



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม  
 รับที่..... 2156  
 วันที่..... ๒๘ ต.ค. ๒๕๖๓  
 เวลา..... 11.55 น.  
 เลขที่เพิ่ม.....

ส่วนราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๕๕ ๕๗๘๕

ที่ รง ๐๔๐๕/ ๑๐๙๐๐๕

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ① เรียน ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ ผู้อำนวยการ ศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยี การผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์

ตามหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๓/ว๑๓๙๒ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ส่งประกาศ และแนวปฏิบัติ มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน นั้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานขอส่งประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายธวัช เบญจาทิกุล)  
 อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ② เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม

- ( ) จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา
- ( ) จึงเรียนเพื่อโปรดทราบ
- ( ) จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
- ( ) อื่น ๆ ระบุ ให้ทราบและถือปฏิบัติ (ตามใบตอบคืนที่ ๑)

๒๖.๑๐.๖๓

๒๘ ต.ค. ๖๓

๒๘ ต.ค. ๖๓

③ ขอส่งมอบหมาย  
 อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
 ให้แจ้งเวียนให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ  
 ให้แจ้งเวียนให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ  
 ให้แจ้งเวียนให้บุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ

๒๕๓๑-๕๓



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน  
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานและบุคลากรทุกคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธวัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

## แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วย การสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้ง การจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

### ๑. การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำใด ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

### ๒. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๒ บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ไม่สนิทสนม หรือเพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

๒.๓ บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับ เพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒.๕ ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาหรือปฏิบัติงานในห้องโดยเฉพาะ นอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศแบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้น รับทราบก่อนทุกครั้ง

๒.๖ บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองเห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### ๓. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๓.๑ การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๓.๒ การกระทำด้วยวาจา เช่น

(๑) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างทรวดทรงและการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

(๒) การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

(๓) การเกี่ยวพาราสี พุดจาแหะโลม วิจารณ์ทวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

(๔) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓.๓ การกระทำทางกาย เช่น

(๑) การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

(๒) การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหิ้วตา การผิวปากแบบเชยชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๓.๔ การกระทำอื่น ๆ เช่น

(๑) การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

(๒) การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

๓.๕ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

(๑) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

(๒) การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเราหรือกระทำชำเรา

#### ๔. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๔.๑ แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๔.๒ ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

๔.๓ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)

๔.๔ บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและหรือบุคคลที่สามซึ่งถูกล่วงละเมิดหรืออยู่ในเหตุการณ์

๔.๕ แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที

๔.๖ ทหารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษา หรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๔.๗ กรณีผู้ถูกกระทำอายุหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

#### ๕. กระบวนการแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๕.๑ สิ่งที่ถูกถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ ดังนี้

๕.๑.๑ ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๕.๑.๒ ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

(๒) ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหรือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

๕.๒ สิ่งกับผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ ดังนี้

๕.๒.๑ อธิปไตยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายเจ้าหน้าที่เป็นคนกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นความลับ โดยให้เจ้าหน้าที่คนกลางมีหน้าที่เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความ ซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และรายงานให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบ

๕.๒.๒ กรณีไม่สามารถหาข้อยุติในการเจรจาได้ ให้เจ้าหน้าที่คนกลางรายงานอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานทราบและหากเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการทางวินัยให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการทางวินัยต่อไป

#### ๖. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๖.๑ การเจรจาประนีประนอมพิจารณาเรื่องร้องเรียนให้กระทำเป็นการลับ และเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

๖.๒ ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน จะได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม และได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

#### ๗. มาตรการคุ้มครองผู้กล่าวหา

การพิจารณาเรื่องร้องเรียนให้กระทำเป็นการลับ และในระหว่างการร้องเรียนยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่นและมีสิทธิในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารและพยานหลักฐานในการแก้ข้อกล่าวหา

#### ๘. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๘.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๘.๒ กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม

#### ๙. แนวทางกำหนดโทษทางวินัย

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งอาจถูกลงโทษทางวินัย ๕ สถาน ดังต่อไปนี้ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดเงินเดือน (๓) ลดเงินเดือน (๔) ปลดออก (๕) ไล่ออก ตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามควรแก่กรณี

#### ๑๐. ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๑๐.๑ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ได้ที่เว็บไซต์ [http://www.dsd.go.th/hr/Region/Show\\_category/1090](http://www.dsd.go.th/hr/Region/Show_category/1090)

๑๐.๒ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องเรียนด้วยตนเองทางโทรศัพท์ที่กลุ่มงานวินัยและจริยธรรม หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๓๕๗๙

๑๐.๓ ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๑๐.๔ ผู้ร้องเรียนควรร้องเรียนต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องเรียนต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

๑๑. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

๑๑.๑ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
(ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

๑๑.๒ สำนักงาน ก.พ.

๑๑.๓ ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

(๑) จุดบริการประชาชน ๑๑๑๑ ทำเนียบรัฐบาล

(๒) ตู้ ปณ. ๑๑๑๑

(๓) สายด่วนของรัฐบาล ๑๑๑๑

(๔) เว็บไซต์ [www.1111.go.th](http://www.1111.go.th)

๑๑.๔ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

---

