



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง โทร. ๐ ๓๘๖๗ ๗๕๓๓-๔๐ ต่อ ๒๐๑

ที่ รย ๐๐๓๓.๓ (๑)/พิเศษ

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ลงนามรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในที่ทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่ง

ด้วย ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๔๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอาย หรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือสื่อไปในการล้วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และในส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญ มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎก.พ. ว่าด้วยการการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใน พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งสถานการณ์การล้วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น นั้น

โรงพยาบาลแก่ง ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคม บนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาค และความเท่าเทียมของหญิงและชาย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน และจริยธรรมที่เป็นสากลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ และฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงขอลงนามรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้ และขออนุมัติ นำประกาศไปเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายสมพงษ์ พรายกระสินธุ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

รับทราบ/อนุญาต

(นายสุนัน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่ง



คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ของ

โรงพยาบาลแก่ง  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
๒. เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ในการจัดการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

## ขอบเขต

แนวทางปฏิบัติฉบับนี้ ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในโรงพยาบาลแกลง รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลแกลง เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน

## คำจำกัดความ

**การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ** คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทาง อิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอายหรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยามและให้หมายรวมถึง การติดตาม รังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการ จ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้งหรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายในหน่วยงาน

## แนวทางปฏิบัติ

รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน เนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐมี ๒ แบบ คือ

๑. การก่อความเดือนร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิบัติ หรือ ไม่พึง ปรารถนา (Hostile environment sexual harassment) การทำให้เดือดร้อน รำคาญ ทางเพศในที่ทำงานหรือการ สร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิบัติ ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ รูปร่างหน้าตา แชว พุดตลก ลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความ เป็นหญิง ความเป็นชายหรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศหรือแสดง ลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผิวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัวหรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอกอมฯ เป็นต้น

๒. การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ This for that) การล่วงเกินคุกคามทางเพศชนิด นี้เป็นการล่วงเกินทางเพศ โดยตรง เห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษเพื่อให้ได้มาซึ่ง ความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์เช่น การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วง ละเมิดทางเพศนี้มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ด้อยอำนาจ ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน รูปแบบที่ สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอมหรือตกอยู่ในภาวะจำยอมหรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทาง เพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลัก ธรรมภิบาลในการบริหาร ส่งผล ต่อทั้งบุคคลและหน่วยงานรวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดจน ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอก เวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ เกิดขึ้นใน หน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและควรให้คำปรึกษารวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง/ที่ลับตา โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย รู้สึกว่าถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศ อาทิ

๑. การกระทำด้วยสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ้อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอายหรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมี ความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น
๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น
  - ๑) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรงและการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ
  - ๒) การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูด เรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
  - ๓) การเกี่ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
  - ๔) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อออร์สนิยมทางเพศ และการพูดที่ ส่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ ความชื่น ชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิต ทางเพศของผู้อื่น
๓. การกระทำทางกาย เช่น
  - ๑) การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัดและการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

๒) การตามซื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหรือหวัดตา การผิวกปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าคล้ายหูก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

#### ๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

๑) การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และ ในคอมพิวเตอร์ของตน

๒) การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทาง อินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line, Twitter เป็นต้น

#### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

๑) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๒) การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

### สิ่งที่ควรกระทำ เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศนั้น

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก เวลา และ สถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูก กล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

๔. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

๕. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อน

๖. กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

### กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการ แก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๑. สิ่งที่ถูกถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการดังนี้

๑) ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็น เพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๒) ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็น การละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการหรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่อง ดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วันเช่นเดียวกัน

๒. สิ่งที่ยุ้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๑) ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหา

ดังกล่าวให้ ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้ อีก ๓๐ วัน

๒) ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์ และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๓) เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นที่ยุติ และเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไข ปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มี พฤติกรรมการล่วง ละเมิดหรือ คุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อ พิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับ ความยินยอมจากทั้งสอง ฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยัง บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของ ผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

๔) เมื่อสามารถตกลงกันได้ แล้วขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์ อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

#### มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๑. เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อ หน้าที่ การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจาก ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็น พยาน

๒. ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือ วิธีการใน การป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม

๓. ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

#### มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

๑. ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับ การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

๒. ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดง เอกสาร/ พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

#### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๒. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงโรงพยาบาล และคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๓. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง

## (ภาคผนวก)

แบบรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด

หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

๑. หน่วยงาน.....
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการ.....  
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
๓. การประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๓.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี
- ๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๔. การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ๔.๑ ดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร  มี  ไม่มี
- ๔.๒ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง  มี  ไม่มี
๕. มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ โดย
- จัดทำหนังสือเวียนเพื่อให้บุคลากรทราบโดยทั่วไป
- จัดทำแผ่นพับ/จดหมายข่าว/การเผยแพร่ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
- จัดทำคู่มือปฏิบัติสำหรับแจกข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- สอดแทรกในกิจกรรมการจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย
- กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร หรือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
- กำหนดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
- กำหนดไว้ในแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายของหน่วยงาน
- วิธีการอื่นๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน  มี ได้แก่.....  ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หรือไม่  มี (ตอบข้อ ๗.๑-๗.๕)  ไม่มี
- ๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน..... ครั้ง
- ๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
- ทางวาจา.....ครั้ง
- ทางกาย..... ครั้ง
- ทางสายตา.....ครั้ง
- ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง..... ครั้ง
- ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ..... ครั้ง ได้แก่.....

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อเพื่อนร่วมงาน
- บุคคลภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน เช่น  
นักศึกษา ฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน
- บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
- พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน
- อื่นๆ ได้แก่.....

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้  
ดำเนินการ ตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

**ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์มีดังนี้****ภายในหน่วยงาน**

๑) จัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์เช่น กล่องรับเรื่องร้องทุกข์

๒) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อ

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๓) ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง จนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

**ภายนอกหน่วยงาน**

ศูนย์ประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปสพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



(นายสุนน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแกแลง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลแก่ง กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โทร. ๐ ๓๘๖๗ ๗๕๓๓-๔๐ ต่อ ๒๐๑

ที่ รย ๐๐๓๓.๓ (๑)/พิเศษ

วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการสว่างละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และบุคลากรโรงพยาบาลแก่งทุกคน

ตามที่ โรงพยาบาลแก่ง ได้ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมทางสังคม บนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาค และความเท่าเทียมของหญิงและชาย ซึ่งสอดคล้องกับ นโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชน และจริยธรรมที่เป็นสากลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ และฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการสว่างละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในที่ทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลแก่ง ได้รับทราบแนวทางการดำเนินงาน จึงขอแจ้งมายัง ทุกหน่วยงานเพื่อรับทราบ และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่ง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
โรงพยาบาลแก่ง จังหวัดระยอง  
ตามประกาศสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง

วัน/เดือน/ปี : ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

หัวข้อ : MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. บันทึกข้อความที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
๓. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ :

.....  
.....  
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

สมพงษ์ พรายกระสินธุ์

(นายสมพงษ์ พรายกระสินธุ์)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

วันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติรับรอง

สุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์

(นายสุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่ง

วันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

สุรินทร์ รินรส

(นายสุรินทร์ รินรส)

หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์ โรงพยาบาลแก่ง

วันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖