



การประเมินความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE : HRDD

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	
๑. การประกาศนโยบายของหน่วยงานที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน	๓
๒. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	๔
๒.๑ การกำหนดขอบเขตของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน	๔
๒.๒ การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๓ การจัดลำดับความสำคัญประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	๕
๓. การกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงผลกระทบ	๗
๔. การตรวจตราและเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชน	๙
๔.๑ การเฝ้าระวังการละเมิดจากการดำเนินงานขององค์กร	๙
๔.๒ การเฝ้าระวังการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน	๙
๕. การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานขององค์กร	๑๐
๖. แผนผังกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	๑๑
ภาคผนวก	
ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	
ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	
ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘	
ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice)	
ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้ดำเนินการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนดังนี้



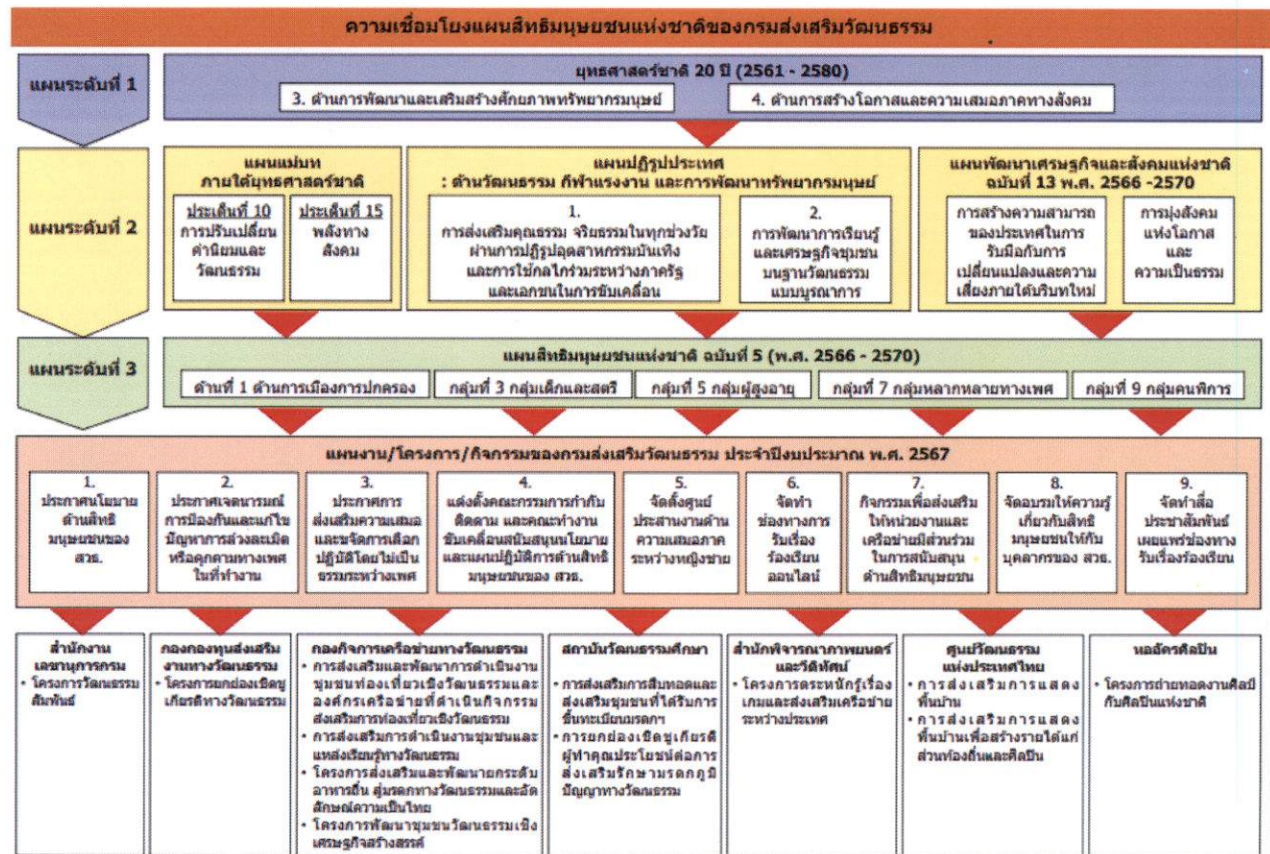
๑. การประกาศนโยบายของหน่วยงานที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของแต่ละบุคคลตลอดจนชุมชนและสังคม เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และมาตรา ๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ "ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง" เพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในหน่วยงาน การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นไม่ว่าจะต่อบุคลากรภายในหน่วยงาน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริการหรือการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม รวมถึงลดความเสี่ยงที่จะเกิดข้อร้องเรียน ร้องทุกข์จากผู้ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจึงได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีความเชื่อมโยงกับแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๕ และแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีการถ่ายทอดลงสู่หน่วยงานระดับกอง/สำนัก พร้อมประกาศ แจ้งเวียน

และเผยแพร่บนเว็บไซต์กรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อให้บุคลากร ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผังเชื่อมโยงสิทธิมนุษยชน



๒. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อระบุ ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผลกระทบเชิงลบอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงาน ตลอดจนห่วงโซ่มูลค่า โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยวิธีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มีดังนี้

๒.๑ การกำหนดขอบเขตของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกำหนดขอบเขตกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ชัดเจนและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม (ศิลปินแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม ผู้ประกอบกิจการด้านภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ผู้เข้าใช้อาคารสถานที่ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย เครือข่ายสภาวัฒนธรรมทุกระดับ ชุมชนผู้เป็นเจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน) รวมถึงกลุ่มเปราะบางภายใต้แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๕ ได้แก่

กลุ่มเด็กและสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มความหลากหลายทางเพศ กลุ่มคนพิการ ที่สนใจงานวัฒนธรรม เป็นต้น โดยพิจารณาประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิทธิเด็กและเยาวชน สิทธิชุมชน สิทธิทางวัฒนธรรม และสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ ยังครอบคลุมประเด็นทางสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ อาทิ ความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ การต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

๒.๒ การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนผลกระทบจากสภาวะวิกฤตต่างๆ เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. สิทธิทางวัฒนธรรม	๒. สิทธิชุมชน	๓. สิทธิเด็กและเยาวชน	๔. สิทธิส่วนบุคคล
- การแสดงออกทางวัฒนธรรม - การปฏิบัติตามประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น	- สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในชุมชน - มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในชุมชน	- โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม - การได้รับการพัฒนาความสามารถ ต่อยอดไปสู่ทักษะเฉพาะต่าง ๆ	- ความเท่าเทียมระหว่างเพศ - การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ - การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

๒.๓ การจัดลำดับความสำคัญประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

๒.๓.๑ เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านโอกาสเกิด (Likelihood Assessment Scale) เป็นการประเมินความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในแต่ละรายการ มีรายละเอียด ดังนี้

ระดับของโอกาส	คะแนน	โอกาสเกิด (ความถี่)
สูงมาก	๕	เกิดขึ้นประจำ
สูง	๔	เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
ปานกลาง	๓	เกิดขึ้นบางครั้ง
น้อย	๒	เกิดขึ้นน้อย
น้อยมาก	๑	เกิดขึ้นน้อยมาก/แทบจะไม่เคยเกิดขึ้น

๒.๓.๒ เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านผลกระทบ (Impact Assessment Scale) เป็นเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้พิจารณาระดับความเสียหายหรือความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้น เมื่อความเสี่ยงที่ระบุไว้เกิดขึ้นจริง

ความรุนแรงของผลกระทบ	คะแนน	ระดับของผลกระทบ	จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ
สูงมาก	๕	มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อชื่อเสียง	มีผลกระทบต่อทุกคนในกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
สูง	๔	มีผลกระทบสูงต่อการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร ผู้รับบริการขาดความเชื่อมั่น	มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ปานกลาง	๓	มีผลกระทบปานกลางต่อการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร	มีผลกระทบต่อกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งในกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
น้อย	๒	มีผลกระทบต่ำต่อการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร	มีผลกระทบต่อบางคนในกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
น้อยมาก	๑	ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลต่อการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร	ไม่มีผลกระทบในแง่ลบต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒.๓.๓ ระดับความเสี่ยง (Degree of risk) แสดงถึงความสำคัญในการบริหารความเสี่ยงโดยพิจารณาจากผลคูณของระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) กับระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ของความเสี่ยงแต่ละสาเหตุ (โอกาสXผลกระทบ)

ระดับความรุนแรง	ความถี่/โอกาสที่จะเกิดขึ้น				
	๑ น้อยมาก	๒ น้อย	๓ ปานกลาง	๔ สูง	๕ สูงมาก
๕ สูงมาก					
๔ สูง					
๓ ปานกลาง			๒	๑	
๒ น้อย	๔	๓			
๑ น้อยมาก					

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
ที่ได้รับการประเมิน

- สิทธิทางวัฒนธรรม
- สิทธิชุมชน
- สิทธิเด็กและเยาวชน
- สิทธิส่วนบุคคล

ระดับความเสี่ยง ■ สูงมาก ■ สูง ■ ปานกลาง ■ ต่ำ

๓. การกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงผลกระทบ

หลังจากหน่วยงานได้ระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว หน่วยงานจำเป็นต้องทำการแก้ไขและจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและพิจารณามาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงผลกระทบที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือที่อาจเกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการลด การควบคุม ผลกระทบเพื่อให้อยู่ในระดับต่ำหรืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ประเภทผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เหตุการณ์ความเสี่ยง	แนวทางการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงผลกระทบ
๑. สิทธิทางวัฒนธรรม - การแสดงออกทางวัฒนธรรม - การปฏิบัติตามประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่น	- ศิลปินทุกแขนง - เครือข่ายสภาวัฒนธรรมทุกระดับ - ชุมชนผู้เป็นเจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม - ชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	- การละเมิดประเพณีวัฒนธรรมของผู้อื่น - การนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยยังไม่ได้รับการอนุญาต หรือยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าของวัฒนธรรมนั้น ๆ	- การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ยอมรับในวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมที่ไม่เหมือนกับตนเอง และไม่ถือคติหรือเลือกปฏิบัติกับคนต่างวัฒนธรรม - การประกาศขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพื่อการปกป้องคุ้มครอง https://ich-thailand.org/
๒. สิทธิชุมชน - สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในชุมชน - มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในชุมชน	- เครือข่ายสภาวัฒนธรรมทุกระดับ - ชุมชนผู้เป็นเจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม - ชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	- การดำเนินโครงการที่กระทบต่อชุมชน เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ในการพัฒนาพื้นที่ชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม นำไปสู่การเข้ามาของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น อาจก่อให้เกิดมลภาวะทางอากาศ เสี่ยงและกลิ่น - การนำมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม โดยไม่เคารพต่อธรรมเนียมปฏิบัติ	- สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เช่น การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น การร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการพัฒนาชุมชนและพื้นที่ทางวัฒนธรรมเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบ ฯลฯ - กระบวนการในการสร้างความตระหนักเห็นคุณค่า ความรัก ความหวงแหน และภาคภูมิใจของคนในชุมชนที่มีต่อมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น - ส่งเสริมการค้าสินค้าเสน่ห์ในวัฒนธรรมท้องถิ่นแล้วนำวัฒนธรรมนั้นมาสร้างสรรค์เป็นสินค้าหรือบริการ เกิดการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ของตนเองและชุมชน - การนำเสนอเรื่องราวของ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและทรัพยากรในท้องถิ่น ผ่านการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เกิดความรู้

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ประเภทผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เหตุการณ์ความเสี่ยง	แนวทางการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงผลกระทบ
			ความเข้าใจ ความตระหนัก และเห็นคุณค่าจากการถ่ายทอดโดยคนในท้องถิ่น
๓. สิทธิเด็กและเยาวชน - โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม - การได้รับการพัฒนาความสามารถ ต่อยอดไปสู่ทักษะเฉพาะต่างๆ	- เด็กและเยาวชนที่สนใจงานวัฒนธรรม - นักเรียน นักศึกษา - สถาบันการศึกษา	- การปิดกั้นโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถ	- การเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชน นักเรียน นักศึกษา เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรม โดยศิลปินแห่งชาติและศิลปินพื้นบ้าน เพื่อพัฒนาความสามารถและเรียนรู้ทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม ทัศนศิลป์ วรรณศิลป์ ศิลปะ การแสดง ทั้งด้านนาฏศิลป์และดนตรี ฯลฯ
๔. สิทธิส่วนบุคคล - ความเท่าเทียมระหว่างเพศ - การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ - การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล	- ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม - บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม	- การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ แบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจาก ความชอบธรรม - การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบ - การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ได้รับความยินยอม	- ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - การจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice) ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. การตรวจตราและเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมตระหนักดีว่าการดำเนินงานขององค์กรอาจก่อให้เกิดหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคลากร ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จึงดำเนินการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อวางแผนและกำหนดแนวทางป้องกันแก้ไข ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการตรวจตรา เฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้

๔.๑ การเฝ้าระวังการละเมิดจากการดำเนินงานขององค์กร โดยจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ (Complaint Channels) สำหรับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานขององค์กร ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. ทางเว็บไซต์กรมส่งเสริมวัฒนธรรม www.culture.go.th หัวข้อ ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน
๒. ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@culture.mail.go.th
๓. ทางไปรษณีย์ โดยส่งจดหมายร้องเรียน มาที่ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม เลขที่ ๑๔ ถนนเทียมร่วมมิตร เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ ๑๐๓๑๐

๔. ร้องเรียนด้วยตนเอง กล้องรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ณ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก สำนักงานเลขานุการกรม ชั้น ๑ อาคารกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และฝ่ายบริหารงานทั่วไป ชั้น ๒ อาคารสำนักพิจารณาภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ถนนเทียมร่วมมิตร เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ ๑๐๓๑๐

๕. ทางโทรศัพท์ ๐๒ ๒๔๗ ๐๐๑๓ ต่อ ๑๑๐๒ – ๑๑๐๓

ดังนั้น หากผู้ใดพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หน่วยงานจัดให้มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ การตรวจสอบข้อเท็จจริง และให้ความเป็นธรรม คำนึงถึงบุคคลซึ่งเป็นผู้แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม นอกจากนี้หน่วยงานได้กำหนดบทลงโทษสำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้ ผู้ซึ่งกระทำการใดอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดต่อกฎหมาย

๔.๒ การเฝ้าระวังการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน หน่วยงานมีกลไกการเฝ้าระวังไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ดังนี้

๔.๒.๑ แนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หากเป็นไปได้ให้มีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน

๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อน ทุกครั้ง

๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๔.๒.๒ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ภายในหน่วยงาน ได้แก่

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๒. กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

ภายนอกหน่วยงาน ได้แก่

๑. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๒. สำนักงาน ก.พ.

๓. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา ๒๖ พระราชบัญญัติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานขององค์กร

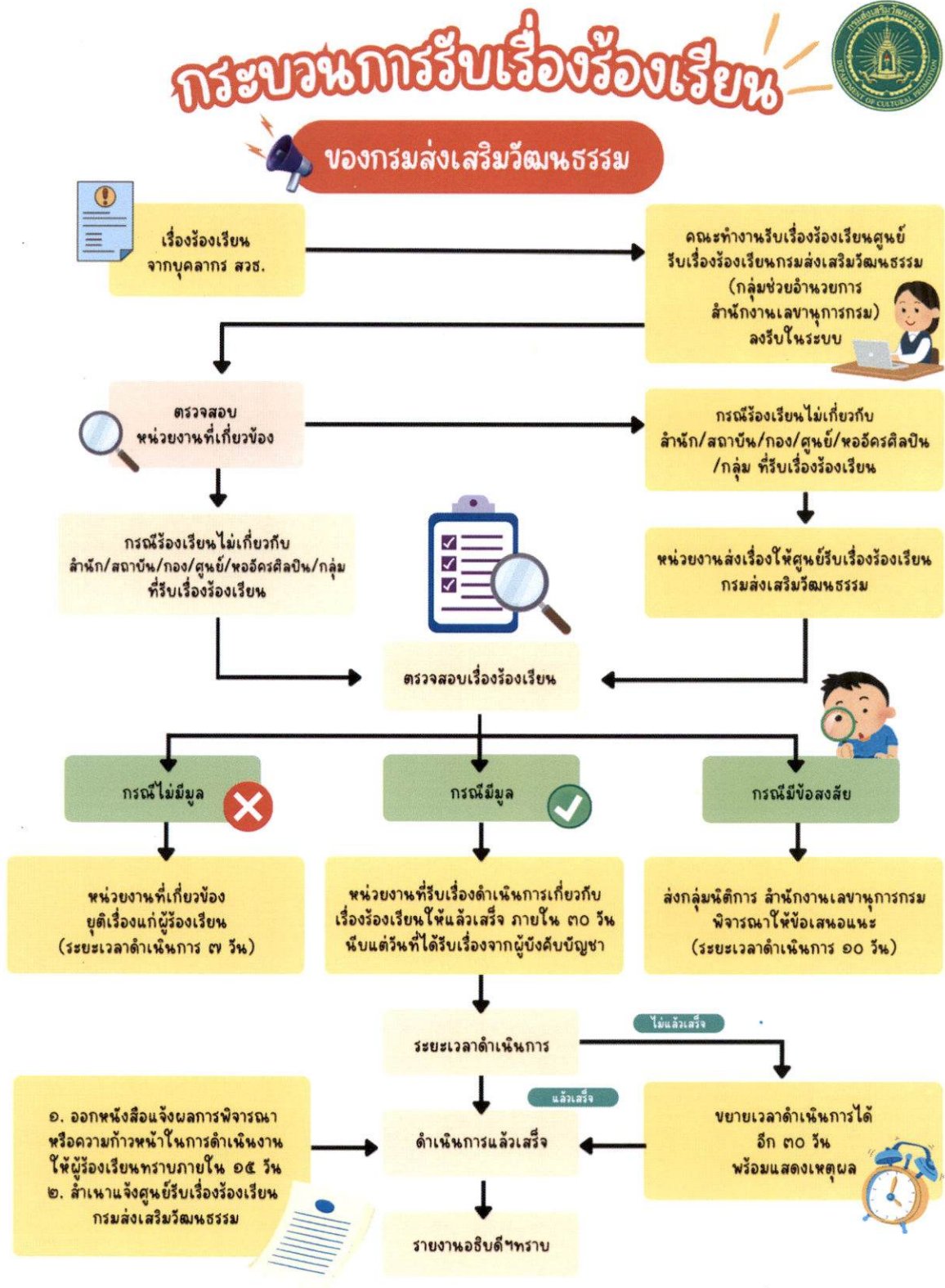
๑. ดำเนินการตามขั้นตอนตามคู่มือการรับเรื่องร้องเรียนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมแล้วเสร็จ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อหาข้อสรุปสำหรับการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ

๓. รายงานผลให้กับผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานทราบและสั่งการ

๔. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มบริหารบุคคล กลุ่มนิติการ สำนักงานเลขาธิการกรมดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการสั่งการ ภายใต้ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๖. แผนผังกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



ภาคผนวก



ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และมาตรา ๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้ "ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง" เพื่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในหน่วยงาน การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นไม่ว่าจะต่อบุคลากรภายในหน่วยงานหรือผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงลดความเสี่ยงที่จะเกิดการเกิดข้อร้องเรียน ร้องทุกข์จากผู้ได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน

ดังนั้น กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ด้านสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

นิยามศัพท์

"สิทธิมนุษยชน" หมายความว่า สิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทาง ภาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุสีผิว การศึกษา หรือเรื่องอื่นใดตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และสนธิสัญญาตามที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและรวมกลุ่มกัน สิทธิในการทำงาน การศึกษา และอื่นๆ มนุษย์ทุกคนต่างมีสิทธิ เหล่านี้โดยเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ

"บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม" หมายความว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกองทุน พนักงานจ้างเหมาบริการ และเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่สังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

"บุคคลภายนอก" หมายความว่า ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคลหรือกลุ่มบุคคล รวมถึงส่วนราชการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริการหรือการดำเนินงานของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของแต่ละบุคคล ตลอดจนชุมชนและสังคม และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติต่อกัน โดยรวมถึง

๑. ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ
๒. สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนตามข้อกำหนดตามหลักสิทธิมนุษยชนในทุก ๆ กระบวนการ

๓. หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งต่อบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หรือ บุคคลภายนอกก็ตาม และลดความเสี่ยงที่จะเกิดข้อร้องเรียน ร้องทุกข์จากผู้ที่ได้รับผลกระทบ การละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน

๔. การสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่บุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกัน ในการให้บริการ และหรือการส่งมอบงานต่อกัน ตลอดจนบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่ายในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน ตามแนวนโยบายนี้

แนวทางการปฏิบัติ

๑. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ LGBTQ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม หรือเรื่องอื่นใด

๒. ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานและสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน

๓. สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

๔. สอดส่อง ดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางร้องทุกข์ที่กำหนดไว้

๕. ให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลซึ่งเป็นผู้แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๖. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะพัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง

๗. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

๘. ผู้ซึ่งกระทำการใดอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกำหนดไว้ นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดต่อกฎหมาย



(นายโกวิท ผกามาศ)
อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



Notification of the Department of Cultural Promotion

Re: Human Rights Policy of the Department of Cultural Promotion

To promote, support and comply with the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) and Section 4 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560, it is stipulated that "human dignity, rights, liberties and equality of the people shall be protected" to achieve the respect for human rights within the organization, fair treatment of the people, prevention of human rights violations for either the personnel within the organization or visitors, as well as reduction of the risk of complaints arising from those affected by the human rights violations, which is caused by the performance of the people within the organization.

Therefore, the Department of Cultural Promotion has established the following human rights policy as a guideline for human rights operations in accordance with the National Human Rights Plan and Action Plan on human rights.

Definition

"Human rights" mean rights inherent to all human beings, regardless of physicality, mentality, race, nationality, religion, sex, age, skin colour, education, or any other matters in accordance with the laws of each country and the treaties with which each country is committed to comply. Human rights include the right to life and liberty, freedom of opinion and expression and peaceful assembly, the right to work, the right to education, etc. Everyone is entitled to these rights, without discrimination.

"Personnel of the Department of Cultural Promotion" mean government officials, permanent employees, government employees, fund employees, government contractors, and other employees at all levels under the Department of Cultural Promotion.

"Third party" means a service recipient, a stakeholder, a person, or groups of people, including government agencies or organizations in relation to the services or operations of the Department of Cultural Promotion.

Human Rights Policy

Department of Cultural Promotion is an organization that all of its personnel must be aware of the importance of and respect human rights for every aspect of each individual, community, and society, and in accordance with the treaties with which each country is committed to comply, which includes the following:

1. Fair treatment of the people, without discrimination,
2. Support and promotion of human rights and treatment of all the people in accordance with the principles of human rights in every process,
3. Avoidance of actions that violate human rights against either the personnel of the Department of Cultural Promotion or the third party; reduction of the risk of complaints arising from those affected by the human rights violations, which are caused by the performance of the people within the organization, and
4. Communication, dissemination, education, guidelines setting, monitoring, and other forms of support for the personnel of the Department of Cultural Promotion and other government agencies or organizations that are related in terms of service and/or handover, as well as for individuals, groups of people, and networks in the supply chain, in order to allow them to participate in the operation with integrity, respect for human rights, and fair treatment of everyone in compliance with the principles of human rights in accordance with this policy.

Guidelines

1. Respect for human rights, respectful treatment of each other, honour of each other, and fair treatment of each other regardless of physicality, mentality, race, nationality, religion, sex, LGBTQ identity, language, age, skin colour, education, or any other matters
2. Caution for performing duties to prevent potential risks of human rights violations arising from operations and monitoring of the respect for human rights
3. Support and promotion of operations to protect human rights
4. Monitoring of the respect for human rights; no ignorance nor negligence for an action that is subject to human rights violations in relation to the Department of Cultural Promotion; reporting to supervisors or responsible persons and joining hands in investigating various facts; consulting supervisors or responsible persons through designated complaint channels upon any questions or inquiries

5. Provision of fairness and protection to the persons who report human rights violations in relation to the Department of Cultural Promotion

6. Department of Cultural Promotion's continual development and implementation of human rights management process

7. Department of Cultural Promotion's commitment to creating and maintaining an organizational culture that adheres to the respect for human rights in compliance with the human rights policy

8. Disciplinary actions for the persons who commit human rights violations as provided by the Department of Cultural Promotion's regulation, and legal penalties that may be imposed if such actions are against the law



(Mr. Kowit Pakamart)

Director – General of the Department of Cultural Promotion



ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัย ไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกวิท ผกามาศ)

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



Notification of the Department of Cultural Promotion

Re: Intention to Prevent and Solve the Problem of Sexual Harassment in the Workplace

Executives, government officials, contractors, employees, and all the personnel of the Department of Cultural Promotion shall have a common intention to promote equality and create a sexual harassment-free organization by treating each other with honor and respect and without any action that is considered a sexual harassment against superiors, subordinates, colleagues, employees, and the persons that are involved in coordinating or working with the Department of Cultural Promotion.

Therefore, in order to achieve the intention to prevent and solve the problem of sexual harassment in the workplace, Department of Cultural Promotion will take the following actions.

1. Manage and operate on the principle of equality, honor each other, respect human dignity with regard to gender equality, avoid unfair discrimination because of gender differences, and abstain from sexual harassment in the workplace.
2. Build corporate culture and develop values among executives, government officials, contractors, employees, and all the personnel of the Department of Cultural Promotion to treat each other with honor and to respect human dignity.
3. Create a good environment and atmosphere within the organization and promote security to avoid the sexual harassment in the workplace for executives, government officials, contractors, employees, all the personnel, and the persons that are involved in coordinating or working with the Department of Cultural Promotion.
4. Establish mechanisms and processes to prevent and solve the sexual harassment in the workplace.

Issued on 3 October B.E. 2566 (2023)

K Pakamart

(Mr. Kowit Pakamart)

Director – General of the Department of Cultural Promotion



ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เรื่อง การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคลากรของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมขอประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันว่าจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศในด้านใดด้านหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. การแต่งกาย ให้บุคลากรสามารถแต่งกายตามอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศสภาวะของบุคคลตามข้อบังคับของหน่วยงาน
๒. การจัดพื้นที่ที่เหมาะสม จัดพื้นที่ที่เหมาะสมกับจำนวนของบุคคล อัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือภาวะของบุคคล และข้อจำกัดของบุคคล
๓. การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน มีการระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาหรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิด หรือเพศสภาพ/เพศภาวะ
๔. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่างๆ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพ หรือเพศสภาวะของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียดสี หรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึงเป็นการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
๕. การสรรหาคณะกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการสรรหาบุคคลทั้งเพศชาย เพศหญิง หรือผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเข้าร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับ เพื่อพัฒนาสังคมไทยไปสู่สังคมเสมอภาคอย่างแท้จริง
๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดในการทำงาน

(นายโกวิท ผกามาศ)
อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



Notification of the Department of Cultural Promotion

Re: Promotion of Equality and Elimination of Unfair Gender Discrimination
In Accordance with the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015)

Director – General, executives, government officials, government employees, permanent employees, and personnel of the Department of Cultural Promotion shall jointly declare their intention to comply with the Gender Equality Act B.E. 2558 (2015) as provided in accordance with the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017). The Act provides guidelines for the promotion of equality and elimination of unfair gender discrimination in any of the following areas.

1. Dress code: Personnel are allowed to dress in line with their sexuality identity or gender in accordance with the regulations of the organization.
2. Proper area arrangement: Proper area arrangement is made in consideration of the number of the personnel, their sexuality identity or personal conditions, and their personal limitations.
3. Job application and qualifications: Qualifications on education or abilities in consistency with the nature of the job, regardless of natural gender or sexuality identity/gender, are specified.
4. Use of words, language and gestures and documents: This is to provide the personnel with the knowledge and understanding of appropriate words to refer to sexuality identity or gender in order to prevent stigma, satire, or degradation of all genders as well as to avoid the expression of gender bias that disrespects the personal rights and freedom.
5. Nomination of committee or positions in the organization: Nomination of persons who are male and female or who act different from their natural gender to join as members of the committee at all levels, in order to develop Thai society towards a truly equal society, is encouraged.
6. Prevention and solving of the problem of the sexual harassment in the workplace: Education about the sexual harassment is provided and guidelines to prevent and solve the sexual harassment in the workplace are developed.

K Pakamart

(Mr. Kowit Pakamart)

Director – General of the Department of Cultural Promotion



ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม
เรื่อง ประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice)

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม (“กรม”) จัดทำประกาศความเป็นส่วนตัวนี้เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียดในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมาติดต่อกรม หรือกรมอาจมีความจำเป็นตามกฎหมายที่ต้องเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของกรม มีความเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพต่อหลักการจำกัดวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

๑. วัตถุประสงค์ของการเก็บรวบรวม

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและบำรุงรักษาวัฒนธรรมไทย และส่งเสริมหน่วยงานของรัฐ เอกชน และประชาชนที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและแลกเปลี่ยนด้านวัฒนธรรม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวัฒนธรรมแห่งชาติและกฎหมายว่าด้วยภาพยนตร์และวีดิทัศน์ ศึกษา วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ทางวัฒนธรรม พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพทางวัฒนธรรม เป็นศูนย์กลางในการศึกษา รวบรวม เผยแพร่ และให้บริการสารสนเทศและกิจกรรมทางวัฒนธรรมส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้คุณค่าทางวัฒนธรรม สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการดำเนินงานทางวัฒนธรรม จัดทำโครงการและแผนปฏิบัติงานส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรมระดมทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานทางวัฒนธรรม ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

กรมเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของกรมหรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจรัฐที่ได้มอบให้แก่กรม เพื่อประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมายของกรม และการปฏิบัติตามกฎหมายของกรม

กรมเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อปฏิบัติการกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรม หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้กรมต้องปฏิบัติ

(๒) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดต่างๆ ที่กรมตั้งขึ้น หรือที่กรมมีส่วนเกี่ยวข้อง

(๓) เพื่อดำเนินการประชุม สัมมนา กิจกรรมใดๆ ซึ่งรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมที่จัดโดยกรมหรือกรมมีส่วนเกี่ยวข้อง

- (๔) เพื่อดำเนินการด้านบุคลากร การจัดซื้อจัดจ้าง การเงินและบัญชีของกรม
- (๕) เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมและข้อมูลข่าวสารของกรมให้ท่านทราบ ตลอดจนเชิญท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และอนุญาตให้ท่านเข้าใช้บริการหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรม
- (๖) เพื่อให้กรมสามารถช่วยเหลือ ตอบข้อซักถาม หรือตอบข้อร้องเรียนของท่าน
- (๗) เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานกิจกรรมหรือการให้บริการของกรม
- (๘) เพื่อป้องกันการกระทำที่ผิดกฎหมาย

ในกรณีที่กรมเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ท่านมีหน้าที่ต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่กรมเพื่อให้กรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายได้ การปฏิเสธไม่ให้ข้อมูลหรือการให้ข้อมูลไม่ถูกต้องครบถ้วน อาจทำให้ท่านมีความรับผิดชอบหรือไม่สามารถใช้สิทธิตามกฎหมายในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลหรือผู้ร้องเรียนได้

๒. ข้อมูลส่วนบุคคลที่จะมีการเก็บรวบรวม

กรมเก็บรวบรวมข้อมูลของท่านโดยตรงหรือจากแหล่งอื่นตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของกรม

ข้อมูลส่วนบุคคลที่กรมเก็บรวบรวมประกอบด้วย

- (๑) ชื่อ ที่อยู่ และข้อมูลอื่นที่สามารถติดต่อได้ เช่น เบอร์โทรศัพท์ โทรสาร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
- (๒) ข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้ เช่น วัน เดือน ปีเกิด รายละเอียดในบัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวข้าราชการ เป็นต้น
- (๓) ข้อมูลทั่วไป เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส อาชีพ เป็นต้น
- (๔) ข้อมูลทางการเงิน เช่น เงินเดือน บัญชีธนาคาร เป็นต้น
- (๕) ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการทำงาน ประวัติการศึกษา ประวัติการรักษาพยาบาล ประวัติครอบครัว ประวัติอาชญากรรม เป็นต้น
- (๖) ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการทำงาน ข้อมูลสุขภาพ ประวัติการเบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการ เป็นต้น
- (๗) ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติสถานะทางการเงิน เช่น สมุดบัญชี ใบทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม ใบทะเบียนพาณิชย์ รายชื่อผู้ถือหุ้น เป็นต้น
- (๘) ข้อมูลเกี่ยวกับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และโปรแกรมที่ท่านใช้เพื่อเข้าใช้งานต่าง ๆ เช่น เลขที่อยู่ ไอพี ประเภทของบราวเซอร์ ภาษา ระบบปฏิบัติการ แอปพลิเคชัน ประวัติการใช้งานเว็บไซต์ต่าง ๆ เป็นต้น
- (๙) ข้อมูลชีวภาพ เช่น การสแกนใบหน้า ลายพิมพ์นิ้วมือ เป็นต้น
- (๑๐) การเข้ามาในบริเวณพื้นที่ของกรม โดยกรมอาจบันทึกภาพของท่านโดยใช้กล้องวงจรปิด (CCTV)
- (๑๑) การเข้ามาในบริเวณพื้นที่ที่กรม หรือพื้นที่ซึ่งจัดประชุม สัมมนา ประชาพิจารณ์ หรือกิจกรรมใดๆ โดยกรมอาจบันทึกภาพถ่ายหรือวิดีโอ เพื่อเก็บบันทึกข้อมูลการจัดกิจกรรม เพื่อใช้ประกอบการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ของกรม หรือเพื่อการดำเนินการอื่นใดตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรม

๓. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

กรมจะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นระยะเวลาที่อาจคาดหมายได้ตามมาตรฐานของการเก็บรวบรวม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้ตามระยะเวลาที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะหรือเก็บรวบรวมไว้ตลอดระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือเพื่อบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม และเมื่อระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลไว้สิ้นสุดลงกรมจะดำเนินการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวโดยทันที

๔. ประเภทของบุคคลหรือหน่วยงานซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บรวบรวมอาจจะถูกเปิดเผย

กรมอาจเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านไปยังบุคคลหรือหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ให้บริการหรือผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่กรมว่าจ้างหรือมอบหมายให้เก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลในนามของกรม อาทิ ผู้ให้บริการระบบคลาวด์ ผู้รับจ้างในการจัดกิจกรรม ผู้พัฒนาระบบฐานข้อมูล หรือผู้รับจ้างหรือให้บริการในการพิมพ์เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของกรม เป็นต้น

(๒) หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย อาทิ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เป็นต้น

(๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม อาทิ กรมบังคับคดี ศาลปกครอง ศาลยุติธรรม เป็นต้น

(๔) กรมอาจโอนข้อมูลส่วนบุคคลของท่านโดยการจัดให้มีการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลที่มีการจัดทำและครอบครองโดยกรมไปยังหน่วยงานอื่นของรัฐตามที่หน่วยงานนั้นร้องขอ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและการให้บริการประชาชนและการบูรณาการร่วมกันตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล

๕. รายละเอียดการส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ

กรมอาจมีการโอนข้อมูลส่วนบุคคลของท่านไปยังต่างประเทศตามคำร้องขอของท่าน หรือดำเนินการกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะของกรม หรือปฏิบัติหน้าที่ในการใช้อำนาจอธิปไตยที่ได้มอบให้แก่กรมบรรลุลวัตถุประสงค์ โดยกรมจะส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังประเทศปลายทางหรือองค์การระหว่างประเทศที่มีมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เพียงพอ หรือในกรณีที่สามารถโอนข้อมูลส่วนบุคคลของท่านไปยังต่างประเทศได้ตามเงื่อนไขอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนด โดยจะจัดให้มีมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมสามารถบังคับได้ตามสิทธิของท่าน ในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้ รวมทั้งมีมาตรการเยียวยาทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ

๖. สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

ท่านในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๑) สิทธิในการเพิกถอนความยินยอม ในกรณีที่ท่านได้ให้ความยินยอมไว้กับกรม หรือกรมใช้ความยินยอมเป็นฐานทางกฎหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

(๒) สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล โดยท่านมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและขอให้กรมจัดทำสำเนาข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวให้แก่ท่าน รวมถึงขอให้กรมเปิดเผยการได้มาซึ่งข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้

(๓) สิทธิในการให้ออนย้ายข้อมูลส่วนบุคคล ในบางกรณี ท่านอาจมีสิทธิขอให้กรมส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในรูปแบบที่สามารถอ่านหรือใช้งานโดยทั่วไปได้ด้วยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทำงานได้โดยอัตโนมัติไปยังผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอื่นเมื่อสามารถทำได้ด้วยวิธีการอัตโนมัติ หรือขอรับข้อมูลส่วนบุคคลที่กรมส่งหรือโอนข้อมูลส่วนบุคคลในรูปแบบดังกล่าวไปยังผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลอื่นโดยตรง เว้นแต่โดยสภาพทางเทคนิคไม่สามารถทำได้

(๔) สิทธิในการคัดค้าน ในบางกรณี ท่านอาจมีสิทธิคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนได้ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สมบูรณ์ และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดได้

(๕) สิทธิในการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคล โดยท่านมีสิทธิในการขอให้กรมแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

(๖) สิทธิในการลบหรือทำลายข้อมูลส่วนบุคคล ในบางกรณี ท่านอาจมีสิทธิในการขอให้กรมดำเนินการลบหรือทำลาย หรือทำให้ข้อมูลส่วนบุคคลเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถระบุตัวบุคคลที่เป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลได้

(๗) สิทธิในการระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ในบางกรณี ท่านอาจมีสิทธิในการขอให้กรมระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้

ท่านในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลมีสิทธิข้างต้นตามเงื่อนไขและข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะในกรณีที่มีการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่านดำเนินการเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายของกรม สิทธิของท่านในบางกรณีอาจมีข้อจำกัดตามกฎหมาย

ท่านสามารถยื่นคำร้องขอใช้สิทธิต่อกรม โดยกรมจะพิจารณาดำเนินการตามคำร้องหรือปฏิเสธคำร้องของท่านและแจ้งผลกลับไปภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่กรมได้รับเอกสารคำร้องขอใช้สิทธิครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กรมกำหนด

ในกรณีที่กรมมีความจำเป็นอันอาจก้ำกึ่งได้ทำให้กรมต้องใช้ระยะเวลาพิจารณาคำร้องขอใช้สิทธิของท่านเกิน ๓๐ วัน กรมจะแจ้งสาเหตุของความล่าช้าดังกล่าวให้ท่านทราบโดยไม่ชักช้า ในกรณีที่กรมจะปฏิเสธคำร้องขอใช้สิทธิของท่าน กรมจะแจ้งผลการปฏิเสธพร้อมเหตุผล และหากท่านมีข้อสงสัยในการปฏิเสธ ท่านสามารถสอบถามมายังกรมได้

หากท่านในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลเห็นว่ากรมปฏิบัติต่อสิทธิของท่านไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติหรือประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ท่านมีสิทธิร้องเรียนกรมต่อคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญได้

๗. วิธีการติดต่อผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล

กรมมีสถานะเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายในส่วนของการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรมตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้การใช้อำนาจทางปกครองในการจัดทำบริการสาธารณะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ทั้งนี้ ท่านสามารถติดต่อกรมได้ที่

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม เลขที่ ๑๔ ถนนเทียมร่วมมิตร ห้วยขวาง กรุงเทพฯ ๑๐๓๑๐

โทรศัพท์ ๐๒ ๒๔๗ ๐๐๑๓ ต่อ ๑๑๒๗

อีเมล saraban@culture.mail.go.th

เว็บไซต์ www.culture.go.th

๘. การปรับปรุงประกาศความเป็นส่วนตัว (Privacy Notice)

ประกาศฉบับนี้อยู่ภายใต้การตรวจสอบและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น จึงอาจมีการปรับปรุงแก้ไขได้ เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและ โปร่งใสต่อเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ เมื่อมีการปรับปรุงประกาศ กรมจะแจ้งให้ท่านทราบผ่านทางเว็บไซต์ ของกรมโดยเร็วที่สุด

บรรดาประกาศ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายโกวิท ผกามาศ)

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม



ประกาศกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เรื่อง นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้จัดทำนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับนี้ขึ้น เพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการทุกท่าน (Personal Data) ที่ติดต่อเข้ามาเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล

๑. เพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่ผู้ให้บริการทุกท่านที่เข้ามาใช้บริการเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ทางเว็บไซต์จึงได้จัดเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของท่านไว้ เช่น อีเมลแอดเดรส (Email Address) ชื่อ (Name) ที่อยู่หรือที่ทำงาน (Home or Work Address) เขตไปรษณีย์ (ZIP Code) หรือหมายเลขโทรศัพท์ (Telephone Number) เป็นต้น ทั้งนี้ เป็นไปตามแบบฟอร์มในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

๒. ในกรณีที่ท่านสมัคร (Sign Up) เพื่อสมัครสมาชิกหรือเพื่อใช้บริการอย่างใดอย่างหนึ่งกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเพิ่มเติม เช่น ชื่อ นามสกุล อีเมล หมายเลขโทรศัพท์ เป็นต้น ทั้งนี้ เป็นไปตามแบบฟอร์มในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลในกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

๓. นอกจากนั้น เพื่อสำรวจความนิยมในการใช้บริการ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำสถิติไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของท่านบางอย่างเพิ่มเติม เช่น หมายเลขไอพี (IP Address) ชนิดของโปรแกรมค้นหา (Browser Type) โดเมนเนม (Domain Name) เวลาที่เยี่ยมชมเว็บไซต์ (Access Times) เป็นต้น

๔. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมขอแนะนำให้ท่านตรวจสอบนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) ของเว็บไซต์อื่นที่เชื่อมโยงจากเว็บไซต์นี้ เพื่อจะได้ทราบและเข้าใจว่าเว็บไซต์ดังกล่าวเก็บรวบรวม ใช้หรือดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่านอย่างไร ทั้งนี้กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ไม่สามารถรับรองข้อความหรือรับรองการดำเนินการใดๆ ตามที่ได้มีการประกาศไว้ในเว็บไซต์ดังกล่าวได้ และไม่ขอรับผิดชอบใดๆ หากเว็บไซต์เหล่านั้นไม่ได้ปฏิบัติตามหรือดำเนินการใดๆ ตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลที่เว็บไซต์ดังกล่าวได้ประกาศไว้

ระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ในกรณีที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้มีการเก็บรวบรวมตามกิจกรรมหรือบริการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม จะมีระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ หรือที่เกี่ยวข้อง

๒. ในกรณีเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่อยู่ในลักษณะข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ จะมีระยะเวลาการเก็บรักษาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

การใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

๑. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จะใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเพียงเท่าที่จำเป็น เช่น ชื่อ และ ที่อยู่เพื่อใช้ในการติดต่อ ให้บริการ ประชาสัมพันธ์ หรือให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของท่านในกิจการหรือกิจกรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเท่านั้น

๒. กรมส่งเสริมวัฒนธรรมขอรับรองว่าจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้เก็บรวบรวมไว้ ไปขายหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกโดยเด็ดขาด เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากท่านเท่านั้น

๓. ในกรณีที่กรมส่งเสริมวัฒนธรรมได้ว่าจ้างหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน เช่น การจัดส่งพัสดุไปรษณีย์ การวิเคราะห์เชิงสถิติในกิจการหรือกิจกรรมของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เป็นต้น กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะกำหนดให้หน่วยงานที่ได้ว่าจ้างให้ดำเนินการดังกล่าว เก็บรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน และกำหนดข้อห้ามมิให้มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวไปใช้ นอกเหนือจากกิจกรรมและกิจการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมตระหนักถึงสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่

- สิทธิในการเพิกถอนความยินยอม (ม. ๑๙ วรรคห้า)
- สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล (ม. ๓๐ วรรคหนึ่ง)
- สิทธิในการขอรับข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับตน (ม. ๓๑ วรรคหนึ่ง)
- สิทธิในการคัดค้านการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (ม. ๓๒ วรรคหนึ่ง)
- สิทธิในการลบข้อมูลส่วนบุคคล (ม. ๓๓ วรรคหนึ่ง)
- สิทธิในการระงับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (ม. ๓๔ วรรคหนึ่ง)
- สิทธิในการแก้ไขข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้อง (ม. ๓๖ วรรคหนึ่ง)
- สิทธิในการร้องเรียน (ม. ๗๓ วรรคหนึ่ง)

เพื่อประโยชน์ในการรักษาความเป็นส่วนตัวของท่าน ท่านมีสิทธิเลือกที่จะให้มีการใช้หรือการแชร์ข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน หรืออาจเลือกที่จะไม่รับข้อมูลการประชาสัมพันธ์ จากกรมส่งเสริมวัฒนธรรมก็ได้ โดยกรอกความจำนงดังกล่าวเพื่อแจ้งให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมทราบในหน้าเว็บ <http://www.culture.go.th/>

การรักษาความปลอดภัยสำหรับข้อมูลส่วนบุคคล

เพื่อประโยชน์ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จึงได้กำหนดระเบียบภายในหน่วยงานเพื่อกำหนดสิทธิในการเข้าถึงหรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านและเพื่อรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลตามแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ทั้งนี้ ในกรณีที่ต้องให้ผู้ใช้งานเว็บไซต์กรอกข้อมูลได้มีการจัดให้มีการใช้ Secure Socket Layer (SSL) protocol เพื่อรักษาความปลอดภัยในการใช้งานเว็บไซต์

การใช้คุกกี้ (Cookies)

"คุกกี้" คือ ข้อมูลที่กรมส่งเสริมวัฒนธรรมส่งไปยังโปรแกรมค้นผ่านเว็บไซต์ (Web browser) ของผู้ให้บริการ และเมื่อมีการติดตั้งข้อมูลดังกล่าวไว้ในระบบของท่านแล้ว หากมีการใช้ "คุกกี้" ก็จะทำให้เว็บไซต์ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมสามารถบันทึกหรือจดจำข้อมูลของผู้ใช้บริการไว้ จนกว่าผู้ให้บริการจะออกจากโปรแกรม ค้นผ่านเว็บไซต์ หรือจนกว่าผู้ให้บริการจะทำการลบ "คุกกี้" นั้นเสีย หรือไม่อนุญาตให้ "คุกกี้" นั้นทำงานอีกต่อไป

หากท่านเลือกใช้ "คุกกี้" แล้ว ท่านจะได้รับความสะดวกสบายในการท่องเว็บไซต์มากขึ้น เพราะ "คุกกี้" จะช่วยจดจำเว็บไซต์ที่ท่านแวะชมหรือเยี่ยมชม ทั้งนี้ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะนำข้อมูลที่ "คุกกี้" ได้บันทึกหรือ เก็บรวบรวมไว้ ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติ หรือในกิจกรรมอื่นของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพ การให้บริการของกรมส่งเสริมวัฒนธรรมต่อไป

การปรับปรุงนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมอาจทำการปรับปรุงหรือแก้ไขนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลโดยมิได้แจ้ง ให้ท่านทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการให้บริการ ดังนั้น กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จึงขอแนะนำให้ผู้ใช้บริการอ่านนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลทุกครั้งที่มีการใช้บริการเว็บไซต์ของกรมส่งเสริม วัฒนธรรม

การปฏิบัติตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการติดต่อกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ในกรณีที่ท่านมีข้อสงสัย ข้อเสนอแนะ หรือข้อติชมใดๆ เกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลหรือ การปฏิบัติตามนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฉบับนี้ กรมส่งเสริมวัฒนธรรมยินดีที่จะตอบข้อสงสัย รับฟังข้อเสนอแนะ และคำติชมทั้งหลาย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการให้บริการต่อไป โดยท่านสามารถ ติดต่อกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ตามที่อยู่ที่ปรากฏข้างล่างนี้

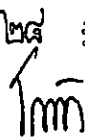
กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑๔ ถนนเทียมร่วมมิตร ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@culture.mail.go.th

บรรดาประกาศ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายโกวิท ผกามาศ)

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม