



งานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน  
 รับวันที่ 18 ต.ค 63  
 เวลา 9.00  
 เลขที่รับ 686

สหพันธ์พัฒนาสุขภาพระดับเมือง  
 รับวันที่ 14 ส.ค 63  
 เลขที่ 2068  
 หนา 10 00 ๙

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มกฎหมายและวินัย โทร. ๐-๒๕๕๐-๕๐๗๕

ที่ สธ ๐๕๐๒.๐๖/กปร๗๒ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้บริหารกรมอนามัย ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
 ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน ในสังกัดกรมอนามัย และเลขานุการกรม

กองการเจ้าหน้าที่ ขอแจ้งเวียนประกาศกรมอนามัย เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไข  
 ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา  
 การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของกรมอนามัย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย  
 หรือสามารถเรียกดูเอกสารที่แนบได้ที่ website กองการเจ้าหน้าที่ <http://person.anamai.moph.go.th>  
 < ข่าวประชาสัมพันธ์ ได้อีกช่องทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวละออ จันสุตะ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
 เพื่อโปรดทราบ และ  
 ไขข้อสงสัยเกี่ยวกับงานวิจัยทางองค์กร,  
 ทราบ อีกในโครงการต่อไปด้วย  
 กว เจริญรุ่งเรือง  
 ๓.๑๗๖๖  
 (หม่อมราชวงศ์ ๐๗๖๖)  
 14 ส.ค 63

*(Signature)*  
 17/8/63

นายแพทย์เชียวชาญ (ด้านเวชกรรม) รักษาราชการแทน  
 ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

ททว  
 - วนชอุบลกันต์จันทร์  
 เจ้าหน้าที่ website HRM  
 แผนกบริหาร Lin รพ

*(Signature)*  
 14 ส.ค 63

(นางสาวเกศรา โชคนำชัยสิริ)  
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
 หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนกำลังคน

# สำเนาฉบับ



ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง เจตนาธรรมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมอนามัย มีเจตนาธรรมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรมอนามัย

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนาธรรมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว กรมอนามัยจะดำเนินการ ดังนี้

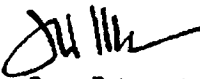
๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมอนามัย ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกรมอนามัย

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นางพรรณทิมา วิบุลาภ)  
อธิบดีกรมอนามัย

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของกรมอนามัย

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยการเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กรมอนามัย จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคามและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

(๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

(๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง

(๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

(๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

(๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

**พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกรกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

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

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

- การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกรกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศและการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การตึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีดตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกรล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มี การสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดเผยเปลือย ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

**สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

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

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที

(๖) ทหารหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา หรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

**กระบวนการแก้ปัญหา**

ในกรณีที่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามของตนเองได้

ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๑.) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒.) ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน

**สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ**

๑. ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณวุฒิโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการวินัยให้นำข้อมูลเสนอผู้บังคับบัญชาประกอบการดำเนินการทางวินัยต่อไป

๒. ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้แก่ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ขยายระยะเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๓. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๔. เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

๕. ซึ่งหากผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่องให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน แต่หากผู้เสียหายยังคงต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิด ให้คณะกรรมการฯ เสนอเรื่องไปยังหัวหน้าหน่วยงานเพื่อรายงานต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

#### มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

#### มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร / พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

#### หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

(๑) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

(๒) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

#### ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

(๑) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ กรมอนามัย <https://www.anamai.moph.go.th> <บริการประชาชน>แจ้งเรื่องร้องเรียน<ร้องเรียนและชมเชย

(๒) ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนเสร็จสิ้นกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

## หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

(๑) ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

(๒) สำนักงาน ก.พ.

(๓) คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

(๔) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

(๕) ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒