

ที่ นร ๑๒๐๐/ว๓๕



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) การใช้ความรุนแรง (Violence) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Discrimination) และการกลั่นแกล้งในการทำงาน (Bullying) ตามแนวทางการประเมิน Business Ready (B-READY) ของธนาคารโลก

เรียน ผู้อำนวยการ/เลขาธิการองค์การมหาชน จำนวน ๑๔ แห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการกำหนดนโยบาย/ประกาศเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ มีมติรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินการตามแนวทางการประเมิน Business Ready (B – READY) ของธนาคารโลก ซึ่งเป็นการประเมินสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการประกอบธุรกิจและการลงทุนของประเทศ โดยมีประเด็นการป้องกันการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) การใช้ความรุนแรง (Violence) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Discrimination) และการกลั่นแกล้งในการทำงาน (Bullying) ที่ประเทศไทยต้องเร่งดำเนินการรวมอยู่ด้วย

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะหน่วยงานขับเคลื่อนการปรับปรุงประสิทธิภาพบริการภาครัฐเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินการป้องกันการคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน เพื่อให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยตามแนวทางการประเมิน B-READY จึงได้จัดทำแนวทางการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน พร้อมทั้งตัวอย่าง เพื่อให้้องค์การมหาชนนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายหรือประกาศเพื่อให้มีมาตรฐานการทำงานในระดับสากลต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และขอให้องค์การมหาชนจัดส่งนโยบายหรือประกาศไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ ผ่าน Web Portal (<https://poportal.opdc.go.th>) หัวข้อ “สำหรับเจ้าหน้าที่เข้าสู่ระบบจัดการข้อมูล (PO Portal)”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิตตา กิตติเสถียรนันท)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๙๙๖๖ (นายยุทธชัยฯ)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

บัญชีแนบท้าย องค์การมหาชนที่ยังไม่มีแนวทาง/นโยบายฯ จำนวน ๑๔ แห่ง		
ลำดับที่	หน่วยงาน	ตัวย่อ
๑	โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์	MWIT
๒	สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ	สวอ.
๓	สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้	สปร.
๔	สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมแห่งชาติ	สทน.
๕	สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ	สดร.
๖	สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	สนช.
๗	ศูนย์คุณธรรม	ศคธ.
๘	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์	สศส.
๙	สำนักงานเร่งรัดการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขันและการพัฒนาพื้นที่	รวพ.
๑๐	สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	สพธอ. /Etda
๑๑	สถาบันเทคโนโลยียานยนต์ป้องกันประเทศ	สทป.
๑๒	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	สสว.
๑๓	สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	สคมช. /cyber
๑๔	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สกว.

แนวทางการกำหนดนโยบาย/ประกาศเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน

ตัวชี้วัด/ประเด็นสำคัญตาม B-Ready*	องค์ประกอบของนโยบาย/ประกาศ
Indicator Protection Against Workplace Discrimination, Violence, Sexual Harassment and Bullying Components I) Internal complaint or grievance mechanisms for workers to report and seek resolution on: - Workplace discrimination - Workplace violence - Sexual harassment at the workplace - Workplace bullying II) Internal information or training on how to identify and prevent: - Workplace discrimination - Workplace violence - Sexual harassment at the workplace - Workplace bullying Questions I) Does the legal framework require employers to establish formal internal complaints or grievance mechanisms for workers to report and seek resolution on the following? (Y/N) a. Workplace discrimination b. Workplace violence c. Sexual Harassment in the workplace d. Workplace bullying II) Does the legal framework require employers to provide workers with training and/or information on how to identify and prevent the following? (Y/N) a. Workplace discrimination b. Workplace violence c. Sexual Harassment in the workplace d. Workplace bullying	๑. หลักการ เจตนาธรรม และขอบเขตการบังคับใช้ ๒. นิยามศัพท์และลักษณะพฤติกรรมที่เป็นความผิดที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้ง ๓. มาตรการเชิงรุกและการประเมินความเสี่ยง ๔. กลไกและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ๕. กระบวนการสอบสวนและการระงับข้อพิพาท ๖. มาตรการคุ้มครองและการเยียวยา ๗. บทลงโทษและการติดตามผล

* ที่มา : B-Ready Methodology Handbook Third Edition, January 2026 (World Bank), Page 227 - 295

ตัวอย่าง

คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการกำหนดนโยบาย/ประกาศ/แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจมีรายละเอียดแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ได้

นโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ของ.....(ชื่อองค์การมหาชน).....

เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน

หมวดที่ 1 หลักการ เจตนารมณ์ และขอบเขตการบังคับใช้

ข้อ 1(ชื่อองค์การมหาชน).....มีเจตนารมณ์ในการสร้างและดำรงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ทนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน

ข้อ 2 นโยบาย/ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับบุคลากรทุกระดับของ.....(ชื่อองค์การมหาชน)..... ได้แก่ คณะกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับองค์การมหาชน (ระบุชื่อตำแหน่งให้ตรงกับกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับบุคคลขององค์การมหาชน)

หมวดที่ 2 นิยามศัพท์และลักษณะพฤติกรรมอันเป็นความผิด

ข้อ 3 ในนโยบาย/ประกาศฉบับนี้

"การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ" หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจ หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ไม่ว่าจะด้วยวาจา ท่าทาง การสัมผัส หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ อับอาย หรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยครอบคลุมพฤติกรรมดังนี้

- การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ หรือการมองซ่อนใต้กระโปรง
- การกระทำด้วยวาจา เช่น การพูดจาทะลวง วิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา หรือเล่าเรื่องตลกลามก
- การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายโดยไม่ได้รับความยินยอม การโอบกอด หรือการตั้งใจขวางทางเดิน
- การใช้อำนาจแลกผลประโยชน์ เช่น การให้สัญญาเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแลกกับการมีเพศสัมพันธ์ หรือการข่มขู่ว่าจะลดเงินเดือนหากไม่ยินยอม
- การกระทำอื่นๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ

"การใช้ความรุนแรง" หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ทางวาจา ท่าทาง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยแม้ไม่มีความตั้งใจ แต่มีอันตรายหรือผลกระทบต่อผู้ถูกระทำในด้านร่างกายจิตใจ ทรัพย์สิน หรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

"การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม" หมายถึง การปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ต้นตระกูล อายุ ศาสนา อัตลักษณ์ทางเพศ ความสามารถทางร่างกายและจิตใจ สถานะทางสังคม และทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม แนวคิดทางการเมือง สถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ตลอดจนคุณลักษณะอื่น ๆ

"การกลั่นแกล้ง" หมายถึง พฤติกรรมก้าวร้าว คุกคาม มุ่งร้าย หรือการสื่อสารใดๆ ที่มีผลร้ายต่อชีวิต ร่างกาย อารมณ์ หรือจิตใจ ซึ่งมีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำๆ หรือมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สภาพจิตใจ ความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ถูกรกระทำ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการบริหารจัดการที่สมเหตุสมผล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานตามรอบระยะเวลาการประเมินหรือตามสัญญาจ้าง การแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตตามวิสัยของวิญญูชน หรือการสั่งการในการทำงานปกติในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

หมวดที่ 3 มาตรการเชิงรุกและการประเมินความเสี่ยง

ข้อ 4(ชื่อองค์กรมหาชน).....จะจัดให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็น การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้ง ในการทำงาน โดยบรรจุเป็นวาระบังคับในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและการปฐมนิเทศพนักงานใหม่

ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สอดส่องดูแลสภาพแวดล้อม หากได้รับแจ้งเหตุแล้วไม่ดำเนินการค้นหา ข้อเท็จจริงภายใน 15 วัน จะถือว่าละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

หมวดที่ 4 กลไกและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

ข้อ 6 ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ใช้ความรุนแรง เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือถูกกลั่นแกล้ง สามารถร้องทุกข์ผ่านช่องทางภายในองค์กร ได้แก่ การแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ แจ้งต่อ..... (หน่วยงานภายในด้านบริหารงานบุคคล/กลุ่มงานจริยธรรม)..... หรือผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์และหน่วยรับ เรื่องร้องทุกข์ขององค์กร

ข้อ 7 หากผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเป็นคณะกรรมการหรือผู้อำนวยการ ให้ผู้ร้องทุกข์ใช้ช่องทางดังต่อไปนี้

(1) กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการรองประธานถูกกล่าวหาฯ ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่อง โดยตรงต่อ "รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ" ที่กำกับดูแลองค์กรมหาชน

(2) กรณีผู้อำนวยการองค์กรมหาชนถูกกล่าวหาฯ ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนโดยตรง ต่อ "ประธานกรรมการองค์กรมหาชน" หรือ "คณะกรรมการตรวจสอบ"

ข้อ 8 หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จากระบบภายใน ผู้ร้องทุกข์สามารถแจ้งต่อหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ศูนย์ช่วยเหลือสังคมสายด่วน 1300 หรือผู้ตรวจการแผ่นดินสายด่วน 1676

หมวดที่ 5 กระบวนการสอบสวนและการระงับข้อพิพาท

ข้อ 9 สำหรับกรณีที่ไม่มี ความรุนแรง ผู้ร้องทุกข์อาจขอให้บุคคลอื่นหรือผู้แทนเป็นผู้ประสานงานเพื่อจัดการประชุมหารือไกล่เกลี่ยและหาทางยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ โดยต้องดำเนินการภายใน 15 วัน

ข้อ 10 การพิจารณาเรื่องร้องเรียนและการสอบสวนอย่างเป็นทางการ จะต้องกระทำในทางลับเพื่อรักษา ความปลอดภัยของผู้เกี่ยวข้อง และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทัน ให้ผู้อำนวยการ (หรือประธานกรรมการ แล้วแต่กรณี) พิจารณานุมัติขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน (หรือกำหนดให้ระยะเวลาของกระบวนการสอบสวนเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องขององค์กรมหาชน โดยระบุชื่อระเบียบให้ชัดเจน)

ข้อ 11 กระบวนการดำเนินการทางวินัย การพิจารณาโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ในขั้นตอนหรือ รายละเอียดใดที่นโยบาย/ประกาศฉบับนี้มิได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล หรือระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของ.....(ชื่อองค์กรมหาชน)..... ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 12 ในระหว่างกระบวนการสอบสวน จะยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด(ชื่อองค์กรมหาชน).....จะให้ความเป็นธรรมและให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจง รวมทั้งมีสิทธิแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่

ข้อ 13 หากผู้ถูกกล่าวหาเป็นคณะกรรมการหรือผู้อำนวยการ ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ หรือ คณะกรรมการองค์การมหาชน (แล้วแต่กรณี) พิจารณาแต่งตั้ง "คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและวินัยที่เป็นอิสระจากภายนอกองค์กร" (Independent External Investigator) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมหลักฐานและสรุปข้อเท็จจริง โดยผู้ถูกกล่าวหาจะไม่สามารถใช้อำนาจเพื่อแทรกแซงกระบวนการได้

หมวดที่ 6 มาตรการคุ้มครองและการเยียวยา

ข้อ 14 เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะต้องได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง ตบโต้ หรือถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต

ข้อ 15(ชื่อองค์กรมหาชน).....จะพิจารณาให้ความช่วยเหลือตามข้อร้องขอของผู้เสียหาย เช่น การขอเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรือการแยกพื้นที่ทำงานชั่วคราวเพื่อป้องกันไม่ให้คู่กรณีพบปะกัน ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์เสมอ

หมวดที่ 7 บทลงโทษ และการติดตามผล

ข้อ 16 บุคลากรที่กระทำความผิดฐานล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ใช้อำนาจรุนแรง เลือกลับถืออย่างไม่เป็นธรรม หรือกลั่นแกล้ง จะต้องถูกลงโทษทางวินัยตามระดับความร้ายแรงของการกระทำ ซึ่งอาจประกอบด้วย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก โดยเมื่อผู้มีอำนาจสั่งการได้รับรายงานผลการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จะต้องพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งยุติเรื่องให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 30 วัน ทั้งนี้ หากพฤติกรรมเข้าข่ายความผิดอาญา องค์กรจะให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินคดีตามกฎหมายอาญาแก่ผู้ร้องทุกข์

ข้อ 17 บทลงโทษและมาตรการทางวินัยกรณีผู้บริหารระดับสูง

(1) กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการองค์การมหาชน หากผลการสอบสวนพบว่ามีความผิดจริง ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) กรณีผู้อำนวยการองค์การมหาชน หากผลการสอบสวนพบว่ามีความผิดจริง ให้คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาให้เลิกจ้าง ซึ่งจะถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน

ข้อ 18(หน่วยงานภายในด้านบริหารงานบุคคล/กลุ่มงานจริยธรรม).....มีหน้าที่รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย/ประกาศป้องกันและแก้ไขปัญหามาเสนอต่อผู้อำนวยการ...(กำหนดความถี่ เช่น ปีละ 2 ครั้ง หรือทุกไตรมาส)... และรายงานข้อมูลต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้วย

.....

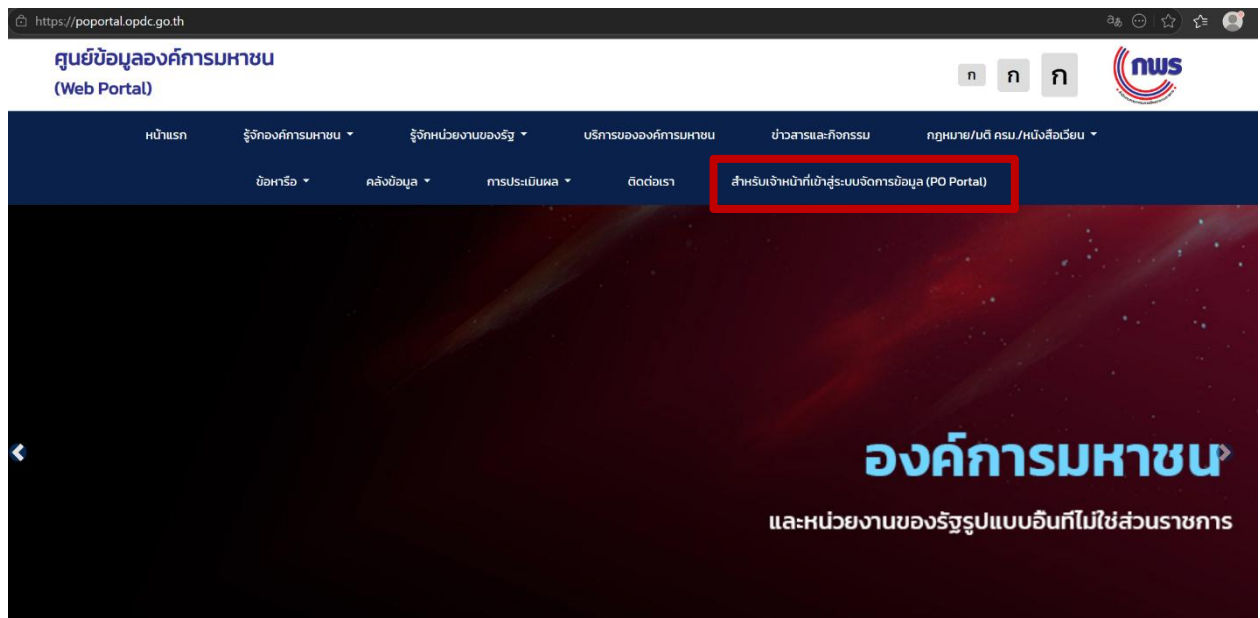
(.....)

ประธานกรรมการ....(องค์กรมหาชน).....

...../...../.....

ขั้นตอนการกรอกและบันทึกข้อมูลในระบบ PO Portal

1. เข้าผ่านระบบ Web Portal (<https://poportal.opdc.go.th>)
โดยเลือกคลิกหัวข้อ “สำหรับเจ้าหน้าที่เข้าสู่ระบบจัดการข้อมูล (PO Portal)”



หรือ เข้าสู่ระบบจัดการข้อมูล PO Portal ของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน โดยใช้ลิงก์โดยตรง ดังนี้
<https://poportal.opdc.go.th/opdcadm/login.php>



เข้าสู่ระบบ

☐ Remember Me

Sign In

2. เข้าสู่ระบบ โดยใช้ Username และ Password เมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว ให้เลือกเมนู
 - 1) เมนู “ข้อมูลองค์การมหาชน”
 - 2) เมนูย่อย “กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ”
 - 3) คลิก “เพิ่มไฟล์ใหม่”

poportal.opdc.go.th/opdcadm/index.php?act=po_laws_list#

test

จัดการผู้ใช้

ข่าวและบริการ

ข่าวสาร

งานบริการ

1 ข้อมูลองค์การมหาชน

ข้อมูลพื้นฐาน

2. กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

คณะกรรมการ

โครงสร้างและอัตราค่าสิ่ง

ข้อมูลเพื่อการบริการ

เงินอุดหนุน รายได้ ทุนสะสม

ค่าใช้จ่าย

ออกจากระบบ

หน้าแรก

กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

เพิ่มไฟล์ใหม่

รายการ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

Search:

	ประเภท	ไฟล์แนบ	การจัดการ
น) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน และขอบเขตหน้าที่ พ.ศ.2558	แก้ไขชื่อ	1710321391111.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ.2557	แก้ไขชื่อ	1710319909298.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558	แก้ไขชื่อ	1710319641138.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558	แก้ไขชื่อ	1710319701120.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2559	แก้ไขชื่อ	1710319739154.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี พ.ศ.2556	แก้ไขชื่อ	171031951791.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี พ.ศ.2556 แก้ไขเพิ่มเติม	แก้ไขชื่อ	1710319573285.pdf	ลบออก

3. การกรอกและบันทึกข้อมูล
 - 1) กรอกข้อมูลชื่อกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ
 - 2) เลือกประเภท: การบริหารบุคคล
 - 3) แนบไฟล์นโยบาย/ประกาศ

poportal.opdc.go.th/opdcadm/index.php?act=po_laws_add

test_chayapat

จัดการผู้ใช้

ข่าวและบริการ

ข้อมูลองค์การมหาชน

ข้อมูลพื้นฐาน

กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

คณะกรรมการ

โครงสร้างและอัตราค่าสิ่ง

ข้อมูลเพื่อการบริการ

เงินอุดหนุน รายได้ ทุนสะสม

ค่าใช้จ่าย

ออกจากระบบ

หน้าแรก

กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

เพิ่ม กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

ชื่อ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

ชื่อ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

ประเภท

เลือกประเภทของ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

แนบไฟล์ประกอบ (ไฟล์ PDF ไม่เกิน 8MB)

Choose File No file chosen

เพิ่มไฟล์กฎระเบียบ