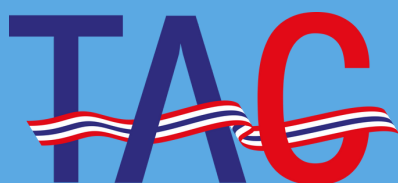




รายงานผล

การดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาคำล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
รอบ 12 เดือน



Together Against Corruption

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

2566

คำนำ

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

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

2566

หน้า

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

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 วิชาภษวิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย กระทำการด้วยอาการกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาฉ้อหรือสัญญาลักษณะใด ๆ การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำ ไม่พึงประสงค์ หรือเดือนร้อนรำคาญ อันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือนร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓(๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมถึงยังมีมาตรการทางการบริหาร เพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม ที่มีการเห็นชอบให้นำมาตรการทางการบริหาร ที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรง เช่น การสั่งพักราชการด้วยการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการหรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาวล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ทั้งนี้ แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมาย รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ และมาตรการมารองรับในเรื่องดังกล่าว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนด มาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพ ในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชน ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักรู้ 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 ค้ำครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสีย ต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้การขับเคลื่อน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ผลการดำเนินงาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขรับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้บรรลุเรื่องแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน ตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และการดำเนินงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยให้รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าว มายังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๑๓ หน่วยงาน ผลการรายงานฯ ปรากฏดังตารางที่ ๑-๓

ตารางที่ ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ประเด็นคำถาม	มี	ไม่มี	รวม
๑. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน			
๑.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร	๑,๔๖๑ (๙๖.๕๖)	๕๒ (๓.๔๔)	๑,๕๑๓ (๑๐๐)
๑.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง	๑,๔๙๗ (๙๘.๙๔)	๑๖ (๑.๐๖)	๑,๕๑๓ (๑๐๐)
๒. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน			
๒.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร	๑,๔๗๖ (๙๗.๕๕)	๓๗ (๒.๔๕)	๑,๕๑๓ (๑๐๐)
๒.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง	๑,๔๘๔ (๙๘.๐๘)	๒๙ (๑.๙๒)	๑,๕๑๓ (๑๐๐)
๓. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑,๔๐๗ (๙๓.๐๐)	๑๐๖ (๗.๐๐)	๑,๕๑๓ (๑๐๐)
๔. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่	๑๐ (๐.๖๖)	๑,๕๐๓ (๙๙.๓๔)	๑,๕๑๓ (๑๐๐)

จากตารางที่ ๑ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีการประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน ๑,๔๖๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๕๖ และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน ๑,๔๙๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๙๔ เมื่อพิจารณาถึงการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร จำนวน ๑,๔๗๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๕ และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง จำนวน ๑,๔๘๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๘ นอกจากนี้ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังมีการกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน ตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน ๑,๔๐๗ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐ สำหรับการร้องเรียนปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่ จำนวน ๑,๕๐๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓๔ ไม่มีการร้องเรียนในประเด็นดังกล่าว และมีหน่วยงานที่มีการร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว จำนวน ๑๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๖ ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดการร้องเรียนในลำดับถัดไป

ตารางที่ ๒ วิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

วิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
๑. จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป	๑,๓๗๑	๓๐.๓๐
๒. จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน	๔๑๓	๙.๑๓
๓. จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน	๖๖๖	๑๔.๗๒
๔. สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้	๕๕๙	๑๒.๓๖
๕. ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย	๑๖๒	๓.๕๘
๖. กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการประชุมในเทศข้าราชการใหม่	๒๗๙	๖.๑๗
๗. กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๙๓๐	๒๐.๕๖
๘. กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน	๑๓๒	๒.๙๒
๙. อื่น ๆ เช่น นำเข้าที่ประชุม ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน แจกเวียนในกลุ่มไลน์ จัดทำอินโฟกราฟิก ประกาศเป็นนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น	๑๒	๐.๒๖

จากตารางที่ ๒ พบว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยวิธีการจัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไปมากที่สุด จำนวน ๑,๓๗๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๐ รองลงมา คือ กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน จำนวน ๙๓๐ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๖ จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน จำนวน ๖๖๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๒ สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้ จำนวน ๕๕๙ หน่วยงาน

คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๖ จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน จำนวน ๔๑๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑๓ กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน ๒๓๙ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๗ ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย จำนวน ๑๖๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๘ กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน จำนวน ๑๓๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๒ และวิธีอื่น ๆ เช่น นำเข้าที่ประชุม ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน แจกเวียนในกลุ่มไลน์ จัดทำอินโฟกราฟิก ประกาศเป็นนโยบายของหน่วยงาน เป็นต้น จำนวน ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จำแนกรายเขตสุขภาพ

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๑. รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	
๑.๑ ทางวาจา	๖
	(ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๑	๑
	(ร้อยละ ๑๖.๖๗)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๕
	(ร้อยละ ๘๓.๓๓)
๑.๒ ทางกาย	๑๕
	(ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๑	๑
	(ร้อยละ ๖.๖๗)
- เขตสุขภาพที่ ๕	๑
	(ร้อยละ ๖.๖๗)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๗
	(ร้อยละ ๔๖.๖๖)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๒
	(ร้อยละ ๑๓.๓๓)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๓
	(ร้อยละ ๒๐.๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๑๑	๑
	(ร้อยละ ๖.๖๗)
๑.๓ ทางสายตา	๕
	(ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๕
	(ร้อยละ ๑๐๐)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จำแนกรายเขตสุขภาพ (ต่อ)

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๑.๔ ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง	-
๑.๕ ถูกกระทำลักษณะอื่น ๆ เช่น ถ่ายคลิปวิดีโอ	๑ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๑ (ร้อยละ ๑๐๐)
๒. ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน	
๒.๑ ผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	-
๒.๒ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำต่อผู้บังคับบัญชา	๑ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑ (ร้อยละ ๑๐๐)
๒.๓ เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน	๒๒ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๑	๒ (ร้อยละ ๙.๐๙)
- เขตสุขภาพที่ ๕	๑ (ร้อยละ ๔.๕๕)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑๕ (ร้อยละ ๖๘.๓๖)
- เขตสุขภาพที่ ๙	๔ (ร้อยละ ๑๘.๑๘)
๒.๔ บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน	๔ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑ (ร้อยละ ๒๕.๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๒ (ร้อยละ ๕๐.๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๑๑	๑ (ร้อยละ ๒๕.๐๐)

ตารางที่ ๓ ข้อมูลการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน จำแนกรายเขตสุขภาพ (ต่อ)

ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	จำนวนครั้ง (ร้อยละ)
๓. สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน	
๓.๑ ภายในห้องทำงาน	๑๑ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๑	๒ (ร้อยละ ๑๘.๑๘)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๗ (ร้อยละ ๖๓.๖๔)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๒ (ร้อยละ ๑๘.๑๘)
๓.๒ พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน	๒ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๑ (ร้อยละ ๕๐.๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๑ (ร้อยละ ๕๐.๐๐)
๓.๓ บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน	๑๔ (ร้อยละ ๑๐๐)
- เขตสุขภาพที่ ๕	๑ (ร้อยละ ๗.๑๔)
- เขตสุขภาพที่ ๗	๙ (ร้อยละ ๖๔.๒๙)
- เขตสุขภาพที่ ๘	๓ (ร้อยละ ๒๑.๔๓)
- เขตสุขภาพที่ ๑๑	๑ (ร้อยละ ๗.๑๔)
๓.๔ อื่น ๆ	-
รวม	๒๗

จากตารางที่ ๓ พบว่า รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำแนกเป็น ๔ รูปแบบ ได้แก่ ทางวาจา ทางกาย ทางสายตา และลักษณะอื่น ๆ เมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบ พบว่า รูปแบบทางกายมีมากที่สุดรวมทั้งสิ้น ๑๕ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๗ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๖ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๓ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ เขตสุขภาพที่ ๘ จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ และเขตสุขภาพที่ ๑ เขตสุขภาพที่ ๕ และเขตสุขภาพที่ ๑๑ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๗ เท่ากันทั้ง ๓ เขตสุขภาพ ตามลำดับ รองลงมา รูปแบบทางวาจา รวมทั้งสิ้น ๖ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๕ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และเขตสุขภาพที่ ๑ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ รูปแบบทางสายตา รวมทั้งสิ้น ๕ ครั้ง พบในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๕ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และรูปแบบอื่น ๆ เช่น ถ่ายคลิปวิดีโอ รวมทั้งสิ้น ๑ ครั้ง พบในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ตามลำดับ

ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน จำแนกเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานกระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงาน เมื่อพิจารณาแต่ละลักษณะ พบว่า เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงานมีมากที่สุด รวมทั้งสิ้น ๒๒ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๑๕ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๘ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๔ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ เขตสุขภาพที่ ๑ จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙ และเขตสุขภาพที่ ๕ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๕ ตามลำดับ รองลงมา บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๔ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๘ จำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๗ และเขตสุขภาพที่ ๑๑ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ เท่ากันทั้ง ๒ เขตสุขภาพ ตามลำดับ และผู้ใต้บังคับบัญชากระทำต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสิ้น ๑ ครั้ง พบในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

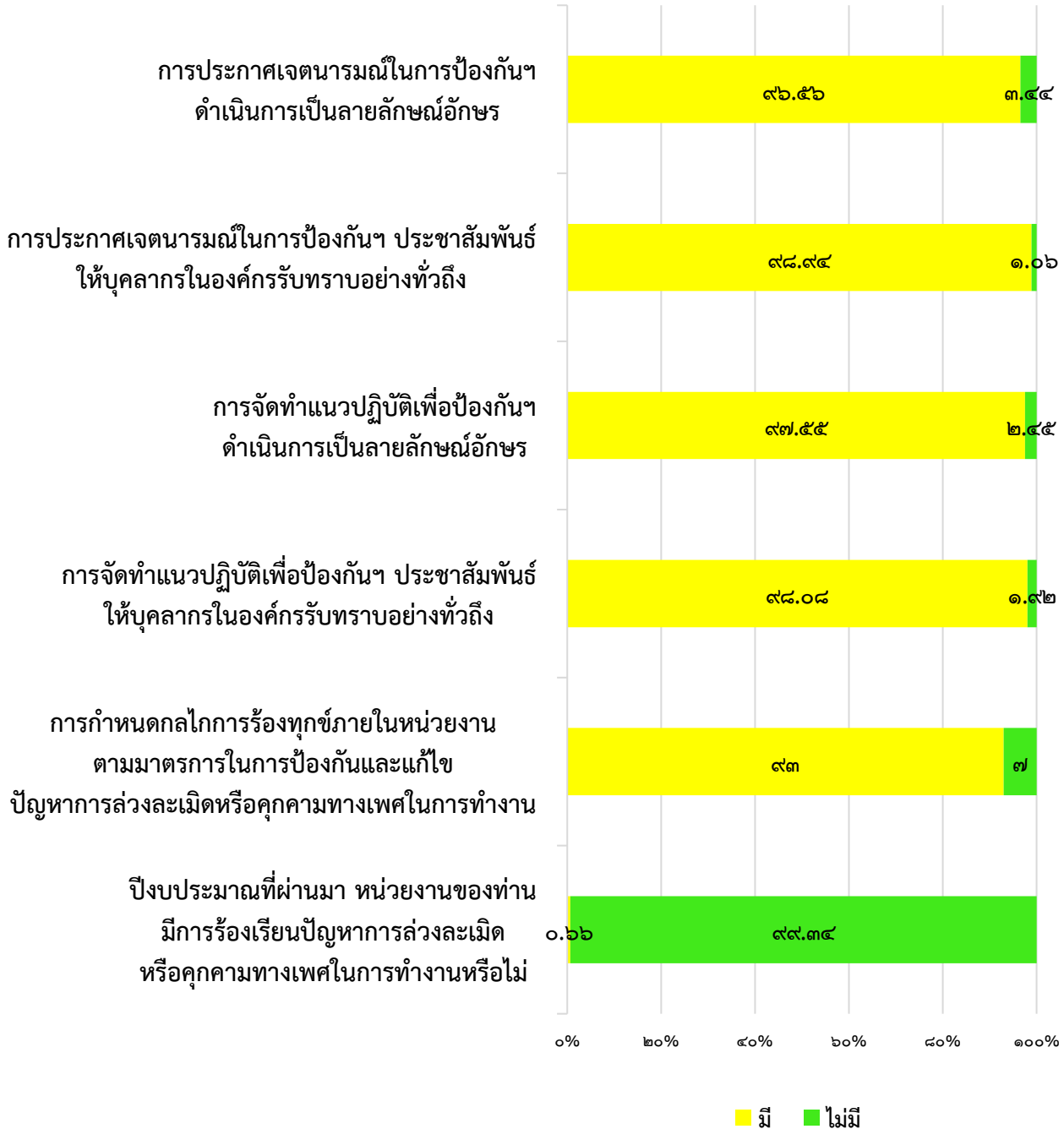
สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน จำแนกเป็น ๓ กรณี ได้แก่ ภายในห้องทำงาน พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน และบริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน เมื่อพิจารณาแต่ละกรณี พบว่า เกิดในบริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงานมีมากที่สุด รวมทั้งสิ้น ๑๔ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๙ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒๙ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๙ จำนวน ๓ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๓ เขตสุขภาพที่ ๕ และเขตสุขภาพที่ ๑๑ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ เท่ากันทั้ง ๒ เขตสุขภาพ ตามลำดับ รองลงมา เกิดภายในห้องทำงาน รวมทั้งสิ้น ๑๑ ครั้ง พบมากที่สุดในเขตสุขภาพที่ ๗ จำนวน ๗ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖๔ รองลงมา พบในเขตสุขภาพที่ ๑ และเขตสุขภาพที่ ๘ มีจำนวน ๒ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ เท่ากันทั้ง ๒ เขตสุขภาพ และเกิดในพื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงานรวมทั้งสิ้น ๒ ครั้ง พบในเขตสุขภาพที่ ๗ และเขตสุขภาพที่ ๙ มีจำนวน ๑ ครั้ง คิดเป็นร้อยละ ๕๐ เท่ากันทั้ง ๒ เขตสุขภาพ

การจัดการในกรณีที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ของหน่วยงาน ตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

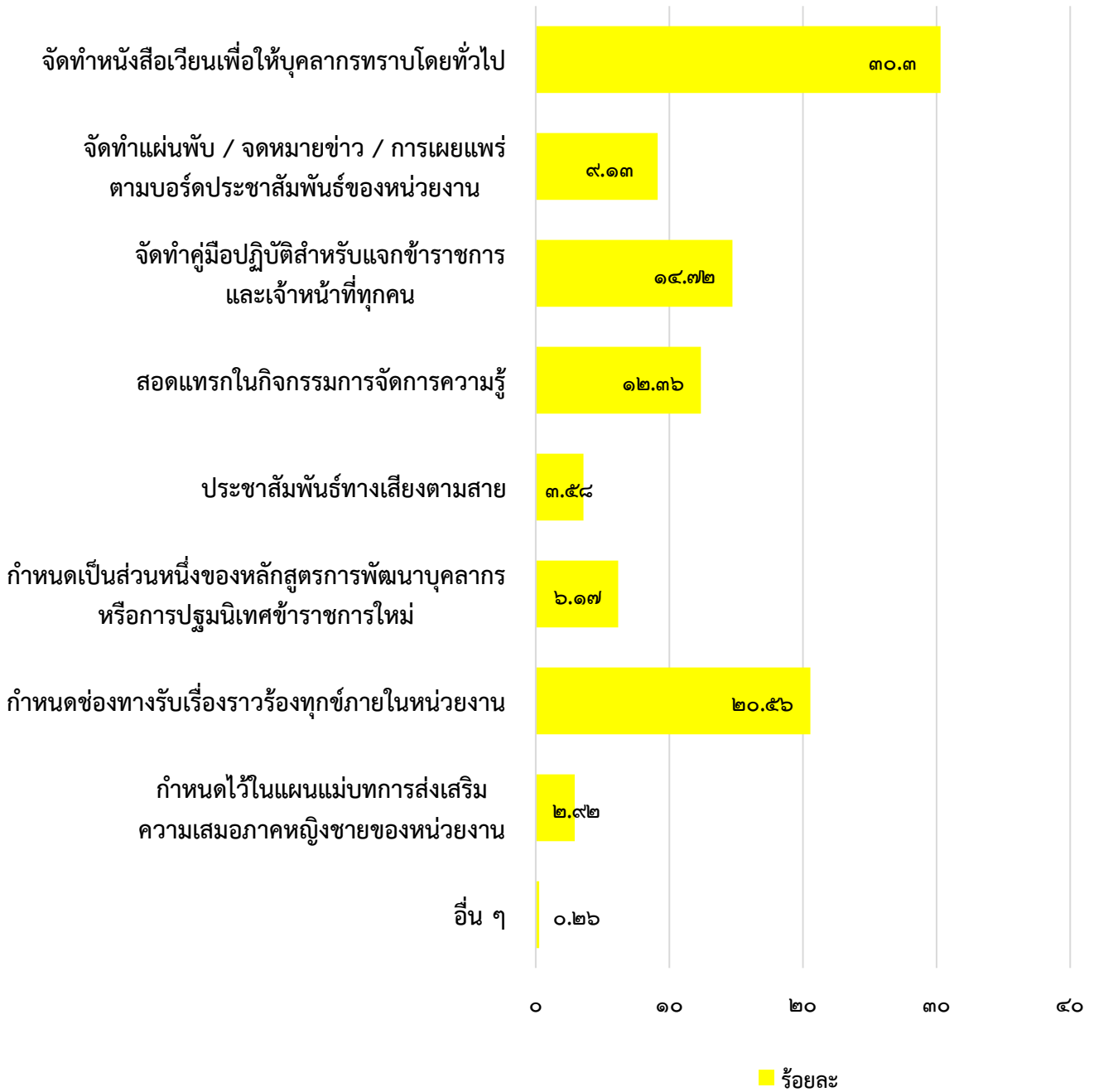
หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มีการดำเนินการจัดการกรณีดังกล่าว ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง
๒. ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับ
๓. ดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง
๔. ดำเนินการสอบสวนและดำเนินการทางวินัย มีกระบวนการคุ้มครองผู้เสียหาย ตลอดจนเยียวยาด้านจิตใจ
๕. ปรับปรุงพื้นที่ที่อาจมีความเสี่ยงให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น
๖. สอบสวนหาข้อเท็จจริง และลงโทษตามกฎหมายกำหนด

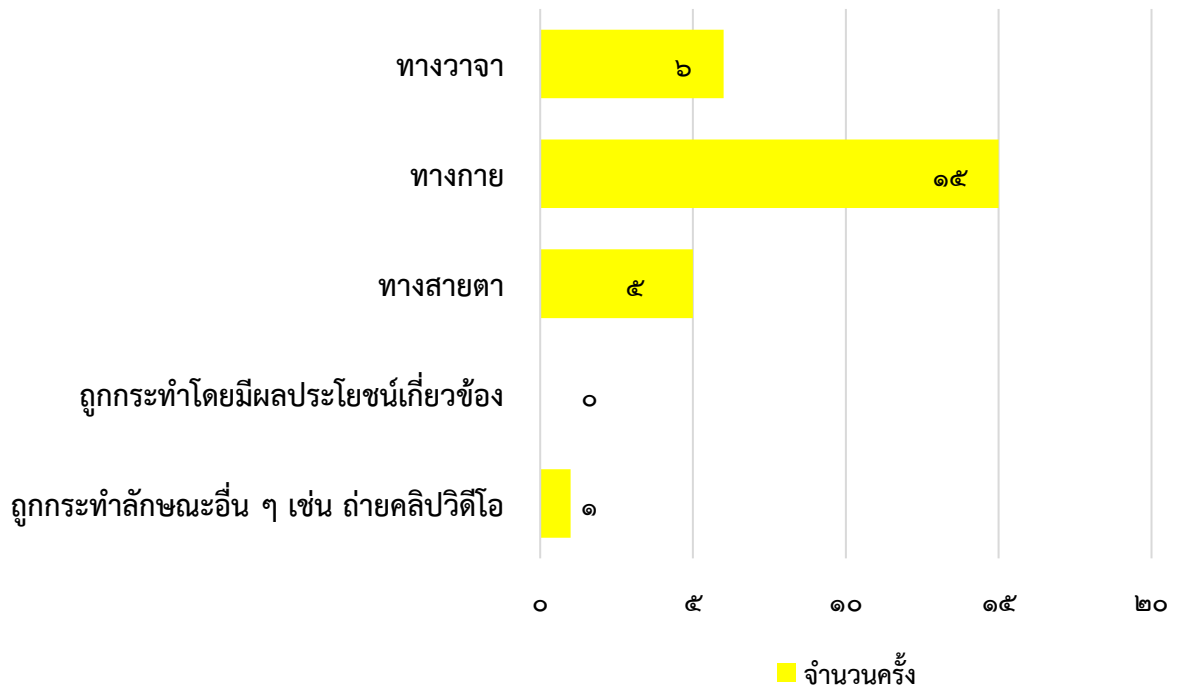
แผนภูมิแสดงข้อมูลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



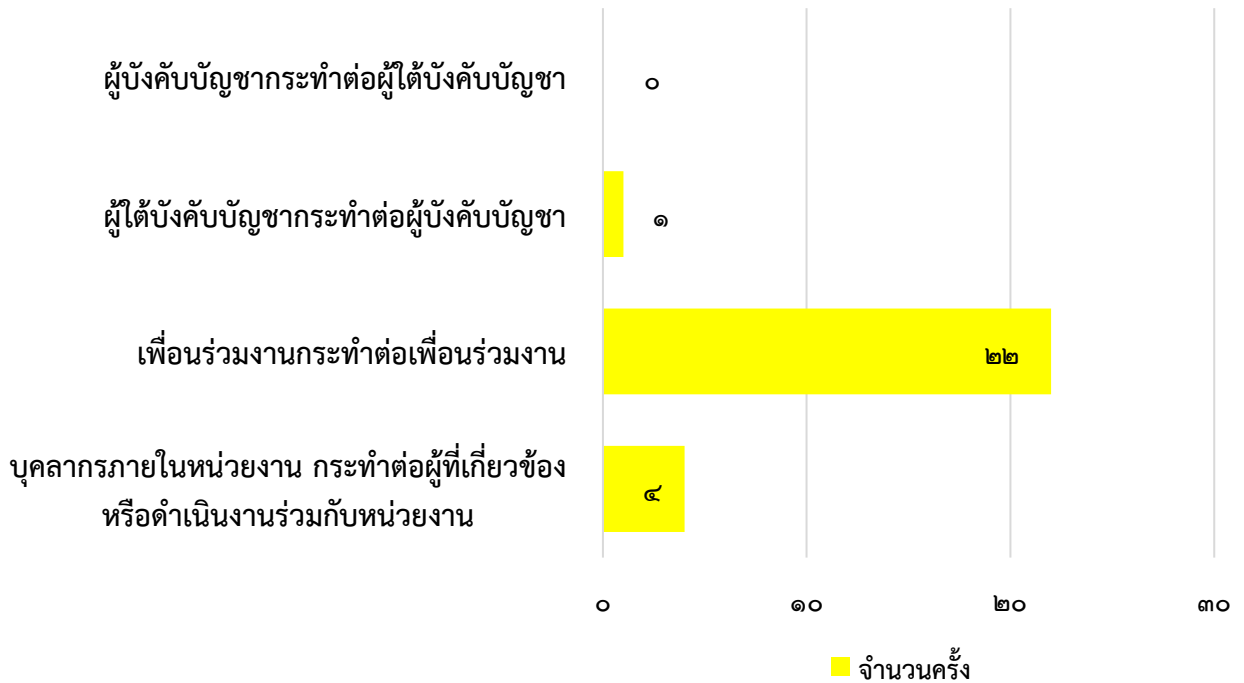
แผนภูมิที่ ๑ ร้อยละของการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข



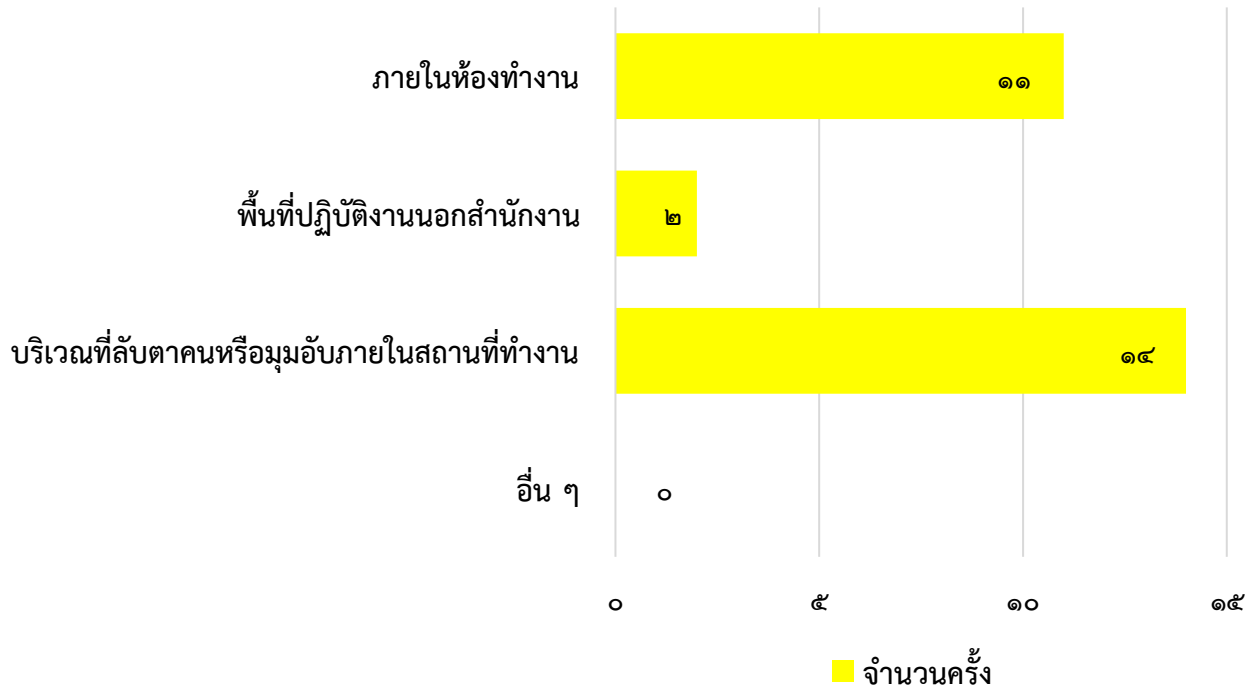
แผนภูมิที่ ๒ ร้อยละวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด /
คุกคามทางเพศ



แผนภูมิที่ ๓ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๔ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ ๕ สถานที่เกิดกรณีล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข จากการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข พบปัญหาอุปสรรค และมีแนวทางการแก้ไขโดยภาพรวม ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

๑. การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเรื่องยากแก่การพิจารณาพฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ ที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงยากแก่การแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการทางวินัย
๒. การล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ผู้ถูกระทอนมักเกิดความกลัวและไม่กล้าร้องเรียนเรื่องดังกล่าว ส่วนใหญ่มักมองว่าเป็นปัญหาที่น่าอับอาย และทำให้ผู้ถูกระทอนเกิดความรู้สึกอึดอัด
๓. มีการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน รวมถึงผู้รับผิดชอบบางรายยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเป็นเรื่องที่เริ่มดำเนินการอย่างจริงจัง จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษารายละเอียดให้ชัดเจน

แนวทางการแก้ไข

๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ต้องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกระบวนการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเกิดความเข้าใจและเพิ่มความตระหนักรู้ถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รวมถึงขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นขั้นตอน และสร้างค่านิยม ให้ไม่ยอมรับ ไม่เพิกเฉย และไม่อดทนต่อการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ
๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีช่องทางในการรับเรื่องร้องทุกข์กรณีการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน เพื่อให้สามารถรับเรื่องราวได้อย่างปลอดภัยแก่ตัวผู้ร้องทุกข์ และเพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับผู้ถูกร่ำว่าหา เพื่อลดปัญหาการเกิดความอับอาย ความอึดอัด และความกลัวแก่ผู้ร้องทุกข์ และคุ้มครองผู้ถูกร่ำว่าหา ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการการสืบสวนข้อเท็จจริง เพื่อนำไปสู่การดำเนินการใกล้เคียงลงโทษทางวินัยต่อไป

๓. ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ต้องศึกษามาตรการและแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างละเอียด ให้ทราบแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถจำแนกปัญหาและแก้ไขได้ รวมถึงทำเป็นขั้นตอนเพื่อให้สามารถทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๔. จัดทำคู่มือแสดงขั้นตอนในการร้องเรียน และแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๕. ร่วมมือกับหน่วยงานที่มีบทบาทในเรื่องการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมถึงร่วมมือกับองค์กรระดับนานาชาติ

๖. จัดโครงการอบรม Stop SEAH ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ตระหนักถึงปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ 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. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

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

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะต่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ต่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอาภักปกริยาที่ต่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาฉ้อหรือสัญญาลัทธิใดๆ เป็นต้น



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 การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ 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

นางสาวพิมพ์นภัส



(นางสาวพิมพ์นภัส ทับเชิงทอง)

วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

16 มี.ค. ๖4



คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข
ที่ ๙๕๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข

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

เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
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
คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
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 นารายณะคามิน
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 กรรมการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ และเลขานุการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๑.๘ นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม กรรมการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๑.๙ นายพศวีร์ วัชรบุตร กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

๒.๒.๑ กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๒ ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในรูปคณะทำงาน

๒.๒.๓ ดำเนินการตามผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้แก่

๒.๒.๓.๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท กรณีผู้ถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ยุติเรื่องร้องเรียน

๒.๒.๓.๒ เสนอเรื่องให้กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการทางวินัย กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๔ รายงานผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๕ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

๒.๒.๖ ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายโอภาส การย์กวินพงศ์)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



Together Against Corruption

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



www.stopcorruption.moph.go.th



0 2590 1330

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ หัวข้อ: รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง Link ภายนอก: ไม่มี หมายเหตุ:.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม (นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖	ผู้อนุมัติรับรอง สุชาภา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า) วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม (นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วันที่ ๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖	