



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
ที่ อบ ๐๐๓๓.๐๐๑.๒๖/๑๐๖ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง โปรดลงนามประกาศโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนาธรรมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ทุกท่าน

ด้วย คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด  
ทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ  
และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวฯ ไปยังศูนย์  
ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด  
นั้น

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม จึงขอท่านโปรดลงนามใน ประกาศโรงพยาบาล  
ทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนาธรรมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และขออนุญาต ลงเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและระบบ  
MITAS(<http://www.thungsriudomhospital.go.th>) เพื่อให้บุคลากรทุกคนและประชาชนทั่วไปรับทราบ  
ต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธีระวัฒน์ สิงห์ราช)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม

ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ที่ อบ ๐๐๓๓.๐๐๑.๒๖/๑๐๕

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง โปรดลงนามประกาศโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนาธรรมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม

ด้วย คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด  
ทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ  
และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการดังกล่าวฯ ไปยังศูนย์  
ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด  
นี้

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม จึงขอท่านโปรดลงนามใน ประกาศโรงพยาบาล  
ทุ่งศรีอุดม เรื่อง เจตนาธรรมณ์และคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และขออนุญาต ลงเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและระบบ  
MITAS(<http://www.thungsriudomhospital.go.th>) เพื่อให้บุคลากรทุกคนและประชาชนทั่วไปรับทราบ  
ต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธีระวัฒน์ สิงห์ราช)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม

ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ที่ อบ ๐๐๓๓.๐๐๑.๒๖/ ๑๐๔

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม

รายงานการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ได้จัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศในการทำงานของโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ บุคลากรของโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และ ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอรายงานผลการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยอนุญาตให้นำขึ้นเผยแพร่ บนเว็บไซต์หน่วยงาน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธีระวัฒน์ สิงห์ราช)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม

ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูล

โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี  
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี  
เรื่อง คู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อหน่วยงาน :...โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม อำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี.....

วัน/เดือน/ปี :..... ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ .....

หัวข้อ : ขออนุญาตเผยแพร่แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗.....

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดมต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๒. แบบฟอร์มการขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลการจัดทำคู่มือมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศใน  
การทำงานของ โรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

Linkภายนอก:.....

หมายเหตุ:.....ไม่มี.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวชยามล ไคร์นุ่นสิงห์)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ  
วันที่...๒๕.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๗...

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายธีระวัฒน์ สิงห์ราช)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม  
วันที่...๒๕.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๗...

## เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

\*\*\*\*\*

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงาน ทุกคนไม่ว่าอยู่ใน สถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิด หรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงาน ยุทธศาสตร์ตำรวจ จะสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้าง ความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับ ปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียน เรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใดที่ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความ เสี่ยงที่จะทำให้เกิด การล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศขึ้น

### การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความ เดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือ การกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการ ทำงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่น ใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

• บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา • บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่ง กายให้ เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น • บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ เกิดขึ้นใน หน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อน ร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

• ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

• ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำ งาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อน ทุก ครั้ง • บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควุมใจในผลการท างานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงาน ของ ตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุ พฤติกรรมได้ อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำ

ไม่ต้องการ และมี ความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ **๑. การกระทำทางสายตา** เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลง ไปที่คอ เสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

#### **๒. การกระทำด้วยวาจา** เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และ ไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียก ผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อ ไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบใน เรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

#### **๓. การกระทำทางกาย** เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวย โอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัส ทางกายอื่นใดที่ไม่น่า พึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวาง ทางเดิน การยกคิ้วหวัดตา การผิวกปากแบบเซียวชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดง พฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

#### **๔. การกระทำอื่น ๆ** เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่ สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึง เรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook Line ฯลฯ เป็นต้น

#### **๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์**

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดู งาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการ สัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

#### **สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

- ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยฟื้นอันตรัยจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้
- แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ
- ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกกระทำซ้ำ ๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยัง ผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

### กระบวนการแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

#### สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเอง ได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
  - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า เป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
  - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่อง ดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

#### สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน • ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูก กล่าวหา มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้น อีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยัง ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

### **มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน**

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การ งานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และ ผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการ ในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบตามความ เหมาะสม

- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

### **มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา**

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการ ปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/ พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

### **หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน**

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่
- คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงาน ที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลร่วมด้วย

### **ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน**

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ [www.THUGSIUDOM.com](http://www.THUGSIUDOM.com)



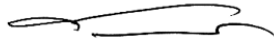
ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชา ทุกระดับของผู้กระทำ

▪ ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หาก ไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

#### หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- สำนักงาน ก.พ.
- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
- ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย ผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗



(นายธีระวัฒน์ สิงห์ราช)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งศรีอุดม  
ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี