

# ต้นฉบับ



โรงพยาบาลศรีประจันต์

ระเบียบปฏิบัติเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
รหัสเอกสาร PM-HRD-07

	ชื่อ - สกุล	ลายเซ็น	วัน/เดือน/ปี
ผู้จัดทำ	นางสาวอรวีย์ เมฆเคลื่อน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร		3 ธ.ค. 63
ผู้ทบทวน	นางสาวนพคุณ กฤษประจันต์ ประธานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร		7 ธ.ค. 63
ผู้อนุมัติ	นายสุธน ยุวศิรินันท์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีประจันต์		9 ธ.ค. 63


ฉบับแก้ไขครั้งที่ 00

จำนวน 10 หน้า

เริ่มใช้วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563





 <b>ระเบียบปฏิบัติ</b> <small>สวทว.นสว.สว.น</small>	<b>เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ          คุกคามทางเพศในการทำงาน</b>	<b>รหัสเอกสาร PM-HRD-07</b>	
	<b>วันที่มีผลบังคับใช้ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563</b>	<b>ฉบับแก้ไข 00</b>	<b>หน้า 03/10</b>

### 1.0 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- 2) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ในการจัดการแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

### 2.0 ขอบเขต

ระเบียบปฏิบัติฉบับนี้ ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในโรงพยาบาลศรีประจันต์ รวมทั้งผู้ที่มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลศรีประจันต์ เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน


### 3.0 คำจำกัดความ

**การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ** คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศหรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอายหรือรู้สึกถูกเหยียดหยามและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา การแต่งตั้งหรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายในหน่วยงาน

### 4.0 แนวทางปฏิบัติ

**4.1 รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ** การคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน เนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐมี 2 แบบ คือ

**4.1.1 การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์หรือไม่พึงปรารถนา (Hostile environment sexual harassment)** การทำให้เดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แชว พุดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความ เป็นหญิง ความเป็นชายหรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศหรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผีวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัวหรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอกอมฯ เป็นต้น

 ระเบียบปฏิบัติ	เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือ	รหัสเอกสาร PM-HRD-07	
	คุกคามทางเพศในการทำงาน วันที่มีผลบังคับใช้ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563	ฉบับแก้ไข 00	หน้า 04/10

4.1.2 การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ This for that) การล่วงเกินคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรง เห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษเพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ เช่น การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่ด้อยอำนาจ ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบทั้งสองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอมหรือตกอยู่ในภาวะจำยอมหรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงานรวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

#### 4.2 พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- 4.2.1 บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4.2.2 บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- 4.2.3 บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและควรให้คำปรึกษารวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- 4.2.4 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- 4.2.5 ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง/ที่ลับตา โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- 4.2.6 บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น



#### 4.3 พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ เนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย รู้สึกว่าถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

4.3.1 การกระทำด้วยสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปใคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอายหรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

4.3.2 การกระทำด้วยวาจา เช่น


- 1) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรงและการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- 2) การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- 3) การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- 4) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามก เรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

4.3.3 การกระทำทางกาย เช่น

- 1) การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัดและการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- 2) การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

4.3.4 การกระทำอื่นๆ เช่น

- 1) การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

 <b>ระเบียบปฏิบัติ</b>	เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน	รหัสเอกสาร PM-HRD-07	
	วันที่มีผลบังคับใช้ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563	ฉบับแก้ไข 00	หน้า 06/10

2) การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโฉบปฏิบัติโน้บ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line, Twitter เป็นต้น

#### 4.3.5 การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- 1) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
- 2) การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

#### 4.4 สิ่งที่ต้องกระทำ เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ


- 4.4.1 แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- 4.4.2 ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- 4.4.3 บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก เวลาและสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- 4.4.4 แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที
- 4.4.5 ทหารหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อน
- 4.4.6 กรณีผู้ถูกรับทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรับทำ

#### 4.5 กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

##### 4.5.1 สิ่งที่ถูกถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการดังนี้

- 1) ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกรับทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

 <b>ระเบียบปฏิบัติ</b> <small>www.sru.ac.th</small>	<b>เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือ</b> <b>คุกคามทางเพศในการทำงาน</b>	<b>รหัสเอกสาร PM-HRD-07</b>	
	<b>วันที่มีผลบังคับใช้ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563</b>	<b>ฉบับแก้ไข 00</b>	<b>หน้า 07/10</b>

2) ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้


- 2.1 ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน 15 วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 2.2 ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการหรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าวซึ่งมีกำหนดเวลา 15 วันเช่นเดียวกัน

4.5.2 สิ่งผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- 1) ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน
- 2) ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์ และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- 3) เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ และเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ
- 4) เมื่อสามารถตกลงกันได้ แล้วขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

4.6 มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- 4.6.1 เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- 4.6.2 ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- 4.6.3 ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

 <b>ระเบียบปฏิบัติ</b>	เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน	รหัสเอกสาร PM-HRD-07	
	วันที่มีผลบังคับใช้ วันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2563	ฉบับแก้ไข 00	หน้า 08/10

#### 4.7 มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

4.7.1 ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

4.7.2 ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

#### 4.8 หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

4.8.1 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

4.8.2 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงโรงพยาบาล และคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

4.8.3 สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี

#### 4.9 ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์มีดังนี้

4.9.1 ภายในหน่วยงาน

- 1) จัดช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ เช่น กล่องรับเรื่องร้องทุกข์
- 2) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- 3) ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง จนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

4.9.2 ภายนอกหน่วยงาน

- 1) ศูนย์ประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปสพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว





## 5.0 เอกสารอ้างอิง

### 5.1 ระเบียบปฏิบัติ

- ไม่มี

### 5.2 วิธีปฏิบัติ/คู่มือ

- รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาสังคม เพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). กนกวรรณ ธรรมวรรณ.2554 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ. นาถฤดี เต๋นดวง.2552 สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน. มุลนิธิธีรนาถกาญจนอักษร.2554.
- รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตรากับความรุนแรงในการทำงาน. บุญเสริม ทุดะแพทย์.2552. สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข. สุวรรณา พูลเพชร.2554. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 5.3 ระเบียบข้อบังคับ

- ไม่มี

### 5.4 แบบฟอร์ม

- ไม่มี

### 5.5 ภาคผนวก

- ภาคผนวก 1 : แผนภูมิการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

ภาคผนวก 1 : แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
โรงพยาบาลศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี

