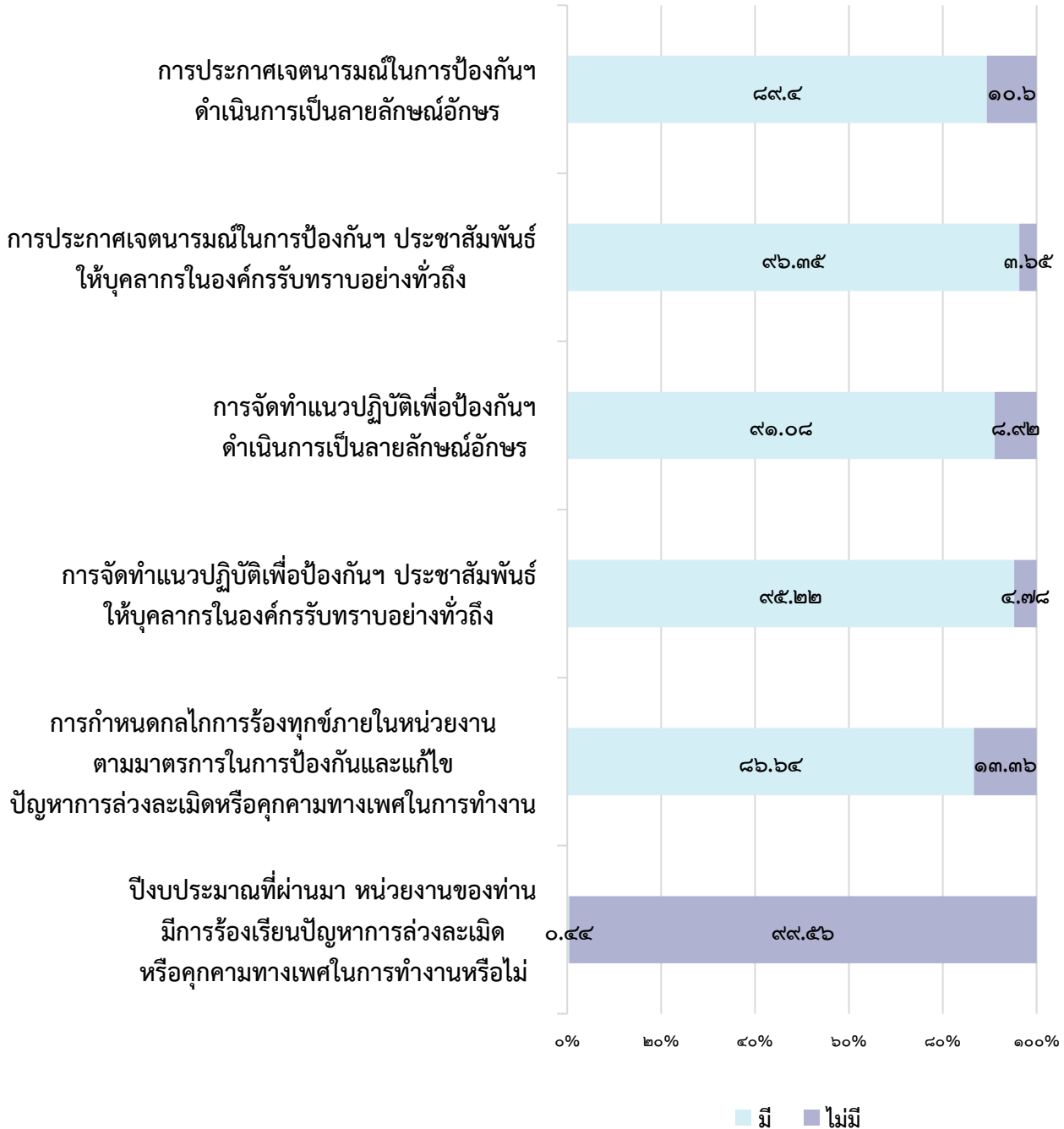
สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน จำแนกเป็น ๔ กรณี ได้แก่ ภายในห้องทำงาน พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน และอื่น ๆ เช่น ทางโทรศัพท์ และทางโซเชียลมีเดีย เมื่อพิจารณาแต่ละกรณี พบว่า เกิดภายในห้องทำงานมีมากที่สุด รวมทั้งสิ้น ๒๐ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑๖ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๐ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๔ จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐ และพบในเขตสุขภาพที่ ๓ และเขตสุขภาพที่ ๗ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕ เท่ากันทั้ง ๒ เขตสุขภาพ ตามลำดับ รองลงมา เกิดในบริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับ ภายในสถานที่ทำงาน รวมทั้งสิ้น ๑๔ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑๓ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖ และเขตสุขภาพที่ ๖ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ เกิดในพื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน รวมทั้งสิ้น ๕ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๘ และเขตสุขภาพที่ ๙ มีจำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๐ เท่ากันทั้ง ๒ เขตสุขภาพ และพบในเขตสุขภาพที่ ๑๑ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และเกิดขึ้น ทางโทรศัพท์ และโซเชียลมีเดีย รวมทั้งสิ้น ๒ ครั้ง พบในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ และพบในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐

การจัดการในกรณีที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ของหน่วยงาน ตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

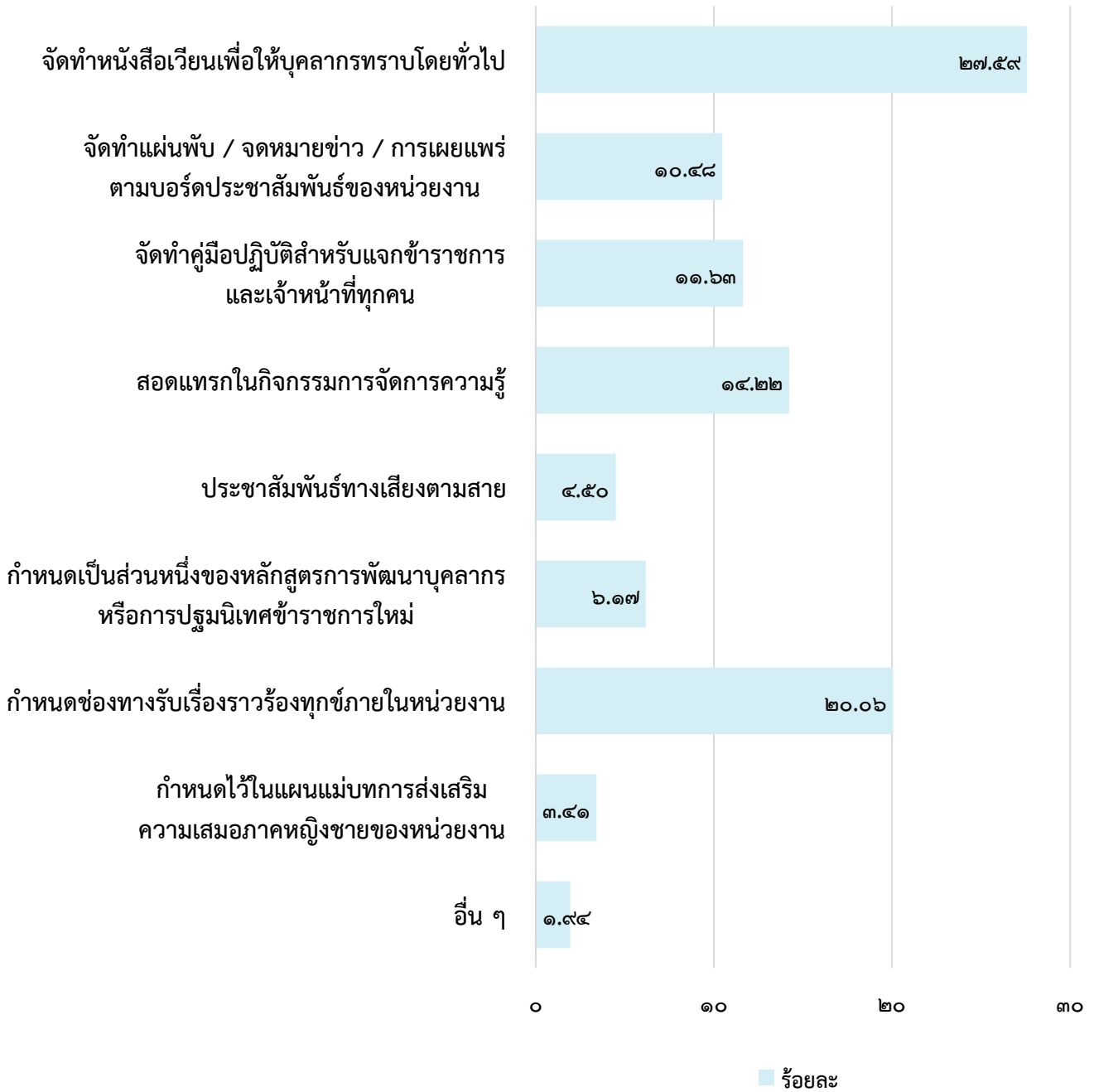
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มีการดำเนินการจัดการกรณีดังกล่าว ดังนี้

๑. รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ว่ากล่าวตักเตือน รวมถึงให้ผู้กระทำขอโทษผู้ถูกระทำ
๒. รับเรื่องร้องเรียน และเข้าสู่คณะกรรมการบริหารของหน่วยงาน
๓. ดำเนินการตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริง สอบพยานที่เกี่ยวข้อง และตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย จนกระทั่งมีการลงโทษทางวินัย
๔. แจ้งเรื่องเพื่อขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหรือของตนหรือกลุ่มงานนิติการของแต่ละหน่วยงาน เพื่อดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน เพื่อดำเนินการช่วยเหลือและยุติปัญหาและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้ถูกระทำให้ทราบภายใน ๓๐ วัน ซึ่งหากตกลงกันได้ ให้จัดทำบันทึกข้อตกลงทั้งสองฝ่ายเพื่อเก็บเข้าแฟ้มประวัติ

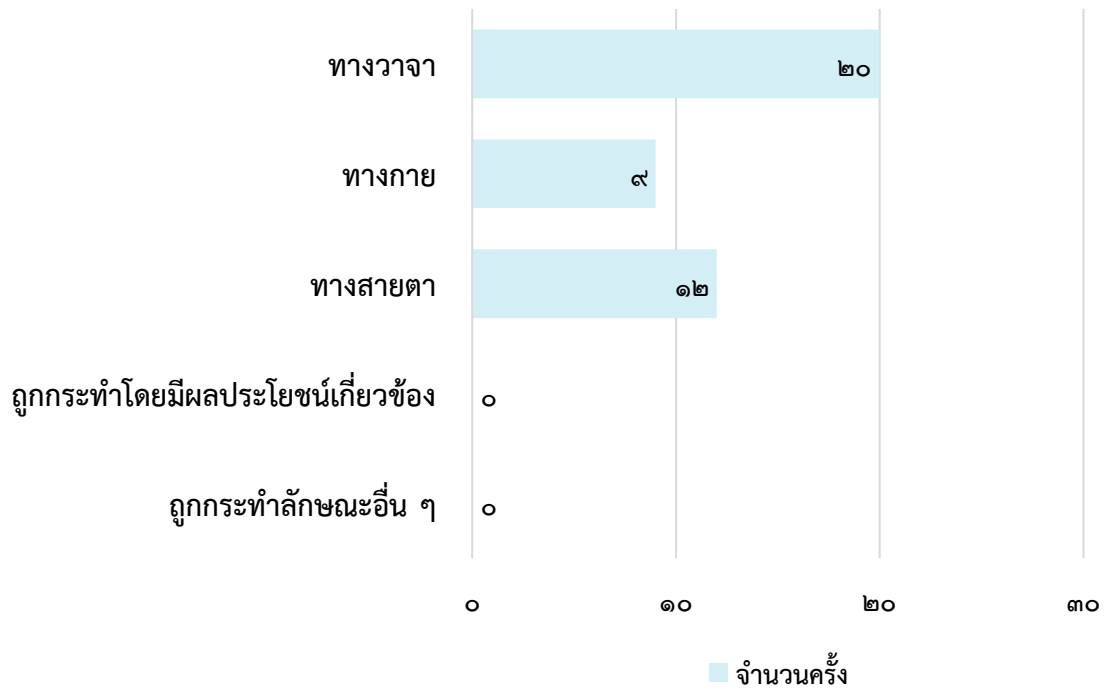
แผนภูมิแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



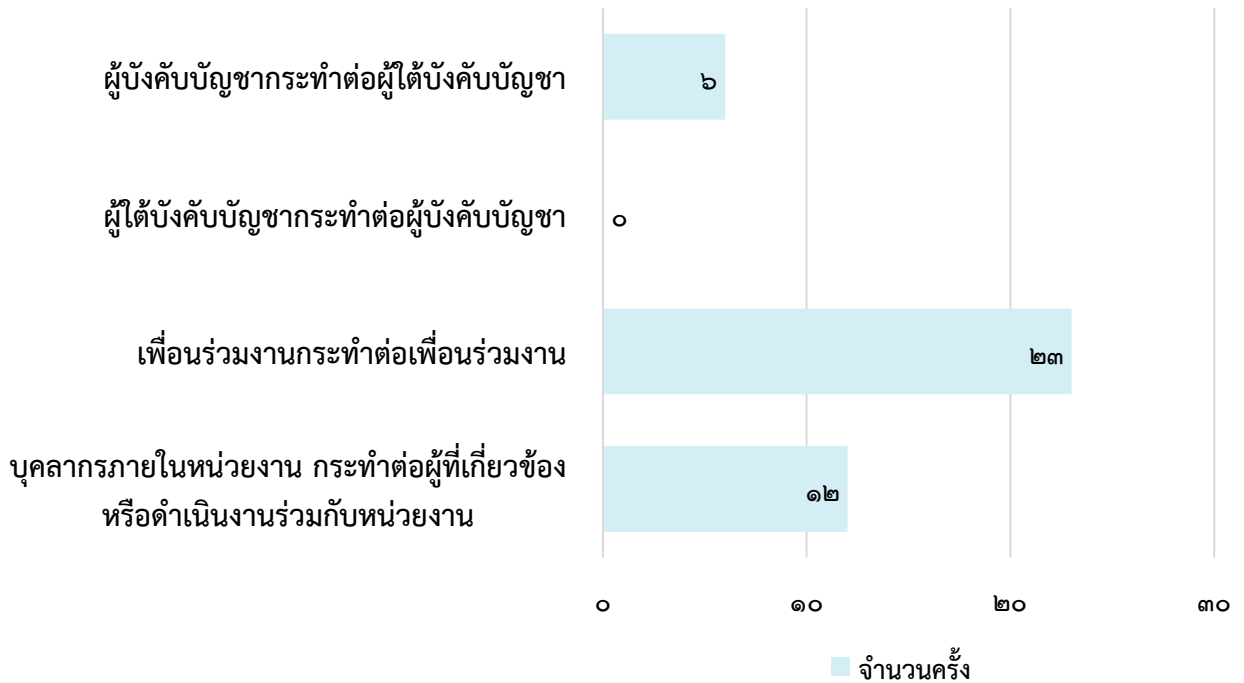
แผนภูมิที่ ๑ ร้อยละของการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข



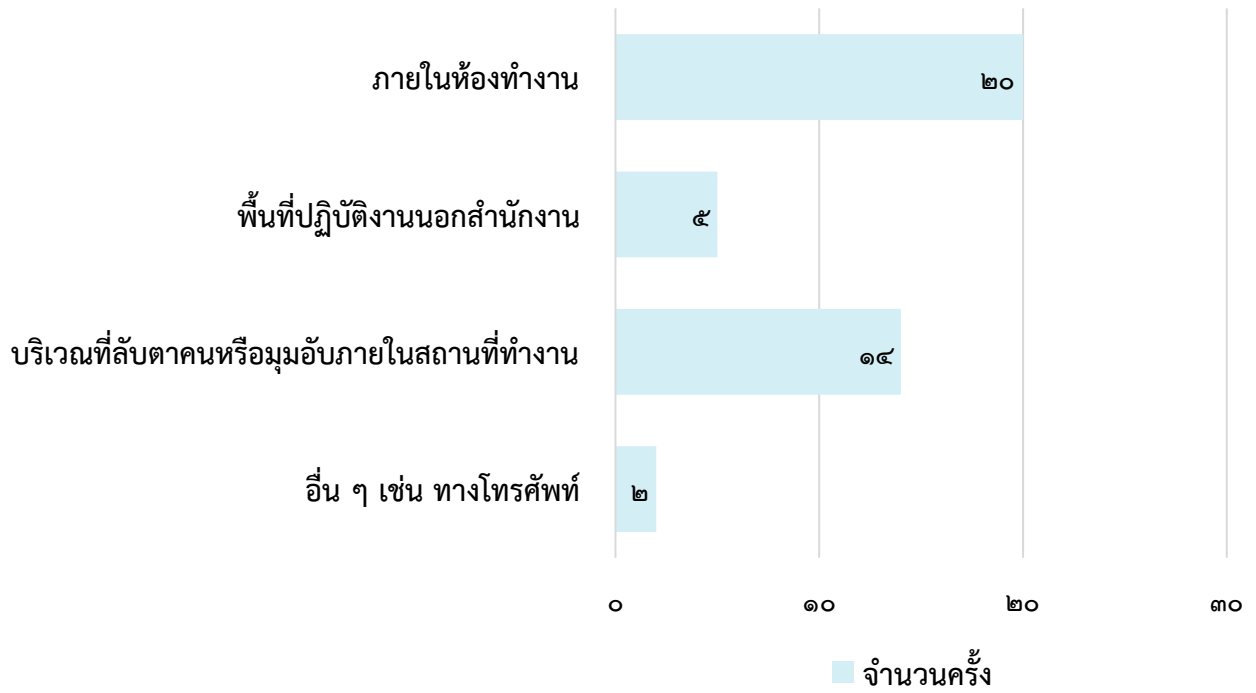
แผนภูมิที่ ๒ ร้อยละวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด /
คุกคามทางเพศ



แผนภูมิที่ ๓ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๔ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๕ สถานที่เกิดกรณีล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

บทที่ ๓

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข จากดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข พบปัญหาอุปสรรค และมีแนวทางการแก้ไขโดยภาพรวม ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

๑. การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเรื่องยากแก่การพิจารณาพฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ ที่เข้าข่ายเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงยากแก่การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการทางวินัย
๒. การล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ผู้ถูกกระทำมักเกิดความกลัวและไม่กล้าร้องเรียนเรื่องดังกล่าว ส่วนใหญ่มักมองว่าเป็นปัญหาที่น่าอับอาย และทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัด
๓. มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน รวมถึงผู้รับผิดชอบบางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเป็นเรื่องที่เริ่มดำเนินการอย่างจริงจังมาเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษารายละเอียดให้ชัดเจน

แนวทางการแก้ไข

๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ต้องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกระบวนการไต่สวนข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เกิดความเข้าใจและเพิ่มการตระหนักรู้ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น เมื่อเกิดกรณีเกิดเหตุการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมถึงขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นขั้นตอนและสร้างค่านิยม “ไม่ทนต่อการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ”
๒. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีช่องทางในการรับเรื่องร้องทุกข์กรณีการล้วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เพื่อให้สามารถรับเรื่องราวได้อย่างปลอดภัยแก่ตัวผู้ร้องทุกข์ และเพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับผู้ถูกกล่าวหา เพื่อลดปัญหาการเกิดความอับอาย ความอึดอัด และความกลัวแก่ผู้ร้องทุกข์และคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อนำไปสู่การดำเนินการไต่สวนข้อพิพาททางวินัยต่อไป

๓. ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาคารล่มละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ต้องศึกษามาตรการและแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคารล่มละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างละเอียด ให้ทราบแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถจำแนกปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ รวมถึงทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้สามารถทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๔. จัดทำคู่มือแสดงขั้นตอนในการร้องเรียน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๕. ร่วมมือกับหน่วยงานที่มีบทบาทในเรื่องการป้องกันการลุ่มละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงร่วมมือกับองค์กรระดับนานาชาติ

ภาคผนวก



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้ โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘)

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะต่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ต่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอาภักปกริยาที่ต่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

หน้า ๑๕

เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๕๕ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๒๘ กันยายน ๒๕๕๓

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร
ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือ
เดือดร้อนรำคาญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.



ที่ นร ๑๐๑๑/๒๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ

๒. มติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมมาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความเป็นมา

ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ก.พ. ได้หยิบยกประเด็นที่สื่อมวลชนเสนอข่าวเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการในเรื่องชู้สาว การล้วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล้วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรง ขึ้นอภิปราย โดยมีข้อสังเกตว่าเรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องเร่งรัดดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ ก.พ. เห็นว่า มาตรฐานการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมของข้าราชการประเภทต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของการนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนมาตรฐานการลงโทษที่ต่างกัน ซึ่งทำให้การดำเนินการขาดประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการดำเนินการทางวินัย ที่ว่า “ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว” ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น

๑) ผู้บังคับบัญชา ไม่นำมาตรการทางการบริหาร เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ หรือละเลยไม่ติดตามหรือละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย มีการใช้ดุลยพินิจในเรื่องการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒) ผู้ปฏิบัติงาน บางส่วนราชการอาจขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่องดำเนินการทางวินัย

๒

๓) ผู้ถูกกล่าวหา ในกรณีที่เป็นข้าราชการระดับสูงอาจมีอิทธิพลต่อคณะกรรมการสอบสวน พยานบุคคล หรือผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการค้นหาความจริง

๔) ข้อเท็จจริงของเรื่องที่ต้องการ บางเรื่องมีความยุ่งยาก ซับซ้อน เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องหลายระดับ ต่างกรม ต่างกระทรวง หรือมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก

๕) โครงสร้างการบริหาร การบังคับบัญชา และมาตรการทางการบริหาร ระหว่างการดำเนินการทางวินัยที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจมีการสำรองราชการ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครู ที่มีเพียงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นต้น

ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๑) ประกอบมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีมติ ดังนี้

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมร้ายแรงของแต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาวหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

๒) ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ทำการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลาง ตามนัยมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เช่น การนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรฐานการลงโทษ และการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนเป็นมาตรฐานเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล

๒. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรี

เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนในการนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัยมีมาตรฐานเดียวกัน และลดความลักลั่นในการใช้ดุลพินิจเกี่ยวกับการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบมติ ก.พ. ข้างต้น

๓. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือบางประเภทควรมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องนั้นเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางดังกล่าวกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือประเภทนั้น ๆ แล้วแต่กรณี

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

๔. ข้อเสนอของส่วนราชการ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากไม่มีการนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัย และแก้ปัญหาความลักลั่นระหว่างกฎหมายขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลในฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการในระหว่างการดำเนินการทางวินัยและมาตรฐานการลงโทษ สำนักงาน ก.พ. จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมติ ก.พ. ข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒

สำนักงาน ก.พ.



(นางสาวพิมพ์นภัส หับเชียงทอง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

16 มี.ค. ๖4



คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๕ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข

ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข นั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการ จึงเห็นควรปรับปรุงคำสั่งดังกล่าวใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|-----|--|---------|
| ๑.๑ | นายธงชัย กิริติห์ตถยากร
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ
หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | ประธาน |
| ๑.๒ | นางอรสา นารายณะคามิน
ข้าราชการบำนาญ | กรรมการ |
| ๑.๓ | นายอนุชา กาศลังกา
นิติกรชำนาญการพิเศษ
กองกฎหมาย
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๑.๓ | นายไวพจน์ แสนใจธรรม
นิติกรชำนาญการพิเศษ (ด้านวินัย)
กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๑.๕ | นางภคภรณ์ นิธิสุโขคชัย
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ |

๑.๖ นางสาว ...

- | | | |
|-----|--|--------------------------------|
| ๑.๖ | นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑.๗ | นายพศวีร์ วัชรบุตร
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๘ | นายวินัย คณาศรี
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒ ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในรูปคณะทำงาน

๒.๓ ดำเนินการตามผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้แก่

๒.๓.๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ยุติเรื่องร้องเรียน

๒.๓.๒ เสนอเรื่องให้กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการทางวินัย กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๔ รายงานผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

๒.๖ ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



0 2590 1330



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



www.stopcorruption.moph.go.th

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ หัวข้อ: รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๑๒ เดือน Link ภายนอก: ไม่มี หมายเหตุ:.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม (นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง สุชาฎา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาฎา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า) วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม (นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕	