



# แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข





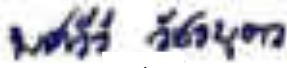


## สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

SP-MOPH-M-009

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข

ผู้รับผิดชอบ ตำแหน่ง	 (นายพิชิต วัชรบุต) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
รับรองโดย ตำแหน่ง	 (นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
อนุมัติโดย ตำแหน่ง	 (นายยงยศ ธรรมวุฒิ) รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์ ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ฉบับที่ ๑ แก้ไขครั้งที่ ๐๐  
วันที่บังคับใช้ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓  
สถานะเอกสารควบคุม

# คำนำ



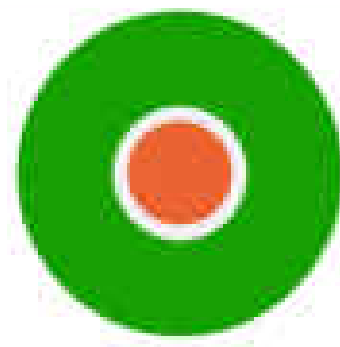
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นภาระละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงสาธารณสุข

มกราคม ๒๕๖๓

# สารบัญ



	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
<b>บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา</b>	<b>๑</b>
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๔
<b>บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๕</b>
๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๕
๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๗
๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข	๘
๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)	๘
๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)	๘
๒.๓.๓ ทฤษฎีสัมมติฐานทางโรค	๘
๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)	๙
๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)	๙
๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ	๑๐
๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๑๑
๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	๑๒
๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๓

<b>บทที่ ๓</b>	<b>แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข</b>	<b>๑๕</b>
๓.๑	ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
๓.๒	พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ	๑๖
๓.๒.๑	ระดับบุคคล	๑๖
๓.๒.๒	ระดับองค์กร	๑๖
๓.๓	ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๘
๓.๔	สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๘
๓.๕	หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ	๑๘
๓.๖	การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข	๒๑
๓.๗	มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๒๒
๓.๘	มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๒๒
๓.๙	ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๒๒
๓.๑๐	หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข	๒๒
<b>บทที่ ๔</b>	<b>ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข</b>	<b>๒๓</b>
๔.๑	กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน	๒๓
๔.๒	กระบวนการดำเนินการทางวินัย	๒๖
๔.๒.๑	กรณีข้าราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	๒๖
๔.๒.๒	กรณีพนักงานราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน	๓๑
๔.๒.๓	กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๓๖
	<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๔๑</b>
	<b>ภาคผนวก</b>	<b>๔๒</b>
	หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๔๓





## ความสำคัญของปัญหา

### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรี โดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่ข่ม คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว (United Nations, 1993 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

พรวิภา วิภาณรภักย์ (๒๕๕๔) กล่าวว่า การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรงหรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศจากการกระทำของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับโดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่เท่าเทียมกัน

ของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW) ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยยังคงทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสังคมไทยมองว่าการถูกล่วงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องที่น่าอับอาย ผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศจึงมักไม่กล้าพูดถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่กล้าเรียกร้องเอาผิดกับผู้กระทำ โดยในส่วนของถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากผลสำรวจของ “สวนดุสิตโพล” (“เดือนภัยผู้หญิง”, ๒๕๕๑ อ้างถึงใน กนกรวรรณ ธรรมวรรณ, ๒๕๕๔) ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของผู้หญิงจำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลการสำรวจพบว่าผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักจะถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลามถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้ายคือ การถูกชวนดูเว็บไซต์ลามกอนาจาร ถูกทะเลมด้วยสายตา ถูกขวนมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่าหัวหน้างานเป็นผู้กระทำการลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ มูลนิธิเพื่อนหญิง (พรวิภา วิชากรรักษ์, ๒๕๕๔) ได้เปิดเผยสถิติแนวโน้มความรุนแรงทางเพศที่ผู้เสียหายมาขอรับคำปรึกษามีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มี ๗๔๑ คน ในจำนวนนี้เป็นถูกล่วงละเมิดทางเพศ ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ขณะที่ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ มี ๗๗๕ คน ในจำนวนนี้เป็นถูกล่วงละเมิดทางเพศ ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นห่วงก็คือ การถูกล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน เพราะมีเพิ่มมากถึง ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒ จากปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีเพียง ๘ คน อีกทั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ได้เปิดเผยข้อมูลผู้ที่ถูกระทำรุนแรง ถูกล่วงละเมิดทางเพศ และถูกล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ มีจำนวน ๒,๕๗๔ ราย แบ่งเป็นผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนรวม ๑,๓๔๐ เรื่อง ในจำนวนนี้มี ๑๒๒ เรื่อง ที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านเด็ก สตรี และความเสมอภาคของบุคคล โดยสถานที่ที่ผู้หญิงตกเป็นเหยื่อนั้น ได้แก่ สถานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๖)

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม



๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๖. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิดทางเพศของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศจำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกกลังโทษทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการระดับกรมที่กระทำความผิดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐, ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ได้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย ในลักษณะไม่สมควร เป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่าง ๆ ทำให้ผู้ถูกรังแกเกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย, ๒๕๖๐) ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้ กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารังแกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการรังแกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหารังแกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหารังแกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารังแกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหารังแกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหารังแกละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

## การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

### ๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศ และหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป สภาสหรัฐอเมริกา (๑๙๘๐ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้ำ ๆ ซาก ๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ดูถูกศักดิ์ศรี และหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Mrkwicka, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔)

ใน ค.ศ. ๑๙๘๐ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดทางใด ร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการทำงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการทำงาน

๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคล โดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่ การเป็นศัตรู หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย (Goodner, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔)

การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคล (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะ ด้วยกัน คือ

๑. เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
๒. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการให้เกิดขึ้น
๓. เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการดูถูกเหยียดหยามสิทธิสตรี และความสามารถในการทำงานของสตรี

การคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพูดจาเกี่ยวกับ การประจบประแจง การชื่นชมฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงานเพศหญิงในปัจจุบัน (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุ สีผิว และสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ (Kaye, Donald & Merker, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔) โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกคุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณารักษ์, ๒๕๕๔)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้นิยามการคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ
  ๒. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย
- ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็น ทางวาจา ได้แก่ ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง วิธีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์ การไม่ใช้วาจา ได้แก่ ฝืนปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางรายอาจมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา ความรุนแรงของปัญหา แนวทางแก้ไข และตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกกังวลหรือร้อนมากเพียงใด (International Labour Organization, 2007 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔)

## ๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

Beavais (1986 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่มือคือ

๑. ชายคุกคามหญิง (Male Harass Female)
๒. หญิงคุกคามชาย (Female Harass Male)
๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Heterosexual Harass Homosexual)
๔. พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Homosexual Harass Heterosexual)

แมคคินอน (Mackinon, 1979 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจา เช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การขอนัด และการพูดคุยกยอที่ปราศจากความหมาย
๒. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ
๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ
๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะทำงาน

Working Women United Institute (WWUI) (อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมของการคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหรือล้อเลียน และการขำเล็งมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด
๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
๓. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจของฝ่ายหญิง
๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการออกจากงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง
๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (application) ไลน์ การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่ว่าจะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

## ๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้ (Lee, Croninger, Linn, & Chen, 1996 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

### ๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)

ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศ ลักษณะของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกราน และเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเอง แต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกัน คือ การปกป้อง และมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษเพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผล ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

### ๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)

แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การติงตูดทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลาม โดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็ลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสาร แต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้ คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคนดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดี แต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

### ๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค

แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ทางสังคม ที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวดบอบช้ำที่เหยื่อได้รับเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

### ๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)

ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ ๓ แบบ ที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่มหรือครอบงำผู้หญิงไว้ ดังนี้

๒.๓.๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนธิสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่เข็ญในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่จะสนธิสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษที่ได้รับใหม่ การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๒.๓.๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่น นายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้าง อาจารย์มีอำนาจเหนือนักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

ระหว่างชายหญิงในองค์กร การลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจ โดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจ แนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายการลวนลามทางเพศระหว่างเพื่อนได้

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดนี้สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

### ๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)

แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้นมากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้ คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงานที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลาย และเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมากจึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการลวนลามทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือ การสร้างกฎ ประเพณี และพิธีกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

๒.๓.๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง (structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจน เช่น กฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่า เช่น เรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศ สิ่งที่เป็นปรปักษ์ของแนวคิดโครงสร้าง คือการมองว่าการตอบโต้นี้เป็นสิ่งที่ฝังแน่น และไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิกฤต (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤตเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสองมองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณาและการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมายของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษา การลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้เป็นการแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกด ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้ เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

๒.๓.๕.๔ แนวคิดจริยธรรม (ethical view) แนวคิดนี้จะเห็นว่าการลวนลามทางเพศ เป็นสัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยา และความซื่อสัตย์ให้กับสมาชิก วิธีการแก้ไขวิธีหนึ่งได้แก่ การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับพันธกิจทางด้านศีลธรรม จริยธรรม และเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับสมาชิก โดยเน้นพฤติกรรมทางศีลธรรม จริยธรรมสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

## ๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิค-ฮอลล์ (Lengnick-Hall, 1995 อ้างถึงใน พรวิภา วิชากรภักย์, ๒๕๕๔) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น สัตว์ส่วนชายหญิงไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรม การคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติ ได้แก่ ปริมาณความถี่ ความรุนแรง และรูปแบบ โดยพฤติกรรมสามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมี ความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืนหรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่เหยียดหยาม การรุกราน และพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัสที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาษา เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศโดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อ ได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่าเหยื่อวิตกไปเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่ การดำเนินการองค์การมีส่วนสำคัญในการแปลความหมายพฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีส่วนที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อและผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ผลกระทบทางลบที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย



## ๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน เห็นได้จากการศึกษาของ US. Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ (Kaye et al., 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) นอกจากนี้ การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ ยังพบด้วยว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อยากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ ปักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเอง โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔)

กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลงซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

## ๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิดของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา

ทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่ และไม่แน่ใจในผู้ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาปัญหาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาแล้ว ความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้

ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศ ต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ก็คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเอง ซึ่งคาร์แมน (Carman, 1989 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ในที่สุด จากการให้การรักษามพบว่า การให้ข้อมูลที่เป็จริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔)

## ๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) (Mrkwicka, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิชากรภักย์, ๒๕๕๔) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร ทำอะไร ที่ไหน และเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทและผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่านโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้ การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้นก็ เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ คือ

๑. ตักเตือน (Langlow, 1996 อ้างถึงใน พรวิภา วิชากรภักย์, ๒๕๕๔)

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น

๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์ และมีการฟ้องร้อง)

นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้ และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

เกิดขึ้น คือ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมีเหตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้

๑. ผู้ถูกคุกคาม เขยื้อน เกือบตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์
๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป



## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กระทรวงสาธารณสุขจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

### ๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

## ๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

### ๓.๒.๑ ระดับบุคคล

- (๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- (๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- (๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
- (๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- (๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

### ๓.๒.๒ ระดับองค์กร

- (๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ
- (๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล
- (๕) จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ เช่น มีกล้องวงจรปิด แสงไฟหรือแสงสว่างเพียงพอ เปิดผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน
  - (๕.๑) กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน และติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

## (๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วย

## ■ โรงพยาบาล

- ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์

ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย

- ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมาย

แต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพัก

เจ้าหน้าที่ กักอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ

## ■ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- จัดระบบเตือนภัย / การป้องกัน เช่น กล้องวงจรปิด กริ่งสัญญาณเสียงดัง

ให้ผู้อาศัยอยู่ใกล้เคียงยิน

- จัดระบบการขึ้นเวรคู่ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ จิตอาสา อาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน ญาติ เพื่อนบ้านใกล้เคียงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพัก

เจ้าหน้าที่ กักอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ

## (๖) จัดตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ในที่ทำงานประจำหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อรองรับความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้น

## (๗) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน

กรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

## (๘) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ ความสามารถในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงาน

ที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

### ๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

#### (๑) การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

#### (๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ  
- การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสิ พุดจาทะโหลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

#### (๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหิ้วตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำพ่นน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

#### (๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

#### (๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือยในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ



- การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

### ๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- (๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย
- (๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)
- (๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- (๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
- (๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- (๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ / กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

### ๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวลด้านต่าง ๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็นและข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่าความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติ และสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว

ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึง การให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟังอย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคต

ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น

ทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศ โดยผู้ถูกกระทำรุนแรงทางเพศมักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ โดยให้เข้าถึงข้อมูล บริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการ โดยมีแนวทางการช่วยเหลือ ดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคลซึ่งสามารถช่วยเหลือทางการเงินหรือไม่

### ๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานในสังกัดทุกแห่ง ทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หน่วยงานระดับกรม หน่วยงานของรัฐในกำกับ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันพระบรมราชชนก ดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในระดับหน่วยงาน

(๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือนตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

### ๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

### ๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

### ๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

(๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข [www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

(๒) ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ ปณ. ๙ ปณฝ.กระทรวงสาธารณสุข ๑๑๐๐๐

### ๓.๑๐ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข

(๑) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

(๒) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

(๓) ศูนย์ฟังใจ (OSCC : One Stop Crisis Center) ในโรงพยาบาลทุกแห่ง

(๔) ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับกรม

(๕) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



## ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

### ๔.๑ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	๑ วัน	เจ้าหน้าที่ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต กระทรวง สาธารณสุข
๒	(๒) ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๕ นาที	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต กระทรวง สาธารณสุข
๓	(๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สรุปเนื้อหา และเสนอความเห็น	๓ วัน	เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต กระทรวง สาธารณสุข
๔	(๔) หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง สาธารณสุข พิจารณาลงนามในหนังสือเชิญประชุม คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข	๑ วัน	หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
	ก		

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๕		๗ วัน	คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
๖		๗ วัน	- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

### (๑) ขอบเขต

เริ่มจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดจากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วลงทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สรุปรื้อเนื้อหา และเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการ ฯ ได้รับเรื่องแล้วดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ฯ หากผลการไกล่เกลี่ยเป็นที่พอใจของผู้เสียหาย และผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่องให้คณะกรรมการ ฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงประสงค์จะดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

### (๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

๒) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๓) เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม รับเรื่อง และทำการสรุปรื้อเนื้อหา แล้วเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๔) หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเรื่องตามที่เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เสนอ และลงนามในหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๕) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาท ฯ ระหว่างผู้เสียหาย และผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หากผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการ ฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด ให้คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องไปยังปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

๖) เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย

## ๔.๒ กระบวนการดำเนินการทางวินัย

### ๔.๒.๑ กรณีข้าราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๗ วัน	คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
๒	(๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม	๑ วัน	กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๓	(๓) ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๑ วัน	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๔	(๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น	๓ วัน	นิติกรผู้รับผิดชอบ
๕	(๕) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม พิจารณาลงนาม	๒ วัน	ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๖	(๖) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาลงนาม	๓ วัน	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
๗	(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง	๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๘	(๘) คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงาน	๗ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง

ก



ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๙	<pre> graph TD     A[๙] --&gt; B{๙ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาผลการสืบสวน/พิจารณา ในเบื้องต้น}     B -- มีมูล --&gt; C[๙.๓ แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ) ทราบ]     B -- ไม่มีมูล --&gt; D[๙.๑ ให้อยู่เรื่องได้]     B -- ไม่มีมูล --&gt; E[๙.๒ แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ) ทราบ] </pre>	๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิติกร</li> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>
๑๐	<pre> graph TD     A[๑๐.๑ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง... ตั้งตั้งหรือไม่ตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๙๒) และสอบสวน] --&gt; B{พิจารณาความผิด}     A --&gt; C[๑๐.๒ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง... ตั้งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง (มาตรา ๙๓) และสอบสวน] --&gt; D[รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็นที่ได้พิจารณาแล้ว]     B -- ไม่กระทำผิด --&gt; E[ส่งยุติเรื่อง]     B -- กระทำผิด --&gt; F[ส่งลงโทษ ภาคทัณฑ์/ตัดเงินเดือน/ลดเงินเดือน/งดโทษ]     D --&gt; G[ปลัดกระทรวงสาธารณสุข]     G -- ไม่ผิดวินัย --&gt; H[ส่งยุติเรื่อง]     G -- ผิดวินัย --&gt; I[ส่งลงโทษภาคทัณฑ์/ตัดเงินเดือน/ลดเงินเดือน/งดโทษ ปลดออก/ไล่ออก]     F --&gt; J[รายงาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข]     I --&gt; K[รายงาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข] </pre>	๖๐ วัน (กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง) / ๑๒๐ วัน (กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง)	คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง / คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- นิติกรบัญชีผู้ตรวจสอบสำนวน</li> </ul>
		๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>
๑๑	<pre> graph TD     A[๑๑ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข พิจารณา] --&gt; B[ข] </pre>	๙๐ วัน	อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๒		๗ วัน	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗
๑๓		๗ วัน	นิตินิรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๑๔			

### (๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ หากมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการดังนี้ ๑) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรือดโทษแล้วแต่กรณี ๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี รายงานไปให้ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วสั่งตามมติของ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข นิตินิรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัย

และระบบคุณธรรม ดำเนินการเพื่อแจ้งผลให้ผู้เสียหายทราบ รายงานผลให้สาธารณชนพิเศษประจำเขต และแจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล

## (๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม รับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๓) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังนิติกรผู้รับผิดชอบ

๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น และจัดทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๕) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม พิจารณาเรื่องตามที่นิติกรผู้รับผิดชอบเสนอ และลงนามในหนังสือถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๖) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาเรื่องที่เสนอ

๗) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑) หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนพิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดหรือไม่

๘) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและรายงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๙) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณา ในเบื้องต้น

๙.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยให้สั่งยุติเรื่องได้

๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัย

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาและผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ตามมาตรา ๙๒ ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรือดโทษ แล้วแต่กรณี แล้วรายงาน อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๓ เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา

ให้สัญญาเรื่อง แต่หากได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี แล้วรายงาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ กรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น ก่อนออกคำสั่งลงโทษ ต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาโทษก่อน

๑๑) อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย

๑๒) ผู้สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สั่งตามมติของ อ.ก.พ. ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๑๓) นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการ

๑๓.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๓.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล

๑๓.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

เพื่อรวบรวมข้อมูล

๑๔) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

## ๔.๒.๒ กรณีพนักงานราชการ กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๗ วัน	คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
๒	(๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม	๑ วัน	กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๓	(๓) ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๑ วัน	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๔	(๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น	๒ วัน	นิติกรผู้รับผิดชอบ
๕	(๕) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม พิจารณาลงนาม	๒ วัน	ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๖	(๖) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาสั่งการ	๓ วัน	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
๗	(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง	๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๘	(๘) คณะกรรมการสืบสวน/ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงาน ก	๗ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๙	<pre> graph TD     A[ก] --&gt; B{ (๙) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณามผลการสืบสวน/พิจารณา ในเบื้องต้น }     B -- มีมูล --&gt; C[ (๙.๓) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ) ทราบ ]     B -- ไม่มีมูล --&gt; D[ (๙.๑) ให้อยู่ติเรื่องได้ ]     B -- ไม่มีมูล --&gt; E[ (๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ) ทราบ ]         </pre>	๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิตินกร</li> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>
๑๐	<pre> graph TD     F[ (๑๐.๑) ความผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง แต่งตั้งหรือไม่แต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนวินัยอย่างไม่มีร้ายแรง ] --&gt; G{ พิจารณา ความผิด }     H[ (๑๐.๒) ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย อย่างร้ายแรง (มาตรา ๙๓) ] --&gt; G     G -- ไม่กระทำผิด --&gt; I[ ส่งยุติเรื่อง ]     G -- กระทำผิด --&gt; J[ ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ / ตัดเงินค่าตอบแทน / ลดขั้นเงินค่าตอบแทน ]     K[ รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็น ที่ได้พิจารณาแล้ว ] --&gt; L[ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ]     L -- ไม่ผิดวินัย --&gt; M[ ส่งยุติเรื่อง ]     L -- ผิดวินัย --&gt; N[ ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ / ตัดเงินค่าตอบแทน / ลดขั้นเงินค่าตอบแทน / ไล่ออก ]     J --&gt; O[ ข ]     M --&gt; O     N --&gt; O         </pre>	๖๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง) ๑๒๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง)	คณะกรรมการ สอบสวนวินัย อย่างไม่ร้ายแรง / คณะกรรมการ สอบสวนวินัย อย่างไม่ร้ายแรง
		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- นิตินกรบัญชีผู้ตรวจ ส่วนงาน</li> </ul>
		๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับ มอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๑	<pre> graph TD     A[ข] --&gt; B["(๑๑) นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม"]     B --&gt; C1["(๑๑.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ"]     B --&gt; C2["(๑๑.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต"]     B --&gt; C3["(๑๑.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล"]     C3 --&gt; D["(๑๒) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล"] </pre>	๗ วัน	นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม

### (๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องราวเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา กรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ กรณีมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการดังนี้ ๑) มีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้ส่งลงโทษลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี ๒) มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน หรือไล่ออก นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรมดำเนินการเพื่อแจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ รายงานผลให้สาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต และแจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล

## (๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม รับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๓) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังนิติกรผู้รับผิดชอบ

๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น และจัดทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๕) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม พิจารณาเรื่องตามที่นิติกรผู้รับผิดชอบเสนอ และลงนามในหนังสือถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๖) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาเรื่องที่เสนอ

๗) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีนี้มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำผิดหรือไม่

๘) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและรายงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๙) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณาในเบื้องต้น

๙.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา และปลัดกระทรวงสาธารณสุข เห็นว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน หรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

๑๑) นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการ

๑๑.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๑.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล



- ๑๑.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข  
เพื่อรวบรวมข้อมูล
- ๑๒) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

### ๔.๒.๓ กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๗ วัน	คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
๒	(๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม	๑ วัน	กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๓	(๓) ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๑ วัน	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๔	(๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น	๓ วัน	นิติกรผู้รับผิดชอบ
๕	(๕) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม พิจารณาลงนาม	๒ วัน	ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๖	(๖) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาสั่งการ	๓ วัน	ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
๗	(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน/ตรวจสอบข้อเท็จจริง	๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน/ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๘	(๘) คณะกรรมการสืบสวน/ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงาน ก	๗ วัน	คณะกรรมการสืบสวน/ตรวจสอบข้อเท็จจริง

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๙		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นิติกร</li> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>
๑๐		๖๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง) / ๑๒๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง)	คณะกรรมการสอบสวนวินัย อย่างไม่ร้ายแรง / คณะกรรมการสอบสวนวินัย อย่างไม่ร้ายแรง
		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม</li> <li>- นิติกรบัญชีผู้ตรวจสำนวน</li> </ul>
		๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน</li> </ul>

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๑		๗ วัน	นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม

### (๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหาย ต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน หรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา กรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ กรณีมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการ ดังนี้ ๑) มีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ ให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย อย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวน เห็นว่ากระทำผิดให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง หรืองดโทษ แล้วแต่กรณี ๒) มีมูลความผิดวินัย อย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรมดำเนินการ เพื่อแจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ รายงานผลให้สาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต และแจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล

## (๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) คณะกรรมการไต่ถามข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไต่ถามแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม รับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไต่ถามแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการไต่ถามข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๓) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มงานเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังนิติกรผู้รับผิดชอบ

๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น และจัดทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๕) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม พิจารณาเรื่องตามที่นิติกรผู้รับผิดชอบเสนอ และลงนามในหนังสือถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๖) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาเรื่องที่เสนอ

๗) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๓ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และข้อ ๑๐ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖) หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าลูกจ้างประจำหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นกระทำผิดหรือไม่

๘) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและรายงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๙) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณาในเบื้องต้น

๙.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาและปลัดกระทรวงสาธารณสุข เห็นว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง หรืองดโทษ แล้วแต่กรณี

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง แต่หากได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

- ๑๑) นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการ
  - ๑๑.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ
  - ๑๑.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล
  - ๑๑.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๑๒) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อรวบรวมข้อมูล

# บรรณานุกรม

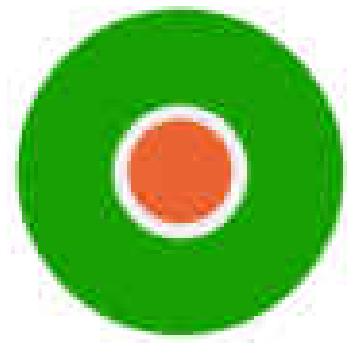


- กนกวรรณ ธารวรรณ. (๒๕๕๔). รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). [ม.ป.ท.]: มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรวิภา วิภานราษฎร์. (๒๕๕๔). การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐. (๒๕๖๐). นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- World Health Organization. (2014) Health care for women subjected to intimate partner violence or sexual violence. Switzerland : WHO Document Production Services

## เว็บไซต์

- รัฐบาลไทย. (๒๕๖๐, ๒๓ สิงหาคม). สธ.ตั้งคกก.สอบวินัยร้ายแรงกรณีข้าราชการชายลวนลาม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/6127> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (๒๕๕๖, ๘ กุมภาพันธ์). หญิงทำงานถูกคุกคามทางเพศเพิ่ม. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www2.thaihealth.or.th/Content-fb/14453-E0B8ABE0B88DE0B8B4E0B887E0B897E0B8B3E0B887E0B8B2E0B899E0B896E0B8B9E0B881E0B884E0B88E0B881E0B884E0B8B2E0B8A1E0B897E0B8B2E0B887E0B980E0B89EE0B8A8E0B980E0B89EE0B8B4E0B988E0B8A120html> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)

ภาคผนวก







ที่ พ.ร.บ. ๑๕๑๗ / พ.ศ. ๒๕๖๑



พ.ศ. ๒๕๖๑  
ร.ศ. ๒๕๖๑.๒๖  
ฉ.ร. ๒๕.๒๖

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
พ.ศ. ๒๕๖๑ : ๒๕๖๑  
ร.ศ. ๒๕๖๑.๒๖ : ๒๕๖๑.๒๖  
ฉ.ร. ๒๕.๒๖ : ๒๕๖๑.๒๖

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
๑๐๖๕ ถนนบำรุงเมือง แขวงตลาดกลาง  
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐

มีตราสาร ๑๕๑๗

เรื่อง ร่างพระราชกฤษฎีกาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าครองชีพสูงค่าของค่าจ้างแรงงาน  
เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

- ๑. หนังสือแต่งตั้ง ๑. หนังสือรับรองนายกรัฐมนตรีนัดขึ้นของให้เสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒. ร่างพระราชกฤษฎีกาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าครองชีพสูงค่าของค่าจ้างแรงงาน จำนวน ๑ ชุด

ที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอเสนอให้ร่างพระราชกฤษฎีกาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าครองชีพสูงค่าของค่าจ้างแรงงานเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่ระบุดังกล่าวของคณะรัฐมนตรีสามารถพิจารณาและดำเนินการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๔ (๖) ซึ่งมี วัตถุประสงค์ รัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี ดำเนินการพิจารณาของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เห็นชอบไว้ว่าเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เรื่องอื่น

๑.๑ การส่งมอบหนี้หรือลูกหนี้จากสถาบันการเงินเป็นการขอแก้ไขหนี้สินของลูกหนี้และผู้ทำประกันชีวิตที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เป็นสถานการณ์ปัญหาการขาดสภาพคล่องของสถาบันการเงินหรือสถาบันการเงินอื่นที่ทำงาน หรือเนื่องจากการในองค์การภาครัฐที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีข้อเสนอแนะให้มีกฎหมายเพื่อปรับปรุงการส่งมอบหนี้จากสถาบันการเงิน โดยเฉพาะกฎหมายที่กล่าวถึงการส่งมอบหนี้หรือลูกหนี้จากสถาบันการเงินของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติฉบับที่ ๑๕๑๗ พ.ศ. ๒๕๖๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการระงับการยื่นเป็นภาระการส่งมอบหนี้หรือลูกหนี้จาก พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้นตราพระราชกฤษฎีกาของเงิน รวมทั้ง เข้าหน้าให้ในวงของงานของรัฐที่ผู้เช่าได้ชำระค่าเช่าผู้เช่าเป็นข้าราชการพลเรือน และในส่วนของการขาดสภาพคล่องของสถาบันการเงิน ได้แก่ พระราชบัญญัติฉบับที่ ๑๕๑๗ พ.ศ. ๒๕๖๑ และพระราชบัญญัติฉบับที่ ๑๕๑๗ พ.ศ. ๒๕๖๑ อย่างไรก็ตาม ปัญหาการส่งมอบหนี้หรือลูกหนี้จากสถาบันการเงินอื่นอยู่ภายใต้ข้อ

๑.๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยทางเลขาธิการสำนักงานสภาพัฒนาการสังคมและคุณภาพชีวิตที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับผลกระทบเรื่องดังกล่าว ซึ่งคณะรัฐมนตรี พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองในกรณีนี้ ก็กระทรวงการพาณิชย์มีความชัดเจน และควรคำนึงถึงผลกระทบต่อการทำงานที่อาจต้องปรับโครงสร้างและผลกระทบที่ตามมาซึ่งผู้เช่าและผู้เช่าร่วมด้วย ทั้งนี้ ผู้มีสัญชาติไทย ผู้มีสัญชาติไทย และเพื่อความร่วมมือ การมีมาตรฐานและแนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อเป็นมาตรฐานการรับค่าเช่าผู้เช่าในองค์การภาครัฐ มีขั้นตอนการดำเนินการเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น อาจเป็นกรณีอื่นที่อาจต้องปรับแก้ไขปัญหาค่าครองชีพสูงค่าของค่าจ้างแรงงานได้ และได้ขอร่างพระราชกฤษฎีกาในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าครองชีพสูงค่าของค่าจ้างแรงงาน

๑.๓ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรับฟังความคิดเห็นจากภาคประชาสังคมและภาคประชาสังคม รวมทั้งได้เสนอร่างพระราชกฤษฎีกาต่อคณะรัฐมนตรีในนามของรองศาสตราจารย์ ดร.พัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (รอส.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ซึ่ง รอส. มีมติเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อใช้หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติ และให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงาน

๒. วัตถุประสงค์งานวิจัยที่สนับสนุนคณะรัฐมนตรี

พระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิของแรงงานบุคคลและรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๖๖ มาตรา ๔ กำหนดให้การส่งเสริมสิทธิของบุคคลและรัฐมนตรีต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (๒) ดำเนินการ ส่งเสริมสิทธิ หรือดำเนินการเพื่อเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการโดยทั่วไป

๓. ภาระสำคัญ ที่มอบให้รัฐมนตรีช่วยว่าการ

๓.๑ คณะกรรมการดำเนินการด้านกฎหมายพิทักษ์แรงงานที่บริหารจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นมาตรการก่อนการเข้าสู่กระบวนการพิจารณากรณีที่มีผู้ถูกละเมิดเป็นศูนย์กลาง ดำเนินเรื่องความคุ้มครองของผู้ถูกกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความเป็นอันตรายที่ผู้ถูกละเมิดหรือผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย โดยการจัดการความเสียหายต่อผู้เสียหายรวมถึง สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชนร่วมกัน และไม่ละเมิดสิทธิของคนที่เกี่ยวข้องด้วยละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการป้องกันการเกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทางเพศ

๓.๒ กำหนดกรอบในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีเนื้อหา ๒ ส่วน ดังนี้

๓.๒.๑ มาตรการในการส่งเสริมการขอความช่วยเหลือ ประกอบด้วย พลังการพิทักษ์แรงงาน (Empowerment) ซึ่ง เช่น การให้ความรู้และข้อมูลแก่บุคคลหรือหน่วยงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมถึง การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาค่าที่ไม่เป็นทางการก่อน การจัดการแก้ไขปัญหาค่าที่รุนแรงและรุนแรง การป้องกันและคุ้มครองสิทธิของกรรมการสหพันธ์ที่จ้อง และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

๓.๒.๒ มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานต้องจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน มีเนื้อหา ประกอบด้วย พลังการพิทักษ์แรงงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal) ซึ่งให้ความรู้แก่ผู้ถูกละเมิดหรือผู้ถูกกระทำ คณะกรรมการจัดการปัญหาค่าที่ไม่เป็นทางการ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกละเมิดหรือผู้ถูกกระทำ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และช่องทางทางการร้องทุกข์ เป็นต้น

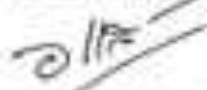
๔. ข้อเสนอ

- ๔.๑ การตรวจการพัฒนาศักยภาพหน่วยงานคุ้มครองผู้ถูกละเมิดหรือผู้ถูกกระทำ พ.ศ. ๒๕๖๖ มาตรา ๕ (๑) มีมติให้หน่วยงานคุ้มครองผู้ถูกละเมิดหรือผู้ถูกกระทำ
- ๔.๒ มีมติให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องดำเนินการตาม

PTDAM/๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอเรียนแจ้งให้ทราบด้วยดี

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก   
(ร้อยตรี นายหญิง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
โทร : ๒๖๖๕ ๒๖๖๖  
โทรสาร : ๒๖๖๕ ๒๖๖๖  
www.oai.go.th and www.gender.go.th

  
(Gender Equality and Women's Empowerment Fund)  
สำนักงานกองทุนส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ในชื่อย่อ: กกอ.) โทร. ๐ ๒๒๑๘๘ ๕๐๑๕  
 ที่ นท ๐๑๖๕ (กร.๓) ๕๕๕๕ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕  
 เรื่อง ร่างคณะกรรมการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
 เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

ด้วยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้เสนอเรื่องร่างคณะกรรมการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน แก่ที่ประชุมอธิการบดีสภาการอุดมศึกษา ครั้งที่ ๑๖๖ (ครั้งที่ ๑๖๖) เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้พิจารณาแล้วเป็นชอบด้วย จึงเรียนมาให้ท่านพิจารณาและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเรียนมหาวิทยาลัยที่มอบหมายให้ดำเนินการต่อไป

นายสุภัทรา บุญช่วย  
 อธิการบดี

ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เอกสารประกอบเบื้องต้นเพื่อ ทราบ  
(หากไม่มีข้อจำกัดก็จะมีอยู่เป็นเบื้องต้น ตาม  
เห็นชอบ/อนุมัติ) วันที่ ๒๑

๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และ ๒๕๕๖ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ทั้งการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นเหตุอันสมควร รวมทั้งมีนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน นอกจากรับ การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ ซึ่งที่แสดงถึงความมุ่งเน้นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ คือ การจัดทำพระราชบัญญัติส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ พ.ศ. ... ที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งขณะนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอยู่ระหว่างรอการประกาศใช้โดยราชกิจจานุเบกษา

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นที่ยอมรับว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการข่มขืน คุกคาม โข่มขู่หรือละเมิดล่วงละเมิดทางเพศ เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัวสถานบันการศึกษา สถานประกอบการหรือที่ทำงาน ทั้งนี้ในนิยามเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือมีผลเนื่องจากการทำงานจะสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายเพศ จากผลกระทบของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งมีสิทธิขอร้องการกล่าวหา ใดๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นทางเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยการส่งเสริมและบรรเทาความรุนแรงต่อสตรี (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๐๘- กำหนดโทษการข่มขืน คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียอย่างร้ายแรง) คือกระทำความผิดเกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำความผิดในสถานประกอบการ ต่อหน้าชาวต่างชาติ หรือต่อผู้มีสถานภาพพิเศษ รวมถึงการกระทำความผิดผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ คือกระทำความผิดจำคุกไม่เกิน ๓ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ คุ้มครองแรงงานในระบบ ทั้งที่มีเงินเดือนจ้าง ส่วนจ้างงาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานของสหภาพแรงงาน

คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้จ้างจ้าง ฝ่ายในรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการ  
 รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง แนวทางการขึ้นคำขอระงับการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ออกตามความ  
 ในพระราชบัญญัติคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ คู่มือของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และในส่วนของ  
 ข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.ศ. ว่าด้วยการ  
 กระทำการขึ้นเป็น การขอสงเสริมหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำขึ้นเป็นการขอส  
 เสริมหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็น การคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่  
 ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะประเทศไทยจะมีกฎหมาย  
 ในเรื่องนี้แล้ว แต่สถานการณ์ของการขอสเสริมหรือคุกคามทางเพศยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง  
 จากการศึกษาของกรมธรรม อรรถวณิช ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความ  
 รุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้พิพากษาในทุกระดับอาชีพ ถูกขอสเสริมทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ  
 ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้พิพากษา จำนวน  
 ๑,๑๕๑ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกขอสเสริมหรือขอสเสริมทางเพศในที่  
 ทำงาน ผู้ให้ความเห็นส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิง ๘๖๖ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๑๘๖ คน พนักงานบริษัท  
 หญิง ๒๑๑ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๑๒ คน และสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นส่วนใหญ่ประสบการณ  
 คุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาสาบถ่มมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกขอสเสริม และต้อง  
 ถูกเมื่อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกขอสเสริมทางเพศโดยมี ถูกขอสเสริมด้วยวาจา ถูกขอสเสริมโดยเพศสัมพันธ์  
 ผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์การณคุกคามทางเพศอย่างนี้กล่าวว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้กระทำขอสเสริมทางเพศอยู่ใน  
 อันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ถูกทำ คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความ  
 ปลอดภัย” \* นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการขอสเสริมทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ของ  
 นางสาวสุวรรณา ชูเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการขอสเสริมทางเพศในหน่วยงานราชการไทย  
 ที่ดูเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การขอสเสริมทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้น  
 และเรื้อรารากถิ่นไปไม่มีจบสิ้นวนเวียนอยู่...” \*

\* กรมธรรม อรรถวณิช การขอสเสริมโดยทางเพศในสังคมไทย : สถานการณ์ปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน  
 กรณีศึกษาพนักงานราชการรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๖๔ หน้า ๑๖-๑

\* สุวรรณา ชูเพชร การขอสเสริมทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๔

**๓. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือล่วงละเมิดหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากการงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี ๒ แบบ คือ

๑. "การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือการล่วงละเมิดทางเพศเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment) การทำให้เสียชื่อเสียง คุกคามในที่ทำงาน หรือการล่วงละเมิดทางเพศเป็นปฏิปักษ์ ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขน ขูดลอกตามตัว ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงละเมิดความเป็นส่วนตัว หรือแสดงกิริยาพฤติกรรม เช่น แอบดูลับสายตา โหม่งมือ ส่งจูบ ฉีกผ้า กางเกงขี้ตัง คุกคามเมื่อมีเรื่อง หรือการแสดงกิริยา กาย จิตหมาย เช่น ภาว ฐานะ ปฏิทินไม่มีสิ่งขบ ขนมหางมีลักษณะพิเศษ ภาวหน้าจอลดลงหรือดับ เป็นต้น "

๒. "การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก "งาน" เพื่อแลกเบียดเบียนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that) การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยล่วงเกินได้จัดระเบียบที่สุจริตแบบหนึ่ง ให้การแลกเบียดเบียนผลประโยชน์ หรือการให้สำนักงานได้คุณประโยชน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การล่วงละเมิด การข่มขืนหรือล่วงละเมิดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ นี้มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ล้าหลังกว่า..." "

ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่ใดกรณี นี้มีลักษณะเด่นชัด หรือตกอยู่ในภาวะร้ายแรง หรือรุนแรงกว่า ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากการนำผลประโยชน์จากหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดต่อกฎหมายภายในการปฏิบัติ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

ด้านรูปแบบการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษารายละเอียดของรายงานระงับข้อพิพาทระบุว่า "การคุกคามทางเพศมีองค์ประกอบและลักษณะ ดังนี้ ถูกกระทำโดยมีความแค้นใจในตนเอง และกระทบต่อการคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่ในขณะนั้นของคู่ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เมื่อความแค้นใจเกิดขึ้นที่ทำงาน และเมื่อครั้งใด เมื่อจากข้อพิพาทบางส่วน เพราะผู้ถูกกระทำเผชิญกับเหตุการณ์การประพฤติมิชอบหรือการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และยังมีผลกระทบเชิงลบต่อการคุกคามทางเพศ

<sup>๑</sup> บารอณี แสนสวย, รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือล่วงละเมิดหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากการงาน ในองค์กรภาครัฐ, (รายงานวิจัยและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย) มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๑) หน้า ๓๓  
<sup>๒</sup> .เรื่องคดีทั่วไป หน้า ๓๓

ซึ่งมองว่าเป็นส่วนเสริมการพบคัดกรบนานการต่ำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพของงาน  
อย่างลึก และหากมีการดูแลสุขภาพและสภานามัยในที่ทำงานบ่อยๆ ถัดมาเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเครียดจาก  
หญิงงาม”<sup>๕</sup>

ประเด็นเรื่องของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติที่รวมกันซึ่งรวม  
องค์กร และบุคคล ในระดับสังคมยอมรับเรื่องความดีของการทางเพศของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ในกรณีที่มี  
ปัญหามาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศ ผู้หญิงจะเป็นฝ่ายถูกกล่าวโทษหรือตำหนิเสียมากกว่า การเห็น  
เรื่องเพศเป็นเรื่องของความสนุกสนาน การมองว่าการถูกล่วงเกินทางเพศเป็นการละเมิดของฝ่ายหญิง  
และฝ่ายหญิงมักถูกชี้แจงโดยสังคมและสื่อ โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับฝ่ายชายมากนัก ในระดับองค์กร  
มีมุมมองว่า การล่วงละเมิดทางเพศเป็นเพียงปัญหาจริยธรรมส่วนบุคคล ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ตระหนักถึง  
ความสำคัญของการดูแลสุขภาพและสภาพจิตใจอันเหมาะสมกับองค์กร ส่วนในระดับบุคคล ไม่ได้ใส่ใจว่าการล่วงละเมิด  
ทางเพศเป็นความรุนแรงประเภทหนึ่ง ไม่ทราบ ว่า พฤติกรรมใด คือการล่วงละเมิดทางเพศ ผู้ถูกล่วงละเมิด  
เองก็เกิดความอับอาย จึงไม่ต้องการเปิดเผยเรื่องราวให้ผู้อื่นรับรู้ นอกเหนือนี้ ยังเกิดความกลัว เนื่องจาก  
เป็นเรื่องในองค์กร ซึ่งผู้ถูกล่วงละเมิดมักเป็นผู้ที่ตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่าผู้ละเมิด จึงอาจต้องคอยง้อหรือ  
การงานได้ ประเด็นปัญหาที่มักไม่ได้รับความสำคัญ หากไม่ตระหนักถึงผู้ที่เกี่ยวข้องมีตำแหน่งหน้าที่การงานใน  
สังคม และผู้ถูกกระทำเข้าที่ละเมิดนั้น ก็มักไม่เป็นข่าวหรือเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เนื่องจากมีประเด็น  
ในเรื่องความลับและความกลัวของผู้ถูกร่วมทำจำนวนมากที่ยังคง จึงมักไม่มีการเปิดเผยข้อมูล

**๓. แนวทางการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายชิ้น ได้มี รายงานการประเมิน  
สถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความผิดจริยธรรมที่อาจถูกทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจาก  
งานในองค์กรภาครัฐ โดยสำนักงานกึ่งการเสดในและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยเกษตร การคุกคาม  
ทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิสิริวัฒนา กาญจนนิกัษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของ  
การตั้งสุรากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะเทพย์ จากมหาวิทยาลัย  
สุโขทัย ธรรมชาธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและแนวโน้มในการป้องกัน  
และแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา หุตะเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ การทำความเข้าใจ  
องค์กร และสร้างสำนึกใหม่ที่ไม่ยอมรับในเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การกำหนดให้เป็น  
ข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจรรยาบรรณหน่วยงาน การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

<sup>๕</sup> กบวกรรม, ธรรวกรรม, รายงานโครงการศึกษาวิจัย การส่งเสริมภาพประชาสังคมคือยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน  
ตามมติของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๕ หน้า ๘





พฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มีกฎหมายเพื่อป้องกันโดยเฉพาะ มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน ปกป้องผู้ร้องเรียนเป็นความลับ มีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและยุติการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางการปฏิบัติในต่างประเทศ นอกจากการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว มีหลายประเทศได้จัดทำมาตรฐาน/แนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาด้วยตัวชี้วัดที่เน้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organisation – ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบรอนซ์ ประเทศสหรัฐอเมริกา

**๔. แนวคิดเพื่อจัดการกับปัญหา**

จากการศึกษาพบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีลักษณะพิเศษประการแรก ได้แก่ เป็นเรื่องที่มีเรขาคณิตทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งแฝงอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่บุคคล หน่วยงาน ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำที่มีทั้งเป็นเพศเดียวกันและต่างเพศ อย่างไรก็ตาม ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่มักจะเป็นคนเพศเดียวกัน และผู้กระทำเกือบทั้งหมดเป็นชาย ส่วนผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง และมีบางส่วนซึ่งไม่มีรายงานว่าผู้ถูกกระทำเป็นชายและผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ประการที่สอง มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจเกี่ยวกับการให้ทุนให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย ประการสุดท้าย คือ ส่วนหนึ่งของสังคมไทยไม่ตระหนักว่าเป็นปัญหา และมีมุมมองว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องน่าอับอายและมีอำนาจกับผู้ถูกกระทำ ผู้ถูกกระทำจึงมักไม่กล้าพูดหรือประณามการผิดที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่กล้าดำเนินกับผู้กระทำ จากสภาพการณ์ดังกล่าว จึงทำให้การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเป็นปัญหาร้ายแรงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ไขปัญหามีความยากลำบากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การจัดการปัญหาควรพิจารณาการก่อกวนการเข้าสู่อุทธรณ์บรรณาการทางวินัย ที่ได้ให้ผู้ถูกกระทำเป็นศูนย์กลาง สำเนียงถึงความต้องการของผู้ถูกกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างทรมานยับยั้งแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียคือความสัมพันธ์ในการทำงานของตนเสียหาย โดยการจัดการควรมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทางนี้

**๕. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวมีข้อเสนอแนะมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

๑. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษานิเทศก์ ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ **ตัวอย่างแนวปฏิบัติ ปกป้องความปลอดภัยของ**

๒. หน่วยงานต้องแสดงเจตนาพร้อมอย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างอึดใจดีและมีเอกภาพซึ่งกันและกัน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐานควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

๓. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางการป้องกันในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานให้มืดมิด ไม่โปร่งแสงเกินไป เป็นต้น

๔. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างใดไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันภายในเป็นมิตร การประนีประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายภายใต้กรอบปฏิบัตินี้

๕. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปโดยเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่กรณีที่มีข้อกล่าวหาซึ่งมีผู้เปิดเผย รวมทั้งไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ถือเป็นเหตุสุดวิสัย

๖. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานแจ้งเหตุ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของผู้กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้กรณี บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านงานแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศงานเป็นที่ยอมรับ โดยอาจมีบุคคลที่มีประสบการณ์กับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่มีผู้เสียหายไว้ว่าจะเข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการนำข้อมูลเสนอผู้พิจารณาประกอบการดำเนินการทางวินัย

๗. หน่วยงานต้องติดตามผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (กตพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

## ภาคผนวก

### ตัวอย่าง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ภาคผนวก

ตัวอย่าง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
(สามารถปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติของหน่วยงาน)

\*\*\*\*\*

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ดังต่อไปนี้ สามารถใช้ร่วมกับวันที่..... โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรใน  
หน่วยงานทุกคนไม่รู้สึกว่าตนสามารถได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ  
..... (หน่วยงาน) จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือ  
คุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่ ก่อสร้างเสริมความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและ  
จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และขอสนับสนุนการส่งเสริมการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
อย่างทันต่อเหตุ รวมทั้งการจัดหาสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสียหายที่เกิดจากการล่วง  
ละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

**การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ**

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดในสภาพที่เป็นที่น่ารังเกียจ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา  
ด้วยวาจา อคติ ความกลัว และคำข่มขู่ รุปลักษณ์ เสียดสี ข่มขู่ทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของสถาน  
สนาจารณ์เกี่ยวกับเพศ หรือการกระทำอย่างอื่นในตำแหน่งเดียวกันโดยปรารถนาที่จะทำให้เกิดขึ้นได้รับความ  
เดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณถูกเลือกปฏิบัติ และให้หน่วยงานซึ่งการศึกษาหรือความ  
หรือการกระทำทางใดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณโดยไม่ชอบด้วยเหตุผล โดยเฉพาะจากการสร้างหรือบงการ  
การจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายที่ดำเนินการหน่วยงานของรัฐและ  
เอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

**พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรแสดงความเมตตาจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
เช่น แต่อย่างไรก็ตาม หากมีข้อกล่าวหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่อยู่ใน  
สมณเพศควรชี้แจง หรือมีผู้ให้คำแนะนำอยู่ด้วยในกรณีฉุกเฉินกับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงาน  
เป็นต้น

• บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยเหลือและรายงานพฤติกรรมของการล่วงละเมิด/คุกคาม  
ทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีผู้กล่าวหา  
เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมถึงความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๒

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- โลกควรมีขงผู้บังคับบัญชาเื่องผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในชื่อ โดยสภาพนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานทางอีกรดับ/ความเพศ ของแต่ละอง ให้อ้างผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีใจสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควงมีใจในแกการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

**พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกผิดใจต่อผู้กระทำ ยึดถือ กับเขา ถูกคุกคามหรือข่มขู่ ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถ้ามี

๑. การล่วงละเมิดทางเพศ เช่น

การข่มขืนร่างกายที่ส่งไปในทางเพศ มองหรือได้กระโปรง มองหน้าอกหรือข้อมองไปที่คอเนื้อ จนทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้ซึ่งอยู่ในบริเวณที่กล่าวมีความรู้สึกอับอายหรืออึดอัด

๒. การล่วงละเมิดทางอ้อม เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง พริตพริต และการแต่งกายที่ส่งไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเก็บภาพารตี ขูดขามพริต วิจารณ์พริตพริต การพูดลามก การโทรศัพท์ถากถาง การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่งไปทางเพศ วิจารณ์วิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลอื่นในที่ทำงาน

• การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อนักงานทางเพศ และการพูดที่ส่งไปในทางเพศ การถกเถียงเกี่ยวกับบรรณการณ์ ความชื่นชมในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่กระจายสื่อเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การล่วงละเมิดทางอ้อม เช่น

- การสืบสืบร่างกายของผู้อื่น การขูดขาม การดูโทรทัศน์อย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด รุม การหยอกเย้าโดยการแสดงเนื้อตัวอวัยวะ การฉวยโอกาสกอดรัด และการสืบสืบหาทางอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การคิดแผนฉ้อโกง
- การด่าว่าหรือดูถูกผู้หนึ่งไม่สนใจตัว การตั้งใจเป็นคู่รักกับผู้อื่น การคิดเอาเงินหรือขมขามคนอื่น การฉ้อโกงหรือฉ้อโกง การฉ้อโกงแบบขิงขม การส่งรูป การสื่อหรือมีปาก การทำตัวน่ากลัว การแสดงพฤติกรรมที่ส่งไปในทางเพศโดยใช้วิธีหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การตรวจสำเนา เช่น

• การแสดงรูปภาพ วิดีโอ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดเผยไว้ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอรืของสถาน

• การแสดงต่อที่บิเวณกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ถึงสื่อลามก หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สื่อสังคมที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางอ้อมที่มีการละเมิดสื่อลามกประโชชน์

• การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ค่าตอบแทนหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกกล่าวหาละเมิดสื่อลามกตามอ้อมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอไปเที่ยวค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

• การระบุได้ชื่อและนามสกุลต่อสาธารณะ การศึกษา การดูข่าวเก่าที่ซ้ำๆ การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการขออายุการกระทำซ้ำๆ หรือการกระทำซ้ำๆ

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกกล่าวหาละเมิดสื่อลามกทางเพศ

• แสดงออกทันทีว่า ไม่สนใจในการกระทำของผู้กระทำ และขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือศาลทันที

• ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และรีบยุติทันที

• บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)

• บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องรวมถึงรายละเอียดทั้งหมดทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของสถานที่และ/หรือบุคคลที่สามารถจะถูกกล่าวหา หรืออยู่ในเหตุการณ์

• แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

• หากเรื่องเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวตนเอง โดยอาจขอให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไต่สวนเพื่อนก็ได้

• กรณีผู้ถูกกระทำชาย/กะเทย อาจให้เพื่อนมาแจ้งหน่วยงานคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาล่าช้าไม่เป็นทางการ

การปฏิบัติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นหลักเป็นหลัก

สิ่งที่ผู้ดูแลช่วยเหลือหรือบุคลากรสามารถทำได้

• โภการมีที่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้ดูแลก่อนเพื่อแจ้งให้ผู้ดูแลทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและหรือขอให้หยุดการกระทำ ผู้ดูแลท่าอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

• โภการมีไม่สามารถแก้ปัญหาได้หรือตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๑) ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาของผู้ดูแลท่า หรือจากบุคคลเหตุการณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาหรือแจ้งเจ้าหน้าที่ ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า ว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒) ขอความช่วยเหลือที่รับมีขอไม่ให้มีบุคคลเป็นคู่ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่มีพันธนาการ หรือยุติลงทันทีช่วยเหลือในการยุติหรือเลิกจ้าง ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

• ตรวจสอบหากสิ่งใดจะร้องเรียนอาจจะมีตรวจสอบ และแจ้งแนวทางการในการแก้ปัญหาให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๑๐ วัน

• ให้คำแนะนำเพื่อการสนับสนุนผู้ร้องเรียนและผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าจะได้รับการชี้แจงในการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

• เป็นตัวกลางในการเจรจาเมื่อมีปัญหาสถานการณ์ไม่เป็นทางการและเป็นกลาง โดยจัดการเมื่อปัญหาตามความเหมาะสม เช่น แยกจากผู้ดูแลท่าเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมตามส่วนละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประเด็นข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้ให้ความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำสนธิเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ดูแลท่า ฯลฯ

• เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในวันพักข้อพิพาทร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้บันทึกไว้ไม่เปิดเผยวิธีหรือสิ่งของฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

• เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากดำเนินการถือเป็นการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

• จัดหรือขอความช่วยเหลือจากผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ปัญหาที่กล่าวหา ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

• ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกข่มขู่

**มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา**

- ในระหว่างการไต่สวน ผู้ถูกกล่าวหาต้องมีประกัน และให้ไว้ในระหว่างการพิจารณาคดีร่วมกับบุคคลอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

**หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน**

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นผู้รับทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่
- คณะกรรมการหรือคณะกรรมการดำเนินการป้องกันและขจัดเหตุการทุจริตภายในหน่วยงาน ที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางดำเนินการวิพากษ์ร่วมด้วย

**ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน**

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ เช่น เว็บบอร์ด กล่องรับเรื่องราวร้องทุกข์ ตู้ ปณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นจดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ ก็ร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

**หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก**

- สำนักข่าว ก.ม.
- คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดจันทบุรี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๖
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๑ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ มาตรา ๒๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๖



## บรรณานุกรม

- กรมการขนส่งทางบก. (๒๕๕๙). รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้อากาศยานระหว่างกองทัพอากาศและกองทัพอากาศทางทะเลในน่านฟ้าทาง กรมศึกษาสภาพอากาศยานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาคต่อที่ ๒๓๕๖. รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการก่อวินาศกรรม เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยทางทะเล ในน่านฟ้าทาง หรือเมื่อพิจารณา ในองค์การการบิน สำนักรับผิดชอบการเดิน และสภาพในเครื่องบิน.
- มูลนิธิวิจัยและพัฒนา. (๒๕๕๙). รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง การศึกษา ทางทะเลในน่านฟ้าทาง. มูลนิธิวิจัยและพัฒนา.
- มูลนิธิวิจัยและพัฒนา. (๒๕๕๖). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการขึ้นสู่อากาศ กับ ความรุนแรง ในการทำทาง. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพรรณงา. (๒๕๕๙). การสำรวจความคิดเห็นทางทะเลในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการ ป้องกันและลดภัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



## (สำเนา)

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๑๕๘๑/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข และคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

ด้วยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและ  
แก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาการล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงาน  
ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนด  
แนวทางการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการเพื่อไม่ให้นำไปสู่การกระทำความผิดวินัย แต่หากไม่สามารถป้องกันการ  
กระทำความผิดกล่าวมิให้เกิดขึ้นได้ การกระทำของบุคคลนั้น ๆ ย่อมเข้าข่ายเป็นความผิดวินัย ตามมาตรา ๘๓ (๘)  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ และกฎ ก.พ. ว่าด้วย  
การกระทำการอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กระทรวงสาธารณสุข จึงแต่งตั้ง  
คณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวง  
สาธารณสุข และคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคาม  
ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

๑. คณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

### ๑.๑ องค์ประกอบ

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข                       | ประธานกรรมการ    |
| ๒) รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ด้านบริหาร)       | รองประธานกรรมการ |
| ๓) อธิบดีกรมการแพทย์                          | กรรมการ          |
| ๔) อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก | กรรมการ          |
| ๕) อธิบดีกรมควบคุมโรค                         | กรรมการ          |
| ๖) อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์               | กรรมการ          |
| ๗) อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ              | กรรมการ          |
| ๘) อธิบดีกรมสุขภาพจิต                         | กรรมการ          |
| ๙) อธิบดีกรมอนามัย                            | กรรมการ          |
| ๑๐) เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา             | กรรมการ          |

๑๑) หัวหน้า ...

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑๑) หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวง   | กรรมการ             |
| ๑๒) สาธารณสุขนิเทศก์ เขตสุขภาพที่ ๑ - ๑๒  | กรรมการ             |
| ๑๓) หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข        | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๔) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข             | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๕) ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

### ๑.๒ อำนาจหน้าที่

- ๑) กำหนดแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภายในของกระทรวงสาธารณสุข
- ๒) ขับเคลื่อนมาตรการและกำหนดผู้รับผิดชอบในระดับหน่วยงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค
- ๓) ติดตาม กำกับ ดูแล คณะทำงานจัดทำร่างนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
- ๔) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. คณะทำงานจัดทำร่างนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

### ๒.๑ องค์ประกอบ

- |   |                |
|---|----------------|
| ๑) นายพรเพชร ปัญจปิยะกุล<br>กองบริหารการสาธารณสุข<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข       | ประธานคณะทำงาน |
| ๒) นางสาวผุสดี คชสาร<br>สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กรมการแพทย์                         | คณะทำงาน       |
| ๓) นายวรพจน์ ภูจินดา<br>สำนักกฎหมายและจริยธรรม<br>กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก  | คณะทำงาน       |
| ๔) นายเบ็ญจรงค์ จำปานาค<br>สำนักงานเลขานุการกรม<br>กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก | คณะทำงาน       |
| ๕) นางสาวปิยะนุช ถันพลกรัง<br>กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม<br>กรมควบคุมโรค                     | คณะทำงาน       |

๖) นางสาว...

- ๖) นางสาวณิชารัตน์ สิริวัชรศิลป์ คณะทำงาน  
กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม  
กรมควบคุมโรค
- ๗) นางสาวพรรษา ทองคำ คณะทำงาน  
กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม  
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- ๘) นายมาลายุทธ คัชมาตย์ คณะทำงาน  
สำนักงานเลขาธิการกรม  
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
- ๙) นางสุณี หาญศรีวรพงศ์ คณะทำงาน  
สำนักบริหาร  
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
- ๑๐) นางสาวนพร ผลึกเพ็ชร คณะทำงาน  
กองการเจ้าหน้าที่  
กรมสุขภาพจิต
- ๑๑) นางสาวสุภาวดี พิบูลย์ คณะทำงาน  
กองการเจ้าหน้าที่  
กรมสุขภาพจิต
- ๑๒) นางสาวอมรรัตน์ ไชยศิริรินทร์ คณะทำงาน  
กองการเจ้าหน้าที่  
กรมอนามัย
- ๑๓) นางสาวพรพนา พูลสวัสดิ์ คณะทำงาน  
กองการเจ้าหน้าที่  
กรมอนามัย
- ๑๔) นางสาวนพรดา ชูระแพง คณะทำงาน  
สำนักงานเลขาธิการกรม  
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
- ๑๕) นางจารี ศรีพรัตน์ คณะทำงาน  
ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
- ๑๖) นายธีรพงษ์ เสวนาพร คณะทำงาน  
ฝ่ายบริหาร  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
- ๑๗) นายพรรคพงศ์ วุฒิวังศ์ คณะทำงาน  
กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหารคุณภาพองค์กร  
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

๑๘) นางสาว...

- ๑๘) นายภราดร นิมนุช คณะทำงาน  
 กลุ่มกฎหมายการแพทย์ฉุกเฉิน  
 สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
- ๑๙) นางสาวคงขวัญ จันทร์แก้ว คณะทำงาน  
 กลุ่มพัฒนาองค์การ  
 สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
- ๒๐) นางสาววาสนา มากจันทร์ คณะทำงาน  
 ฝ่ายฝึกอบรม  
 สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
- ๒๑) นายสงวน แก้วขาว คณะทำงาน  
 ฝ่ายดิจิทัลเทคโนโลยี  
 สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
- ๒๒) นางสาวจิตติมา ช้างน้อย คณะทำงาน  
 สำนักบริหารยุทธศาสตร์  
 สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (องค์การมหาชน)
- ๒๓) นางสาวเพชรลดดา กาฐิโรจน์ คณะทำงาน  
 สำนักอำนวยการ  
 สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (องค์การมหาชน)
- ๒๔) นางสาวณัฐญา ศิลปนนต์ คณะทำงาน  
 หน่วยทรัพยากรมนุษย์ ส่วนงานสนับสนุน  
 สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- ๒๕) นายศุภชิต สนธิสุข คณะทำงาน  
 หน่วยงานสื่อสาร สำนักจัดการงานวิจัยและประสานโครงการ  
 สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- ๒๖) นายคำรพ ศิริพงษ์ คณะทำงาน  
 กองพัฒนาองค์การเพื่อความยั่งยืน  
 องค์การเภสัชกรรม
- ๒๗) นางสาวธัญยาพร หวังขอบ คณะทำงาน  
 กองพัฒนาองค์การเพื่อความยั่งยืน  
 องค์การเภสัชกรรม
- ๒๘) นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช คณะทำงานและเลขานุการ  
 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต  
 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒๙) นาย...

- ๒๙) นายรณชัย ชูปทอง  
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๓๐) นางสาวณัฐพัชร์ ธรรมชาติ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๓๑) นายเกตุแก้ว แก้วใส  
กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## ๒.๒ อำนาจหน้าที่

- ๑) จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน
- ๒) ประกาศเจตนารมณ์ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล
- ๓) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น
- ๔) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ ปิยะสกล สกลสัตยาทร

(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำเนาถูกต้อง  
มารศรี เอี่ยมสุวรรณ  
(นางสาวมารศรี เอี่ยมสุวรรณ)  
นักทรัพยากรบุคคล  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สป.



บันทึกข้อความ  
เลขที่ ๕๓๐  
ว.ศ. ๕ ๐๗ ๒๕๖๒  
ณ. ๑๐ ๕๖๓

ที่ ๓๓๐๐๐๑/๒๕๖๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษา  
ศูนย์ราชการเดิมในพระปรางค์  
อาคารรัฐประศาสนสมภักดิ์ ชั้น ๖ - ๗  
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง  
เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๕๐

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การขออนุญาตใช้ใบลาของราชการส่วนกลางกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การส่งผู้ภาคประชาสังคมเพื่อปฏิบัติการ  
ศึกษาดูงานต่างประเทศในต่างประเทศ กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

เรียน ท่านผู้อำนวยการปฏิบัติการส่งผู้ภาคประชาสังคม กระทรวงศึกษาธิการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง สำนักงานเลขาธิการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ขออนุญาตใช้ใบลาของราชการส่วน  
กลางกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การส่งผู้ภาคประชาสังคมเพื่อปฏิบัติการศึกษาดูงานต่างประเทศในต่างประเทศ กรณีศึกษาสหภาพ  
แรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ไปยังประเทศจีน การขอใช้ใบลาของข้าราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีความเห็นว่า เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุน  
องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยสู่สาธารณะในวงกว้าง จึงอนุญาตให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
นำใบลาของราชการส่วนกลางกระทรวงศึกษาธิการเรื่องดังกล่าว ไปประกอบการพิจารณาขอใช้สิทธิของภาคประชาสังคม  
เพื่อปฏิบัติการต่างประเทศในการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาโดยที่ผู้ไปศึกษา คือ ส่วนที่มีสิทธิ์  
ขอได้ไปขอสมัครให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๑) ลีน ศิริสัมพันธ์ปฏิบัติการส่งผู้ภาคประชาสังคม  
กระทรวงศึกษาธิการ

ขอแสดงความยินดี

- นอบลาน  
- อภิญญา วิจิตรกุล  
- อภิสิทธิ์ วัฒนกุล  
- อรุณ

(นางสาวอภิญญา อรรถศิริการบุญ)  
รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒) พทท

นางสาวอภิญญา อรรถศิริการ  
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษา

นางสาวอภิญญา อรรถศิริการ

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการปฏิบัติการส่งผู้ภาคประชาสังคม  
กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับอุดมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร  
โทรศัพท์ ๒ ๒๕๔๕๒ ๕๕๕๒๓

๒๐ ก.พ. ๒๕๖๒





ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต  
เลขที่ ๖๕๓  
วันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒  
เรื่อง ๒๒๕๓

ที่ ศธ ๐๒๓๓๖๑๐๐๖/๒๓๕๓

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
สำนักงานเกษตรฯ ๑๕๖  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๖

☞ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบัญชีผู้ใช้ที่มีเอกสารการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ศักดิ์ชูวงศ์บุญปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต คณะกรรมการศูนย์ สำนักงานปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารและ

อ้างอิง หนังสือ ส่วนที่ ๑๒๓ ที่ ศธ ๐๒๓๓๖๑๐๐๖ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๒

ตามที่หนังสือที่ ๑๓๕๔ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต คณะกรรมการศูนย์ สำนักงานปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารและ  
คณะกรรมการศูนย์ ได้มีหนังสือขอขออนุญาตใช้ที่มีเอกสารการศึกษาค้นคว้าอิสระของ นายสาธิตพรโสภา โสภณภักดิ์  
เรื่อง "การบูรณาการองค์ความรู้ที่มีค่าสูง" เพื่อให้ได้ไปประกอบการจัดทำ คู่มือแนวปฏิบัติการเพื่อป้องกันและลด  
ปัญหาการฉ้อโกงที่มีผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือในการให้บริการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นั้น

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอเรียนว่า คณะกรรมการ บอร์ดศูนย์ ศักดิ์ชูวงศ์บุญ สำนักงานปฏิบัติการ  
การศึกษาค้นคว้าอิสระดังกล่าวข้างต้น ขอบัญชีผู้ใช้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต คณะกรรมการศูนย์  
สำนักงานปฏิบัติการตรวจสอบเอกสารและ ใช้ที่มีเอกสารการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อให้ได้ไปประกอบการจัดทำ คู่มือฯ แล้ว

จึงมีมติเห็นชอบไปพร้อม

๑. เรียน ศักดิ์ชูวงศ์บุญปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต  
คณะกรรมการศูนย์

ขอแสดงความนับถือ

- ๒๓๖๓๖๑๐๐๖  
- ๒๓๖๓๖๑๐๐๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิตพรโสภา)  
รองผู้อำนวยการ  
ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒

ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(นางสาวสุชาฎา รื่นนารีวงศ์)  
ผู้อำนวยการสำนักงานเกษตรฯ สำนักงานปฏิบัติการ  
โทร. ๐-๒๓๖๓๖๑๐๐๖ หรือ ๒๓๖๓๖๑๐๐๖  
โทรสาร ๐-๒๓๖๓๖๑๐๐๖ หรือ ๒๓๖๓๖๑๐๐๖  
E-mail: fgs@ku.ac.th

๒) ทราบ

ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (สำนักงานปฏิบัติการ  
ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต) สำนักงานปฏิบัติการ  
ตรวจสอบเอกสารและ

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒



ที่ ศธ ๐๕๓๖๓.๐๐๑๐๑/ ๕๖๓๑๗

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
๕๐ ถนนพหลโยธิน จุฬารัตน  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๓

- เรื่อง ขออนุญาตใช้ที่ดินเพื่อการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ เชียงใหม่ การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ปริชญาศึกษาภาคพายัพภาคพายัพ)
- เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการก่อสร้างอาคารสูงจัด กระทรวงสาธารณสุข
- อ้างถึง หนังสือส่วนที่เลขที่ ศธ ๐๕๓๖๓/๕๖๓๑ ๑๕ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๓

ตามที่หนังสือที่อ้างถึง สำนักบริหารมลพิษกระทรวงสาธารณสุข ขออนุญาตใช้ที่ดินเพื่อการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ เชียงใหม่ การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ปริชญาศึกษาภาคพายัพภาคพายัพ) ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อประกอบกิจการจัดทำศูนย์นิคมแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศส่วนเขตหรือศึกษามหาวิทยาลัยในการดำเนินงานของกรมกระทรวงสาธารณสุข ความละเอียดฉบับที่แนบมา นั้น

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยคณะผู้บริหาร ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้ใช้ที่ดินเพื่อการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ เชียงใหม่ การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ปริชญาศึกษาภาคพายัพภาคพายัพ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

1) /เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการก่อสร้างอาคารสูงจัด กระทรวงสาธารณสุข

- *[Signature]*  
- *[Signature]*

*[Signature]*

(รศ.ศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ทองกิจ)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(นางสาวสุชาภา วัฒนกุล)  
ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการก่อสร้างอาคารสูงจัด

นางสาว  
โทร. ๐ ๒๖๔๒ ๕๕๕-๕  
โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๕๕๕-๕

๒) ทราบ

*[Signature]*

ที่ปรึกษามูลนิธิโครงการ มูลนิธิส่งเสริมสุขภาพ (จังหวัดราชภัฏวชิรเวศน์)  
ปฏิบัติการตามคำสั่งศูนย์ปฏิบัติการก่อสร้างอาคารสูงจัด

๒ ๒ เมษายน ๒๕๖๓

## (สำเนา)

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๗๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ และมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ซึ่งเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๕๘๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

### ๑. องค์ประกอบ

- |     |   |         |
|-----|---|---------|
| ๑.๑ | นายยงยศ ธรรมวุฒิ<br>รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข<br>หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์<br>หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | ประธาน  |
| ๑.๒ | นางอรสา นารายณะคามิน<br>ข้าราชการบำนาญ  | กรรมการ |
| ๑.๓ | นางกรองกาญจน์ นานาศรีรัตน์<br>นิติกรชำนาญการพิเศษ<br>กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข                       | กรรมการ |

- ๑.๔ นางสาวภคภรณ์ นิธิศุภโชคชัย กรรมการ  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
กองกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๑.๕ นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช กรรมการ  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ และเลขานุการ  
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๑.๖ นายพศวีร์ วัชรบุตร กรรมการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ  
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๑.๗ นางนภเกตต์ ชันศิลา กรรมการ  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ  
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

## ๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒ ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในรูปคณะทำงาน

๒.๓ ดำเนินการตามผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้แก่

๒.๓.๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ยุติเรื่องร้องเรียน

๒.๓.๒ เสนอเรื่องให้กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการทางวินัย กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๔ รายงานผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๕ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

๒.๖ ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๕๘๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ สุขุม กาญจนพิมาย  
(นายสุขุม กาญจนพิมาย)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำเนาถูกต้อง



(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)



[moph.moral@gmail.com](mailto:moph.moral@gmail.com)



0 2590 1330

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

หัวข้อ: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข

หมายเหตุ: .....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๑๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๑๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๑๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓