



**STOP
SEXUAL
HARASSMENT**

คู่มือ

แนวปฏิบัติการป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือการคุกคามทางเพศ
ในการทำงาน

จัดทำโดย โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

☎ 076 361 234

🌐 www.vachiraphuket.go.th

📍 353 ถ.เยาวราช ต.ตลาดใหญ่ อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000



คำนำ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ทำงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ แม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต จึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตขึ้น เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

มีนาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

ความหมายการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๓

กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

๓

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๔

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๔

หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

๔

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

๕

กระบวนการดำเนินการทางวินัย

๗

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจาร เกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกัน ผู้ใดกระทำด้วยประการใดๆ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความหรือการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหาหรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ ผู้ที่ไม่สนิทสนม/ เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/ คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปใต้เสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น
๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น
 - การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
 - การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
 - การเกี่ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
 - การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น
๓. การกระทำทางกาย เช่น
 - การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่น ที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น
 - การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การดื้อนเข้ามาดมหรือขวางทางเดิน การหยิกควักหัวตา การพิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำทำนน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น
๔. การกระทำอื่นๆ เช่น
 - การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน
 - การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น
๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์
 - การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือน หรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น
 - การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่จะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือ video clip (หากทำได้)
๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวันเวลาและสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที
๖. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา หรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
๗. กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/ เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อน หรือพูดในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้งานนิติการดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาดูตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน โดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ ฯลฯ
- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- งานนิติการ

ช่องทาง/ วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องทุกข์ เช่น ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองผ่านผู้บังคับบัญชา ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสารฯ เป็นต้น
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยกรณีการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน, หัวหน้ากลุ่มงาน, งานนิติการ, ผู้อำนวยการ รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต	๑ วัน	หัวหน้ากลุ่มงาน, เจ้าหน้าที่ ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน
๒	(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้น	๑ วัน	งานบริหารทั่วไป, นิติกร
๓	(๓) สรุปเนื้อหารายงานผลการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้น	๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน
๔	(๔) คณะกรรมการสืบสวน ผู้บังคับบัญชาดำเนินการไต่สวน (กรณีมีมูลความผิด) ผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง → ยุติเรื่อง ผู้เสียหายมีความประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิด	๗ วัน	- คณะกรรมการสืบสวน - ผู้บังคับบัญชา
๕	(๕) เข้าสู่กระบวนการการดำเนินการทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบระเบียบอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๗ วัน	- ผู้อำนวยการ หรือ ผู้ปฏิบัติราชการ - นายแพทย์ สสจ. - ผู้ว่าราชการจังหวัด

(๑) ขอบเขต

เริ่มจากศูนย์รับเรื่องร้องเรียน, หัวหน้ากลุ่มงาน, งานนิติการ, ผู้อำนวยการ รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดจากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบแต่งตั้งกรรมการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้น สรุปเนื้อหา รายงานผลการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้น และเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการสืบสวนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คณะกรรมการสืบสวนได้รับเรื่องแล้วดำเนินการไต่ถามข้อพิพาท หากผลการไต่ถามเป็นที่พอใจของผู้เสียหาย และผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่องให้คณะกรรมการสืบสวนยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงประสงค์จะดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้คณะกรรมการสืบสวน เสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่อไป เพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑) รับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบรับเรื่องพิจารณาในเบื้องต้น

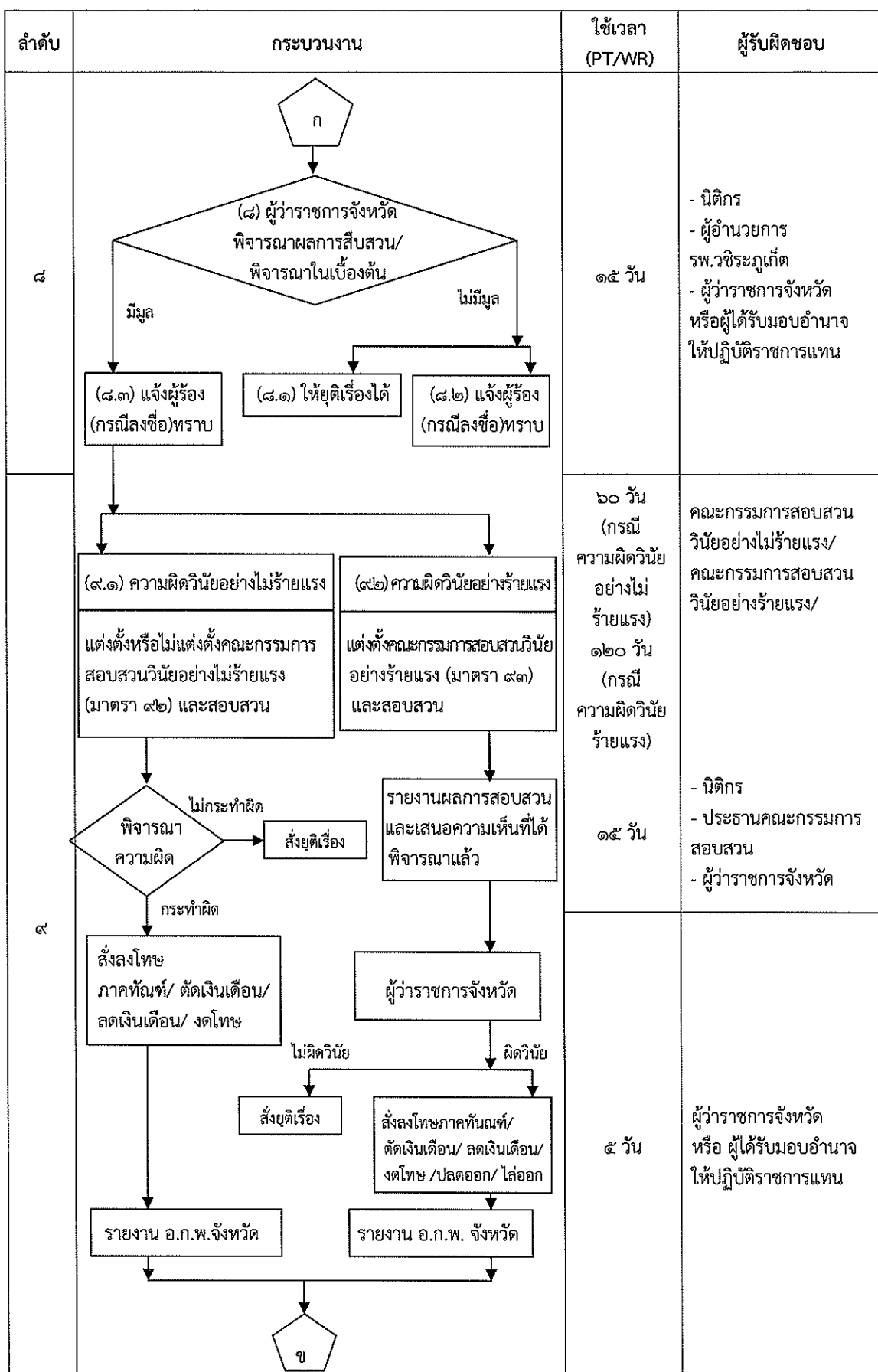
๓) คณะกรรมการสืบสวน สรุปเนื้อหารายงานผลการสืบสวน เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการสอบสวนข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

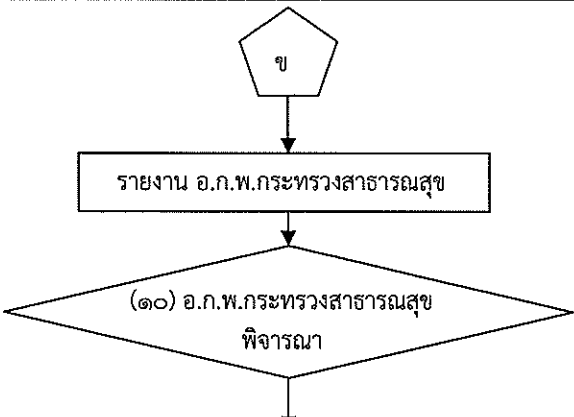
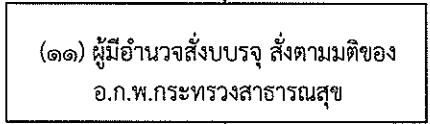
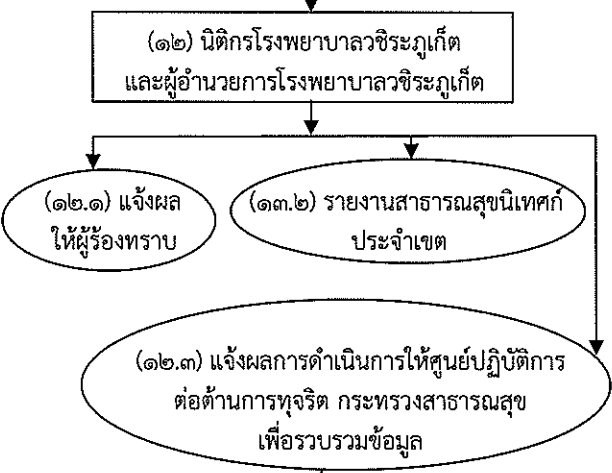
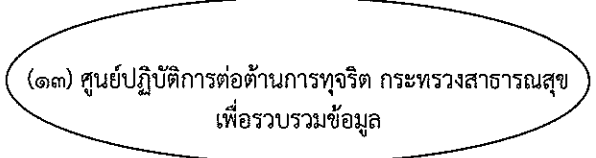
๔) คณะกรรมการสืบสวน ผู้บังคับบัญชา พิจารณาเรื่องตามที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเสนอและลงนามในหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการไต่ถามข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต หากผู้เสียหายยินยอมให้ยุติเรื่อง ให้คณะกรรมการสืบสวน ยุติเรื่อง แต่หากผู้เสียหายยังคงต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำความผิดให้คณะกรรมการสืบสวน เสนอเรื่องไปเพื่อพิจารณาดำเนินการทางวินัยต่อไป

๕) เข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย

กระบวนการดำเนินการทางวินัย

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑	(๑) คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต	๗ วัน	คณะกรรมการ ใกล้เคียงข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของ โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
๒	(๒) ผู้อำนวยการ	๑ วัน	ผู้อำนวยการ รพ.วชิระภูเก็ต
๓	(๓) นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น	๓ วัน	นิติกรผู้รับผิดชอบ
๔	(๔) ผู้อำนวยการ, นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด	๒ วัน	ผู้อำนวยการ รพ.วชิระภูเก็ต
๕	(๕) ผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาลงนาม	๓ วัน	ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ราชการแทน
๖	(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน/ ตรวจสอบข้อเท็จจริง	๕ วัน	คณะกรรมการสืบสวน/ ตรวจสอบข้อเท็จจริง
๗	(๗) คณะกรรมการสืบสวน/ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงาน ก	๗ วัน	คณะกรรมการสืบสวน/ ตรวจสอบข้อเท็จจริง



ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา (PT/WR)	ผู้รับผิดชอบ
๑๐		๙๐ วัน	อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข
๑๑		๗ วัน	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗
๑๒		๗ วัน	- นิติกร - ผู้อำนวยการ รพ.วชิระภูเก็ต
๑๓			

(๑) ขอบเขต

คณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลชิริภูเก็ต เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลชิริภูเก็ต หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน หรือพิจารณาเบื้องต้น คณะกรรมการสืบสวนดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีไม่มีมูลให้ยุติเรื่องได้ หากมีมูลความผิดโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นดำเนินการดังนี้

๑. กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบให้ลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสืบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผลการสืบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง และหากผลการสืบสวนเห็นว่ากระทำผิดให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรืองดโทษแล้วแต่กรณี

๒. กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนวินัยร้ายแรง เมื่อสืบสวนแล้วเสร็จให้รายงานผลการสืบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน และเมื่อได้พิจารณาแล้วเห็นผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง หากกระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี รายงานไปให้ อ.ก.พ จังหวัดภูเก็ต พิจารณาดำเนินการเพื่อแจ้งผลให้ผู้เสียหายทราบ รายงานผลให้สาธารณสุชนितศประจำเขต และแจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมข้อมูลและรายงาน อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข

(๒) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลชิริภูเก็ต เสนอเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป ต่อผู้อำนวยการหรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน

๒. งานนิติการรับเรื่องร้องเรียนที่ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยแล้ว และผู้เสียหายต้องการให้ดำเนินการทางวินัยกับผู้กระทำผิดต่อไป จากคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาท กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลชิริภูเก็ต

๓. นิติกรผู้รับผิดชอบ พิจารณาเสนอความเห็น และจัดทำหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัด

๔. ผู้อำนวยการ, นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนพิจารณาเรื่องที่เสนอ

๕. ผู้ว่าราชการจังหวัด (ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑) หรือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทน พิจารณาและสั่งการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้น ว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดหรือไม่

๖. คณะกรรมการสืบสวน ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการสืบสวน

๗. คณะกรรมการสืบสวน ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วรายงานผู้ว่าราชการจังหวัด

๘. ผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาผลการสืบสวน/ พิจารณา ในเบื้องต้น

๘.๑) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้สั่งยุติเรื่องได้

๘.๒) แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๘.๓) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้แจ้งผู้ร้อง (กรณีลงชื่อ)

๙. กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

๙.๑ กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว และได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ทราบ และรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เห็นว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้ ตามมาตรา ๙๒ ทั้งนี้ ถ้าผลการสอบสวนเห็นว่าไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบสวนเห็นว่ากระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรืองดโทษ แล้วแต่กรณี แล้วรายงาน อ.ก.พ.จังหวัด และอ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข

๙.๒ กรณีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๓ เมื่อสอบสวนเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่หากได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน งดโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี แล้วรายงาน อ.ก.พ.จังหวัด และอ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้ กรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น ก่อนออกคำสั่งลงโทษต้องสั่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด และอ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาโทษก่อน

๑๐. อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย

๑๑. ผู้สั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ สั่งตามมติของ อ.ก.พ. ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่ ก.พ.กำหนด

๑๒. นิติกร และผู้อำนวยการโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ดำเนินการ

๑๒.๑ แจ้งผลให้ผู้ร้องทราบ

๑๒.๒ รายงานสาธารณสุขนิเทศก์ประจำเขต รับทราบผล

๑๒.๓ แจ้งผลการดำเนินการให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต กระทรวงสาธารณสุขเพื่อรวบรวมข้อมูล

๑๓. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข เก็บรวบรวมข้อมูล

