



แนวปฏิบัติ

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



กระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงาน

กระทรวงสาธารณสุข

SP-MOPH-M-016

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข

ผู้รับผิดชอบ

ณิชากรัง

(นางสาวณิชากรัง ศรีสิทธิพรหม)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

รับรองโดย

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

อนุมัติโดย

(นายณรงค์ สายวงศ์)
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ฉบับที่ ๑ แก้ไขครั้งที่ ๐๒
วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
สถานะเอกสารควบคุม

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง	แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)	
	เอกสารเลขที่	SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒
	วันที่บังคับใช้	๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นภาระและสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงาน
ในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขาด
โอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ
แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษ
สำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จัดทำแนวปฏิบัติ
เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่เห็นชอบการปรับปรุง
มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน
ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนัก
และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนด
มาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

กรกฎาคม ๒๕๖๖

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒	ของ ๘๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๕
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๕
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๘
บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๙
๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๙
๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๑๑
๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข	๑๒
๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)	๑๒
๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)	๑๒
๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค	๑๒
๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)	๑๒
๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)	๑๓
๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ	๑๔
๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๑๕
๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	๑๖
๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๖
บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)	๑๘
๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๘
๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๙
๓.๒.๑ ระดับบุคคล	๑๙
๓.๒.๒ ระดับองค์กร	๑๙

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓	ของ ๘๐

	หน้า
๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒๑
๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒๒
๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒๓
๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	๒๔
๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๒๕
๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๒๕
๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๒๕
๓.๑๐ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข	๒๖
บทที่ ๔ ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๒๗
๔.๑ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน	๒๗
๔.๒ กระบวนการดำเนินการทางวินัย	๒๙
๔.๒.๑ กรณีข้าราชการกระทำการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	๒๙
๔.๒.๒ กรณีพนักงานราชการกระทำการล่งละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงาน	๓๔
๔.๒.๓ กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กระทำการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๓๙
บรรณานุกรม	๔๔
ภาคผนวก	๔๕
- หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๔๖
- หนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓	๕๐

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔	ของ ๘๐

	หน้า
- สำเนาคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๕๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ ไต่สวนข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๗๕
- หนังสือสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ สม ๐๐๐๒/๔๒๕ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง การขออนุญาตใช้เนื้อหาของรายงานโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	๗๘
- หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๐๑๐๒/๒๗๑๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขออนุญาตใช้เนื้อหาของการศึกษา ค้นคว้าอิสระ	๗๙
- หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๐๑๐๒/๔๖๗๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ เรื่อง อนุญาตให้ใช้เนื้อหาของการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เรื่อง การคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)	๘๐

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕	ของ ๘๐

บทที่ ๑

ความสำคัญของปัญหา

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

พรวิภา วิภาณารักษ์ (๒๕๕๔) กล่าวว่า การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง หรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศจากการกระทำของนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับโดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทาง

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖	ของ ๘๐

ในการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี
ในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women :
CEDAW) ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี
เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์
การคุกคามทางเพศในสังคมไทยยังคงทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสังคมไทยมองว่าการล่วงละเมิดทางเพศ
เป็นเรื่องที่น่าอับอาย ผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศจึงมักไม่กล้าพุดถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่กล้าเรียกร้อง
เอาผิดกับผู้กระทำ โดยในส่วนของกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
ดังจะเห็นได้จากผลสำรวจของ “สวนดุสิตโพล” (“เตือนภัยผู้หญิง”, ๒๕๕๑ อ้างถึงใน กนกรวรรณ ธีรารัตน์, ๒๕๕๔)
ซึ่งได้สำรวจความคิดเห็นของผู้หญิงจำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกี่ยวกับการถูกลวนลาม
หรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการผู้หญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง
๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลการสำรวจพบว่าผู้ให้ความเห็น
ต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีมักจะถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม
ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้ายคือ การถูกชวนดูเว็บไซต์ลามกอนาจาร ถูกทะเลาะด้วยสายตา ถูกข่มขู่เพิกขมขู่
ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่าหัวหน้างานเป็นผู้กระทำการลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น
รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย
นอกจากนี้ มูลนิธิเพื่อนหญิง (พรวิภา วิชากรวิทย์, ๒๕๕๔) ได้เปิดเผยสถิติแนวโน้มความรุนแรงทางเพศ
ที่ผู้เสียหายมาขอรับคำปรึกษามีเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มี ๗๔๑ คน ในจำนวนนี้เป็นกรล่วงละเมิด
ทางเพศ ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ขณะที่ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ มี ๗๗๕ คน ในจำนวนนี้เป็นกรล่วงละเมิดทางเพศ
๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่มูลนิธิเพื่อนหญิงเป็นห่วงก็คือ การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน
เพราะมีเพิ่มมากถึง ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒ จากปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีเพียง ๘ คน อีกทั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ ร่วมกับมูลนิธิหญิงชายก้าวไกล ได้เปิดเผยข้อมูลผู้ถูกรุ้รรุนแรง ถูกล่วงละเมิดทางเพศ และถูกล่วงละเมิด
สิทธิมนุษยชน ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๕ มีจำนวน ๒,๕๗๔ ราย แบ่งเป็นผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน
รวม ๑,๓๔๐ เรื่อง ในจำนวนนี้มี ๑๒๒ เรื่อง ที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านเด็ก สตรี และความเสมอภาค
ของบุคคล โดยสถานที่ที่ผู้หญิงตกเป็นเหยื่อนั้น ได้แก่ สถานที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐ
ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน (สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ, ๒๕๕๖)

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชน
ชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิง
มีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติม
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน
หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗	ของ ๘๐

ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ 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 หรือเป็นการกระทำ อันมีลักษณะต่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้น เพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ 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

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

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิด ทางเพศของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปีย้อนหลัง (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า จำนวน ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ถูกลงโทษทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ไม่พบว่ามีบุคลากรในส่วนราชการ ระดับกรมที่กระทำความผิดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐, ๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ เพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทำอนาจารผู้ใต้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย ในลักษณะไม่สมควร เป็นการคุกคามทางเพศ และมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่าง ๆ ทำให้ผู้ถูกระทำ เกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย, ๒๕๖๐) ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๘	ของ ๘๐

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ และคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงมาตรการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับปรุงมาตรการฯ จากเดิม จำนวน ๗ ข้อ เป็นจำนวน ๑๒ ข้อ และเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

ด้วยเหตุนี้ กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ที่สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๙	ของ ๘๐

บทที่ ๒

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

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

ใน ค.ศ. ๑๙๘๐ The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ ไม่ว่าจะผ่านทางร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการทำงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐาน

ในการทำงาน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๐	ของ ๘๐

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

การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหามาของแต่ละบุคคล (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) จะเห็นได้ว่านิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น ครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะ ด้วยกัน คือ

๑. เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
๒. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการให้เกิดขึ้น
๓. เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการดูถูก เหยียดหยามสิทธิสตรี และความสามารถ

ในการทำงานของสตรี

การคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพุดจาเกี่ยวกับ การประจบประแจง การชื่นชม ฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงาน เพศหญิงในปัจจุบัน (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุ สีมืด และสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ (Kaye,Donald &Merker, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกคุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม (Charney,1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organization : ILO) ได้นิยาม การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

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

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๑	ของ ๘๐

โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

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

๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

Beavais (1986 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศ ออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่อกรณีย์ คือ

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) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรม การคุกคามทางเพศออกเป็น 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)

ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยั่วยุหรือล้อเลียน และการขำเสียดแทงหรือดูถูกของฝ่ายหญิงอย่างไม่รู้จักระมัดระวัง
๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
๓. การขู่ฝ่ายหญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคะเนหรือการเหน็บแนม
๔. การจับตัวฝ่ายหญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจของฝ่ายหญิง
๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการออกจากงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง
๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึง อินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (application) โลก

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๒	ของ ๘๐

การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่ว่าจะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

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

๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)

ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศ ลักษณะของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกราน และเพศหญิงเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีความควบคุมตนเอง แต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกัน คือ การปกป้อง และมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษเพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจ不会有ประสิทธิภาพ ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการล่วงละเมิดผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)

แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การตีงูดูทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ล่วงละเมิดโดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ล่วงละเมิดน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็ลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสาร แต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้ คือ การคงอยู่ของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคนดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดี แต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ

๒.๓.๓ ทฤษฎีสถมมติฐานทางโรค

แนวคิดนี้ถือว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาทางสังคมที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวดบอบช้ำที่เหยื่อได้รับเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการล่วงละเมิดทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)

ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ ๓ แบบ ที่อธิบายกลไกการล่วงละเมิดทางเพศที่ผู้ชายข่มหรือครอบงำผู้หญิงไว้ ดังนี้

๒.๓.๔.๑ การล่วงละเมิดทางเพศเป็นรูปแบบของการสนธิสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการล่วงละเมิดโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่ขู่

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารั่วไหลละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๓	ของ ๘๐

ในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่จะสนิทสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษที่ได้รับใหม่ การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๒.๓.๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่น นายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้าง อาจารย์มีอำนาจเหนือนักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงในองค์กร การลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจ โดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงในหน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจ แนวคิดนี้จะไม่สามารถอธิบายการลวนลามทางเพศระหว่างเพื่อนได้

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดนี้สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)

แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รำลือกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้นมากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้ คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงานที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลายและเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมากจึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการลวนลามทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือ การสร้างกฎ ประเพณี และพิธีกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

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

๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิกฤต (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤตเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสองมองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณา

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารั่วไหลหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๔	ของ ๘๐

และการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมายของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษา การลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้เป็นการแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกด ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้ เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

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

๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิค-ฮอลล์ (Lengnick-Hall, 1995 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณภักย์, ๒๕๕๔) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกเขาช่วยโอกาส พวกเขาไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น สักส่วนชายหญิงไม่เท่ากัน มีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล และสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติ ได้แก่ ปริมาณความถี่ ความรุนแรง และรูปแบบ โดยพฤติกรรมสามารถมีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมีความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืนหรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่หยาบคาย การรุกราน และพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัสที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาษา เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศโดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่ายี่สิบหกไปเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่ การดำเนินการองค์กรมีส่วนสำคัญในการแปลความหมายพฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีส่วนที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อและผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ผลกระทบทางลบที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๕	ของ ๘๐

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 ยังพบว่าประมาณร้อยละ 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 พักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากขึ้นหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม 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 กระทบต่อบุคคล และกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลงซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๖	ของ ๘๐

๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, 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 วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ในที่สุด จากการให้การรักษาทราบว่าการให้ข้อมูลที่แท้จริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัตรภาพ (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔)

๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

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

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

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๗	ของ ๘๐

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 ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่าง ๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้นก็ เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ คือ

๑. ตักเตือน (Langlow, 1996 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, 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 จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมียุทธศาสตร์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์

๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง	แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่	SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้	๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๘	ของ ๘๐

บทที่ ๓

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการทบทวนแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่เห็นชอบการปรับปรุงมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับปรุงมาตรการฯ จากเดิม จำนวน ๗ ข้อ เป็นจำนวน ๑๒ ข้อ และเห็นชอบให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กระทรวงสาธารณสุขจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ การสร้างความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันผู้ใดกระทำด้วยประการใด ๆ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารั่วไหลของละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๑๙	ของ ๘๐

๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหารั่วไหลของละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๓.๒.๑ ระดับบุคคล

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

๓.๒.๒ ระดับองค์กร

- (๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารั่วไหลของละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ
- (๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- (๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๐	ของ ๘๐

(๕) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ดังนี้

(๕.๑) กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โถง มองเห็นได้ชัดเจน และติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วย

■ โรงพยาบาล

- ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์

ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย

- ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมาย

แต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพัก

เจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ

■ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- จัดระบบเตือนภัย / การป้องกัน เช่น กล้องวงจรปิด กริ่งสัญญาณเสียงดัง

ให้ผู้อาศัยอยู่ใกล้เคียงยิน

- จัดระบบการขึ้นเวรคู่ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ จิตอาสา อาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน ญาติ เพื่อนบ้านใกล้เคียงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างหอพัก

เจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ

(๖) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน

กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

(๗) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

(๘) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่อริ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่อริ โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่อริ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๑	ของ ๘๐

(๙) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(๑๐) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

(๑๑) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถึงว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

(๑๒) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามแบบรายงานที่กำหนด มาถึงสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาทะเยอโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๒	ของ ๘๐

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหล่อกว้าง การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าไม่แยแส การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย 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 เพชบุรี ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

(๓) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๓	ของ ๘๐

(๖) ทารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ / กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจ ด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตน ต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวล ด้านต่าง ๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเคารพต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจ ต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็น และข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่า ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่า ความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติ และสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่ โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว

ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึง การให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟัง อย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรง ขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคต

ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเอง แต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบาย ให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น

ทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้น จากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๔	ของ ๘๐

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศ โดยผู้ถูกระทำรุนแรงทางเพศมักจะรู้จักผู้ทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

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

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าจะอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคลซึ่งสามารถช่วยเหลือทางด้านการเงินหรือไม่

๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

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

(๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในระดับหน่วยงาน

(๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๕	ของ ๘๐

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือน
ตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินพื้นที่

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงานฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่
การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์
ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน
หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ
ตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับ
การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร /
พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวง สาธารณสุข

(๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
www.stopcorruption.moph.go.th

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

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๖	ของ ๘๐

๓.๑๐ หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข

- (๑) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
- (๒) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- (๓) ศูนย์พึ่งได้ (OSCC : One Stop Crisis Center) ในโรงพยาบาลทุกแห่ง
- (๔) ศูนย์รับเรื่องราวร้องเรียนระดับกรม
- (๕) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๗	ของ ๘๐

บทที่ ๔

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

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) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ สรุปเนื้อหา และเสนอความเห็น	๓ วัน	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ของศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
๔	(๔) หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวง สาธารณสุข พิจารณาลงนามในหนังสือเชิญประชุม คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงสาธารณสุข	๑ วัน	หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๘	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๕		๗ วัน	คณะกรรมการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของกระทรวง สาธารณสุข
๖		๗ วัน	ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดจากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วลงทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ สรุปร้องเรียน และเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการฯ ได้รับเรื่องแล้วดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทฯ หากผลการไกล่เกลี่ยเป็นที่พอใจของผู้เสียหาย และผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงประสงค์จะดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้คณะกรรมการฯ เสนอเรื่องต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

๒) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๓) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ รับเรื่อง และทำการสรุปร้องเรียน แล้วเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๒๙	ของ ๘๐

๔) หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาเรื่องตามที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เสนอ และลงนามในหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๕) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาทฯ ระหว่างผู้เสียหาย และผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หากผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด ให้คณะกรรมการฯ เสนอเรื่องไปยังปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

๖) เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย

๔.๒ กระบวนการดำเนินการทางวินัย

๔.๒.๑ กรณีข้าราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข	๗ วัน	คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
๒	(๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม	๑ วัน	กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๓	(๓) ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๑ วัน	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
๔	(๔) นิตินผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น	๓ วัน	นิตินผู้รับผิดชอบ

ก

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๐	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๕		๒ วัน	ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๖		๓ วัน	ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับ มอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน
๗		๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๘		๗ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๙		๑๕ วัน	- นิติกร - ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม - ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๑	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐		๖๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรง) ๑๒๐ วัน (กรณี ความผิดวินัย อย่างร้ายแรง) ๑๕ วัน	คณะกรรมการ สอบสวนวินัย อย่างไม่ร้ายแรง / คณะกรรมการ สอบสวนวินัย อย่างร้ายแรง - ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม - นิติกรบัญชีผู้ตรวจ สำนวน
		๕ วัน	ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับ มอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน
๑๑		๙๐ วัน	อ.ก.พ. กระทรวง สาธารณสุข
๑๒		๗ วัน	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๒	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๓		๗ วัน	นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๑๔			

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ หากมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการ ดังนี้ ๑) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรืองดโทษแล้วแต่กรณี ๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี รายงานไปให้ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วส่งตามมติของ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการเพื่อแจ้งผลให้ผู้เสียหายทราบ รายงานผลให้สาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต และแจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๓	ของ ๘๐

(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 ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรืองดโทษ แล้วแต่กรณี แล้วรายงาน อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข

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

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๔	ของ ๘๐

ให้ส่งยุติเรื่อง 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

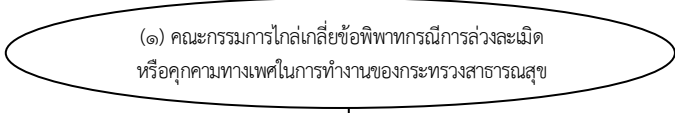

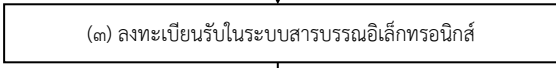
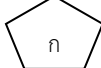
๑๓.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล

๑๓.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

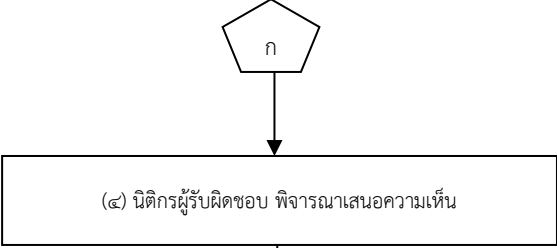

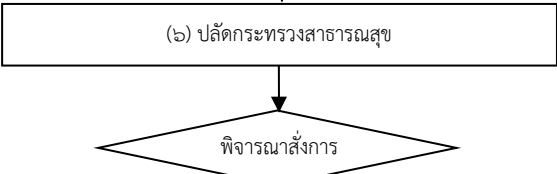
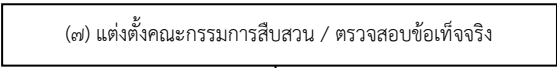
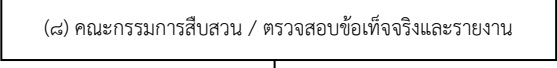
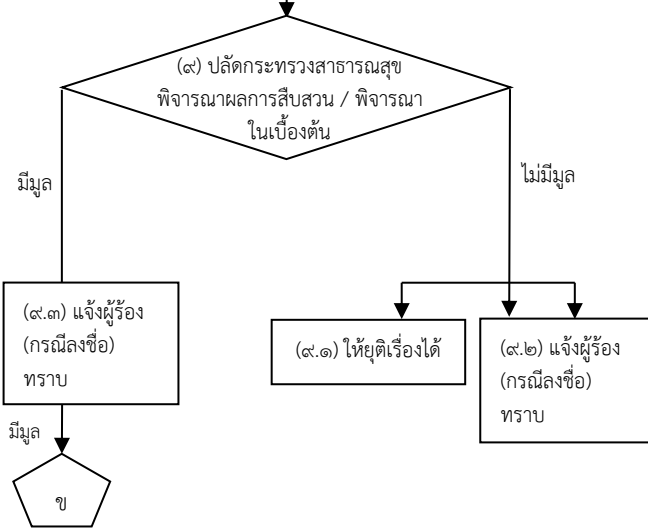
เพื่อรวบรวมข้อมูล

๑๔) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๒.๒ กรณีพนักงานราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ลำดับ	กระบวนการ	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑		๗ วัน	คณะกรรมการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของกระทรวง สาธารณสุข
๒		๑ วัน	กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๓		๑ วัน	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
			

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๕	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๔		๒ วัน	นิตินผู้รับผิดชอบ
๕		๒ วัน	ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๖		๓ วัน	ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับ มอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน
๗		๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๘		๗ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๙		๑๕ วัน	- นิติน - ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม - ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๖	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐		<p>๖๐ วัน (กรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง) ๑๒๐ วัน (กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง)</p> <p>๑๕ วัน</p> <p>๕ วัน</p>	<p>คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง / คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>- ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม - นิติกรบัญชีผู้ตรวจสำนวน</p> <p>ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน</p>
๑๑		๗ วัน	<p>นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม</p>

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๗	ของ ๘๐

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา กรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ กรณีมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการดังนี้ ๑) มีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้ส่งลงโทษลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตอบแทน ลดขั้นเงินเดือนตอบแทน แล้วแต่กรณี ๒) มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตอบแทน ลดขั้นเงินเดือนตอบแทน 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 พิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำผิดหรือไม่

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๘	ของ ๘๐

๘) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและรายงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๙) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณาในเบื้องต้น

๙.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐาน
ในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา
และปลัดกระทรวงสาธารณสุข เห็นว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี
โดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้
ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวน
เห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็น
ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง
แต่หากได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน หรือไล่ออก
แล้วแต่กรณี

๑๑) นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการ

๑๑.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๑.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล

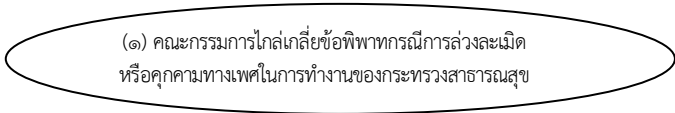
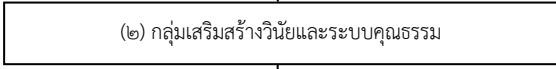
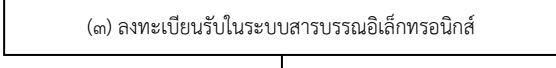
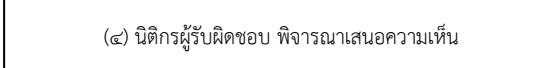
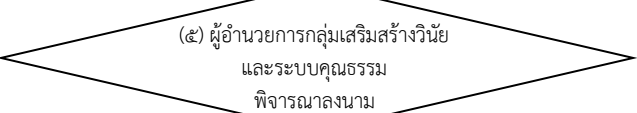
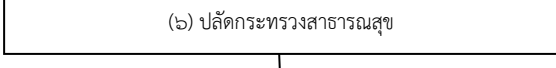


๑๑.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

เพื่อรวบรวมข้อมูล

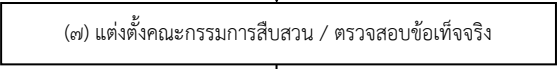
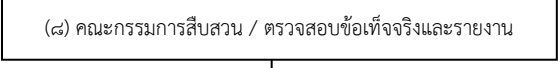
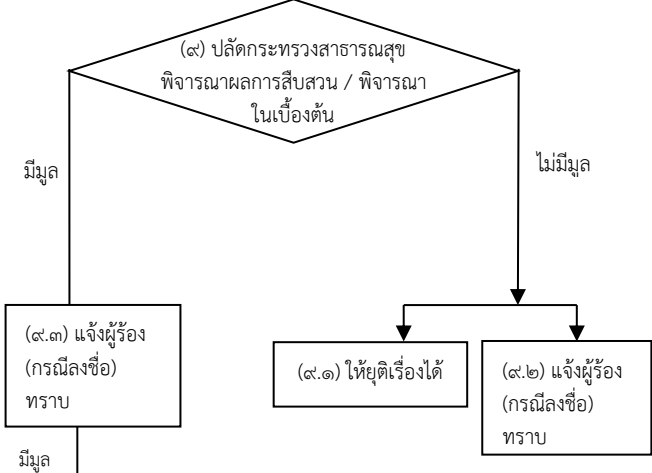
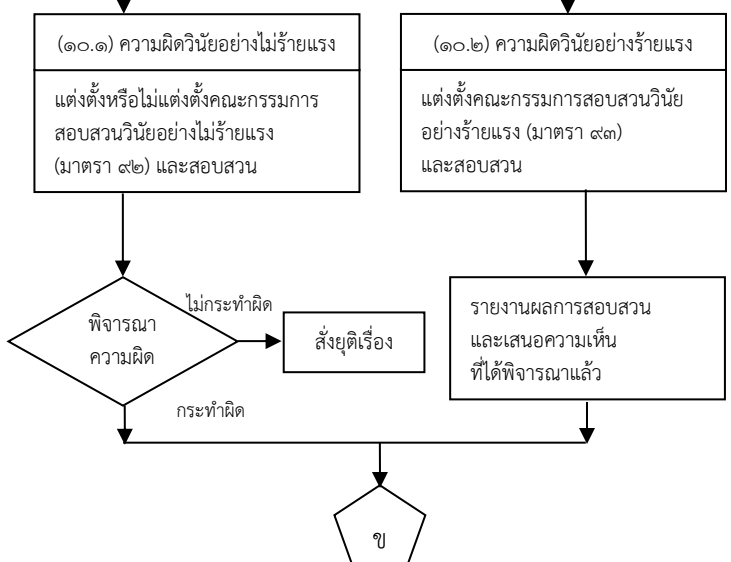
๑๒) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้างละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๓๙	ของ ๘๐

๔.๒.๓ กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กระทำการล้างละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑		๗ วัน	คณะกรรมการ ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กรณีการล้างละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของกระทรวง สาธารณสุข
๒		๑ วัน	กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๓		๑ วัน	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๔		๓ วัน	นิตริผู้รับผิดชอบ
๕		๒ วัน	ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม
๖	  	๓ วัน	ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับ มอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๐	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
๗		๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๘		๗ วัน	คณะกรรมการสืบสวน / ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๙		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - นิติกร - ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม - ปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน
๑๐		๖๐ วัน (กรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง) ๑๒๐ วัน (กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง)	คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง / คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
		๑๕ วัน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม - นิติกรบัญชีผู้ตรวจสำนวน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๑	ของ ๘๐

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT / WR)	ผู้รับผิดชอบ
		๕ วัน	ปลัดกระทรวง สาธารณสุข หรือผู้ได้รับ มอบอำนาจ ให้ปฏิบัติราชการแทน
๑๑		๗ วัน	นิตินิรประจำเขต และผู้อำนวยการ กลุ่มเสริมสร้างวินัย และระบบคุณธรรม

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๒	ของ ๘๐

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา กรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ กรณีมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการดังนี้ ๑) มีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง หรือดโทษ แล้วแต่กรณี ๒) มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรมดำเนินการ เพื่อแจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ รายงานผลให้สาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต และแจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูล

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

๒) กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม รับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

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 พิจารณา

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๓	ของ ๘๐

และสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า ลูกจ้างประจำหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นกระทำความผิดหรือไม่

๘) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและรายงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๙) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณาในเบื้องต้น

๙.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาและปลัดกระทรวงสาธารณสุข เห็นว่าได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง หรืองดโทษ แล้วแต่กรณี

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง แต่หากได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

๑๑) นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการ

๑๑.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๑.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล

๑๑.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

เพื่อรวบรวมข้อมูล

๑๒) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๔	ของ ๘๐

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธารารวรรณ. (๒๕๕๔). รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศ
ในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). [ม.ป.ท.]:
มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรวิภา วิภานรภักย์. (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-E0B8ABE0B88DE0B8B4E0B887E0B897E0B8B3E0B887E0B8B2E0B899E0B896E0B8B9E0B881E0B884E0B8B8E0B881E0B884E0B8B2E0B8A1E0B897E0B8B2E0B887E0B980E0B89EE0B8A8E0B980E0B89EE0B8B4E0B988E0B8A120.html> (วันที่ค้นข้อมูล : ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑)

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๕	ของ ๘๐

ภาคผนวก

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๖	ของ ๘๐

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๐



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
กราบเรียน/เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม, เลขา-คสช.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ที่ พม ๐๕๐๓/๓๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘
๒. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๑/๓๓๘๖ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

ด้วยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปเพื่อดำเนินการ
ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบ
การพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ
และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมา และขอได้โปรด
ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้โปรดดำเนินการ
ตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

(นายอำพน กิตติอำพน)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๗ (ทรัพย์สิน) ๔๔๑ (ทรัพย์สิน)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.cabinet.thaigov.go.th

หมายเหตุ รอง-นรม., รัฐ-นร. : จึงเรียนยืนยันมา

กระทรวง : จึงเรียนยืนยันมา และขอได้โปรดดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

อส. : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

กรม : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้โปรดดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

องค์กรอิสระ, เลขา-คสช. : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๗	ของ ๘๐

ที่ พม ๐๕๐๓/ ๓๕๖๔



มิกุลายน ๒๕๕๘

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
 รหัสเรื่อง: ส15837
 วันที่: ๑1/7/58
 เวลา: 13:37

สวค. 155
 วันที่ 5 มิ.ย. 58
 เวลา 14.20

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 ๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค
 เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ขอเสนอเรื่องร่างมาตรการ
 ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา
 โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุม
 คณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ (๖) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายยงยุทธ ยุทธวงศ์) กำกับการบริหารราชการ
 กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากการทำงานเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
 ของผู้ทำงานซึ่งควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือ
 ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐที่กระทรวงการพัฒนาสังคม
 และความมั่นคงของมนุษย์ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น มีข้อเสนอแนะให้มีกฎหมายเพื่อป้องปราม
 การล่องละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ โดยกฎหมายที่กล่าวถึงการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในส่วนของ
 ข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำ
 การอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ คู่ควบข้าราชการพลเรือน รวมทั้ง เจ้าหน้าที่
 ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และในส่วนของภาคเอกชนและ
 รัฐวิสาหกิจ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ
 สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ อย่างไรก็ตาม ปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบัน
 ครอบครัวได้แต่งตั้งคณะกรรมการด้านกฎหมายซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสตรีและกฎหมาย รวมทั้ง
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับผิดชอบเรื่องดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการ ฯ พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การออก
 กฎหมายเพื่อคุ้มครองในเรื่องนี้ ลักษณะการกระทำผิดต้องมีความชัดเจน และควรคำนึงถึงผลกระทบต่อ
 การทำงานที่อาจต้องปรับระบบวิธีการทำงาน และผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำงานร่วมกัน ตั้งแต่
 ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การมีมาตรการและแนวปฏิบัติ (code of conduct)
 เพื่อเป็นมาตรการขั้นต่ำให้บุคลากรในองค์กรถือปฏิบัติ มีขั้นตอนการดำเนินการเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น อาจเป็น
 เครื่องมือที่ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ และได้ยกร่างมาตรการ
 ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๓ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น
 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปรับแก้ไขร่างมาตรการฯ ตามผลการรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งได้เสนอร่างมาตรการ
 ดังกล่าวต่อคณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) ในการประชุม
 ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๘ ซึ่ง กยส. มีมติเห็นชอบให้เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ
 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับไปดำเนินการ
 ตามความเหมาะสม

/๒. เหตุผล ...

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๘	ของ ๘๐

๒

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ มาตรา ๔ กำหนดให้การเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีได้เฉพาะเรื่องดังต่อไปนี้ (๖) ร่างระเบียบ ร่างข้อบังคับ หรือร่างประกาศ ที่มีผลบังคับแก่ส่วนราชการโดยทั่วไป

๓. สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

๓.๑ คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายพิจารณาเห็นว่า การจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นมาตรการก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัยที่ให้ผู้ถูกรกระทำเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกรกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกรกระทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย โดยการจัดการควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรม การเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทางหนึ่ง

๓.๒ ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีเนื้อหา ๒ ส่วน ดังนี้

๓.๒.๑ มาตรการในการดำเนินการของหน่วยงาน ประกอบด้วย หลักการที่หน่วยงานถือปฏิบัติ ๗ ข้อ เช่น การให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนของหน่วยงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ร่วมกัน การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร การใช้กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการก่อน การจัดการแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็วและเป็นความลับ การร้องเรียนและคุณสมบัติของกรรมการสอบข้อเท็จจริง และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

๓.๒.๒ ตัวอย่างแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานต้องจัดทำขึ้นโดยความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน เนื้อหา ประกอบด้วย เจตนารมณ์ คำนิยาม พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติ สิ่งที่ต้องปฏิบัติเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ กระบวนการจัดการปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์/พยาน/ผู้ถูกกล่าวหา หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ และช่องทางกรร้องทุกข์ เป็นต้น

๔. ข้อเสนอ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๔.๑ มีมติเห็นชอบและให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ

๔.๒ มีมติให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับไปดำเนินการตาม

ความเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก



(อดุลย์ แสงสิงแก้ว)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

โทร. ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

www.owf.go.th และ www.gender.go.th

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวพรทิพย์ ไตตาว)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๔๙	ของ ๘๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานรองนายกรัฐมนตรี (นายยงยุทธ ยุทธวงศ์) โทร. ๐ ๒๒๘๘ ๔๐๓๕

ที่ นร ๐๔๐๕ (สร ๓)/ ๕๗๕๗ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เสนอเรื่องร่างมาตรการ
ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา
ซึ่งได้พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายยงยุทธ ยุทธวงศ์)
รองนายกรัฐมนตรี

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๐	ของ ๘๐

ที่ พม ๐๕๐๔/ว ส ค ๐ ๓



กลุ่มสารบรรณ
เลขรับ... ๑๕๐๑
วันที่... ๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา... ๑๔.๕๔

กระทรวงสาธารณสุข
เลขรับ... ๓๒๒๑๖
วันที่... ๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา... ๑๒.๓๖

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ
เลขรับ... ๒๐๕
วันที่... ๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา... ๑๕.๕๖ น.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๓

ผู้อำนวยการกองกลาง
เลขรับ... ๑๑๕๖
วันที่... ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา... ๑๕.๔๑ น.

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/๑๒๖๗๓ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ จำนวน ๑ ชุด

ที่กระทรวงสาธารณสุข
นพ.พงศ์ ธรรมวุฒิ
เลขรับ... ๑๕๐๑
วันที่... ๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓
เวลา... ๑๖.๕๓ น.

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน ในการดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงขอแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมาเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และขอความร่วมมือจากท่านแจ้งหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ให้ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ paa.dwf@dwf.go.th โดยได้มอบหมายให้นายณภัคพงศ์ เพื่อขุนทด นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๙๘๙ ๖๒๕๑ เป็นผู้ประสานงาน

๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓

๑) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เพื่อโปรดพิจารณา นิตยสาร ๐๖/๒๓
จะเป็นพระคุณ

(นางสุทธิมา หุ่นดี)
ผู้อำนวยการกองกลาง
๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรเมธี วิมลศิริ)
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พนพ ธรรมวุฒิ

(นายยงยศ ธรรมวุฒิ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์
ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒๓ ก.ค. ๒๕๖๓

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ
โทร. / โทรสาร ๐ ๒๖๔๒ ๗๗๔๓

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๑	ของ ๘๐

๓) สท.อุทธรณ์ฯ ส่วนในท.



(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๓๓ ก.ค. ๒๕๖๓

๔) ส่วนนิติเวช.

๑. ใ้คดีที่ นท.พ.๒๖๒ ในคดีที่ ๒๖๒.
๒. ๒๖๒ ในคดีที่ ๒๖๒ ใ้คดี ๒๔.
๓. ใ้คดี flow ๒๖๒ ๒๖๒ ๒๖๒
๔. ใ้คดี ๒๖๒ ๒๖๒ ๒๖๒ ๒๖๒.



(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๓๔ ก.ค. ๒๕๖๓

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๒	ของ ๘๐

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๔/๑๒๖๗



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ที่ พม ๐๕๐๔/๒๔๔๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม สำนักงาน ก.พ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์รับความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

๒. รับทราบการให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว) สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ รวมถึงภาคเอกชนในการดำเนินการตามมาตรการฯ ให้ถูกต้องและทั่วถึง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างเคร่งครัดด้วย

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง และกรมทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิณฑุพล ศรีแสงแก้ว)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๓๒ (อีทีซีเค็ด) ๑๕๓๒ (บุขกร)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ spt55@soc.go.th

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๓	ของ ๘๐

ด่วนที่สุด
ที่ กท ๐๒๐๑/๙๖๓



กระทรวงกลาโหม
ถนนสนามไชย กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ส) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓
ตามที่ ขอให้กระทรวงกลาโหม พิจารณาร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงกลาโหม พิจารณแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานระดับภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ
ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลมากขึ้น ทั้งนี้ การปรับปรุงมาตรการจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการจัดการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีมาตรการ
คุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งถือว่า
เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(ชัยชาญ ช้างมงคล)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ทำการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
โทร. ๐ ๒๖๒๒ ๓๑๒๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๐๗ ๒๒๒/๕๕๖๓

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๔	ของ ๘๐

ด่วนที่สุด
ที่ มท ๐๒๑๓.๓/ ๕๒๔๕



กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้กระทรวงมหาดไทยเสนอความเห็นเกี่ยวกับ
เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ ความละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นการกำหนดมาตรการกลางสำหรับหน่วยงานเพื่อให้เกิดกลไกขับเคลื่อน
การกำกับดูแลด้านจริยธรรม ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีมาตรการเกี่ยวกับการรับเรื่อง
ร้องเรียนและคุ้มครองพยาน กำหนดให้หน่วยงานแสดงเจตนาจริงใจจริงในการส่งเสริมความเท่าเทียม
ระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหา
เป็นพื้นฐาน จึงเห็นด้วยในหลักการตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวีไล)

กวีเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓

สำนักงานปลัดกระทรวง
สำนักนโยบายและแผน
โทร. ๐ ๒๒๒๓ ๕๒๔๕

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๕	ของ ๘๐

ด่วนที่สุด

ที่ ขส ๐๔๑๓/๑๔๒๓



กระทรวงยุติธรรม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ
อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๘
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรม พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว อย่างไรก็ตามเห็นควรแก้ไขในข้อ ๘ กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ ย่อนหน้าแรก การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง บรรทัดที่ ๕ เห็นควรแก้ไขจาก “โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน” เป็น “โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน” และเพิ่มเติมในบรรทัดที่ ๕ ตอนท้าย “เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑/๒๕๖๓

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

โทร. ๐ ๒๓๔๓ ๒๗๑๓

โทรสาร ๐ ๒๓๔๓ ๙๖๖๑

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๖	ของ ๘๐

คู่มือที่
ที่ นร ๑๐๑๑/๑๑๐



สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนครราชสีมา ๓๑๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรณีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ได้เสนอเรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยในหลักการ อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. มีข้อสังเกตว่า ร่างมาตรการฯ ข้อ ๘ ซึ่งกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงหรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย นั้น เห็นว่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจดำเนินการสั่งให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำความผิดวินัยเกี่ยวกับการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศอยู่แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๕

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๗	ของ ๘๐

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๓๓๐๘/ ๑ ๓๑ ๓๖๖



สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๕๖๒ ถนนกรุงเกษม กทม. ๑๐๑๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๗๖๔๖
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามที่ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นควรให้ความเห็นชอบในหลักการของร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ปรับใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ที่ให้ความสำคัญกับการให้ความคุ้มครองบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน รวมถึงมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน พยาน และผู้ถูกกล่าวหา โดยให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. อย่างไรก็ตาม นอกจากการกำหนดให้มีกลไกการร้องทุกข์ และมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา/ผู้ร้องเรียน ควรพิจารณาเพิ่มเติมมาตรการให้ความช่วยเหลือ ชดเชยและเยียวยา หรือบรรเทาทุกข์แก่บุคคลซึ่งตกเป็นผู้เสียหายจากการถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้บุคคลได้รับความคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมอย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ส่วนนายตอง

(นางสาวบุษกร หวังวิไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒ ๑, ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

กองยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม
โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๓๔๓๒ โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๒๘๒๗
E-mail : kanda@nesdc.go.th

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๘	ของ ๘๐

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/ตพ



สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๗๖๔๖
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นเกี่ยวกับ
ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานที่ปรับปรุงใหม่ จำนวน ๑๒ ข้อ ร่างมาตรการดังกล่าว เป็นการเพิ่มมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยาน
และผู้ถูกกล่าวหา เพิ่มกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน การปรับปรุง
ร่างมาตรการฯ จะส่งผลให้กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความเป็นธรรมต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย อีกทั้งบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ เอกชน
และรัฐวิสาหกิจก็จะได้รับความคุ้มครองและปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้อง
กับหลักการสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าร่วมภาคี ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัด
การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against
Women – CEDAW) ที่ประเทศไทยต้องดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน

๒. ส่วนการให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์ เป็นศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) นั้น
เนื่องจากปัจจุบันกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศทำหน้าที่ส่งเสริม
ความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีอยู่แล้ว จึงมีความเหมาะสม
ในการทำหน้าที่ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้นฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนุชกร หวังวีไล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๓

กองพัฒนาระบบราชการ ๒

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๕๙๕๙ ต่อ ๕๙๐๙ (ปิยนุช)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๓๗๔

www.opdc.go.th

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๕๙	ของ ๘๐

มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทย ไม่ว่าจะเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาโดยย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๔๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสุขสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือ

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๐	ของ ๘๐

คุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๔ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของกนกวรรณ ธราวรรณ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพ ถูกกลั่นแกล้งทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้งหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๘๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลสำรวจ พบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลั่นแกล้ง แตะอวัยวะ ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกทะเลาะด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงานภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย” นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ของนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”^๖

^๕ กนกวรรณ ธราวรรณ, รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๗-๘.

^๖ สุวรรณา พูลเพชร, การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๑	ของ ๘๐

๒. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี ๒ แบบ คือ

๑. “การก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment)” ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขนง พุดตลกกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตา โลมเลียย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น”

๒. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that)” การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ต้องอำนาจ.....”^๙

ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า “การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิดกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตนเองของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ

“ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย”^{๑๐}

^๙ นาดฤดี เต๋นดวง, รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคามหรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

^{๑๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐

^{๑๑} กนกวรรณ ธราวรรณ, รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔) หน้า ๘

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๒	ของ ๘๐

๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวโยงกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณ ให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำ และผู้ถูกกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและซ้ำเติมผู้ถูกกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหา มีความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายเล่ม ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตรากับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ ๑) การทำความสะอาดองค์กร และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๒) การกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน ๓) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๔) มีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะ ๕) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา ๖) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ๗) มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ ๘) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่ามีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรฐาน/แนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization – ILO) องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency – JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ค ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ต้องให้ผู้ถูกกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๓	ของ ๘๐

๕

และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

๔. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมเปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของผู้กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๔	ของ ๘๐

๖

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๕	ของ ๘๐



ประกาศ.....(ชื่อหน่วยงาน).....

เรื่อง **เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน**

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ.....(ชื่อหน่วยงาน)..... มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับ.....(ชื่อหน่วยงาน).....

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว(ชื่อหน่วยงาน).....จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของ.....(ชื่อหน่วยงาน)..... ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับ.....(ชื่อหน่วยงาน).....

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๓

.....(หัวหน้าส่วนราชการ).....

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๖	ของ ๘๐

**แบบรายงานผลการดำเนินงานตาม
มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓**

๑. หน่วยงาน
๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบการรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ
- 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
 - อื่น ๆ ได้แก่.....
๖. การกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงานตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มี ได้แก่ ไม่มี
๗. ปีงบประมาณที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานหรือไม่
 - มี (ตอบข้อ ๗.๑ - ๗.๕) ไม่มี

๗.๑ จำนวนการร้องเรียนปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน ครั้ง

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๗	ของ ๘๐

- ๒ -

๗.๒ รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

- ทางวาจา ครั้ง ทางกาย ครั้ง
 ทางสายตา ครั้ง ถูกกระทำโดยมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ครั้ง
 ถูกกระทำลักษณะอื่นๆ ครั้ง ได้แก่

๗.๓ ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงานของท่าน

- ผู้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา
 ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำต่อ ผู้บังคับบัญชา
 เพื่อนร่วมงาน กระทำต่อ เพื่อนร่วมงาน
 บุคลากรภายในหน่วยงาน กระทำต่อ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานของท่าน
 เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้รับบริการ เป็นต้น

๗.๔ สถานที่เกิดกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในหน่วยงาน

- ภายในห้องทำงาน บริเวณที่ลับตาคนหรือมุมอับภายในสถานที่ทำงาน
 พื้นที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน อื่น ๆ ได้แก่

๗.๕ การจัดการในกรณีมีการร้องเรียนประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานได้ดำเนินการตามมาตรการฯ กฎ ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหารั่วไหลหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๘	ของ ๘๐

ภาคผนวก

ตัวอย่าง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
การลั่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๖๙	ของ ๘๐

ภาคผนวก

ตัวอย่าง

**แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
(สามารถปรับให้เหมาะสมกับการปฏิบัติของหน่วยงาน)**

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้.....(หน่วยงาน) จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน ผู้ใดกระทำด้วยประการใด ๆ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความหรือการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๐	ของ ๘๐

- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปทีคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง โห่ วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่ออรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การหยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๑	ของ ๘๐

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

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

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที

- ทหารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

- กรณีผู้ถูกรกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๒	ของ ๘๐

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้นำรายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกล่วงละเมิดอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกล่วงละเมิดมีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน โดยความยินยอมของผู้ถูกรกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๓	ของ ๘๐

ช่องทาง / วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ป.ณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๔	ของ ๘๐

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธรรมวรรณ. ๒๕๕๔. รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้อาการประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นาถฤดี เค่นดวง. ๒๕๕๐. รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่งละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงาน ในองค์กรภาครัฐ. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร. ๒๕๕๔. รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่อง การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน. มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร.
- บุญเสริม หุตะแพทย์. ๒๕๕๒. รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการดื่มสุรากับความรุนแรง ในการทำงาน. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวรรณา พูลเพชร. ๒๕๕๔. การล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๕	ของ ๘๐

(สำเนา)

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๘๕๑/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข

ตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ
ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรปรับปรุงคำสั่งใหม่
ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

- ๒.๑.๑ รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่ ประธาน
หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๑.๒ นายรุ่งเรือง กิจผาติ รองประธาน
หัวหน้าที่ปรึกษาระดับกระทรวง
- ๒.๑.๓ นางอรสา นารายณะคามิน กรรมการ
ข้าราชการบำนาญ
- ๒.๑.๔ นายไวพจน์ แสนใจธรรม กรรมการ
นิติกรชำนาญการพิเศษ (ด้านวินัย)
กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๑.๕ นาง...

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๖	ของ ๘๐

- ๒.๑.๕ นางวรภัทร แสงแก้ว กรรมการ
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
โรงพยาบาลปทุมธานี
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี
- ๒.๑.๖ นางภคภรณ์ นิธิศุภโชคชัย กรรมการ
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
กองกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๑.๗ นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช กรรมการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ และเลขานุการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๑.๘ นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม กรรมการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๑.๙ นายพศวีร์ วัชรบุตร กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

๒.๒.๑ กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
ระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๒ ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ
และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในรูปคณะกรรมการ

๒.๒.๓ ดำเนินการตามผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้แก่

๒.๒.๓.๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท กรณีผู้ถูกล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ยุติเรื่องร้องเรียน

๒.๒.๓.๒ เสนอเรื่องให้กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการทางวินัย กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๔ รายงานผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๗	ของ ๘๐

๒.๒.๖ ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ โสภัส การย์กวินพงศ์
(นายโสภัส การย์กวินพงศ์)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำเนาถูกต้อง

ณิชารีย์

(นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๘	ของ ๘๐



ที่ สม ๐๐๐๒/๕๒๕

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๖ - ๗
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง
เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การขออนุญาตใช้เนื้อหาของรายงานโครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการ
คุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
อ้างถึง หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๑๗/๓๐๔๘ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ขออนุญาตใช้เนื้อหาของรายงาน
โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพ
แรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ไปใช้ประโยชน์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่
องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยสู่สาธารณะในวงกว้าง จึงอนุญาตให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
นำเนื้อหาของรายงานโครงการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว ไปประกอบการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและ
แก้ไขปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข หากการจัดทำคู่มือฯ ดังกล่าวแล้วเสร็จ
ขอได้โปรดมอบให้สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๑) เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข

ขอแสดงความนับถือ

- Inbham

- นางสุภาวดี วัฒนวิเศษ

17/๒๑/๒๕๖๒
๕๒๕

(นางสาวรตญา กอบศิริกาญจน์)

รองเลขาธิการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ๕ ปรึกษาระดับกระทรวง นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

๑๘ ก.พ. ๒๕๖๒

สำนักกิจการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กลุ่มงานวิจัยสิทธิมนุษยชน

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๘๘๑

๒) ทราบ

(นายบงช ธรรมวุฒิ)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวงสาธารณสุข

๒๐ ก.พ. ๒๕๖๒

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๗๙	ของ ๘๐



ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๐๑๐๒/๒๗๑๕

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนงามวงศ์วาน จตุจักร
กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตใช้เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

อ้างถึง หนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๑๗/๔๐๐ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีหนังสือขออนุญาตใช้เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าอิสระของ นางสาวพรวิภา วิภาณรภัย เรื่อง “การคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน” เพื่อนำไปประกอบการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข นั้น

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอเรียนว่า ศาสตราจารย์ นวลจันทร์ ทิศนชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระดังกล่าวข้างต้น อนุญาตให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อนำไปประกอบการจัดทำคู่มือฯ แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

๑. เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข

ขอแสดงความนับถือ

(Handwritten signature)
(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(รองศาสตราจารย์ลดาวัลย์ พวงจิตร)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๑๒ มี.ค. ๒๕๖๒

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนอาวุโส

โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๙ ต่อ ๒๓๐

โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

E-mail: fgara@ku.ac.th

๒) ทราบ

(Handwritten signature)
(นายชัชวาลย์ ชรรณกุล)

ที่ปรึกษาระดับกระทรวง นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวงสาธารณสุข

๑๓ มี.ค. ๒๕๖๒

คู่มือการปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข	เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)		
	เอกสารเลขที่ SP-MOPH-M-016	แก้ไขครั้งที่ ๐๒	ฉบับที่ ๑
	วันที่บังคับใช้ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	หน้า ๘๐	ของ ๘๐

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๐๑๐๒/ ๕๒๗๗



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนงามวงศ์วาน จตุจักร
กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)

เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

อ้างถึง หนังสือด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๑๗/๔๐๐ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขออนุญาตใช้เนื้อหาของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อประกอบการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยคณะสังคมศาสตร์ พิจารณาแล้วอนุญาตให้ใช้เนื้อหาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เรื่อง การคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

๑) เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข

[Signature]

[Signature]

[Signature]

(รองศาสตราจารย์ลดาวัลย์ พวงจิตร)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

กองกลาง

๑๙ เม.ย. ๒๕๖๒

โทร. ๐ ๒๙๔๒ ๘๑๕๒-๔

โทรสาร ๐ ๒๙๔๒ ๘๑๕๑-๓

๒) ทราบ

[Signature]
(นายยงยศ ธรรมวุฒิ)

ที่ปรึกษาระดับกระทรวง นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข

๒๒ เม.ย. ๒๕๖๒



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



www.stopcorruption.moph.go.th



๐ ๒๕๙๐ ๑๓๓๐



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

หัวข้อ: แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
กระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ:.....
.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม

(นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติรับรอง

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม

(นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖