



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร โทร. ๐ ๔๒๗๘ ๙๐๑๕ ต่อ ๑๐๒

ที่ สน ๐๐๓๓.๓๐๑/๗๕

วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาลนิคมน้ำอูน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนิคมน้ำอูน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ ฯ ดังกล่าว ไปยังศูนย์ประสานงานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ ฯ ดังกล่าว

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนิคมน้ำอูน ได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาลนิคมน้ำอูน ปี ๒๕๖๗

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนิคมน้ำอูน ได้จัดทำประกาศแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาลนิคมน้ำอูน ปี ๒๕๖๗ หากท่านเห็นชอบด้วยโปรดลงนามในประกาศ แนบท้ายนี้

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามและขออนุญาตแจ้งเวียนในหน่วยงานโรงพยาบาลนิคมน้ำอูน และนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และเผยแพร่ตามช่องทางอื่น ๆ

(นางสาวอาภากร แก้วมุงคุณ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- ทราบและอนุมัติดำเนินการ

(นายวิษณุ เกตุรูน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนิคมน้ำอูน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
รพ. นิคมน้ำอูน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจาก การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตาม แนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลนิคมน้ำออนจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับ ปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศอย่าง ทันทีรวมทั้งการจัดการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของ ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความ หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่

ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถู้อว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามกการเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเซียวชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวีดีโอคลิป (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์ และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน/ของ โรงพยาบาลนิคมน้ำออน

กระบวนการแก้ไขปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้บุคคลอื่น ร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จ โดยเร็ว สิ่งผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมี ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานวินัยและนิติการ กองบริหารทรัพยากร บุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องมีการดำเนินการ ทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษ ผู้กระทำผิด ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไป ได้อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

- ศูนย์ดำรงธรรมโรงพยาบาลนิคมน้ำออน

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑) ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒) ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร(จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์) ถึงผู้บริหาร โรงพยาบาลนิคมน้ำออน โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

- ทางไปรษณีย์ : ศูนย์ดำรงธรรม โรงพยาบาลนิคมน้ำออน ๖๔ หมู่ ๕ ตำบลหนองปลิง

อำเภอนิคมน้ำออน จังหวัดสกลนคร ๔๗๒๗๐

- ทางเว็บไซต์รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลนิคมน้ำออน :

http://www.skko.moph.go.th/dward/web/index.php?module=h_nikomnamoun

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลนิคมน้ำออน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับโรงพยาบาลนิคมน้ำออน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลนิคมน้ำออน

ชื่อหน่วยงาน :โรงพยาบาลนิคมน้ำออน.....

วัน/เดือน/ปี :๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖.....

หัวข้อ:แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาล
นิคมน้ำออน ๒๕๖๗.....

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

....แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาล
นิคมน้ำออน ๒๕๖๗.....

Link ภายใน:

http://www.skko.moph.go.th/dward/web/index.php?module=h_nikomnamoun.....

หมายเหตุ:

.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

อากาศร แก้วมุงคุณ

(.นางสาวอากาศร แก้วมุงคุณ.....)

ตำแหน่ง .นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ.....

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่...๒๘...เดือน.....ธ.ค.....พ.ศ..๒๕๖๖.....

ผู้อนุมัติรับรอง

อากาศร แก้วมุงคุณ

(.นางสาวอากาศร แก้วมุงคุณ.....)

ตำแหน่ง ..นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ.. (หัวหน้า)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่...๒๘...เดือน.....ธ.ค.....พ.ศ..๒๕๖๖.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ภาณุวัฒน์ เจียมไพเราะ

(..ภาณุวัฒน์ เจียมไพเราะ....)

ตำแหน่ง...นักวิชาการคอมพิวเตอร์.....

วันที่...๒๘...เดือน.....ธ.ค.....พ.ศ..๒๕๖๖.....

- + Green clean hospital
- + งานการประเมิน
- + เอกสารคุณภาพ
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป**
- + การเงินและบัญชี
- + งานธุรการ
- + พัสดุ
- + งานยานพาหนะ
- + งานโภชนศาสตร์
- + งานซ่อมบำรุง

- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์**
- LAB ชั้นสูง
- เอ็กซเรย์

กลุ่มงานการแพทย์

กลุ่มการพยาบาล

- + การพยาบาลผู้ป่วยนอก
- + การพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
- + การพยาบาลผู้ป่วยใน
- + การพยาบาลผู้คลอด
- + งานพยาบาลหน่วยควบคุม
- การติดเชื้อและงานจ่ายกลาง

กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

5	รับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ (รายเดือน) ตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ จำนวน 1 อัตรา	5 ก.ย. 66
6	รับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ (รายเดือน) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 2 อัตรา	25 เม.ย. 66
7	รับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ (รายเดือน) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 2 อัตรา	4 เม.ย. 66
8	รับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ (รายเดือน) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 2 อัตรา	16 มี.ค. 66
9	ประกาศผลการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ(รายเดือน) ตำแหน่งพนักงานทั่วไป	14 ก.พ. 66
10	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสอบคัดเลือกบุคคล เข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ(รายเดือน)	10 ก.พ. 66
11	ประกาศผลการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ(รายเดือน)	6 ก.พ. 66
12	ประกาศ รับสมัครเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ(รายเดือน)	3 ก.พ. 66
13	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์ เข้ารับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน)	31 ม.ค. 66
14	ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ(รายเดือน) 2 ตำแหน่ง	10 ม.ค. 66
15	ประกาศผลการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงฯ(รายเดือน) 2 ตำแหน่ง	4 ม.ค. 66

Page navigation: 1 2 3 4 5 >> << < > >> ระเบียบที่ 1 - 15 / 72

SQL **ข่าวประชาสัมพันธ์/สอบราคา**

	หัวข้อ	ประกาศถึงวันที่
1	แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 2567	28 ธ.ค. 2566
2	ประกาศเจตนา รร.แม่เตมการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 2567	5 ธ.ค. 2566
3	ประกาศเจตนา รร.แม่เตมการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 2567	3 ธ.ค. 2566
4	ประกาศเจตนา รร.แม่เตมการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน 2567	3 ธ.ค. 2566
5	สรุปผลการอบรมเสริมสร้างพัฒนาทางด้านจริยธรรมการรักษาวินัยฯ หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) ปี 2567	28 ก.พ. 2567
6	อบรมเสริมสร้างพัฒนาทางด้านจริยธรรมการรักษาวินัยฯ หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) ปี 2567	21 ก.พ. 2567
7	ประกาศกรอบแนวทางการป้องกันการทุจริต 2567	2 ธ.ค. 2566
8	แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงของโรงพยาบาลนิคมνάอน 2567	1 ธ.ค. 2566
9	รายงานการประชุมเพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต 1/2567	1 ธ.ค. 2566
10	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตฯ ปี 2567 รอบ 6 เดือน	7 มี.ค. 2567
11	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมรอบ 6 เดือน ปี 2567	7 มี.ค. 2567
12	แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	8 ธ.ค. 2566
13	ประเมินการดำเนินงานตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567	7 มี.ค. 2567
14	แนวปฏิบัติเพื่อประเมินความเหมาะสมของการใช้ยา (Drug Use Evaluation) 2567	3 ธ.ค. 2566
15	ประกาศมาตรการและแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการทุจริตการให้หรือรับสินบนและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 2567	3 ธ.ค. 2566
16	รายงานการประชุมกิจกรรมการส่งเสริมให้ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและส่งเสริมความรู้เพื่อต่อต้านการทุจริตฯ ปี 2567	28 ธ.ค. 2566
17	โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสและบริหาร คปสอ. นิคมνάอน ประจำปีงบประมาณ 2567	18 ธ.ค. 2566
18	รายงานผลการดำเนินการร้องเรียนร้องทุกข์การให้บริการ การทุจริตและความประพฤติมิชอบรอบ 6 เดือน ปี 2567	7 มี.ค. 2567
19	รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีงบประมาณ 2567 ไตรมาสที่ 1	29 ธ.ค. 2566
20	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำเดือนธันวาคม 2566 แบบ สขร.1	29 ธ.ค. 2566

Page navigation: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 >> << < > >> ระเบียบที่ 1 - 20 / 186

SQL **ระเบียบ/ข้อบังคับ/แนวทาง/คู่มือ**

	ระเบียบ/ข้อบังคับ/แนวทาง/คู่มือ	ประกาศ ณ วันที่
1	คู่มือความเสี่ยง รพ.นิคมνάอน 2566	13 ก.พ. 67
2	นโยบายประกาศความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล	9 ก.พ. 67
3	ประกาศ นโยบายและข้อปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ	5 ก.พ. 67
4	อัตรการคู่มือความเสี่ยง เดือนกันยา ปี 2566	25 ก.ย. 66
5

Dashboard

ลิงค์ที่เกี่ยวข้อง

- ระบบงานภายใน
- IClaimer
- IClaim
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- Health data center
- Cockpit
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
- Ovsk Sakonnakhon
- Provis 21 แฟ้ม
- R506 Dashbard
- ผลสำรวจความพึงพอใจ
- ศูนย์ดำรงธรรม
- กรมบัญชีกลาง
- JHCIS
- HOSXP
- OP/PP Individual Records
- Long Term Care
- ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
- Aging Health Data
- HAPPINOMETER