

รายงานผล



การดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
ในการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน



คำนำ



กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชน ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ พร้อมทั้งแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
กันยายน ๒๕๖๗

สารบัญ



	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ ผลการดำเนินงาน	๓
บทที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข	๑๑
ภาคผนวก	๑๓

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 วิชาชีวิจรรย์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย กระทำการด้วยอาภักภักิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาถน หรือสัญลักษณ์ใด ๆ การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ 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

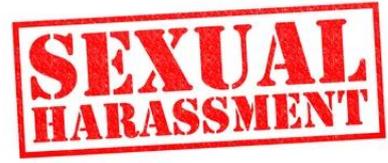
โดยกำกับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมาย รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ และมาตรการมารองรับในเรื่องดังกล่าว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนด มาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ ในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชน ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนัก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการ ป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ พร้อมทั้งแจ้งเวียน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๕๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย โดยให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ ผ่านกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอาย แก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ คຸ້ມครองຜູ້ຮ້ອງທຸກໆ ພຽນ ແລະ ຜູ້ຮ້ອງທຸກ ເພື່ອປ້ອກັນໄມ້ເຮັດຜົນເສື້ຍ ຕໍ່ຄວາມສັມພັນໃນການຮ້ອງທຸກຂອງທັງສອງຝ່າຍ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้การขับเคลื่อน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

บทที่ ๒



ผลการดำเนินงาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้บรรจุเรื่องแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน ตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และการดำเนินงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยให้รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าว มายังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๓๔ หน่วยงาน ผลการรายงานฯ ปรากฏดังตารางที่ ๑-๓

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี	รวม
๑. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน			
๑.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร	๑,๕๙๐ (๙๗.๓๐)	๔๔ (๒.๗๐)	๑,๖๓๔ (๑๐๐)
๑.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง	๑,๖๑๔ (๙๘.๗๘)	๒๐ (๑.๒๒)	๑,๖๓๔ (๑๐๐)
๒. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน			
๒.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร	๑,๖๐๔ (๙๘.๑๖)	๓๐ (๑.๘๔)	๑,๖๓๔ (๑๐๐)
๒.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง	๑,๖๑๒ (๙๘.๖๕)	๒๒ (๑.๓๕)	๑,๖๓๔ (๑๐๐)
๓. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑,๕๑๒ (๙๒.๕๓)	๑๒๒ (๗.๔๗)	๑,๖๓๔ (๑๐๐)
๔. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่	๕ (๐.๓๑)	๑,๖๒๙ (๙๙.๖๙)	๑,๖๓๔ (๑๐๐)

จากตารางที่ ๑ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีการประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน ๑,๕๙๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๐ และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน ๑,๖๑๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๘ เมื่อพิจารณาถึงการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน ๑,๖๐๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๖ และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน ๑,๖๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๕ นอกจากนี้ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังมีการกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ตามมาตรฐานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน ๑,๕๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๓ สำหรับการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่ จำนวน ๑,๖๒๙ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๙ ไม่มีการร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว และมีหน่วยงานที่มีการร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว จำนวน ๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๑

ตารางที่ ๒ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๑. รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
๑.๑ ทางวาจา	๑ (ร้อยละ ๒๐)
๑.๒ ทางกาย	๑ (ร้อยละ ๒๐)
๑.๓ ทางสายตา	๑ (ร้อยละ ๒๐)
๑.๔ ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง	-
๑.๕ ถูกกระทำลักษณะอื่น ๆ เช่น หลายลักษณะ ทั้งทางวาจา และทางกาย เป็นต้น	๒ (ร้อยละ ๔๐)
๒. ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
๒.๑ ผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	-
๒.๒ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำต่อผู้บังคับบัญชา	-
๒.๓ เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน	๔ (ร้อยละ ๘๐)
๒.๔ บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน	๑ (ร้อยละ ๒๐)

ตารางที่ ๒ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน (ต่อ)

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๓. สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน	๕ (ร้อยละ ๑๐๐)
๓.๑ ภายในห้องทำงาน	๑ (ร้อยละ ๒๐)
๓.๒ พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน	๑ (ร้อยละ ๒๐)
๓.๓ บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน	๒ (ร้อยละ ๔๐)
๓.๔ อื่น ๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น	๑ (ร้อยละ ๒๐)
รวม	๕

จากตารางที่ ๒ พบว่า รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำแนกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่ ทางวาจา ทางกาย ทางสายตา และลักษณะอื่น ๆ เช่น หลายลักษณะ ทั้งทางวาจาและทางกาย เป็นต้น รวมทั้งสิ้นจำนวน ๕ ครั้ง เมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบ พบว่า รูปแบบลักษณะอื่น ๆ เช่น หลายลักษณะ ทั้งทางวาจา และทางกาย เป็นต้น มีมากที่สุด จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมาพบในรูปแบบทางวาจา ทางกาย และทางสายตา มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ตามลำดับ

ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน จำแนกเป็น ๒ ลักษณะ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน มีมากที่สุด จำนวน ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ รองลงมา บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ตามลำดับ

สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน จำแนกเป็น ๔ กรณี ได้แก่ ภายในห้องทำงาน พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน และสถานที่อื่น ๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น เมื่อพิจารณาแต่ละสถานที่ พบว่า เกิดในบริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน มีมากที่สุด จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา เกิดภายในห้องทำงาน เกิดในพื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน และเกิดในสถานที่อื่น ๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ วิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

วิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
๑. จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป	๑,๔๖๐	๒๘.๕๓
๒. จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	๔๕๘	๘.๙๕
๓. จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน	๗๖๗	๑๕.๐๐
๔. สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้	๖๐๗	๑๑.๘๖
๕. ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย	๑๘๗	๓.๖๕
๖. กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการประชุมพิเศษข้าราชการใหม่	๓๓๖	๖.๕๗
๗. กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๑,๐๓๗	๒๐.๒๗
๘. กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน	๑๘๗	๓.๖๕
๙. อื่น ๆ เช่น นำเข้าที่ประชุม ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน แจกเวียนในกลุ่มไลน์ จัดทำอินโฟกราฟิก ประกาศเป็นนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น	๗๘	๑.๕๒

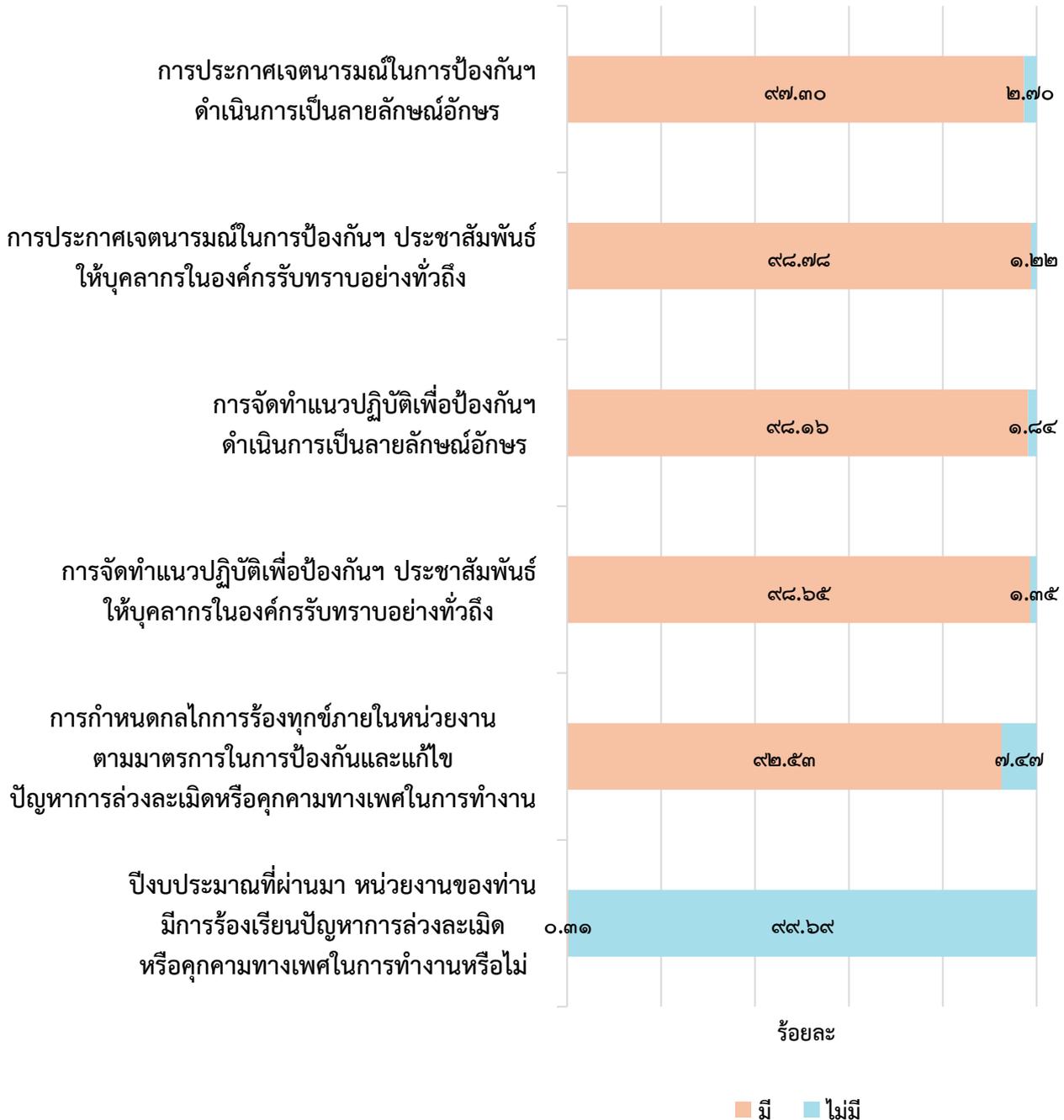
จากตารางที่ ๓ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยวิธีการจัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไปมากที่สุด จำนวน ๑,๔๖๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๓ รองลงมา คือ กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน จำนวน ๑,๐๓๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๗ จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน จำนวน ๗๖๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๐ สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้ จำนวน ๖๐๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๖ จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน จำนวน ๔๕๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๕ กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการประชุมพิเศษข้าราชการใหม่ จำนวน ๓๓๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๗ ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสายเท่ากับกำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน จำนวน ๑๘๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๕ และวิธีอื่น ๆ เช่น จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ขึ้นแจ้งแนวทางในการประชุมกอง แจกเวียนประกาศเจตนารมณ์ ทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ จัดอบรม ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน แจกเวียนในกลุ่มไลน์ จัดทำอินโฟกราฟิก ประกาศเป็นนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น จำนวน ๗๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๒ ตามลำดับ

การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ของหน่วยงาน ตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

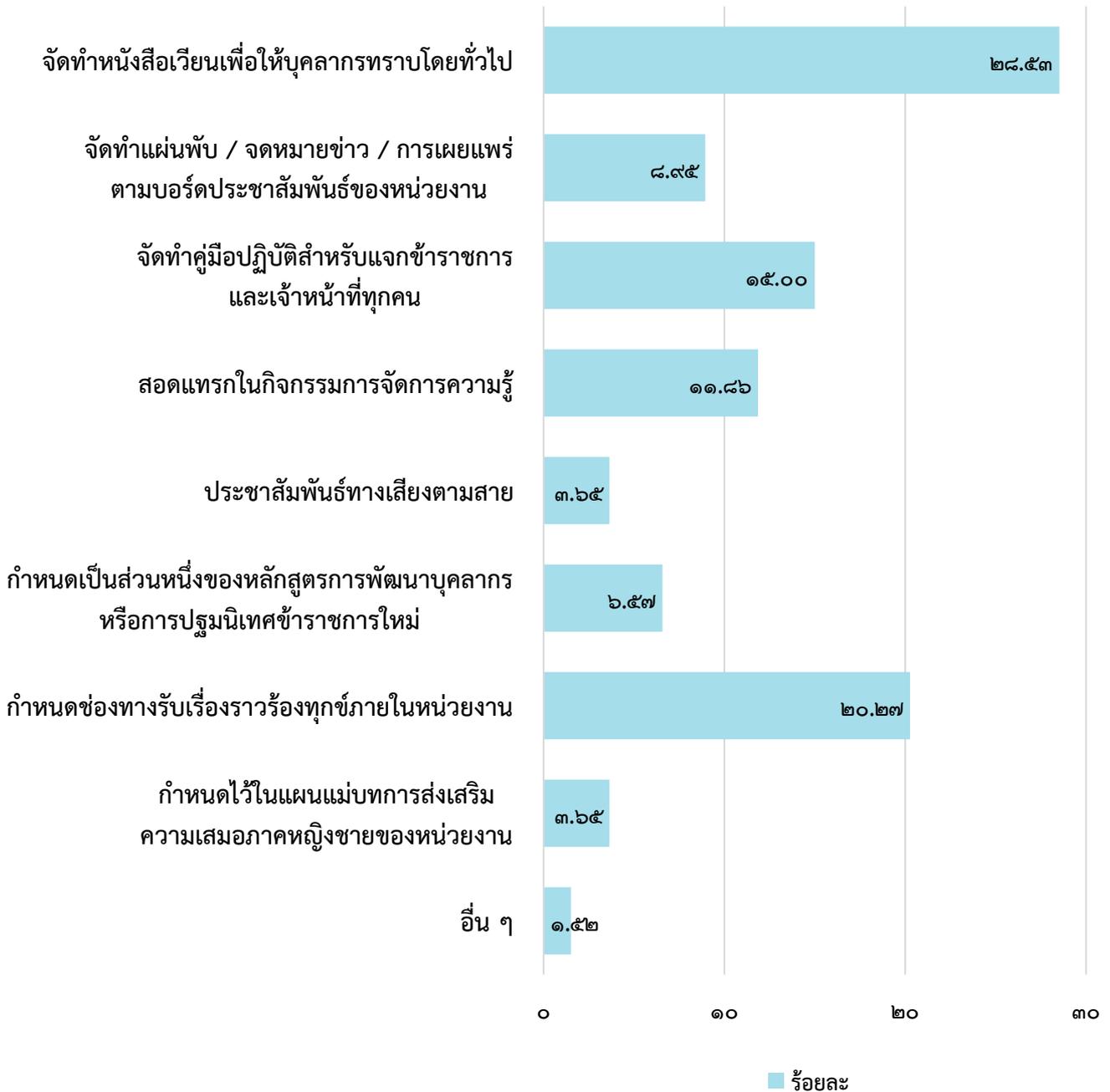
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มีการดำเนินการจัดการกรณีดังกล่าว ดังนี้

๑. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและทำหนังสือบันทึกข้อตกลงให้ทั้งสองฝ่ายเก็บไว้ในแฟ้มประวัติการทำงาน
๒. ตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง รายงานผลให้ผู้บริหารทราบเพื่อหาบทสรุปของข้อร้องเรียน
๓. ดำเนินการแจ้งความ
๔. ดำเนินการรายงานตามระบบสายชั้น

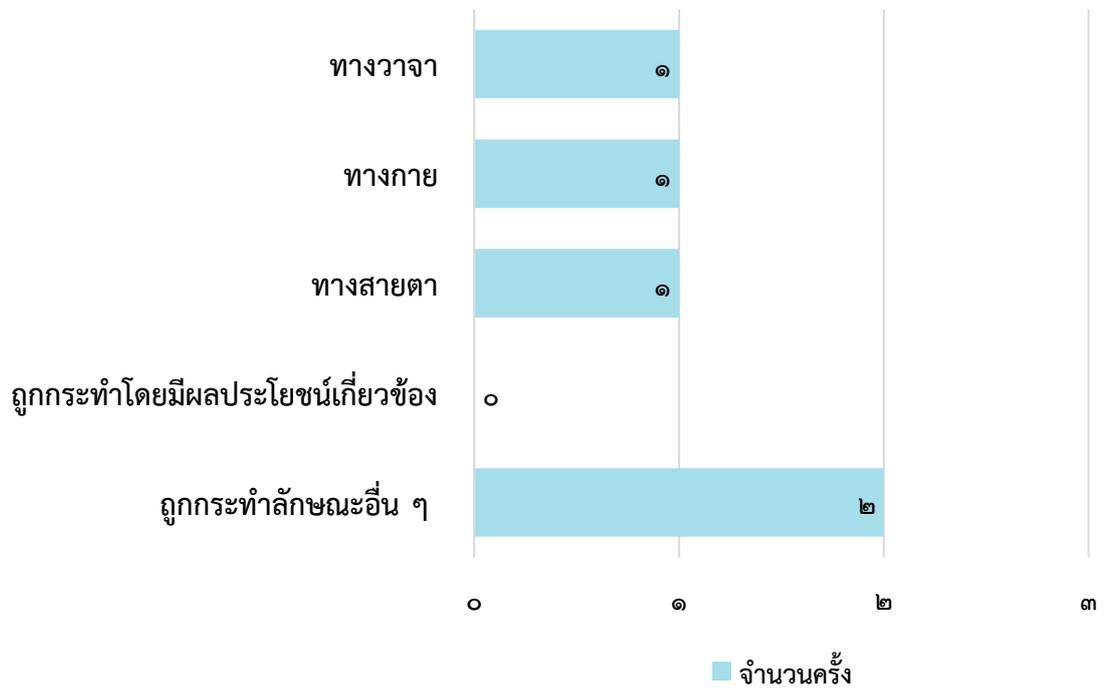
แผนภูมิแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



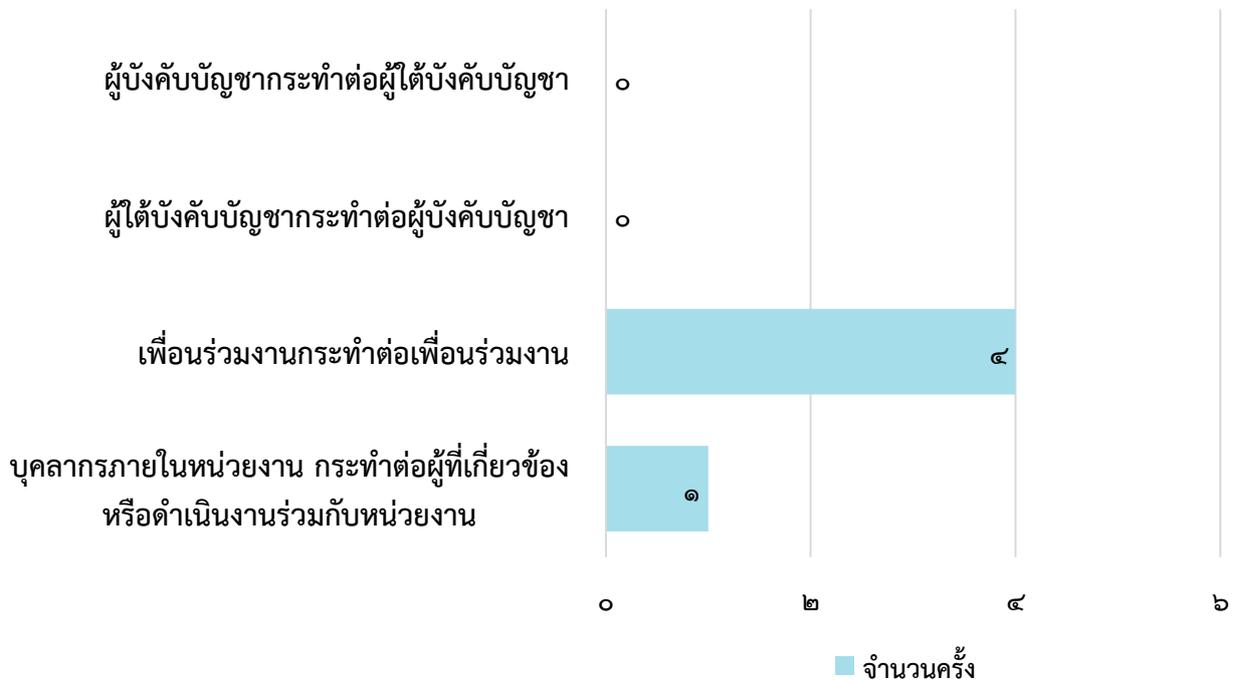
แผนภูมิที่ ๑ ร้อยละของการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข



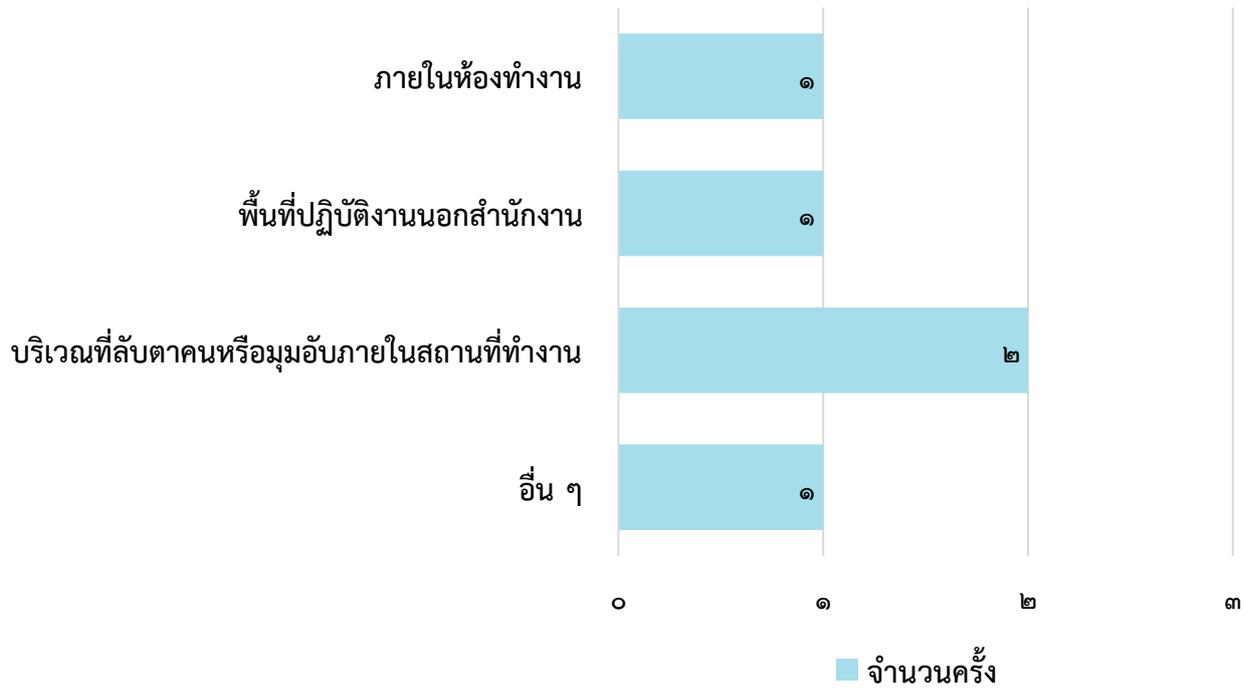
แผนภูมิที่ ๒ ร้อยละวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด /
คุกคามทางเพศ



แผนภูมิที่ ๓ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๔ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๕ สถานที่เกิดกรณีล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน



ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข จากการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข พบปัญหาอุปสรรค และมีแนวทางการแก้ไขโดยภาพรวม ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

๑. การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเรื่องยากแก่การพิจารณาพฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ ที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงยากแก่การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการทางวินัย
๒. การล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ผู้ถูกรบกวนมักเกิดความกลัวและไม่กล้าร้องเรียนเรื่องดังกล่าว ส่วนใหญ่มักมองว่าเป็นปัญหาที่น่าอับอาย และทำให้ผู้ถูกรบกวนเกิดความรู้สึกอึดอัด
๓. มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
๔. ผู้รับผิดชอบบางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเป็นเรื่องที่เริ่มดำเนินการอย่างจริงจัง จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษารายละเอียดให้ชัดเจน

แนวทางการแก้ไข

๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ต้องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เกิดความเข้าใจและเพิ่มความตระหนักรู้ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมถึงขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นขั้นตอนและสร้างค่านิยม ให้ไม่ยอมรับ ไม่เพิกเฉย และไม่อดทนต่อการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ
๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีช่องทางในการรับเรื่องร้องทุกข์กรณีการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เพื่อให้สามารถรับเรื่องราวได้อย่างปลอดภัยแก่ตัวผู้ร้องทุกข์ และเพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับผู้ถูกล่ามโซ่ เพื่อลดปัญหาการเกิดความอับอาย ความอึดอัด และความกลัวแก่ผู้ร้องทุกข์ และคุ้มครองผู้ถูกล่ามโซ่ ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการการสืบสวนข้อเท็จจริง เพื่อนำไปสู่การดำเนินการไกล่เกลี่ยลงโทษทางวินัยต่อไป

๓. ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ต้องศึกษามาตรการและแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างละเอียด ให้ทราบแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถจำแนกปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ รวมถึงทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้สามารถทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๔. ร่วมมือกับหน่วยงานที่มีบทบาทในเรื่องการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงร่วมมือกับองค์กรระดับนานาชาติ

๕. จัดโครงการอบรมเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ตระหนักถึงปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

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. โดยอนุมติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

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

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคายเป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอาภักปิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

หน้า ๑๕

เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๕๘ 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 ๑๐๑๑/๒๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี

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

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมมาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว (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 ทั้งในเรื่องของการนำมาตราการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนมาตรฐานการลงโทษที่ต่างกัน ซึ่งทำให้การดำเนินการขาดประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการดำเนินการทางวินัย ที่ว่า “ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว” ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น

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

๒) ผู้ปฏิบัติงาน บางส่วนราชการอาจขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่อง การดำเนินการทางวินัย

๓) ผู้ถูกกล่าวหา ในกรณีที่เป็นข้าราชการระดับสูงอาจมีอิทธิพลต่อคณะกรรมการสอบสวน พยานบุคคล หรือผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการค้นหาความจริง

๔) ข้อเท็จจริงของเรื่องที่ต้องการดำเนินการ 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 รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

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

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนเป็นมาตรฐานเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล

๒. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรี

เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนในการนำมาตรการทางบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัยมีมาตรฐานเดียวกัน 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. เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดที่ข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือบางประเภทควรมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องนั้นเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางดังกล่าวกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือประเภทนั้น ๆ แล้วแต่กรณี

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

๔. ข้อเสนอของส่วนราชการ

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒

นางสาวพิมพ์กมล



นางสาวพิมพ์กมล ทับเชียงทอง

อธิบดีบริหารนโยบายและแผนสำนักงานคณะกรรมการพิเศษ

๒๕๕๑. ๒๔



คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๘๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข

ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๕ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ
ใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรปรับปรุงคำสั่งใหม่
ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

- | | | |
|-------|--|-----------|
| ๒.๑.๑ | รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่
หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | ประธาน |
| ๒.๑.๒ | นายรุ่งเรือง กิจผาติ
หัวหน้าที่ปรึกษาระดับกระทรวง | รองประธาน |
| ๒.๑.๓ | นางอรสา นารายนะคามิน
ข้าราชการบำนาญ | กรรมการ |
| ๒.๑.๔ | นายไวพจน์ แสนใจธรรม
นิติกรชำนาญการพิเศษ (ด้านวินัย)
กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๒.๑.๕ | นางวรภัทร แสงแก้ว
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
โรงพยาบาลปทุมธานี
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี | กรรมการ |
| ๒.๑.๖ | นางภคภรณ์ นิธิศุภโชคชัย
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ |

๒.๑.๗ นางสาว...

- | | | |
|-------|---|--------------------------------|
| ๒.๑.๗ | นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ
และเลขานุการ |
| ๒.๑.๘ | นางสาวณิชารีย์ ศรีสีทธิพรหม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒.๑.๙ | นายพศวีร์ วิชรบุตร
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

๒.๒.๑ กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๒ ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในรูปคณะทำงาน

๒.๒.๓ ดำเนินการตามผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้แก่

๒.๒.๓.๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ยุติเรื่องร้องเรียน

๒.๒.๓.๒ เสนอเรื่องให้กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการทางวินัย กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๔ รายงานผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๕ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

๒.๒.๖ ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายไอลาส การ์ยกวินพงศ์)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข



<https://stopcorruption.moph.go.th>



0 2590 1330



S T O P

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

หัวข้อ: รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาในการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม

(นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๒๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (หัวหน้า)

วันที่ ๒๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม

(นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๒๘ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗