



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม โทร ๐ ๓๔๗๑ ๑๕๗๑ ต่อ ๓๐๔  
ที่ สส ๐๐๓๓.๐๑๑/ ๒๒๘ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

### ๑. เรื่องเดิม

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment: MOPH ITA) ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดให้หน่วยงานเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร และเคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล มุ่งเน้นให้หน่วยงานต้องมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน จึงกำหนดเป็นหัวข้อการประเมิน MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้หน่วยงานจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน พร้อมแจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ และให้รายงานการกำกับติดตามมาตรการดังกล่าวตามแบบรายงานที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบ ๑)

### ๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มกฎหมาย ได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม เสร็จเรียบร้อยแล้ว (เอกสารแนบ ๒)

### ๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มกฎหมาย พิจารณาแล้วเห็นว่า ควรแจ้งเวียนให้บุคลากรในหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้ต่อไปด้วย  
จะเป็นพระคุณ

ลงนามแล้ว

(นายสุภา ภาสกิจ)

มาสเตอร์เขียวชาญ (ด้านแม่ทัตสาธารณสุข)

รักษาการแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

ส.ต.ต.

(วิวัฒน์ พลสวัสดิ์)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

28 พย ๖๘

## ตัวชี้วัดที่ 9 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร และการเคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล โดยมุ่งเน้นข้อ 1. และ ข้อ 2. ดังนี้

1. เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร ด้วยการแสดงถึงเจตนารมณ์หรือค่านิยมที่จะปฏิบัติหน้าที่และบริหารหน่วยงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานใน 3 ประเด็น ดังนี้

1.1 การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตในองค์กร

1.2 การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง เกณฑ์จริยธรรมการจัดซื้อจัดหาและการส่งเสริมการขายยาและเวชภัณฑ์ที่มีใช้ยาของกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564

1.3 การประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

2. หน่วยงานต้องมีนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน

2.1 ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คัดกรองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

2.2 คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563 เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอ

2.3 ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

(2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา 147 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

(3) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 มาตรา 8 ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397 โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และหากเป็นการกระทำให้ในสาธารณะสถานหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำความผิดลักษณะ ส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำความผิดโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะ ที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน และปรับไม่เกิน 10,000 บาท

(4) พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้น เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

(5) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 83 (8) กำหนดให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา 84 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อกำหนดรูปแบบ การกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา 83 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551

(6) ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ข้อ 10 ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการ ล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

(7) มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม ของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2564 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรงของแต่ละองค์กรกลาง บริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการ ทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาว หรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึง การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0218.04/ว 197 ลงวันที่ 2 เมษายน 2564

(8) แนวทางการใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำผิด วินัยร้ายแรง ที่สำนักงาน ก.พ. แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2564 ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0218.04/ว 137 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566

|         |                                                                                                                                                                      |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MOIT 22 | หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### ข้อมูลประกอบคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล ในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในลักษณะแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

1. มีหลักฐานเป็นคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
2. มีหลักฐานการแจ้งเวียน
3. มีรายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ตามแบบรายงานที่กำหนดดำเนินการให้เสร็จสิ้นในรอบ 12 เดือน ผ่านระบบ Google Forms ด้วยการ

3.1 สั่ง Print รายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน จากระบบ Google Forms ในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นไฟล์ประเภทที่มีนามสกุลเป็น PDF

3.2 นำรายงานฯ ในรูปแบบของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์เป็นไฟล์ประเภทที่มีนามสกุลเป็น PDF ตามข้อ 3.1 เสนอผู้บริหารรับทราบรายงานฯ และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

4. ผู้บังคับบัญชา ต้องสั่งการให้นำแนวปฏิบัติฯ และรายงานการกำกับติดตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานตามข้อ 2. ถึงข้อ 3. ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สามารถรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามช่องทาง

### ลิงก์ย่อ (Short Link)

<https://moph.link/6jY6xdGmy>

### รหัสคิวอาร์ (QR Code)





องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และคะแนนข้อ MOIT 22

**รอบ 6 เดือน**

| องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | คะแนน |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน<br>2. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน<br>3. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน | 100   |

**รอบ 12 เดือน**

| องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | คะแนน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของหน่วยงาน ตามแบบรายงานฯ ที่กำหนดผ่านระบบ Google Forms ดำเนินการให้เสร็จสิ้นในรอบ 12 เดือน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน<br>2. มีรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของหน่วยงาน (ตามตัวอย่างในหน้า 123) ที่พิมพ์ (Print) สำเนาคำตอบรายงานฯ จากไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แนบตามข้อ 1. นำขึ้นเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน วาง link ในระบบ MITAS ภายในวันที่ 11 กันยายน 2569<br>3. มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน | 100   |

หมายเหตุ :

เมื่อดำเนินการรายงานฯ ผ่านระบบ Google Forms เรียบร้อยแล้ว ให้ตรวจสอบการตอบกลับอัตโนมัติของระบบ Google Forms ในไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ของผู้รายงานฯ ทันที

# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มกฎหมาย โทร ๐ ๓๔๗๑ ๑๕๗๑ ต่อ ๓๐๔

ที่ สส ๐๐๓๓ ๑๕๗๑

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment: MOPH ITA) กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร หัวข้อการประเมิน MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในการนี้ จึงขอแจ้งให้ท่านและบุคลากรในกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติตามคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม แนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

✖ ๔๕  
(นายสุภา มาลี)

ภัสกร เขียวชาญ (ด้านกฤษฎาสาธารณสุข)

รักษาราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

หัวหน้ากลุ่มงาน... วันที่ ๒๗/๑๑/๖๘  
นาง... วันที่ ๒๗/๑๑/๖๘  
พิมพ์... วันที่ ๒๗/๑๑/๖๘  
ตรวจ... วันที่ ๒๗/๑๑/๖๘



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มกฎหมาย โทร ๐ ๓๔๗๑ ๑๕๗๑ ต่อ ๓๐๔

ที่ สส ๐๐๓๓/ ๑ ๕๑๙๕

วันที่ ๒๙

พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในองค์กร เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล และมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม มุ่งป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment: MOPH ITA) กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ ๙ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร หัวข้อการประเมิน MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ในการนี้ จึงขอแจ้งให้ท่านและบุคลากรในกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติตามคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม แนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

๕ ๖

(นายสุร มาลี)

เภสัชกรเชี่ยวชาญ (ด้านเภสัชสาธารณสุข)

รักษาการแทนแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

จัดทำโดย กลุ่มกฎหมาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม



## สารบัญ

|                                                                                                                                                                       | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| คำนำ                                                                                                                                                                  | (ก)  |
| ความเป็นมา                                                                                                                                                            | ๑    |
| ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ                                                                                                                              | ๒    |
| พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ                                                                                           | ๓    |
| พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ                                                                                            | ๔    |
| สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ                                                                                                                     | ๕    |
| กระบวนการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น                                                                                                                                          | ๕    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>- การดำเนินการโดยฝ่ายผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ</li><li>- การดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li></ul> |      |
| หน่วยรับเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน                                                                                                                        | ๖    |
| บรรณานุกรม                                                                                                                                                            | ๗    |

## แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### ๑. ความเป็นมา

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาวาด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คัดค้านและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม และความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยมีเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริม ความเสมอภาคของหญิงและชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน ประกอบกับ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงนำมาสู่การประกาศใช้กฎหมายในประเทศไทยที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพ ของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ภายหลังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้ให้ความรับรองและคุ้มครองสิทธิความเสมอภาคของเพศชายและหญิง จึงได้มีการออกกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติและกฎหมายลำดับรองที่สำคัญอีกหลายฉบับ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๒. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๔๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำอันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๓. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

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

๕. มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรงของแต่ละองค์การกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาว หรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๑๘.๐๔/ว ๑๙๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

๖. แนวทางการใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำความผิดวินัยร้ายแรงที่สำนักงาน ก.พ. แจกเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๑๘.๐๔/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและมีการประกาศใช้กฎหมายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคุ้มครองป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๒. ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดทางเพศ<sup>๑</sup> พฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ทั้งทางวาจา กายภาพ หรือรูปแบบอื่นใดที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ อับอาย หรือถูกคุกคาม ซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ได้ และสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์และกับทุกคน การล่วงละเมิดทางเพศมีหลายรูปแบบ ทั้งการสัมผัส การลวนลาม การแสดงท่าทาง การใช้คำพูด หรือแม้แต่การคุกคามผ่านสื่อ ตัวอย่างเช่น การนวดบริเวณคอหรือไหล่ การสัมผัสเสื้อผ้า เส้นผม หรือร่างกายของผู้อื่น การกอด การจูบ การตบเบาๆ การสัมผัส หรือการถูตัวเองในทางเพศกับผู้อื่น

<sup>๑</sup> Council of Europe, “Harassment and sexual harassment” จาก <https://www.coe.int/> สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

การคุกคามทางเพศ<sup>๒</sup> หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ใด ๆ ที่มีลักษณะทางเพศซึ่งอาจทำให้ผู้อื่นรู้สึกอึดอัด หวาดกลัว ถูกเหยียดหยาม หรืออับอาย อาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบตั้งแต่การพูดจา การแสดงออกทางสายตา ท่าทาง ไปจนถึงการสัมผัสทางร่างกาย โดยไม่จำเป็นต้องเป็นการกระทำรุนแรงเสมอไปแต่อาจเป็นเพียงการกระทำซ้ำ ๆ ที่ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกไม่สบายใจ ตัวอย่างเช่น การมองบุคคลอื่นตั้งแต่หัวจรดเท้า การติดตามหรือสะกดรอยตามใครบางคน การใช้ภาพที่สื่อไปในทางเพศ การทำท่าทางทางเพศด้วยมือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย การแสดงออกทางสีหน้า เช่น การกระพริบตา การจูบ หรือการเลียริมฝีปาก

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน<sup>๓</sup> หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการใดที่น่าจะทำให้ผู้ถูกกระทำได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยามและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างงาน หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้ถูกกระทำด้วย

### ๓. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามกำหนดพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

- ๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ไม่สนิทสนม เพศตรงข้าม หรือเมื่อมีผู้ที่ไม่ไวใจอยู่ด้วย หรือกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- ๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศแบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง

<sup>๒</sup> เฟิงอั่ง

<sup>๓</sup> สุชาดา ทวีสิทธิ์, “การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE <https://section๐๔.thaihealth.or.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘.

๕) บุคลากรควรมีจิตสำนึก รักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตน เห็นคุณค่าการทำงานของตนเอง และปฏิเสธความก้าวหน้าที่ตำแหน่งหน้าที่หรือการได้รับประโยชน์อื่นใดซึ่งเกี่ยวข้องกับการยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

#### ๔. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จะเห็นได้ว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น เป็นเรื่องที่มีขอบเขตการกระทำอย่างกว้างขวางและกระทำได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การกระทำทางกาย การกระทำทางวาจา เป็นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานควรหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่สื่อไปในทางเกี่ยวกับเพศซึ่งอาจทำให้ผู้ถูกกระทำมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม โดยอาจแบ่งได้ ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑. การกระทำทางสายตา อาทิ การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปที่คอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา อาทิ การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ การจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการเผยแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น เป็นต้น

๓. การกระทำทางกาย อาทิ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่พึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือ ขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ ที่แสดงออกเกี่ยวกับเพศ อาทิ การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพไปในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเพศ เป็นต้น



๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ดังนี้

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษางาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มียุทธสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเพศ เป็นต้น

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๕. สิ่งที่ต้องกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

เมื่อบุคลากรคนใดรู้สึกว่าการกำลังถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้กระทำดังนี้

๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้ถูกระงับการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากสามารถทำได้)

๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุ โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อน

๗) กรณีผู้ถูกระงับอาย/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระงับ

๖. กระบวนการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเบื้องต้นอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งต้องดำเนินการโดยบุคคล ๒ ฝ่าย ดังนี้

๖.๑ การดำเนินการโดยฝ่ายผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

อาจดำเนินการได้ใน ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ผู้ถูกระงับแจ้งถึงผู้กระทำด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง อาทิ วาจา การเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ถึงผู้กระทำ เพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระงับอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อน หรือพูดในนามตนเองได้

กรณี ที่ ๒ กรณีที่ผู้ถูกกระทำไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดการณ์ขึ้นและให้ ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงานเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่าง ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว และให้ดำเนินการภายใน ๑๕ วัน

#### ๖.๒ การดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ

อาจดำเนินการดังนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ๓ - ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่า คู่กรณี โดยอาจมีบุคคลเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟัง ในการสอบข้อเท็จจริงได้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงให้ทำอย่างละเอียด รอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จ ในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน กรณีหากต้องดำเนินการทางวินัยก็ให้เสนอความเห็น ไปยังหัวหน้าหน่วยงานทราบด้วย

- มอบหมายกลุ่มกฎหมายดำเนินการดำเนินการทางวินัย

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่า ผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหา ตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่อง ไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

#### ๗. หน่วยรับเรื่องร้องเรียน-ร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๗.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

๗.๒ ศูนย์ประสานการรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์ กลุ่มกฎหมาย ชั้น ๓ อาคารสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม (หลังใหม่)

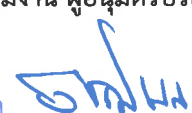
๗.๓ โทรศัพท์ ๐ ๓๔๗๑ ๑๕๗๑ ต่อ ๓๐๔

### บรรณานุกรม

Council of Europe, “Harassment and sexual harassment”, <https://www.coe.int/> สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘.

สุชาดา ทวีสิทธิ์, “การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน SEXUAL HARASSMENT IN THEWORKPLACE , <https://section๐๙.thaihealth.or.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘.

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม  
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕  
สำหรับหน่วยงานในราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

| แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม</p> <p>วัน/เดือน/ปี : ๓ ธ.ค. ๒๕๖๘</p> <p>หัวข้อ: คู่มือแนวปฏิบัติกรป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพทางเคมี<br/>ในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม</p> <p>Link ภายนอก: เว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม</p> <p>หมายเหตุ:</p> |                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p><br/>(นางสุพิชชา เสวตสมบูรณ์)<br/>ตำแหน่ง นักบริหารปฏิบัติการ</p> <p>วันที่ ๓ เดือน ธ.ค. ๒๕๖๘ ปี</p>                                                                                                | <p>หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p>ส.ต.ต. <br/>(.....) (วิชณพล พรหมสวัสดิ์)<br/>ตำแหน่ง ..... นิติกรชำนาญการพิเศษ</p> <p>วันที่ ๓ เดือน ธ.ค. ๒๕๖๘ ปี</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <div><p>บรรณาธิการ</p><p><br/>/</p></div> <p>(นายสมนึก สุวรรณวร)</p> <p>ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ</p> <p>วันที่.....เดือน.....ปี.....</p>                                       |                                                                                                                                                                                                                                                      |