



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลวังน้ำเย็น (กลุ่มงานการพยาบาล) โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๕-๑๑๐๘-๙ ต่อ ๑๓๐๐

ที่ สก ๐๐๓๒.๐๕.๓๐๒/๓๑๑๘ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง เพื่อโปรดพิจารณาลงนามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือ  
คุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังน้ำเย็น

### ๑. เรื่องเดิม

กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลวังน้ำเย็น จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับ  
การปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
มีความตระหนักและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปัญหาการ ล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ตลอดจนการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล้วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการ กระทำอันเป็นการล้วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๖๓ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งเห็นชอบมาตรการ  
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### ๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลวังน้ำเย็น ได้ทำเจตนารมณ์การป้องกัน  
และแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

### ๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มงานการพยาบาล ไปพิจารณาแล้ว เพื่อให้การป้องกันและจัดการกับปัญหา  
การล้วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ.ว่าด้วย  
การกระทำอันเป็นการล้วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๖๓ และมติคณะรัฐมนตรีคณะกรรมการบริหาร  
โรงพยาบาลวังน้ำเย็นมีเจตนารมณ์ ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลเห็นควรจัดทำประกาศ  
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลวังน้ำเย็น (กลุ่มงานการพยาบาล) โทรศัพท์ ๐-๓๗๒๕-๑๑๐๘-๙ ต่อ ๑๓๐๐...

ที่ สก.๐๐๓๒.๐๕.๓๐๒/๒๗๒ ..... วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
และอนุญาตให้นำเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลวังน้ำเย็น

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังน้ำเย็น

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) แผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาล  
และองค์กร คุณภาพ โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตัวชี้วัดที่๖๑ ร้อยละหน่วยงานในสังกัด  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ร้อยละ ๙๒

### ๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลวังน้ำเย็น ได้สรุปการปฏิบัติงานตามแนวทาง  
การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลวังน้ำเย็น  
ในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่องละเมิด  
หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็น  
การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๖๓ และมติคณะรัฐมนตรีคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล  
วังน้ำเย็น บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงขอรายงานผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน  
ตามเอกสารที่แนบ และอนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ โรงพยาบาลวังน้ำเย็น

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนาม และอนุญาตให้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาล  
วังน้ำเย็น ที่ <http://www.wnyhos.com>

๕. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางนารี คงกระจ่าง)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

อนุมัติ



(นายวิวัฒน์พล จิตติลาภะ)  
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังน้ำเย็น

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม  
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕**

\*\*\*\*\*

๑. หน่วยงาน .....โรงพยาบาลวังน้ำเย็น.....
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ กลุ่มงานการพยาบาล.....  
โทรศัพท์ ..... ๐๓๗๒๕๑๑๐๘-๙ ต่อ ๑๓๐๐..... โทรสาร ..... ๐๓๗๒๕๑๑๐๘-๙ต่อ๑๙๑๔.....
๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี  
๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี  
๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย  
 จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป  
 จัดทำแผ่นพับ / จดหมายข่าว / การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน  
 จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน  
 สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้  
 ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย  
 กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่  
 กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน  
 กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน  
 อื่น ๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  มี ได้แก่ ...รายงานในโปรแกรมความเสี่ยง.....  ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่  
 มี (ตอบข้อ ๗.๑ - ๗.๕)  ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน .....0..... ครั้ง (ต.ค.๖๔ - ม.ค.๖๕)



๗.๒ รูปแบบปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

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

๗.๓ ลักษณะการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

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

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน                       บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน  
 พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน                       อื่น ๆ ได้แก่ .....

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

\*\*\*\*\*

#### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วยแล้วได้โปรด

๔.๑ ลงนามในอนุมัติให้ดำเนินการ

๔.๒ ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนประกาศฯ

๔.๓ อนุมัติให้ประกาศขึ้นเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลวังน้ำเย็น ที่ <http://www.wnyhos.com>

๔.๔ ปิดประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลวังน้ำเย็น



(นางนารี คงกระจ่าง)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

อนุมัติ


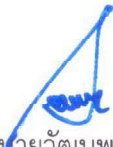


(นายวัฒนพล จิตติลาภะ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังน้ำเย็น

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลวังน้ำเย็น  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๔

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</b>	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลวังน้ำเย็น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว .	
วัน/เดือน/ปี : ๑๕/๑๒/๒๕๖๔	
หัวข้อ : เจตนากรณีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	
รายละเอียดข้อมูล : ประกาศ เรื่อง เจตนากรณีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	
ขอเผยแพร่ทาง	
<input checked="" type="checkbox"/> เว็บไซต์ของโรงพยาบาลวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว <a href="http://www.wnyhos.com">http://www.wnyhos.com</a>	
<input checked="" type="checkbox"/> บอร์ดประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลวังน้ำเย็น	
<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....	
หมายเหตุ: .....	
.....	
<b>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</b>	<b>ผู้อนุมัติรับรอง</b>
	
(นางนารี คงกระจ่าง )	(นายวัฒนพล จิตติลาภะ )
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังน้ำเย็น
	วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....
<b>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</b>	
(  )	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
วันที่ 26 เดือน มกราคม พ.ศ. 2565	



ประกาศโรงพยาบาลวังน้ำเย็น  
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลวังน้ำเย็น ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังกล่าว โรงพยาบาลวังน้ำเย็นจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียม ระหว่างเพศไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลวังน้ำเย็น ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลวังน้ำเย็น

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวัฒนพล จิติลaksana)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังน้ำเย็น