



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ที่ ขก ๐๐๓๓.๒๐๑/๑๙๖

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศแนวทางการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ด้วยโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ได้ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ตามที่แนบมาพร้อมนี้ โดยมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอนั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้บุคลากรในกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

(นางนภาพร สิงขรเชียว)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น



ประกาศ โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น  
เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น จะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อไม่ให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

VMH/

(นางนภาพร สิงขรเขียว)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ที่ ขก ๐๐๓๓.๒๐๑/๐๙๕

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยให้หน่วยงานมีการประกาศนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีคู่มือแนวทางปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอนั้น

ในการนี้ งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ตามที่แนบมา พร้อมนี้ เพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มี มาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อลดโอกาสเกิดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุญาตให้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ต่อไป

(นางสาวศิริญา คล้ายทวน)  
นิติกร

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

เป็นหนังสือที่กรมทนายความในศาลแพ่ง  
ผ่านเว็บไซต์ ของ รพ. สิริฯ

(นายประภิต คำพิชิต)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  
รักษาราชการแทน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

(นางนภาพร สิงขรเชียว)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น





คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

## คำนำ

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยให้หน่วยงานมีการประกาศนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวทางปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและความเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอขึ้น

โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ได้ตระหนักถึงการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคลากร งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้ง กำหนดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อลดโอกาสเกิดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อไป

งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

# สารบัญ

เรื่อง	หน้าที่
การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๒
กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ	๓
สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ	๓
สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๓
ต้องดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน	
มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๔
หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน	๔
วิธีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน	๔
หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายนอกหน่วยงาน	๔

## แนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดรับรองหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชน นอกจากนี้ประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการ จัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ ที่ทำให้มีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบ มาตรการในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอนั้น หน่วยงานของรัฐจึงต้องมีการประกาศนโยบาย ที่แสดงออกถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนและจริยธรรมที่เป็นสากล และมีแนวทางปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชน และเป็นมนุษย์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ จัดสภาพแวดล้อมใน การทำงาน รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อลดโอกาสเกิดความเสี่ยงที่จะทำ ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต่อไป

### การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศอันเป็นการบังคับ ข่มขืนใจผู้อื่น โดยใช้อำนาจ ที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่ง ลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือการกระทำอื่นใดในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความ เดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และหมายความรวมถึงการติดตามรังควานหรือ การกระทำใดที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อ การจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้ง หรือการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำโดยเพศสภาพใด กระทำต่อเพศสภาพใดก็ตาม

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น การแต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือการทำงานสองต่อสอง หากได้รับมอบหมายงานให้ทำ นอกเวลาราชการควรมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยเสมอ เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานช่วยกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือการคุกคาม ทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหา การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและไม่สุ่มเสี่ยงในการก่อให้เกิดการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศได้



๕. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานในห้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการทำงานนอกเวลาราชการหรือการมอบให้ไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศสองต่อสอง ให้มีการแจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกที่ดี รักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าการหาหรือใช้วิธีอื่นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางจนไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด แต่เพื่อให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย รู้สึกถูกเหยียดหยาม ก็ถือได้ว่าเป็นการเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศแล้ว โดยขอยกตัวอย่างการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ดังนี้

- การกระทำด้วยสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณนั้นมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

- การกระทำด้วยวาจา เช่น การพูดวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรงและการแต่งกาย การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม การสนทนาทางเพศ แสดงออกถึงสหรนียมทางเพศ การสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทางเพศ เป็นต้น

- การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่นโดยลักษณะที่เป็นการลอบค้า ลวนลาม การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การดึงคนมานั่งตัก การตั้งใจยื่นให้ใกล้ชิดเกินสมควร การต้อนเข้ามุม การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การยกคิ้วหวีหวตา การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยการเคลื่อนไหวร่างกาย การข่มขืนกระทำชำเรา เป็นต้น

- การกระทำอื่น ๆ เช่น การส่งรูปภาพลามก ส่งวัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องในทางเพศ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การเสนอหรือข่มขู่ให้ยอมร่วมเพศ นอนค้างคืน หรือกระทำการอย่างอื่นในทางเพศเพื่อแลกกับการเลื่อนตำแหน่ง ต่อสัญญา เป็นต้น

### สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และหลีกเลี่ยงการไปทำงานในที่ลับตาหรือช่องทางสุ่มเสี่ยงต่อการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย

๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง ภาพ วิดีโอ หรือด้วยวิธีการใด ๆ หากสามารถทำได้

๔. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๕. บอกล่าวหรือขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานแล้วแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งหน่วยงาน



ที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ในกรณีที่ผู้ถูกระทำมีความอับอายหรือหวาดกลัว อาจให้ผู้อื่นที่ตนไว้วางใจมาแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนดังกล่าวแทนก็ได้

๖. ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนในกรณีที่การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้นถึงขนาดเป็นความผิดตามกฎหมาย

### กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก เพื่อลดความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ คือ

๑. ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำการเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดกระทำ

๒. ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาดได้ด้วยตัวเอง ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ ภายหลังจากมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับการร้องขอ หากไม่ดำเนินการใด ๆ ให้ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ ร้องเรียนต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ โดยต้องจัดให้มีคนเป็นผู้ประสานงานเพื่อดำเนินการการประชุมหารือกันอย่างไม่เป็นทางการสำหรับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางยุติเรื่องดังกล่าวภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับการร้องเรียน

#### สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศต้องดำเนินการเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน คือ

๑. ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริงจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี ในการนี้ ควรจัดให้มีบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมด้วยในการสอบข้อเท็จจริง หรือส่งเรื่องให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการสอบข้อเท็จจริงเรียบร้อยแล้วให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และในกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยด้วยให้คณะทำงานนี้ส่งข้อมูลต่อผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยต่อไป

๒. ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดดังกล่าวให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๓. ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องเรียนและผู้ถูกล่วงละเมิดอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้มีหลักยึด

๔/ว่าผู้ถูกล่วง...

ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิดจนกว่าจะมีการดำเนินการสอบข้อเท็จจริงแล้วเสร็จและมีผลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดจริง

๔. เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและดำเนินการโดยลับ พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม

๕. เมื่อคู่กรณีสามารถตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้แล้ว ต้องให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของคู่กรณี

### มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

ในระหว่างการดำเนินเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

ต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

### หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายในหน่วยงาน

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
๒. งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
๓. หน่วยงานที่มีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ (ถ้ามี)

### วิธีการร้องเรียนภายในหน่วยงาน

๑. ติดต่อด้วยตนเองที่ งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ชั้น ๓ อาคารผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น หรือโทรศัพท์หมายเลข ๐๔๓ - ๒๖๗ - ๐๔๑ - ๒ ต่อ ๑๐๗๕

๒. ทางไปรษณีย์ โดยเจ้าหน้าที่ของถึง งานนิติการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ชั้น ๓ อาคารผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น เลขที่ ๘๑ หมู่ ๑๐ ตำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๑๐

๓. กล้องรับความคิดเห็นตามจุดบริการต่างๆ ภายในโรงพยาบาล มีทั้งหมดจำนวน ๑๘ จุด โดยมีการเปิดกล่องรับความคิดเห็น ทุกวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา ๑๔.๐๐ น.

๔. ทาง Facebook โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

### หน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนภายนอกหน่วยงาน

๑. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๒. กลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

๓. คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง

๔. ศูนย์พิงได้ OSCC



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น  
และหน่วยงานสังกัดโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น  
ตามประกาศโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

ชื่อหน่วยงาน : งานนิติกร ตรวจสอบภายใน และควบคุมภายใน

วัน/เดือน/ปี : วันที่ 7 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565

หัวข้อ : คู่มือแนวทางการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

1. คู่มือแนวทางการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน.pdf
2. บันทึกข้อความแจ้งเวียนประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน.pdf

Link ภายนอก : [http://203.157.144.198/web/depboard/?page=main\\_read&post\\_id=2865](http://203.157.144.198/web/depboard/?page=main_read&post_id=2865)

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ศิริญา คล้ายทวน

( ศิริญา คล้ายทวน )

ตำแหน่ง นิติกร-

แผนก/งาน งานนิติกร ตรวจสอบภายใน และควบคุมภายใน

7 มิ.ย. 2565

ผู้อนุมัติรับรอง

ประกิต คำพิชิต

( ประกิต คำพิชิต )

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อำนวยการ

7 มิ.ย. 2565

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

สุวิทย์ ศุภวิโรจน์เลิศ

( สุวิทย์ ศุภวิโรจน์เลิศ )

ตำแหน่ง ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ

7 มิ.ย. 2565