

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา  
วัน/เดือน/ปี : ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

หัวข้อ: ๑. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ  
โรงพยาบาลท่าตะเียบ  
๓. บันทึกข้อความประกาศเจตนารมณ์และแจ้งเวียนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือ  
คุกคามทางเพศในการทำงาน

รายละเอียดข้อมูล : (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ  
โรงพยาบาลท่าตะเียบ  
๓. บันทึกข้อความประกาศเจตนารมณ์และแจ้งเวียนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือ  
คุกคามทางเพศในการทำงาน

Linkภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ: .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

นสรฉีก

นางสาวกรรณิกา มุทะสิน  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  
วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

1/1/25

นายเกริกภัทร ลิมปพยอม  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเียบ  
วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

นสจ รุ่งแสงสี

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ  
วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเกียบ โทร. ๐-๓๘๕๕-๖๐๖๕ ต่อ ๑๒๐๒

ที่ นข.๐๐๓๒.๓๐๑./๔๖๗

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

## เรื่องเดิม

โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลท่าตะเกียบทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดในการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๖๓ และมติรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

## ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเกียบพิจารณาแล้วเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ ตามแนวปฏิบัติดังกล่าวให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

## ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกข้อความประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ บันทึกข้อความแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่แนบมาพร้อมนี้ และอนุญาตขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ และช่องทางอื่น รวมถึงสื่อสาธารณะช่องทางอื่นต่อไป

**กรรณิภา**

(นางสาวกรรณิภา มุทะสิน)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ทราบ / อนุญาต

(นายเกริกภัทร ลิ้มปยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ



ประกาศโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็น การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และ บุคคลที่เกี่ยวข้องใน การติดต่อประสานงานหรือดำเนินการร่วมกับโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพในศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต่อบุคคล ด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และ บุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และ บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศใน การทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

15/1

(นายเกริกภัทร ลิ้มปวยอ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ



คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
โรงพยาบาลท่าตะเกียบ

Sexual  
**HARASSMENT**

In The Work Place



## คำนำ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม โอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศแม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าตะเกียบฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลท่าตะเกียบทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วย ความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการ ป้องกันและจัดการกับปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
โรงพยาบาลท่าตะเกียบ

## สารบัญ

	หน้า
แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม	๒
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
กระบวนการแก้ไขปัญหา	๓
สิ่งที่หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ	๔
หน่วยรับเรื่องร้องเรียน	๔
ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน	๔
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก	๔
บรรณานุกรม	๕

## คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### ของโรงพยาบาลท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจาก การถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลท่าตะเียบ จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกัน และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ อย่างทันทั่วทั้งรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง ที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

#### การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของ ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความ หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐ หรือเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

#### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ เพื่อนร่วมงาน หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ในกรณีผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึก เช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสีพูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วทลิวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น



#### ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามก อนาจาร ในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่ส่งไปในทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุ๊ก, ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

#### ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

#### สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุคำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปเพื่อลงโทษทางวินัย

#### กระบวนการแก้ไขปัญหา

สิ่งที่ผู้ถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารภแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

#### สิ่งที่หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- เมื่อมีผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน มาด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ ช่องทางจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (เฟซบุ๊ก,ไลน์,เว็บไซต์)
- เจ้าหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนบันทึกข้อมูลและลงทะเบียนในระบบรับเรื่องร้องเรียน
- เจ้าหน้าที่ส่งเรื่องให้คณะกรรมการสืบค้นข้อมูล(เสนอผลภายใน๑-๓วันแล้วแต่ความรุนแรงของเรื่อง)
- ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งการและประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- หน่วยงาน คณะกรรมการสืบค้นข้อมูล คณะกรรมการไกล่เกลี่ยสอบสวนดำเนินการ
- หน่วยงานรายงานผลการสืบข้อเท็จจริง พร้อมแนวทางแก้ไข เสนอผู้อำนวยการ (ไม่เกิน ๒ สัปดาห์)และส่งให้หน่วยงานรวบรวมข้อมูล
- หน่วยงานตอบกลับเรื่องร้องเรียนให้ผู้ร้องเรียน ภายใน ๓๐ วัน
- ศูนย์รับเรื่องติดตามผลการดำเนินงาน

#### หน่วยรับเรื่องร้องเรียน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลท่าตะเกียบ
- คณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรมโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

#### ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์
- ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

#### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

## บรรณานุกรม

ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

คณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรมโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

# Sexual HARASSMENT

---

In The Work Place





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเกียบ โทร. ๐-๓๘๕๕-๖๐๖๕ ต่อ ๑๒๐๒

ที่ นข.๐๐๓๒.๓๐๑./ว.๑

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ/กลุ่มงานการแพทย์/กลุ่มงานการพยาบาล/ หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างานทุกงานในโรงพยาบาลท่าตะเกียบ บุคลากร/เจ้าหน้าที่ทุกท่านในโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

### เรื่องเดิม

ตามที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเกียบ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศเจตนารมณ์ การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และ คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลท่าตะเกียบทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าตะเกียบพิจารณาแล้วเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ ตามแนวปฏิบัติดังกล่าวให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ มี เจตนารมณ์ร่วมกันที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา และอนุญาตขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล ท่าตะเกียบและช่องทางอื่นรวมถึงสื่อสาธารณะช่องทางอื่นต่อไป

### ทรงรับทราบ

(นางสาวกรรณิกา มุทะสิน)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ทราบ / อนุญาต

(นายเกริกภัทร ลิ้มปวยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ