



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๕๐

ที่ ขบ ๐๖๓๓/ ๒๖๖๕

วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ลงนามประกาศเจตนารมณ์การแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
เรียน สาธารณสุขอำเภอบางละมุง

### ต้นเรื่อง

๑) คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงาน ตามมาตรการฯ ดังกล่าวไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

๒) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ส่งมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

### ข้อเท็จจริง

เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมทั้งการจัดการสภาพแวดล้อม และมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒) จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

### ข้อพิจารณา


๑) เห็นควรนำประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง เรื่องเจตนารมณ์การแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งมาตรการและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

๒) เห็นควรมีหนังสือแจ้งเวียนกลุ่มงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุงทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ต่อไป

ขอเสนอ...

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติลงนามและให้เผยแพร่เจตนาารมณการแก้ไขปัญหาการว่าง  
ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง รายละเอียดแนบเรียนมา  
พร้อมนี้



(นางสาวปณณภัทร์ เลิศวัฒนานิกุล)  
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

ลงนาม/อนุมัติ



(นายกิตติ บุญรัตนเนตร)  
สาธารณสุขอำเภอบางละมุง



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

BANGLAMUNG DISTRICT HEALTH OFFICE

**ประกาศเจตนารมณ์**

**การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด  
และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ข้าพเจ้า นายกิตติ บุญรัตน์เนตร สาธารณสุขอำเภอบางละมุง ในฐานะผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่กระทำการใดที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศการล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ เหล่ากำเนิด ศาสนา ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศและไม่กระทำการใดที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ บุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกิตติ บุญรัตน์เนตร)

สาธารณสุขอำเภอบางละมุง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๕๐

ที่ ขบ ๐๖๓๓/ ๐๒๖๖๖

วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งประกาศเจตนารมณ์และคู่มือแนวทางการดำเนินงานตามมาตรการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง และนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์  
เรียน หัวหน้ากลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุงทุกกลุ่มงาน

### ต้นเรื่อง

๑) คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงาน ตามมาตรการฯ ดังกล่าวไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

๒) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ส่งมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

### ข้อเท็จจริง

เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมทั้งการจัดการสภาพแวดล้อม และมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒) จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

### ข้อสั่งการ

๑) เห็นควรนำประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง เรื่องเจตนารมณ์การแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งมาตรการและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

๒) แจ้งเวียนกลุ่มงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุงทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ตามประกาศและคู่มือต่อไป

### ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

(นายกิตติ บุญรัตน์เนตร)  
สาธารณสุขอำเภอบางละมุง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๗  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

|  |  |
|--|--|
| <p>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p>   |  |
| <p>ชื่อหน่วยงาน : .....สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง.....</p>   |  |
| <p>วัน/เดือน/ปี : ...๘ ธันวาคม ๒๕๖๖...</p>   |  |
| <p>หัวข้อ : MOIT ๒๒ บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือ<br/>คุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน</p>   |  |
| <p>หมายเหตุ : .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |  |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p><i>ปิ่นอนงค์</i></p> <p>(นางสาวปิ่นอนงค์ เลิศวัฒนานิจกุล)</p> <p>ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ</p> <p>วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖</p>           | <p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>(นายกิตติ บุญรัตนเนตร)</p> <p>ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอบางละมุง</p> <p>วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p><i>ปิ่นอนงค์</i></p> <p>(นางสาวปิ่นอนงค์ เลิศวัฒนานิจกุล)</p> <p>ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ</p> <p>วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> |  |



คู่มือ

แนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

พ.ศ.๒๕๖๗

## คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติ ด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษ สำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อสร้างเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากลในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันและไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง ให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ จำเป็นจะต้องมีขั้นตอน/กระบวนการ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

## สารบัญ

หน้า

### บทที่ ๑

- |                      |   |
|----------------------|---|
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล | ๓ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์     | ๔ |
| ๑.๓ คำจำกัดความ      | ๔ |

### บทที่ ๒

- |   |   |
|---|---|
| ๒.๑ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ           | ๕ |
| ๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากอาจเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ | ๕ |
| ๒.๓ ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ                                   | ๕ |

### บทที่ ๓

- |   |   |
|---|---|
| ๓.๑ การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ | ๖ |
| ๓.๒ กระบวนการร้องทุกข์                            | ๖ |

## บทที่ ๑

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไม่ว่าจะเป็นเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาโดยย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการจัดจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครอง และพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางของการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำ หรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหารกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และในส่วนของราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและในสังคมไทย ก็ทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่างๆก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน

ปัจจุบันมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ต่างๆ และหลายรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้สร้างความรู้ความเข้าใจกับการปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงและไม่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา กระบวนการการร้องทุกข์ทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการและรวมถึงหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์อีกด้วย และเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง จึงสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักสร้างความรู้และความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

## ๑.๓ คำจำกัดความ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูล ทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือการกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย

หน่วยงาน หมายถึง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด

บุคลากรของหน่วยงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานในหน่วยงาน รวมถึงผู้รับจ้างที่ทำงานให้หน่วยงาน นักศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงาน หรือประชาชนผู้มาติดต่องานราชการกับหน่วยงาน

## บทที่ ๒

### ๒.๑ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) ควรลดเสียงจากปัญหาการถูกล่วงละเมิด เช่น แต่งกายให้เหมาะสม
- (๓) ควรช่วยกันสอดส่องดูแลและรายงานพฤติกรรม ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน
- (๔) ควรมีจิตสำนึก รักศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (๕) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด
- (๖) หากผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานในห้อง สองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ควรแจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือเพื่อนร่วมงานให้รับทราบทุกครั้ง

### ๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากอาจเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองส่วนต่างๆ ของร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ
- (๒) การกระทำทางวาจา เช่น วิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรงผม และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ การพูดเรื่องตลก ลามกเกี่ยวกับเพศ การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา การเกี่ยวพาราสี พูดจาทะลอม พูดจาลามก
- (๓) การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกาย ลูบคลำ กอด จูบ หรือการดึงมานั่งตัก การตามตื้อ ตั้งใจยื่นใกล้ ยกคิ้วหลิวตา การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปทางเพศโดยใช้มือหรืออื่นๆ
- (๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์
  - (๔.๑) สัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานทุนการศึกษา เงินเดือนเพิ่มขึ้น
  - (๔.๒) การข่มขู่ทำให้เกิดผลลบ เช่น การกระทำชำเราหรือพยายามกระทำชำเรา ขู่ว่าจะจำทำร้ายร่างกาย ขู่เรื่องการจ้างงาน เช่น เลิกจ้างหรือกลั่นแกล้ง
- (๕) การกระทำในทางอื่น เช่น การแสดงรูปภาพ ข้อความที่เกี่ยวกับเพศ การเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและคอมพิวเตอร์ของตน หรือการแสดงออกทางเพศ เช่น โชว์ปฏิทินโป๊ วาดภาพโป๊ในที่สาธารณะ การสื่อข้อความ รูปภาพที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์

### ๒.๓ ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจ และถอยห่างจากผู้กระทำ
- (๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้หยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย
- (๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือถ่ายวีดิทัศน์(หากทำได้)
- (๔) บันทึกเหตุการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์ โดยจดบันทึกวัน เวลา สถานที่ และคำบรรยายสั้นๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์
- (๕) แจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบ
- (๖) ทารือกับเพื่อนร่วมงานและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเอง
- (๗) หากผู้ถูกรกระทำอายุ หรือกลัว อาจให้เพื่อนแจ้งแทนก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรกระทำ

บทที่ ๓

๓.๑ การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ

- (๑) สิ่งที่ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาทางเพศต้องดำเนินการ
  - พูด หรือเขียนถึงการกระทำเพื่อแจ้งให้ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุด การกระทำ ซึ่งผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
  - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาหลังเกิดเหตุการณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการถือเป็นการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่
  - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานเพื่อช่วยเหลือให้มีการหารือ หรือไกล่เกลี่ยระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน
- (๒) สิ่งที่ถูกบังคับบัญชา หรือหน่วยงานต้องดำเนินการ
  - ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาได้อีก ๓๐ วัน
  - ให้คำแนะนำ หรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียม และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิดจนกว่าจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
  - เป็นตัวกลางในการเจรจาเป็นการลับ โดยจัดการการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น จัดการเจรจาเพื่อประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี การแยกคู่กรณีไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ
  - เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๓.๒ กระบวนการร้องทุกข์

๑. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้ถูกกล่าวหา

- (๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และพยานก่อน
- (๒) ข้อร้องขอต่างๆ ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- (๓) ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูก กลั่นแกล้ง
- (๔) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ควรให้ความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- (๕) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร พยานหลักฐานในการแก้ข้อกล่าวหา
- (๖) เมื่อปรากฏข้อร้องทุกข์ การกล่าวหาหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานอาจแต่งตั้ง คณะกรรมการหรือคณะทำงานขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องมีการดำเนินการ ทางวินัยให้คณะกรรมการหรือคณะทำงาน เสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัยต่อไป

## ๒. หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- (๑) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้ถูกรกระทำ
- (๒) หน่วยงานด้านบริหารงานบุคคล หรือหน่วยงานที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย เช่น กลุ่มงานนิติการ, กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือกลุ่มงานอื่นๆ
- (๓) คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงานที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมด้วย

## ๓. ช่องทางหรือวิธีการรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- (๑) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องได้ที่
  - ช่องทางไปรษณีย์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง ที่อยู่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง หมู่ ๒ ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๕๐
  - ช่องทางเว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง  
<http://www.ssoblm.org>
  - ช่องทางเพจ Facebook : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง
- (๒) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองทางโทรศัพท์
  - สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๓๘๒๒ ๑๙๒๕  
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๓๘๒๒ ๒๓๑๒
- (๓) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชา
- (๔) ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากหน่วยงานไม่ดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นตามลำดับต่อไป

## ๔. หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน




- (๑) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- (๒) คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- (๓) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๔) ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔, และ มาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธรวารณ. ๒๕๕๔. รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นาถฤดี เต๋นดวง. ๒๕๕๐. รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงาน ในองค์กรภาครัฐ. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร. ๒๕๕๔. รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน. มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร.
- บุญเสริม หุตะแพทย์. ๒๕๕๒. รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการดื่มสุรากับความรุนแรง ในการทำงาน. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวรรณา พูลเพชร. ๒๕๕๔. การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

\*\*\*\*\*

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๗  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

|  |   |
|--|---|
| <p>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p>   |   |
| <p>ชื่อหน่วยงาน : .....สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางละมุง.....</p>   |   |
| <p>วัน/เดือน/ปี : ...๘ ธันวาคม ๒๕๖๖...</p>   |   |
| <p>หัวข้อ : MOIT ๒๒ คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน<br/>ของหน่วยงาน</p>   |   |
| <p>หมายเหตุ : .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>  |   |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p></p> <p>(นางสาวปณณภัทร์ เลิศวัฒนานิจกุล)<br/>ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ<br/>วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖</p>           | <p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p></p> <p>(นายกิตติ บุญรัตน์)<br/>ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอบางละมุง<br/>วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p></p> <p>(นางสาวปณณภัทร์ เลิศวัฒนานิจกุล)<br/>ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ<br/>วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖</p> |   |