



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลแคนดง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

ที่ บร ๐๐๓๒.๓๐๑.๑/

วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงานของหน่วยงานเรียน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแคนดง

เนื่องด้วยกลุ่มบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแคนดง ได้ดำเนินการจัดทำแบบรายงานผล การ
ดำเนินงานตามมาตรการ ป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน
ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดนั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริการทั่วไป โรงพยาบาลแคนดง ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ขอส่ง
แบบรายงานผล ดำเนินการจัดทำแบบรายงานผล การดำเนินงานตามมาตรการ ป้องกันและแก้ไข ปัญหาการ
ล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

(นายอินทรา เรืองรัมย์)

เจ้าพนักงานธุรการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแคนดง

-เพื่อโปรดทราบ

-เพื่อพิจารณา อนุมัติ

ทราบ

(นางสุภรณ์ คำพลงาม)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

(นางสาวจรรุวรรณ ประภาสอน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแคนดง

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

๑.หน่วยงาน โรงพยาบาลแคนดง

๒.หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนใน
โรงพยาบาลแคนดง

๓.การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี

๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี

๔.การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน

๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร มี ไม่มี

๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง มี ไม่มี

๕.มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศ
โดย

- จัดทำแผนหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- จัดทำแผนพบ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- อื่นๆ ได้แก่.....

๖.การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน มี ได้แก่.....ไม่มี

๗.ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ
ทำงานหรือไม่ มี(ตอบข้อ ๗.๑ - ๗.๕) ไม่มี

๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน.....ครั้ง

๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดในหน่วยงาน

- ทางวาจา.....ครั้ง ทางกาย.....ครั้ง
- ทางสายตา.....ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง.....ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ.....ครั้ง ได้แก่.....

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

- ผู้บังคับบัญชากระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อผู้บังคับบัญชา
- เพื่อร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
- บุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน เช่น
นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน อื่นๆได้แก่.....

๗.๕ การจัดการในกรณีที่มีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้
ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....