



แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
Evidence Based integrity and Transparency Assessment : EBIT
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดที่ ๘ การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

EB ๒๑ : หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้ภายในหน่วยงาน
เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์
(Evidence Based integrity Transparency Assessment: EBIT)

ตัวชี้วัดที่ ๙ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

EB ๒๒: หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวทางปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของ
ผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

หลักฐานข้อที่ ๕ : แบบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการ
ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔**

๑. หน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ.....สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี..... โทรศัพท์๐ ๓๙๔๖ ๐๑๘๔.....โทรสาร ๐ ๓๙๔๖ ๐๑๘๔
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. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มี ได้แก่ กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
 ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานหรือไม่
- มี (ตอบข้อ ๗.๑ - ๗.๕) ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน-..... ครั้ง

๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน-..... ครั้ง

๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

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

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

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

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน อื่น ๆ ได้แก่
- ไม่มี

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการ
ตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....ไม่มีการร้องเรียน.....
.....
.....

นางรตนพร แสงประทีป (ผู้รายงาน)
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
