



บันทึกข้อความ

EBDy

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย อำเภอบ้านดุง จังหวัดสกลนคร

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/ ๘๐๐

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ลงนามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ในการดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กำหนดให้หน่วยงานมีการแสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากล ในการเคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในการทำงาน มีการเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด รวมถึงต้องนำเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

กลุ่มบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการจัดทำประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวย เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ปลอดภัยจากการถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และใช้เป็นแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดังรายการต่อไปนี้

๑.เห็นชอบลงนามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.แจ้งเวียนประกาศแนวทางปฏิบัติให้บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยรับทราบและถือปฏิบัติตามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓.อนุญาตให้นำเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลอากาศอำนวยต่อไป

(นางโบอ่อน ปาปะเพ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

รับทราบ / อนุมัติ

(นายกิตตินาถ ดิยะพิบูลย์ไชยา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย



EB 24

ประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวย
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานฯ และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลอากาศอำนวย มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันและไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลอากาศอำนวย จะดำเนินการดังนี้

๑. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศและไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานฯ และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกันและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๔. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรและส่งเสริมความปลอดภัยมิให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ลูกจ้าง พนักงานฯ และบุคลากรทุกคนและบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๕. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายกิตตินาถ ตียะพิบูลย์ไชยา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย อำเภอบ้านดง อากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน กลุ่มงาน/หัวหน้างานและบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ด้วยโรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้รับแจ้งจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนครเพื่อให้ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ด้วยการแสดงถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความตระหนักสร้างความรู้ความเข้าใจในวิธีดำเนินการและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่และลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

ในการนี้โรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้จัดทำประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวย เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ปลอดภัยจากปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังรายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตามประกาศแนวทางดังกล่าวโดยเคร่งครัดต่อไป

(นางใบอ่อน ปาปะเพ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

รับทราบ /อนุมัติ

(นายกิตตินาถ ดิยะพิบูลย์ไชยา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

คู่มือ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

อำเภออากาศอำนวย

จังหวัดสกลนคร

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศแม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาคการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาคการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
บทที่ 1 ความสำคัญของปัญหา	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	4
1.2 วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	5
บทที่ 2 การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความหมายของการคุกคามทางเพศ	6
2.2 รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	7
2.3 การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	11
บทที่ 3 แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด	13
3.1 ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	13
-ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	15
-สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	16
3.2 หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	16
-การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศฯ	18
-มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	18
-มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	18
-กระบวนการแก้ไขปัญหา	18
-ช่องทาง การร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	19
-หน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายนอก	19
ภาคผนวก	20
บรรณานุกรม	21

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี(Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรี โดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า“ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่ข่ม คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัวซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรงหรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศจากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็คือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับโดยเฉพาะฉบับปี พุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐

และฉบับปีพุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา(ฉบับที่ ๒๒)พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๕๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ช่มเหิง คุกคามหรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือนและปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

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

๖. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้างนอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม

การจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 2

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน (Charney, 1994 อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภา ๒๕๕๔) แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการถูกรบกวนทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกรบกวนทางเพศและหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป นิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้ำๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” และคำนิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกรบกวนทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ดูถูกศักดิ์ศรี และหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจ้างงาน
๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็น

พื้นฐานในการจ้างงาน

๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่ การเป็นศัตรู หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหามาของแต่ละบุคคล จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะ ด้วยกัน คือ

๑. เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
๒. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจหรือต้องการให้

เกิดขึ้น

๓. เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการดูถูก เหยียดหยามสิทธิสตรี และความสามารถในการทำงานของสตรีการคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพูดจาเกี่ยวกับ การประจบประแจง การชื่นชมฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญของการจ้างงานเพศหญิงในปัจจุบัน หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุ สีผิว และสภาพฐานะทาง โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้ทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกรบกวน พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้างและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกรบกวน องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้นิยามการคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกรบกวน การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ ต้องการ

๒. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้าใกล้ชิด โดยไม่จำเป็นทางวาจา ได้แก่ ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง วิถีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์ การไม่ใช้วาจา ได้แก่ ผิวกาย แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วย เสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำ อย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับ อาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยามและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึง สถาบันการศึกษาจะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่ พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่ แสดงความหมายในทางเพศแม้บางรายอาจจะมี ความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดู ได้จากสาเหตุของปัญหา ความรุนแรงของปัญหา แนวทางแก้ไข และตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความ วิตกทุกข์ร้อนมากเพียงใด

รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่มือฯ คือ

๑. ชายคุกคามหญิง (Male Harass Female)
๒. หญิงคุกคามชาย (Female Harass Male)
๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Heterosexual Harass Homosexual)
๔. พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักต่างเพศ (Homosexual Harass Heterosexual)

ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ

๑. การใช้วาจา เช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การขอนัด และการพูดคุยกยอที่ ปราศจากความหมาย

๒. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ

๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ

๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะที่ทำงานได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมการ

คุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ

๑. การยักคิ้วทลิวตา และการชำเลืองมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด

๒. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ

๓. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม

๔. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจ

ของฝ่ายหญิง

๕. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการออกจากงานหรือ

การเลื่อนตำแหน่ง

๖. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (application) ไลน์การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การชมชู้ว่าจะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้

๑ **ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)** ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศ ลักษณะของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกรานและเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเอง แต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกัน คือ การปกป้อง และมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษเพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผล ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒ **ทฤษฎีพัฒนาการ (developmental theory)** แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมบุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การติงตูดทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลามโดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็ลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าใจ และทักษะการสื่อสารแต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้ คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคนดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดี แต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๓ **ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค** แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์ทางสังคมที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวดบอบช้ำที่เหยื่อได้รับเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟูแต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

๔ **ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)** ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ ๓ แบบ ที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายชมหรือครอบงำผู้หญิงไว้ ดังนี้

๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนทสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่เข็ญในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่จะสนทสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษที่ได้รับใหม่ การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร (abuse of organizational power) ตามแนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาทเช่นนายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้าง อาจารย์มีอำนาจเหนือนักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างชายหญิงในองค์กรการลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจโดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูง ในหน่วยงานแนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจแนวคิดนี้ จะไม่สามารถอธิบายการลวนลามทางเพศระหว่างเพื่อนได้

๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดนี้สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๕. ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories) แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วนแต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้นมากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้คือ

๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงานที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเอง ในคนการควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลายและเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมากจึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการลวนลามทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือ การสร้างกฎ ประเพณี และพิธีกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง (structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษาที่ค้ำประกันเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจนเช่นกฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่าเช่นเรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศ สิ่งที่เป็นปรปักษ์ของแนวคิดโครงสร้าง คือการมองว่าการตอบโต้นี้เป็นสิ่งที่ฝังแน่น และไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิกฤต (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤตเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสองมองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณาและการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมายของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษา การลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้เป็นการแสดงออก ของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกด ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้ เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

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

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม แนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจาก

พฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่นพวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัว 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 หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อมได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อ ได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่าเหยื่อวิตกไปเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่ การดำเนินการองค์กรมีส่วนสำคัญในการแปลความหมายพฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีส่วนที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อและผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน ผลกระทบทางลบที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย

ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน นอกจากนี้ การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๕๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้าอยากร้องไห้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหารรับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับพักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศเองโดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียนนักศึกษา ก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์ กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้อง

สูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสใน ความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็น ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กร ซึ่ง หมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิต ของงานที่ท่าลดลงด้วย

การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ในการประเมิน ภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตาม ลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิดของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูก คุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้นสำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้น เหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษาทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วน ใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่ แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่ และไม่แน่ใจในผู้ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับ ปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง (ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหาซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษา ปัญหาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพ ส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือผู้ถูก คุกคามทางเพศได้ โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะ ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษา แล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไป ได้ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศ ต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ก็ คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเอง ซึ่งคาร์แมน (Carman, 1989 อ้างถึงใน พรวิภา วิชา นรภักย์,๒๕๕๔) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และ ความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่นเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้ คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ในที่สุด จากการให้การรักษาพบว่า การให้ข้อมูลที่ เป็นจริงและการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วย ให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคาม ทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย

การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาคือการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการ ฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเอง จากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เพชฌัญญาผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยได้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร ทำอะไร ที่ไหนและเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทนี้ และผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่านโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ การให้ความรู้การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่าง ๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้นก็เป็วิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ คือ

๑. ตักเตือน

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น

๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการ

ปรึกษาจิตแพทย์และมีการฟ้องร้อง)

นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้ และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมิตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์

๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

บทที่ 3

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กระทรวงสาธารณสุขจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้ง รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยามและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ ระดับบุคคล

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

๒.๒ ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

(๕) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ดังนี้

(๕.๑) กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โถง มองเห็นได้ชัดเจนและติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วย

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

- ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถอยู่ด้วย

- ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายแต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างห้องพักเจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วย อย่างเพียงพอ

(๖) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

(๗) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

(๘) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณกรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณกรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณกรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือ

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

(๙) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับ เว้นแต่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(๑๐) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานรวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียนหรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

(๑๑) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่นและต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

(๑๒) หน่วยงานต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามแบบรายงานที่กำหนด เพื่อรายงานผลการดำเนินงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การก่อกวนพาราสิ พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การดูโฉบร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วทลิวตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำให้น้ำลายหกการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน
ทุนการศึกษาการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูก
คุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่
เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การ
บังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือย
ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาด
ภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ

- การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก
ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไลน์ ไลน์ อีเมลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

(๖) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา
การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น
ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการ
สัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

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

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก
วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่
สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

(๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ
ผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือ
ร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ / กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจาก
ผู้ถูกกระทำ

หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน
คือ LIVES ประกอบด้วย

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

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : 1) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวลด้านต่าง ๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และเคารพต่อความต้องการและตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องการ รับฟังและให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ซึ่งต้องแยกความจำเป็นและข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคมที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่าความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติ และสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึง การให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟังอย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคตผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเองแต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเองแต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้นทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจจะเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศ โดยผู้ถูกกระทำรุนแรงทางเพศมักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

(๕) การช่วยเหลือ (Support) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยให้เข้าถึงข้อมูล บริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความจำเป็นที่ต้องการ โดยมีแนวทางการช่วยเหลือดังนี้

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตนในขณะนี้ โดยสอบถามว่าจะอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้วางใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคลซึ่งสามารถช่วยเหลือทางด้านการเงินหรือไม่

การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

หน่วยงานดำเนินการตามแนวทางป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ดังนี้

- (๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ
 - (๒) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในระดับหน่วยงาน
 - (๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
 - (๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ
 - (๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง
 - (๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - (๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือนตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน
 - (๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
 - (๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที
 - (๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน
 - (๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน
- มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน**

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ขอเรื่องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถึงว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร /พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

กระบวนการแก้ไข้ปัญหา สิ่งที่ถูกถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

-ในกรณีที่สามารภแก้้ปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำโดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตนเองให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบ โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็วสิ่งที่บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้งานนิติการ หรือกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบและหากต้องมีการดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาลงโทษผู้กระทำผิดให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้ อีก ๓๐ วัน

ช่องทางร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอันวย

- (๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลอากาศอันวย
- (๒) ผู้ร้องเรียนตามจุดในโรงพยาบาล
- (๓) ร้องเรียนศูนย์ดำรงธรรมโรงพยาบาลอากาศอันวย
- (๔) ศูนย์ฟังใจ (OSCC : One Stop Crisis Center)

ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำความผิดดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑) ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ ๐๔๒-๗๔๘๐๐๐ ต่อ ๒๐๑ มือถือ ๐๘๔๕๗๗๙๔๒ (กรณีไม่ สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒) ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร(จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์) ถึงผู้บริหาร โรงพยาบาลอากาศอันวย โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน ผู้รับฟังความคิดเห็น/ข้อร้องเรียน

- ทางไปรษณีย์ : คณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียน โรงพยาบาลอากาศอันวย ๓๘๖ หมู่ ๓ ตำบลอากาศ

อำเภออากาศอันวย จังหวัดสกลนคร ๔๗๑๓๐

- ทางโทรสาร ๐๔๒-๗๔๘๐๔๘

- ทางเว็บไซต์รับเรื่องร้องเรียนโรงพยาบาลอากาศอันวย : www.akathospital.com.

หน่วยรับเรื่องร้องเรียนภายนอก

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ๐-๔๒๗๑-๑๑๕๗

- ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดสกลนคร

- สำนักงาน ก.พ.

- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์พ.ศ. ๒๕๒๒

- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๒๔

- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔, และ มาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่า ด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๒๒

ภาคผนวก

- หนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร เรื่อง มาตรการการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ ตามสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๒๑๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
 โทร. ๐๔๒๗๑-๑๑๕๗ เลขที่ ๒๐๑๒
 ผู้ส่ง นพพ
 วันที่ ๒๒ ๑๖.๖๕

ที่ สน ๐๐๓๒.๐๑๑/๒๗๕๓

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
 ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน,
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวานรนิวาส, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอ
 ทุกอำเภอ, หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานทุกงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๒๑๖๔
 ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ ฉบับ

ด้วยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งว่าสำนักงาน ก.พ.เสนอให้คณะรัฐมนตรี พิจารณาให้ความเห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรงของแต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการด้วยการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาวหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ.ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)

(นายวิศณุ วิทยาบำรุง)
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

กลุ่มกฎหมาย

โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๑๑๕๗ ต่อ ๑๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๗๑ ๑๑๕๗ ต่อ ๑๐๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๑๖๔

กระทรวงสาธารณสุข
เลขรับ 19030
วันที่ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา 14.08



๑) สำนักงานรัฐมนตรี
กระทรวงสาธารณสุข
เลขรับ ๒๒๑๓๖๓/๑๓๓๔
วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๑๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

กลุ่มสารบรรณ
เลขรับ 5551
วันที่ 23/๐3/๒๕๖๔
เวลา 14.44

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔

ผู้อำนวยการกองกลาง
เลขรับ 4412
วันที่ 23/3/๒๕๖๔
เวลา 15.11

ห้องหัวหน้า ๒๒.๑
เลขรับ ๒๒๑๓๖๓
ลงวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๖.๐๗ น.

มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ห้องเลขานุการ ร.ร.
เลขรับ ๑๑๕๕
วันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๑๙ น.

ห้องรองปลัดกระทรวง
น.ร.ธงชัย กิ่งศักดิ์โยธาร
เลขรับ 1930
วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๔
เวลา 10.11

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/๒๓ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔
 ๒. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๔/๕๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด
๒. ให้สำนักงาน ก.พ. ได้รับยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (เรื่อง การเสนอเรื่องเร่งด่วนต่อคณะรัฐมนตรี) ในการเสนอเรื่องนี้

จึงเรียนยืนยันมา และถือปฏิบัติต่อไป

- ๑) - อ.ร.ว.ส.ร. มีบัญชาเรียบร้อยแล้ว
๒. เรียน ป.ส.

โปรดแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

น.ร. ธงชัย

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิระวิลาส)

เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
๒๕ มี.ค. ๒๕๖๔

(นายธงชัย กิ่งศักดิ์โยธาร)
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เพื่อโปรดทราบและเห็นการนอญ ส่งจ.
๒๕ มี.ค. ๒๕๖๔

ขอเป็นพระคุณ

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๕๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๑๗๒๒ (ศุภฉวี) ๑๕๒๒ (พิมพ์นภัส)

โทรสาร ๐ ๒๒๕๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th (พิมพ์นภัส/อริศรา)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ dcab@soc.go.th

13/๒๕๖๔
15/๒๕๖๔

(นายสุวิทย์ วัฒนศิริ)

ผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม.

(นางสุวิภา ทวีชัย)
ผู้อำนวยการกองกลาง
๒๑ มี.ค. ๒๕๖๔

กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
วันที่ ๒๑/๓/๒๕๖๔
วันที่ ๑๕/๓/๒๕๖๔
เวลา 13:48 น.

น.ร. ธงชัย

๒๕ มี.ค. ๖๔



ที่ นร ๑๐๑๑/๒๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนฉนวนนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ

๒. มติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมมาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๔ มาตรา ๔ (๑) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับการบริหารราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความเป็นมา

ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ก.พ. ได้หยิบยกประเด็นที่สื่อมวลชนเสนอข่าวเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการในเรื่องผู้สาว การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรง ขึ้นอภิปราย โดยมีข้อสังเกตว่าเรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องเร่งรัดดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ ก.พ. เห็นว่า มาตรฐานการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมของข้าราชการประเภทต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของการนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนมาตรฐานการลงโทษที่ต่างกัน ซึ่งทำให้การดำเนินการขาดประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการดำเนินการทางวินัย ที่ว่า "ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว" ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น

๑) ผู้บังคับบัญชา ไม่นำมาตรการทางการบริหาร เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ หรือละเลยไม่ติดตามหรือละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย มีการใช้ดุลยพินิจในเรื่องการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒) ผู้ปฏิบัติงาน บางส่วนราชการอาจขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่อง การดำเนินการทางวินัย

๓) ผู้ถูกกล่าวหา ในกรณีที่เป็นข้าราชการระดับสูงอาจมีอิทธิพลต่อคณะกรรมการสอบสวน พยานบุคคล หรือผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการค้นหาความจริง

๔) ข้อเท็จจริงของเรื่องที่ต้องดำเนินการ บางเรื่องมีความยุ่งยาก ซับซ้อน เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องกับหลายระดับ ต่างกรม ต่างกระทรวง หรือมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก

๕) โครงสร้างการบริหาร การบังคับบัญชา และมาตรการทางการบริหาร ระหว่างการดำเนินการทางวินัยที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจมีการสำรองราชการ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครู ที่มีเพียงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นต้น

ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๑) ประกอบมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีมติ ดังนี้

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมร้ายแรงของแต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมผู้สาวหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำความละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

๒) ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ทำการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลาง ตามบัญชีมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เช่น การนำมาตราการทางกรรบริหารมาใช้เพื่อให้เกิดการดำเนินการทางวินัยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรฐานการลงโทษ และการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนเป็นมาตรฐานเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล

๒. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรี

เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนในการนำมาตราการทางบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัยมีมาตรฐานเดียวกัน และลดความลักลั่นในการใช้ดุลพินิจเกี่ยวกับการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ จึงจำเป็นต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบมติ ก.พ. ข้างต้น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร. ๐๒ ๒๘๘ ๔๑๕๗

ที่ นร ๐๔๐๓ (กร ๒) / ๓๑๑๗ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี ได้เสนอ เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งได้พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วย จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. สำนักมาตรฐานวินัย โทร. ๑ ๒๕๔๗ ๑๐๐๑ ต่อ ๒๕๕๕

ที่ นร.๑๐๑๑/ ๒๒ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

๑. ที่มา

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการในเรื่องผู้สาว การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศ ดังกล่าว ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรง ว่าเรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องเร่งรัด ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ ก.พ. เห็นว่า มาตรฐาน การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมของข้าราชการประเภทต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของการนำมาตรการ ทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนมาตรฐานการลงโทษที่ต่างกัน ซึ่งทำให้การ ดำเนินการขาดประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการดำเนินการทางวินัย ที่ว่า "ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว" ก.พ. จึงมีมติ ดังนี้

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงาน บุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมร้ายแรงของแต่ละองค์กร กลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำ ส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่ มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมผู้สาวหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือ คุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน หรือเรื่องที่มี ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

๒) ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ทำการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลาง ตามนัยมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เช่น การนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรฐานการลงโทษ และการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนเป็นมาตรฐานเดียวกัน

และสัมฤทธิ์ผล

วิษณุ เครืองาม
รองนายกรัฐมนตรี

๒. สาระสำคัญและข้อกำหนด

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๘ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมตลอดทั้ง
การวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

มาตรา ๑๐ บัญญัติว่า ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใดที่ข้าราชการ
ฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือบางประเภทควรมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกัน ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุม
เพื่อหารือร่วมกันระหว่างผู้แทน ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
ฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในเรื่องนั้นเสนอต่อคณะรัฐมนตรี และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลาง
ดังกล่าวกับข้าราชการฝ่ายพลเรือนทุกประเภทหรือประเภทนั้น ๆ แล้วแต่กรณี

ความในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐ
ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

๓. ข้อเสนอ

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการทางวินัย เนื่องจากไม่มีการนำมาตรการ
ทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัย และแก้ปัญหาความลักลั่นระหว่างกฎหมายขององค์กรกลาง
บริหารงานบุคคลในฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการในระหว่างการดำเนินการทางวินัยและ
มาตรฐานการลงโทษ สำนักงาน ก.พ. จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการตามมติ ก.พ. ข้างต้น

๔. ประเด็นพิจารณา

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้นำเรื่องมาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการ
ดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ทั้งนี้ รายละเอียดตามบันทึกถึงเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรีที่แนบมาพร้อมนี้ (เอกสารแนบ ๑)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

ดีใจเนาถูกต้อง
อ.สุวิทย์ อ.สุวิทย์
(นางสาวอรุณรัตน์ อรุณรัตน์)
๗๐.๘๖๐.

เสนอ ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ วาระที่ ๕

มติ โดยที่ ก.พ. ได้หยิบยกประเด็นที่สื่อมวลชนเสนอข่าวเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการในเรื่องชู้สาว การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยและจริยธรรมอย่างร้ายแรง ขึ้นอภิปราย โดยมีข้อสังเกตว่าเรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องเร่งรัดดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยรวดเร็ว ทั้งนี้ ก.พ. เห็นว่า มาตรฐานการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมของข้าราชการประเภทต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องของการนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนมาตรฐานการลงโทษที่ต่างกัน ซึ่งทำให้การดำเนินการขาดประสิทธิภาพและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการดำเนินการทางวินัย ที่ว่า "ยุติธรรม เป็นธรรม รวดเร็ว" ซึ่งอาจเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น

๑) ผู้บังคับบัญชา ไม่นำมาตรการทางการบริหาร เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ หรือละเลยไม่ติดตามหรือละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย มีการใช้ดุลยพินิจในเรื่องการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒) ผู้ปฏิบัติงาน บางส่วนราชการอาจขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่อง การดำเนินการทางวินัย

๓) ผู้ถูกกล่าวหา ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดสูงอาจมีอิทธิพลต่อคณะกรรมการสอบสวน พยานบุคคล หรือผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการค้นหาความจริง

๔) ข้อเท็จจริงของเรื่องที่ดำเนินการ บางเรื่องมีความยุ่งยาก ซับซ้อน เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องหลายระดับ ต่างกรม ต่างกระทรวง หรือมีพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก

๕) โครงสร้างการบริหาร การบังคับบัญชา และมาตรการทางการบริหาร ระหว่างการดำเนินการทางวินัยที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจมีการสำรองราชการ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครู ที่มีเพียงการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เป็นต้น

ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๑) ประกอบมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีมติ ดังนี้

๑) ให้สำนักงาน ก.พ. เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจริยธรรมร้ายแรงของ

สำเนาถูกต้อง
[ลายเซ็น]
(นายสุวิทย์ อ.อรรถ)

แต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมชู้สาวหรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำชับผู้บังคับบัญชาให้เร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

๒) ให้ ก.พ. จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือร่วมกันระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนประเภทต่าง ๆ ทำการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์กลาง ตามนัยมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เช่น การนำมาตราการทางการบริหารมาใช้เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การกำหนดมาตรฐานการลงโทษ และการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยและจริยธรรมข้าราชการฝ่ายพลเรือนเป็นมาตรฐานเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล



(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำเนาถูกต้อง

อรุณ (อรุณ)

(นางสาวอรุณ อรุณ)

๑๖. ๕๖๐.

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๘/๕๕



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนที่ ๐๕๐๗ / จ (ล) ๑๒๕๖๖
ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาโดยด่วน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแล้ว เห็นว่า การเสนอมาตรการในเรื่องนี้เป็น การดำเนินการตามมาตรา ๘ (๑) และมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่จะพิจารณาสั่งการได้ตามที่เห็นสมควร จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

กองกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน
ฝ่ายกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน
โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๐๒๐๖-๔ ต่อ ๑๓๒๑ (นางสาวฉันทนิมิตา)
โทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๕๑๕๘
www.krisdika.go.th
www.lawreform.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ nr0900@ocs.go.th

นางสาวฉันทนิมิตา

(นางสาวฉันทนิมิตา หับเชียงทอง)

ข้าราชการช่วยนโยบายและแผนทำมาตุภูมิพิเศษ

บรรณานุกรม

- แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงสาธารณสุข, ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข,มกราคม ๒๕๖๓.