



โรงพยาบาลอรัญประเทศ
ARANYAPRATHET HOSPITAL

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

โรงพยาบาลอรัญประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ก

คำนำ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นภาระละเมิดมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ในประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล้วงละเมิดทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล้วงละเมิดทางเพศในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลรัฐประเทศ โดยงานนิติการ จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลรัฐประเทศทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการเกี่ยวกับปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

งานนิติการ โรงพยาบาลรัฐประเทศ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๓
บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๔
๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๔
๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ	๕
๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข	๖
๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ	๖
๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ	๖
๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค	๗
๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ	๗
๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม	๗
๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ	๙
๒.๕ ผลกระทบของการควบคุมทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๙
๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ	๑๐
๒.๗ การป้องกันและการแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๑
บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ	๑๒
๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๓
๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๓
๓.๒.๑ ระดับบุคคล	๑๓
๓.๒.๒ ระดับองค์กร	๑๔
๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๕
๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๖
๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑๖
๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ	๑๘

ค

๓.๗	มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๑๙
๓.๘	มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๑๙
๓.๙	ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลอรัญประเทศ	๑๙
บทที่ ๔	ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของโรงพยาบาลอรัญประเทศ	๒๐
๔.๑	กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน	๒๐
๔.๒	กระบวนการดำเนินการทางวินัย	๒๒
๔.๒.๑	กรณีข้าราชการกระทำล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๒๒
๔.๒.๒	กรณีพนักงานราชการกระทำล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน	๒๕
๔.๒.๓	กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกระทำ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๒๘

ความสำคัญของปัญหา

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรี โดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่ข่ม คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรักษาทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

การคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าการคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรงหรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชายและหญิง และบุคคลหลากหลายเพศจากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ภายใต้รัฐธรรมนูญไทยกำหนดให้ห้ามเลือกปฏิบัติโดยมีเงื่อนไขเรื่องเพศ และยังมีมาตรการส่งเสริมความเสมอภาคชายหญิง ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบาย และทิศทางการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานเรื่องเพศ อย่างไรก็ตามสถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยยังคงทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เนื่องจากในสังคมไทยถูกมองว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องน่าอับอาย ผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศจึงมักไม่กล้าพูดถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่กล้าเรียกร้องเอาผิดกับผู้กระทำ โดยในส่วนของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานยังคงเกิดขึ้นอย่าง

ต่อเนื่องและเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ โดยมักจะถูกใช้วาทะกรรม มากที่สุด รองลงมา คือ ถูกกลั่นแกล้งถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้ายคือ การถูกขวนขวายเว็บไซต์ลามกอนาจาร ถูกแทะโลมด้วยสายตา ถูกขวนมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำการลามกอนาจารทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงานภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย นอกจากนี้มูลนิธิเพื่อนหญิง ได้เปิดเผยสถิติแนวโน้มความรุนแรงทางเพศที่ผู้เสียหายมาขอรับคำปรึกษามีเพิ่มมากขึ้น แต่ที่น่าเป็นห่วงคือการถูกล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ 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 ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๘๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใดๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

๕. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำผิดวินัยซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๖. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรี ในคราวการประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ที่ผ่านมาพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ มีทั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า และระดับปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในกรณีเจ้าหน้าที่ที่ถูกลงโทษทางวินัยนั้นจำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง และวินัยร้ายแรง และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชาย สังกัดกองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทำอนาจารผู้ใต้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย ในลักษณะไม่สมควร อันเป็นการคุกคามทางเพศและมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่างๆ ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงสาธารณสุข ด้วยเหตุนี้ โรงพยาบาลรัฐประเทศ โดยงานนิติการจึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลรัฐประเทศทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมีความตระหนักรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๑.๒.๒ เพื่อจัดแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศฉบับนี้ ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคล ในส่วนนี้ขอนำเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “คุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙,๐๐๐ คน เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าร้อยละประมาณ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศและหลังจากนั้นเป็นต้นมา การคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป สหรัฐอเมริกา ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศว่า “เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้ำๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าที หรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้คำนิยาม ของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึก ถูกเหยียดหยาม ถูกดูถูกดูแคล์ และหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลาง หรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละบุคคล จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

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

และความสามารถในการทำงานของสตรี

การคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพูดจาเกี่ยวกับ การประจบประแจง การชื่นชมฝ่ายตรงข้าม หรือแม้กระทั่งการกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้างงานเพศหญิงในปัจจุบัน หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะชนิดของงาน อายุ สีมวล และสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ โดยปกติแล้วการคุกคามทางเพศนั้นจะเป็นปัญหามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้กระทำการคุกคาม พฤติกรรมผู้ถูกคุกคาม พฤติกรรมของผู้คุกคาม / พฤติกรรมของบุคคลรอบข้างและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง / พฤติกรรมของผู้ถูกคุกคาม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้นิยามการคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น แม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ
๒. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย

ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ) ประกอบด้วย ทางกาย ได้แก่ ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็นทางวาจา ได้แก่ ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง วิถีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์ การไม่ใช้วาจา ได้แก่ ผีวปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือถูกข่มขู่และให้หมายความรวมถึงการติดตามรังควานการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันคือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยฝ่ายที่ถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่สื่อความหมายในทางเพศ แม้บางรายอาจมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูจากสาเหตุของปัญหา ความรุนแรงของปัญหา แนวทางการแก้ไข และตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตก ทุกข์ร้อนมากเพียงใด

๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ

๑. ชายคุกคามหญิง (Male Harass Female)
๒. หญิงคุกคามชาย (Female Harass Male)
๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Heterosexual Harass Homosexual)
๔. พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักต่างเพศ (Homosexual Harass Heterosexual)
๕. การใช้วาจา เช่น การพูดจาล้อเลียน เรื่องเพศ การขอนัด และการพูดคุยกยอที่ปราศจากความหมาย

๖. การสัมผัสทางกาย เช่น การแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ
๗. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ
๘. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะทำงาน
๙. การยั่วยุหรือล่อลวง และการชำเรื่อมองดูรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด
๑๐. การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
๑๑. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
๑๒. การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจของฝ่ายหญิง
๑๓. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการออกจากงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง

๑๔. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง

นอกจากนี้ เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยิ่งส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เช่น การส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ (application) การส่งข้อความก่อกวนทางเพศอย่างต่อเนื่อง การข่มขู่ว่าจะนำภาพลามกอนาจารของผู้เสียหายไปเผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ : สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข

ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ ได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิด ดังนี้

๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีวะ (biological theory)

ทฤษฎีนี้อ้างอิงตามความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศ ลักษณะของร่างกายและฮอร์โมน ที่แตกต่างกัน ทำให้เพศชายก้าวร้าวกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้รุกราน และเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเอง แต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ในตัว ตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันคือ การปกป้อง และมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิง ถึงแม้การลงโทษเพศชายที่เป็นผู้รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์ของสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีการลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ (Developmental theory)

แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่วัยเยาว์กว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การดึงดูดทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้ จึงนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมที่ลวนลาม โดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคล

มีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้จะลดลงถึงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความเข้าอกเข้าใจ และทักษะการสื่อสาร แต่มีแนวคิดที่ค้านทฤษฎีนี้คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคนดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดีแต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมลวนลามทางเพศ

๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค

แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นปฏิกิริยาทางสังคมที่รุนแรง เช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ความเจ็บปวดบอบซ้ำที่เหยื่อได้รับเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าอกเข้าใจ และเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด (sublimation) โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไปได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมาก แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรง โดยสมาคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

๒.๓.๔ ทฤษฎีการทำร้ายโดยผู้มีอำนาจ (abuse of power theories)

ทฤษฎีนี้กำหนดแนวคิดไว้ ๓ แบบ ที่อธิบายกลไกการลวนลามทางเพศที่ผู้ชายข่มหรือครอบงำผู้หญิงไว้ ดังนี้

๒.๓.๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนธิสนมที่พิเศษ (exclusionary intimidation) โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการขู่เข็ญในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวที่จะสนธิสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษที่ได้รับใหม่การลวนลามทางเพศจะเป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

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

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม (abuse of societal power) แนวคิดนี้สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ชายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ชายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรม การลวนลามทางเพศ

๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม (Culture theories)

แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้น มากกว่าบุคคลหรือสังคม

ที่ใหญ่กว่าทฤษฎีวิวัฒนาการที่จะกล่าวถึงในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ (Freudian culture approach) แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่า เป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกด หรือการทำงานที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเอง และแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศ เป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลายและเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคม ทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมาก จึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศ ของวัยรุ่น และวิธีการตอบสนองกับการลวนลามทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือ การสร้างกฎ ประเพณีและพิธีกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้ผู้ชายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

๒.๓.๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง (structural approach) แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวิวัฒนาการสนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการ และมีความชัดเจน เช่น กฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่า เช่น เรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ที่ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรม และพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศสิ่งที่เป็นปรปักษ์ของแนวคิดโครงสร้าง คือการมองว่าการตอบโต้นี้เป็นสิ่งที่ฝังแน่นและไม่เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิกฤต (critical theory approach) แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีอำนาจ แต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤตเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษา ทฤษฎีทั้งสองมองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณาและการบริโภคทุนนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนานในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมายของความก้าวร้าว เช่น ประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษาการลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้เป็นการแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยก ซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกด ในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยได้เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคลากรยิ่งขึ้น

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

๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศที่กล่าวถึงในข้างต้นนั้นแต่ละทฤษฎีมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิค-ฮอลล์ (Lengnick-Hall) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยทฤษฎีนี้ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไรโดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่น พวกฉวยโอกาส พวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น สัดส่วนชายหญิงไม่เท่ากัน มีเพศใด เพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศ โดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติได้แก่ ปริมาณความถี่ความรุนแรงและรูปแบบ โดยพฤติกรรมสามารถ มีความต่อเนื่องจากการเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมีความรุนแรงมาก เช่น ถูกข่มขืน หรือรุนแรงน้อย เช่น ภาษาที่หยาบคาย การรุกราน และพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพ เช่น การสัมผัส ที่ไม่ต้องการ หรือในรูปภาพ เช่น ข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศโดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม หรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ หรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่ การหลบหนีหลีกเลี่ยงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อ ได้รับการแทรกแซง จากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น โดยประวัติส่วนบุคคลและภูมิหลังของเหยื่อจะมีอิทธิพลในการกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามทางเพศหรือไม่ และการตอบสนองของบุคคลอื่นอาจมีอิทธิพลต่อความน่าจะเป็นของการตอบสนองพฤติกรรมนั้น เช่น เพื่อนร่วมงานอาจจะบอกว่ายี่สิบหกปีเอง ทำให้เหยื่อมีการประเมินพฤติกรรมใหม่การดำเนินการองค์การมีส่วนสำคัญในการแปลความหมายพฤติกรรมว่าเป็นการคุกคามทางเพศและมีส่วนที่แทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ในการตอบสนองของเหยื่อและผลลัพธ์ของบุคคลและองค์กร เช่น องค์กรที่มีการดำเนินการ ที่เหมาะสมในทันทีอาจจะลดผลกระทบทางลบต่อการคุกคามทางเพศที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกันผลกระทบทางลบที่มีต่อผลลัพธ์ของบุคคล จะลดผลกระทบทางลบต่อผลลัพธ์องค์กรด้วย

๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน เห็นได้จากการศึกษาของ US. Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบว่าประมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ นอกจากนี้การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้ายากกรัง

ให้โดยไม่ทราบสาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้ จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหารรับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุนอนไม่ค่อยหลับพักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิและอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัว ของผู้ถูกคุกคามทางเพศเอง โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศ อาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดี ต่อสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษา ก็จะสนใจในการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ผู้ถูกคุกคามทางเพศ ก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคลคนนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษาแล้ว คุณภาพในการศึกษาก็จะลดลงซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงานและสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กรซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ประมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิดของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคามอายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้นสำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษาทั้งนี้ ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือ ไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษาจะช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่และไม่แน่ใจในผู้ให้คำปรึกษา โดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเอง

(ซึ่งหมายถึงผู้ถูกคุกคามทางเพศ) เป็นผู้สร้างปัญหาซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง แต่ในรายที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาปัญหาอาจจะไม่เกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตามการแก้ไขที่สำคัญก็คือ ตัวผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าผู้ให้คำปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือผู้ถูกคุกคามทางเพศได้โดยการพยายามเข้าใจในสถานการณ์ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสบมา ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในผู้ให้คำปรึกษาแล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้ผู้ที่ได้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศต่างยอมรับว่าปัจจัยพื้นฐานและปัญหาของการสัมภาษณ์ก็คือ การผูกมิตรกับผู้ถูกคุกคามทางเพศนั่นเอง ซึ่งคาร์แมน (Carman) ได้ให้ข้อสังเกตว่าผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องการความอบอุ่น ความปลอดภัย ฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่นเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ในที่สุด จากการให้การรักษาพบว่า การให้ข้อมูลที่แท้จริง และการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย

๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

The American Nurses Association (ANA) (Mrkwicaq) ได้เสนอวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ โดยเสนอไว้ ๒ ระดับ คือ ระดับนายจ้างผู้บริหาร และระดับลูกจ้าง ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร (Employer Prevention) ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหาร และลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง (Employee Prevention) โดยมากแล้วจะเน้นในเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศ มีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ใคร ทำอะไร ที่ไหนและเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หากผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทและผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่านโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การให้ความรู้ การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้นก็เป็วิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามี การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหารมีกลวิธีในการจัดการ คือ

๑. ตักเตือน (Langlow, ๑๙๙๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิภาณรภักย์, ๒๕๕๔)

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ (Bonus)

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่น ให้การขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น

๗. จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา (จิตแพทย์หรือนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์และมีการฟ้องร้อง) นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาอีก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น จะต้องมีเหตุการณ์ ๑ หรือ ๒ เหตุการณ์นี้เกิดขึ้น คือ

๑. ผู้ถูกคุกคาม เหยื่อ เก็บตัว ไม่ยอมเปิดเผยเหตุการณ์

๒. มีการฟ้องร้อง การเรียกร้องต่อสู้กันในระดับสูงต่อไป

บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลอรัญประเทศ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๕ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้กระทรวงสาธารณสุขจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๓.๑ ความหมายของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น้ำจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๓.๒ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๓.๒.๑ ระดับบุคคล

(๑) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

(๓) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

(๔) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๕) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง

(๖) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

(๗) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๘) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

๓.๒.๒ ระดับองค์กร

(๑) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๒) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ

(๓) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

(๕) จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ เช่น มีกล้องวงจรปิด แสงไฟหรือแสงสว่างเพียงพอ เปิดเผย โถง มองเห็นได้ชัดเจน

(๕.๑) กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โถง มองเห็นได้ชัดเจนและติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(๕.๒) กรณีหน่วยบริการผู้ป่วย

โรงพยาบาล

- ห้องตรวจเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และจะต้องมีผู้ช่วยแพทย์ซึ่งเป็นบุคคลที่สามอยู่ด้วย

- ห้องให้คำปรึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปตามกลุ่มเป้าหมายแต่ควรคำนึงถึงการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดให้เพียงพอในการรักษาความปลอดภัย

- จัดให้มีแสงสว่างและกล้องวงจรปิดบริเวณทางเดินระหว่างห้องพักเจ้าหน้าที่ กับอาคารบริการผู้ป่วยอย่างเพียงพอ

(๖) จัดตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานประจำหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อรองรับความเสี่ยงอันอาจเกิดขึ้น

(๗) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจได้ว่า ได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

(๘) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทางของหน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

๓.๓ ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

(๑) การกระทำทางสายตา เช่นการจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

(๒) การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์ และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามกการเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยทางเพศ และการพูดสื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

(๓) การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศการฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การรบกวนโดยที่อีกฝ่ายไม่ให้ความสนใจ การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

(๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

(๕) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ เช่น

- การแสดงรูปแบบ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพเปลือยในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การแสดงปฏิทินที่มีภาพเปลือย การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ

- การส่งข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางสื่อออนไลน์ เช่น เพชปัก ทวิตเตอร์ อินสตาแกรม ไลน์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

๓.๔ สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๒) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย (video clip) (หากทำได้)

(๔) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

(๕) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที

(๖) หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

(๗) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๓.๕ หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐานคือ LIVES ประกอบด้วย

(๑) การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่ง

ที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

(๒) การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล(Inquire about Needs and Concerns : I)

หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวลด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อที่จะรับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศและเคารพต่อความต้องการและตอบสนองต่อความจำเป็นที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ต้องการรับฟังและให้ความใส่ใจต่อสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศพูดเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวลซึ่งต้องแยกความจำเป็นและข้อกังวล เป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความจำเป็นทางกาย ความจำเป็นทางอารมณ์ หรือความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ความกังวลด้านความปลอดภัย หรือความช่วยเหลือทางสังคม ที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจำเป็นต้องได้รับ

(๓) การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทราบว่าความรู้สึกของตนเป็นสิ่งปกติและสามารถพูดถึงความรู้สึกของตนได้อย่างปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิที่จะอยู่โดยปราศจากความรุนแรงและความกลัว

ทั้งนี้ การให้คุณค่ากับประสบการณ์ของคนอื่น หมายถึงการให้บุคคลนั้นรับรู้ถึงการรับฟังอย่างตั้งใจ และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลดังกล่าวพูด ตลอดจนเชื่อโดยที่ไม่ตัดสินหรือมีเงื่อนไขในการรับฟัง

(๔) การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย(Enhance Safety) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีก เพื่อช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประเมินสถานการณ์และวางแผนถึงความปลอดภัยในอนาคตผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายคน มีความกลัวเรื่องความปลอดภัยของตนเองแต่บางคนอาจจะไม่ได้คิดถึงประเด็นนี้ และยังไม่ทราบว่ามีโอกาสที่จะเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตัวเองแต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น

ทั้งนี้ การประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ไม่อาจเกิดขึ้นจากการพูดคุยในครั้งเดียว โดยควรมีการประเมินและการวางแผนเรื่องความปลอดภัย ดังนี้

(๔.๑) ประเมินความปลอดภัยหลังจากการได้รับความรุนแรงทางเพศโดยผู้ถูกระทำรุนแรงทางเพศมักจะรู้จักผู้ที่กระทำ

(๔.๒) ประเมินความเสี่ยงเฉพาะหน้าของความรุนแรงจากคนใกล้ชิด

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

(๕.๑) สอบถามผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับตน ในขณะนี้โดยสอบถามว่าอะไรที่จะช่วยผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเธอได้มากที่สุด หากสามารถช่วยเหลือได้ในขณะนี้

(๕.๒) ช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการระบุและพิจารณาทางเลือกที่มี

(๕.๓) พูดคุยเกี่ยวกับความช่วยเหลือทางสังคม โดยพิจารณาว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือคนที่ไว้ใจในชุมชนซึ่งเธอสามารถพูดคุยด้วยได้หรือไม่ และมีบุคคลซึ่งสามารถช่วยเหลือทางด้านการเงินหรือไม่

๓.๖ การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลรัฐประเทศ

(๑) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในระดับหน่วยงาน

(๓) จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

(๔) จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ

(๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง

(๖) จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๗) ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก ๖ เดือน ตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน

(๘) ประเมินความเสี่ยงอันอาจเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๙) แก้ไขจุดเสี่ยงจากการประเมินทันที

(๑๐) สรุปผลการดำเนินการตามแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ให้คณะทำงาน ฯ ทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

(๑๑) รายงานผลการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓.๗ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

(๒) ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

(๓) ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

๓.๘ มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

(๑) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

(๒) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร /พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๓.๙ ช่องทางการร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐทั่วประเทศ

๑. ไปรษณีย์ : ๔ ถนนมหาตไทย ตำบลรัฐประเทษ อำเภอรัฐประเทษ จังหวัดสระแก้ว ๒๗๑๒๒๐

- หนังสือร้องเรียน (ลงชื่อผู้ร้องเรียน)

- บัตรสนเท่ห์ (ไม่ลงชื่อผู้ร้องเรียน)

๒. เว็บไซต์ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานกฤษฎมนตรี ๑๑๑๑

๓. เว็บไซต์กระทรวงสาธารณสุข <http://ict.moph.go.th/complainict/index.php>

๔. ร้องเรียนผ่านทางโทรศัพท์หรือทางโทรสาร ศูนย์บริหารจัดการเรื่องราวร้องเรียน/ร้องทุกข์ โรงพยาบาลรัฐประเทษ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๓๗-๒๓๓-๐๓๓ หมายเลขโทรสาร ๐๓๗-๒๓๓-๐๓๗

๕. มาร้องเรียนด้วยตัวเองที่ศูนย์บริหารจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ โรงพยาบาลรัฐประเทษ

๖. เว็บไซต์โรงพยาบาลรัฐประเทษ

๗. Email: aranhos.team@gmail.com

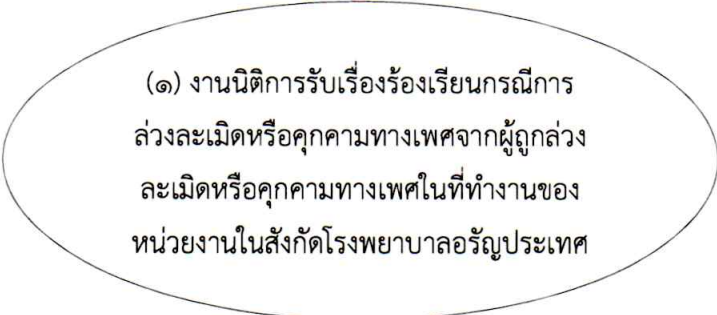
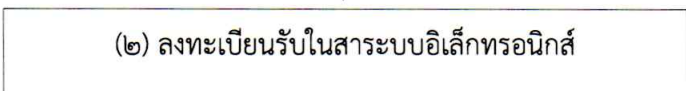

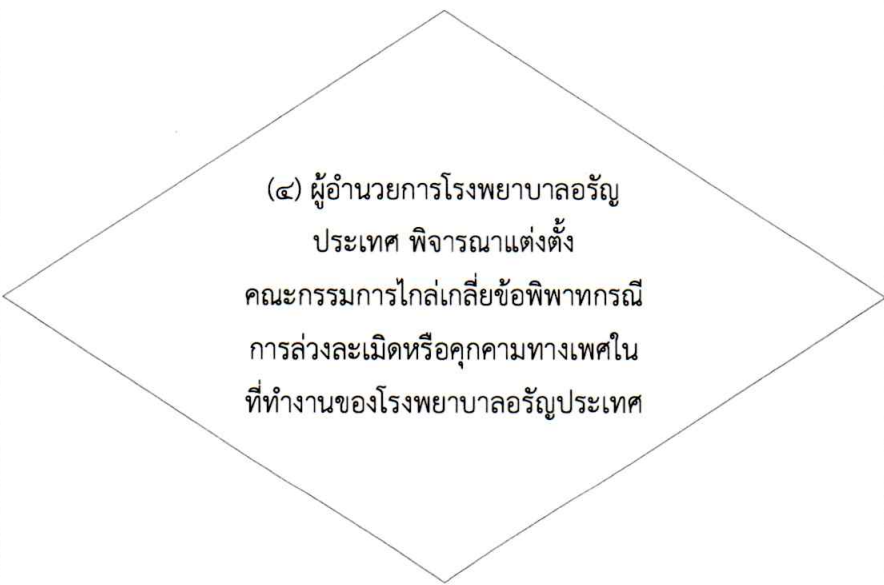
๘. Facebook : โรงพยาบาลรัฐประเทษ

๙. Line : @aranhospital

๑๐. สื่อสารมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
ของโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๔.๑ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	 <p>(๑) งานนิติกรรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลรัฐประเทศ</p>	๑ วัน	นิติกร
๒	 <p>(๒) ลงทะเบียนรับในสารบบอิเล็กทรอนิกส์</p>	๕ นาที	เจ้าหน้าที่งานสารบรรณโรงพยาบาลรัฐประเทศ
๓	 <p>(๓) นิติกร สรุบน้ำใจ และเสนอความเห็น</p>	๓ วัน	นิติกร
๔	 <p>(๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการไต่ถามข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ</p>	๑ วัน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ
ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา	ผู้รับผิดชอบ

<p>๕</p>			
<p>๖</p>		<p>๗ วัน</p>	<p>ผู้ว่าราชการจังหวัด สระแก้วหรือผู้ ได้รับมอบ อำนาจให้ ปฏิบัติราชการ แทน</p>

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดจากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วลงทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สรุปรื้อหา และเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ คณะกรรมการ ฯ ได้รับเรื่องแล้วดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ฯ หากผลการไกล่เกลี่ยเป็นที่พอใจของผู้เสียหาย และผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่องให้คณะกรรมการ ฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหาย ยังคงประสงค์จะดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) งานนิติการ รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลของรัฐประเทศ

๒) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ ฝ่ายบริหารทั่ว โรงพยาบาลของรัฐประเทศ ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังงานนิติการ

๓) งานนิติการ รับเรื่อง และทำการสรุปเนื้อหา แล้วเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลของรัฐประเทศ

๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลของรัฐประเทศ พิจารณาเรื่องตามที่งานนิติการเสนอ และลงนามในหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลของรัฐประเทศ

๕) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลของรัฐประเทศ ดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาท ฯ ระหว่างผู้เสียหาย และผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน หากผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการ ฯ ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิด ให้คณะกรรมการ ฯ เสนอเรื่องไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลของรัฐประเทศ เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

๖) เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย

๔.๒ กระบวนการดำเนินการทางวินัย**๔.๒.๑ กรณีข้าราชการกระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน****(๑) ขอบเขต**

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลของรัฐประเทศ เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิดต่อไปต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนผ่านงานนิติการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนพิจารณาเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ หากมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่องและหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำความผิดให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรืองดโทษแล้วแต่กรณี

๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนลดเงินเดือน งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณีรายงานไปให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว ทราบ พิจารณาแล้วสั่งตามมติ และงานนิติการดำเนินการเพื่อแจ้งผลให้ผู้เสียหายทราบ

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนผ่านงานนิติการ

๒) งานนิติการ รับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้วและผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๓) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังนิติกรผู้รับผิดชอบ

๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น และจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๕) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ พิจารณาเรื่องตามที่นิติกรผู้รับผิดชอบเสนอและลงนามในหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

๖) ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาเรื่องที่เสนอ

๗) ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑) หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดหรือไม่

๘) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว

๙) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณา ในเบื้องต้น

๙.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยให้สั่งยุติเรื่องได้

๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการกระทำผิดวินัย

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาและผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เห็นว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ตามมาตรา ๙๒ ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรือดโทษ แล้วแต่กรณีแล้วรายงาน อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๓ เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน งดโทษปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี แล้วรายงาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ กรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น ก่อนออกคำสั่งลงโทษ ต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาโทษก่อน

๑๑) อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย

๑๒) ผู้สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สั่งตามมติของ อ.ก.พ. ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๑๓) นิติกรประจำเขต และผู้อำนวยการกลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ดำเนินการ

๑๓.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๓.๒) รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล

๑๓.๓) แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุขเพื่อรวบรวมข้อมูล

๑๔) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

๔.๒.๒ กรณีพนักงานราชการ กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านงานนิติการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา กรณี ดังนี้

๑) มีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ส่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้ส่งลงโทษลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี

๒) มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน หรือไล่ออก นิติกรแจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน ผ่านงานนิติการ

๒) งานนิติการ รับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้วและผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๓) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ลงทะเบียนรับในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังนิติกรผู้รับผิดชอบ

๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น และจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๕) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศพิจารณาเรื่องตามที่นิติกรผู้รับผิดชอบเสนอ และลงนามในหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

๖) ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
พิจารณาเรื่องที่เสนอ

๗) ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
พิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่า
พนักงานราชการผู้นั้นกระทำผิดหรือไม่

๘) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วหรือผู้
ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

๙) ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน
พิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณาในเบื้องต้น

๙.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

๙.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงโดยมี
พยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำ
ชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาและผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน เห็นว่า
ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวน วินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อ
กล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัด
เงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว
หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวน
เสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจ
ให้ปฏิบัติราชการแทน หากพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง
แต่หากได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดขั้นเงินค่าตอบแทน
หรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

๑๑) นิติกร และผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศ ดำเนินการ

๑๑.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๑.๒) รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติ

ราชการแทนรับทราบผล

๔.๒.๓ กรณีลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กระทำการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหาย
ต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ ผ่านงานนิติการ
เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจ
หน้าที่และรายงานผลผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศพิจารณา กรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ กรณีมีมูล
ความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการดังนี้

๑) มีมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุป
พยานหลักฐานให้ทราบให้สิ่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้หรือจะแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา
ให้สั่งยุติเรื่อง และหากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้สิ่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง หรือ
งดโทษ แล้วแต่กรณี

๒) มีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง หากกระทำผิด
ตามข้อกล่าวหาให้สิ่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างลดขั้นค่าจ้าง งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี
นิติกร แจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้ว และผู้เสียหาย
ต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ ผ่านงานนิติการ

๒) งานนิติการ รับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการใกล้เคียงแล้วและผู้เสียหาย
ต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ

๓) เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ลงทะเบียนรับในระบบ
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ แล้วส่งเรื่องไปยังนิติกรผู้รับผิดชอบ

๔) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น และจัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลรัฐประเทศ

๕) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัฐประเทศ พิจารณาเรื่องที่เสนอ

๓) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รับมอบอำนาจปฏิบัติราชการแทน (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๓ ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และข้อ ๑๐ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖) หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าลูกจ้างประจำหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นกระทำความผิดหรือไม่

๔) คณะกรรมการสืบสวน ดำเนินการสืบสวนและรายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาล
อรัญประเทศ

๔) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศพิจารณาผลการสืบสวน / พิจารณาในเบื้องต้น

๔.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

๔.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๔.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๑๐) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหา

๑๐.๑) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาและผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศ เห็นว่าได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง หรือดโทษ แล้วแต่กรณี

๑๐.๒) กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อสอบสวนเสร็จให้รายงานผลการสอบสวน และเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศ หากพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง

๑๑) นิติกรดำเนินการ

๑๑.๑) แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๑.๒) รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศ รับทราบผล

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด



สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายราเชษฎ์ เจริญพนม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลรัฐประเทศ
ตามประกาศโรงพยาบาลรัฐประเทศ
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๔

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลรัฐประเทศ	
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลรัฐประเทศ	
วันที่/เดือน/ปี ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	
หัวข้อ แนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและรายงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)	
๑ ประกาศเจตนาธรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๒ คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลรัฐประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๓. แจ้งเวียน ประกาศเจตนาธรรมตามข้อ ๑ และ คู่มือแนวปฏิบัติตามข้อ ๒	
Link ภายนอก	
.....	
หมายเหตุ	
.....	
.....	
.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
	
(นายณัฐภัทร สมบรม)	(นางสาวพยอมไพโร ลือชา)
ตำแหน่ง นิติกร	ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖	วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่


(นายณัฐภัทร สมบรม)
ตำแหน่ง นิติกร
วันที่ ๓๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖