



คู่มือแนวปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม  
ทางเพศในการทำงาน

โรงพยาบาลบางแก้ว อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พ.ศ.๒๕๖๕

## คำนำ

การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ถือเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมรวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีสาเหตุสำคัญคือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศแม้ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับแล้วก็ตาม แต่สถานการณ์ของการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบางแก้ว

คู่มือแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลบางแก้ว อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมที่เคารพสิทธิมนุษยชนที่เป็นจริยธรรมสากลในการเคารพสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานตามมาตราการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติงานตาม มารการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติ ต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันและไม่กระทำการใดที่เป็นการล้วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ของโรงพยาบาลบางแก้วให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการจำเป็นจะต้องมีขั้นตอน/ กระบวนและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

โรงพยาบาลบางแก้ว จึงได้จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลบางแก้ว ฉบับนี้ขึ้นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานโรงพยาบาลบางแก้ว ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลบางแก้ว (องค์กรแห่งความสุข)

ชมรม STRONG โรงพยาบาลบางแก้ว

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา</b>	<b>๓</b>
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๔
- วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๕
<b>บทที่ ๒ การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง</b>	
- ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๖
- รูปแบบของการคุกคามทางเพศ Beavais	๗
- ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ	๗
- ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ	๑๐
- การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๑
<b>บทที่ ๓</b>	
<b>แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน</b>	<b>๑๒</b>
- พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ	
- หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ ภายในและภายนอก	๑๕
- ประกาศเจตนารมณ์	๑๖

## บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา

### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศ ถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งบัญญัติว่าด้วยการจัดการความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) ยืนยันว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรีและตระหนักว่าความรุนแรงของสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษ และสตรีโดยได้ให้คำจำกัดความของ คำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่าหมายถึงการกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศหรือทางจิตใจก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรีรวมทั้งการขู่ข่มขู่คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะ และส่วนตัว United Nations ๑๙๙๓ ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นความรุนแรงทาง เพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยกกีดกันโดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลักเป็นปัญหาสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่

ประเทศไทยมีการประกาศใช้กฎหมาย ที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิงกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันและห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศมาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจ งานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่ บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๗ ของ ๘๔ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

๓. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่นอันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐.- บาท และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็นการกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทาง ที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐.- บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการกระทำ โดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้กระทำอันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือนและปรับไม่เกิน ๑๐๐๐๐.- บาท

๔. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการ คัดกรองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันการมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้อง ไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ชื่อมา ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วย การกระทำความอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ๖ ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๔๙ ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อ ความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบ ร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานและให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ และมอบหมายให้กระทรวงแรงงานขอความร่วมมือหน่วยงานภาคเอกชนรับร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานไปดำเนินการตามความเหมาะสม อย่างไรก็ตามแม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิดทางเพศของกระทรวงสาธารณสุขนั้น ข้อมูลการล่วงละเมิดทางเพศของกระทรวงสาธารณสุข ๓ ปี ย้อนหลัง (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) มีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น ๙ คน โดยพบว่าผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้า ๕ คน และระดับปฏิบัติงาน ๔ คน ถูกกลโกงทางวินัย จำแนกเป็นวินัยไม่ร้ายแรง จำนวน ๗ คน และวินัยร้ายแรง จำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด ไม่พบว่าบุคลากรในส่วนราชการ ระดับกรมที่กระทำความผิดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐,๒๕๖๐) และจากกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเพศชายสังกัดกองกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทำอานาจารผู้ใต้บังคับบัญชาหญิง ๑ ราย คู่่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข สาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่แก้ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๘ ของ ๘๔ ในลักษณะไม่สมควร เป็นการคุกคามทางเพศและมีพฤติกรรมใช้อำนาจข่มขู่ต่าง ๆ ทำให้ผู้ถูกระทำ เกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว ซึ่งปรากฏเป็นข่าวเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ (รัฐบาลไทย,๒๕๖๐) ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของกระทรวงจึงจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามเพศ ในการทำงานของโรงพยาบาลบางแก้วนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จึงความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๒.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑.๒.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### บทที่ ๒

#### การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางแก้ว ฉบับนี้ได้ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั้งระดับสังคม องค์กร และบุคคลในส่วนนี้ขอเสนอเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

#### ๒.๑ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ Sexual Harassment” มีใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ.๑๙๖๔ โดยอยู่ในรูปแบบของบทบัญญัติเกี่ยวกับเพศว่าด้วยการจ้างงาน Charney,๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิชาานราภัย,๒๕๕๔)แต่เอกสารที่เผยแพร่สู่สาธารณชนเป็นครั้งแรกใน RED MAGAZINES โดยการออกแบบสอบถามผู้หญิง ๙๐๐๐ คนเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ ปรากฏว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เคยถูกคุกคามทางเพศ และหลังจากนั้นเป็นต้นมาการคุกคามทางเพศเริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบัน สังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการ คุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศแตกต่างกันออกไป สภาสหรัฐอเมริกา (๑๙๘๐ อ้างถึงในพรวิภา วิชาานราภัย, ๒๕๕๔) ได้ให้นิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจหรือซ้ำ ๆ ซาก ๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือการสัมผัสทางกายในลักษณะที่เป็นความหยาบทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น” ในขณะที่ Irish Nurses Organization ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ การตอบสนองและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื้อเชิญ หรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ดูถูกศักดิ์ศรีและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น Mrkwicka Commission EEOC ได้ให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่าเป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดทางร่างกายหรือทางวาจา โดยมีวัตถุประสงค์คือ

๑. การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศเพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดจ้างงาน

๒. การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศหรือซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการจ้างงาน คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่องแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้วครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๐ ของ ๘๔

๓. การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่า เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโดยไม่มีเหตุผลโดยการชู้การเป็นศัตรูหรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย Coodner ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิชาานราภัย ๒๕๕๔ ) การให้ความหมายของการคุกคามทางเพศนั้น มักจะส่งผลถึงพฤติกรรม

การคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจมีความรุนแรงน้อย ปานกลางหรือมาก โดยขึ้นอยู่กับปัญหาและวิธีการแก้ไข ปัญหาของแต่ละบุคคล จะเห็นได้ว่าในนิยามหรือความหมายของการคุกคามทางเพศนั้นครอบคลุมพฤติกรรม ๓ ลักษณะด้วยกันคือ

- เป็นพฤติกรรมทางเพศที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางร่างกายและวาจา
- เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยที่ฝ่ายหญิงไม่ได้เชื่อเชิญ หรือพอใจ หรือต้องการให้เกิดขึ้น
- เป็นพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศซึ่งถือว่าเป็นการคุกคามเหยียดหยามสิทธิสตรีและ

ความสามารถในการทำงานของสตรีการคุกคามทางเพศจะแตกต่างกันในเรื่องการพุดจาเกี่ยวกับการประจบประแจง การชื่นชม ฝ่ายตรงข้าม หรือแม้แต่การกระทำชำเรา ฉะนั้น การคุกคามทางเพศจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการจ้าง งาน เพศหญิงในปัจจุบัน Chamey ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิชา นราภัย, ๒๕๕๔ หญิงที่ตกเป็นเหยื่อของการ คุกคามทางเพศจะถูกพบในทุกลักษณะ ชนิดของงาน อายุสี่มิวและสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ (Kaye, Donald & Merker, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิชา นราภัย, ๒๕๕๔) โดยปกติแล้วการคุกคามพฤติกรรมของผู้คุกคาม/พฤติกรรมของบุคคล รอบข้าง และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่รอบข้าง/ พฤติกรรมของผู้คุกคาม (Charney, ๑๙๙๔ อ้างถึงใน พรวิภา วิชา นราภัย, ๒๕๕๔ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ Internatioal Labour Organization : ILO ได้นิยาม การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑. การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่นการขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ
๒. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย ทั้งนี้ พฤติกรรมที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Internatioal Labour Organizaton : ILO) ถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ประกอบด้วยทางกาย ได้แก่การใช้ความรุนแรงทางกายสัมผัส เข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็นทางวาจา ได้แก่ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปโฉมวิถีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์การไม่ใช้วาจาได้แก่ผิวปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์การไม่ใช้วาจา ได้แก่ผิวปาก แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความท่าทางแสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศหรือการกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ ปลอดภัยทางเพศ คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่แก้ไข ครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๑ ของ ๘๔ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงานการสรรหาหรือ การแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษาจะเห็นได้ว่าความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไปแต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิด ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือการแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางราย อาจมีความ

รุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหาความรุนแรง ของปัญหา แนวทางแก้ไข และตัวของผู้ถูกคุกคามเองว่ามีความวิตกกังวลหรือรบกวนมากเพียงใด (International Labour Organization, ๒๐๐๗ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔)

## ๒.๒ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ Beavais

(๑๙๘๖ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) ได้จำแนกรูปแบบของการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบ ตามคู่มือคือ

๑. ชายคุกคามหญิง (Male Harass Female)
๒. หญิงคุกคามชาย (Female Harass Male)
๓. พวกรักต่างเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Heterosexual Harass Homosexual)
๔. พวกรักร่วมเพศคุกคามพวกรักร่วมเพศ (Homosexual Harass Heterosexual)

แมคคินอน (Mackinon, ๑๙๗๙ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการคุกคามทางเพศออกเป็น ๔ รูปแบบคือ

๑. การใช้ขู่ข่มขู่ เช่น การพูดจาล้อเลียนเรื่องเพศ การข่มขู่ และการพูดคุยกยอที่ปราศจากความหมาย
๒. การสัมผัสทางกาย เช่นการแตะ การลูบหลัง การกอดรัด และการจูบ
๓. การนัดหมายอันไม่เป็นที่ต้องการ
๔. การร่วมประเวณีหรือการข่มขืนในขณะที่ทำงาน Working Women United Institute (WWUI) (อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานรภักย์, ๒๕๕๔) ได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ๖ รูปแบบ คือ
  - การยั่วยุหรือล้อเลียน และการข่มขู่หรือขู่ข่มขู่ของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด
  - การพยายามสัมผัสตัวของฝ่ายหญิงอยู่เสมอ
  - การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
  - การจับตัวผู้หญิงซึ่งอยู่กันตามลำพังเพื่อความปลอดภัยทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจฝ่ายหญิง
  - การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผยโดยมักจะขู่ถึงการออกจากงาน/เลื่อนตำแหน่ง
  - การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยการฝืนใจฝ่ายหญิง นอกจากนี้ เทคโนโลยีทางการ

ติดต่อสื่อสารที่พัฒนาอย่างรวดเร็วประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้อย่างสะดวก ยังส่งผลให้เกิดการคุกคามทางเพศในรูปแบบใหม่ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ Social Media เช่นการส่งภาพลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ ผ่านทางโปรแกรมประยุกต์ application ไลน์ คู่มือการปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่ แก้วไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๒ เผยแพร่บนสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

### ๒.๓ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศ

สาเหตุและการดำเนินการแก้ไข ทฤษฎีที่ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศได้แบ่งออกเป็น ๕ แนวคิดดังนี้

- ๒.๓.๑ ทฤษฎีทางชีววิทยา Biological theory ทฤษฎีนี้อ้างอิงความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศลักษณะ ของร่างกายและฮอร์โมนที่แตกต่างกันทำให้เพศชายก้าวร้าว



มากกว่าเพศหญิง แนวคิดนี้กำหนดให้เพศชายเป็นผู้ รุกราน และเพศหญิงเป็นเหยื่อของการลวนลามทางเพศ ถึงแม้ว่าเพศชายจะได้รับการสอนให้มีการควบคุมตนเองแต่ก็ยากต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ในตัวตามแนวคิดนี้วิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันคือการปกป้องและมักจะจำกัดวงที่ผู้หญิงถึงแม้การลงโทษเพศชายที่เป็นผู้ รุกรานอาจจะเป็นประโยชน์กับสังคม แต่อาจจะไม่มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ถูกต่อต้านเนื่องจากมีตัวอย่างที่ปรากฏว่ามีารลวนลามผู้ชายและมีอัตราเพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๒ ทฤษฎีพัฒนาการ Developmental theory แนวคิดนี้กำหนดให้บุคคลเรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางบุคคลที่เยาว์วัยกว่า มีความยากลำบากในการสื่อสารความรู้สึกทางบวกและทางลบที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศการดึงดูดทางเพศไม่สามารถที่จะแสดงความรู้สึกให้เหมาะสมทางสังคมได้จึงนำไปสู่ลักษณะ พฤติกรรมที่ลวนลามโดยวัยรุ่นหญิงมีทักษะทางสังคมมากกว่าวัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิงมีพฤติกรรมที่ลวนลามน้อยกว่า แต่เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะมากขึ้นพฤติกรรมนี้ก็จะลดลงแม้บางคนไม่ได้เรียนรู้ พฤติกรรมทางเพศที่เหมาะสม แนวคิด นี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างการตระหนักรู้ตนเอง ความ เข้าอกเข้าใจและทักษะการสื่อสารที่มีแนวคิดที่ค่านทฤษฎีนี้ คือ การคงอยู่ของการลวนลามทางเพศในที่ทำงาน และข้อเท็จจริงที่ว่าคนบางคนดูเหมือนว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมที่ดีแต่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมการ ลวนลามทางเพศ

๒.๓.๓ ทฤษฎีสम्मติฐานทางโรค แนวคิดนี้ถือว่าการลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบพฤติกรรม ที่เป็นปฏิปักษ์ ทางสังคมที่รุนแรงเช่นเดียวกับการทำร้ายทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวความเจ็บปวด บอบช้ำที่เหยื่อได้รับ เป็นสาเหตุที่ทำให้สูญเสียความสามารถที่จะเข้าอกเข้าใจและเห็นว่าตนเองเป็นผู้ผิด วิธีการบำบัดด้วยกลุ่มและการทำให้หายขาด Sublimation โดยใช้กิจกรรมทางสังคมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นไป ได้มากที่สุดของการฟื้นฟู แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานานและเสียค่าใช้จ่ายมากแนวคิดนี้ถือว่าการลวนลาม เป็นเรื่องธรรมดา สำหรับคนทั่วไป ไม่ใช่เรื่องร้ายแรงโดยสมคมจิตวิทยาของอเมริกาไม่ได้จัดประเภทของการ ลวนลามทางเพศเป็นความผิดปกติทางจิต

๒.๓.๔.๑ การลวนลามทางเพศเป็นรูปแบบของการสนทสนมที่พิเศษ exclusionary Intimidation โดยคนที่มักจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความกรุณาอาจเป็นการลวนลามโดยเปลี่ยนเงื่อนไขเป็นการ ชูเชิญ คู่มือการปฏิบัติงาน สำหรับปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการ ล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารเลขที่แก้ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๓ ของ ๘๔ ในเรื่องสิทธิพิเศษทางสังคม แรงจูงใจของผู้ บุกรุกจะโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ที่จะสนทสนมกับเหยื่อโดยยกเลิกสิทธิพิเศษที่ได้รับใหม่การลวนลามทางเพศจะ เป็นการคงรักษาผู้หญิงให้สงบ

๒.๓.๔.๒ การทำร้ายของผู้มีอำนาจในองค์กร abuse of organizational power ตาม แนวคิดนี้ คนที่อยู่ในหน่วยงานมีปริมาณอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่นนายจ้างมีอำนาจเหนือ ลูกจ้างอาจารย์มีอำนาจเหนือนักศึกษา การลวนลามทางเพศเป็นผลโดยตรงมาจากอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างชายหญิง ในองค์กรการลวนลามทางเพศจึงเป็นการใช้อำนาจ โดยทั่วไปผู้ชายมีบทบาทอำนาจสูงใน หน่วยงาน แนวคิดนี้ถือว่าอำนาจเป็นการให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ไปด้วยกันกับอำนาจแนวคิดนี้จะไม่ สามารถอธิบาย การลวนลามทาง เพศระหว่างเพื่อนได้

๒.๓.๔.๓ การทำร้ายของผู้มีอำนาจทางสังคม abuse of societal power แนวคิดนี้สังคมให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ช่ายให้มีอำนาจเหนือผู้หญิง โดยผู้ช่ายเป็นตัวหลักสำคัญในการทำพฤติกรรมการลวนลามทางเพศ

๒.๓.๕ ทฤษฎีทางวัฒนธรรม Culture theories แนวคิดนี้มีทั้งส่วนที่แตกต่างจากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วและคาบเกี่ยวกันอยู่บางส่วน แต่โดยหลักการแล้วทฤษฎีนี้เป็นวัฒนธรรมที่รายล้อมกับเหตุการณ์ของการลวนลามทางเพศที่เกิดขึ้นขณะนั้นมากกว่าบุคคลหรือสังคมที่ใหญ่กว่าทฤษฎีวัฒนธรรมที่จะกล่าวถึงในที่นี้มี ๔ แนวคิดที่ได้มาจากทฤษฎีทางจิตวิทยา สังคมวิทยา และทฤษฎีความเป็นผู้หญิง ดังนี้คือ

๒.๓.๕.๑ แนวคิดทางวัฒนธรรมของฟรอยด์ Freudian culture approach แนวคิดนี้กล่าวถึงการมีอยู่ของการลวนลามทางเพศว่าเป็นความล้มเหลวของวัฒนธรรมที่จะเก็บกดหรือการทำงานที่มีศักยภาพของแรงผลักดันที่ทำลายล้างระหว่างแรงขับที่ดำรงรักษาตนเองและแรงขับทำลายล้างตนเองในคน การควบคุมแรงผลักดันนี้เป็นจุดมุ่งหมายของสังคม การลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของสังคมที่แตกสลายและเป็นภัยที่สำคัญต่อความมีระเบียบของสังคมทฤษฎีนี้อาจอธิบายได้ว่าทำไมคนที่มีความประพฤติดีจำนวนมาก จึงเรียกร้องให้มีการเก็บกดกิจกรรมก้าวร้าวและกิจกรรมทางเพศของวัยรุ่นและวิธีการตอบสนองกับการลวนลามทางเพศอีกวิธีหนึ่ง คือการสร้างกฎ ประเพณีและพิธีกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้ช่ายและผู้หญิงเก็บกดแรงผลักดันที่ทำลายล้างนี้

๒.๓.๕.๒ แนวคิดโครงสร้าง Structural approach แนวคิดนี้เน้นบรรทัดฐานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงเรื่องเพศและความก้าวร้าว ทฤษฎีวัฒนธรรมนี้สนับสนุนการเปลี่ยนโครงสร้างว่าเป็นวิธีหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้อาจให้ความใส่ใจไปยังโครงการที่เป็นทางการและมีความชัดเจน เช่น กฎระเบียบ วินัยของสถานศึกษา ทฤษฎีนี้อาจมองไปที่โครงสร้างของสถานศึกษาที่มีความชัดเจนน้อยกว่า เช่น เรื่องราวของสิ่งที่ร้องทุกข์ได้รับการดำเนินการจริง ความอดทนต่อพิธีกรรมและพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งการดำเนินการเช่นนี้ขัดกับการไม่ยอมรับอย่างเป็นทางการขององค์กรในเรื่องการลวนลามทางเพศสิ่งที่เป็นปรปักษ์ ของแนวคิดโครงสร้าง คือการมองว่าการตอบโต้ได้เป็นสิ่งที่ยั่งยืนและเพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ ความเชื่อและค่านิยมที่ซับซ้อนของคน

๒.๓.๕.๓ แนวคิดทฤษฎีวิกฤต Critical theory approach แนวคิดนี้ใกล้เคียงกับทฤษฎีผู้มีอำนาจแต่แนวคิดทฤษฎีวิกฤตเน้นวัฒนธรรมการทำร้ายทางสังคมของสถานศึกษาทฤษฎีทั้งสองมองการลวนลามทางเพศในเรื่องความรุนแรงและความก้าวร้าวทางเพศในสังคมที่ใหญ่ขึ้น ว่ามีสาเหตุจากการโฆษณา คู่มือการ ปฏิบัติงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) เอกสารที่แก้ไขครั้งที่ ๐๑ ฉบับที่ ๒ วันที่บังคับใช้ตุลาคม ๒๕๖๓ หน้า ๑๔ ของ ๘๔ และการบริโภคนิยม ทฤษฎีนี้มองว่าเป็นการเก็บกดทางสังคมที่ยาวนาน ในรูปแบบต่าง ๆ ทางกฎหมายของความก้าวร้าวเช่นประเด็นที่ซ่อนเร้นของการถ่ายทอดทางสังคมในสถานศึกษา การลวนลามทางเพศตามแนวคิดนี้ เป็นการแสดงออกของนักศึกษาและบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีความแปลกแยกซึ่งมีสาเหตุมาจากความรุนแรงที่ได้รับในสภาพแวดล้อมที่ถูกเก็บกดในทางปฏิบัติสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้โดยการจัดสภาพแวดล้อม ให้มีความเมตตากรุณา โดยปัญหาต่าง ๆ ที่เก็บกดสามารถเปิดกว้างพูดคุยกันได้เพื่อผู้เรียนจะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษามากขึ้น การตัดสินใจจะได้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับชีวิตจริงของผู้เรียนและบุคคลยิ่งขึ้น

๒.๓.๕.๔ แนวคิดจริยธรรม ethical view แนวคิดนี้จะเห็นว่าการลวนลามทางเพศเป็นสัญลักษณ์ของความล้มเหลวขององค์กรที่จะปลูกฝังศีลธรรมจรรยาและความซื่อสัตย์ให้กับสมาชิกวิธีการแก้ไข

วิธีหนึ่งได้แก่ การเพิ่มความใส่ใจขององค์กรกับ พันธกิจทางตามศีลธรรมจริยธรรมและเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกับสมาชิก โดยเน้นพฤติกรรมทางศีลธรรมจริยธรรมสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ

#### ๒.๔ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

ทฤษฎีการคุกคามทางเพศได้กล่าวถึงในช่วงต้นนั้นละทฤษฎีที่มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศได้อย่างครอบคลุม ดังนั้น เลนนิค-ฮอลล์ Lengnick-Hall, ๑๙๙๕ อ้างถึงใน พรวิภา วิทยานราภัย, ๒๕๕๔) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาทฤษฎีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานโดยทฤษฎีนี้ระบุลักษณะบุคคลที่เป็นผู้คุกคามว่ามีบุคลิกภาพอย่างไร โดยดูจากพฤติกรรมในอดีตและบุคลิกภาพ เช่นพวกเขาโยกโอกาสพวกไม่รู้ตัว สถานการณ์ที่มีโอกาสทำให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเช่นสัดส่วนชายหญิงไม่เท่ากันมีเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าอีกเพศและบรรยากาศส่งเสริมทางเพศ แนวคิดนี้กล่าวถึงปฏิสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและสถานการณ์ที่จะทำให้มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศโดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศสามารถแปรเปลี่ยนตามมิติ ๓ มิติได้แก่ ปริมาณความถี่ความรุนแรงและรูปแบบโดยพฤติกรรม สามารถมีความต่อเนื่องจาก การเกิดขึ้นครั้งเดียวจนถึงบ่อยมาก พฤติกรรมอาจจะมี ความรุนแรงมาก เช่นถูกข่มขืนหรือรุนแรงน้อย เช่นภาษาที่หยาบคาย การรุกรานและพฤติกรรมอาจอยู่ในรูปทางกายภาพเช่นการสัมผัสที่ไม่ต้องการหรือรูปแบบภาษาเช่นเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการ โดยที่เหยื่อมีการตอบสนองการคุกคามทางเพศโดยตรง ได้แก่ การเผชิญหน้ากับผู้คุกคามหรือร้องทุกข์อย่างเป็นทางการหรือเป็นการตอบสนองทางอ้อม ได้แก่ การหลบหนี หลีกเลียงหรือไม่ใส่ใจผู้คุกคาม ซึ่งการตอบสนองของเหยื่อได้รับการแทรกแซงจากการแปลความหมายพฤติกรรมนั้น และการกระทำขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมนั้น

#### ๒.๕ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบมากมายต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน เห็นได้จากการศึกษาของ US.Merit Systems Protection Board จากการสุ่มตัวอย่างพบปริมาณร้อยละ ๒๕ ของผู้หญิงมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำงานเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ Kaye et al, ๑๙๙๔ อ้างถึง ในพรวิภาวิทยานราภัย, ๒๕๕๔ นอกจากนี้การคุกคามทางเพศยังมีผลต่อทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย อาทิตความสามารถในการศึกษาการทำงานโอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลงซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางอารมณ์ คือเกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธกลัว ซึมเศร้า อายากร้องให้โดยไม่ทราบสาเหตุมีความวิตกกังวล และรู้สึกต่ำต้อย คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตัวเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่นเบื่ออาหารรับประทานอาหารไม่ค่อยได้ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวลน้ำหนักลด

#### ๒.๖ การช่วยเหลือทางด้านจิตใจสำหรับผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ

ปริมาณร้อยละ ๑๒ ของผู้ที่ถูกคุกคามต้องการความช่วยเหลือทางด้านจิตใจ ในการประเมินภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศและการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่นประเภทหรือชนิดของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคามอายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือเริ่มด้วยการสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการรักษา ทั้งนี้ผู้ถูกคุกคามทางเพศโดยส่วนใหญ่จะแสดงออกให้เห็นในลักษณะของความไม่แน่ใจในการเข้าหาบุคคลที่จะรับปรึกษา กล่าวคือไม่แน่ใจว่าผู้ที่ให้คำปรึกษา จะช่วยเหลือ

ตนเองได้หรือไม่และไม่แน่ใจในผู้ให้คำปรึกษาโดยคิดว่าผู้ที่รับปรึกษาอาจจะคิดว่าตนเองเป็นผู้สร้างปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความเครียดซ้ำสอง

#### ๒.๗ การป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร Employer Prevention ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานมีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน นอกจากนี้ควรมีการฝึกผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและหาวิธีการจัดการเมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่องจากนายจ้าง ผู้บริหารและลูกจ้าง

๒. ระดับลูกจ้าง Employee Prevention โดยมากแล้วจะเน้นในเนื่องการป้องกันตนเองจากการคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าผู้ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็นและขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศโดยแสดงรายละเอียดใครทำอะไรที่ไหนและเวลาเท่าไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่นซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทและผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้การของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น จะเห็นได้ว่า นโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญการให้ความรู้การให้การศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวตลอดจนการออกกฎระเบียบต่าง ๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ และเมื่อนายจ้างได้ทราบว่ามีมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง ภายหลังจากการสอบสวนแล้ว นายจ้าง ผู้บริหาร มีกลวิธีในการจัดการ คือ

- ตักเตือน
- เปลี่ยนหน่วยงาน
- ตัดเงินพิเศษ
- ให้ออก
- ไล่ออก
- แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม เช่นการขอโทษเหยื่อต่อหน้าบุคคลอื่น
- จ่ายค่ารักษา (ถ้ามี) ค่าปรึกษา จิตแพทย์หรือทนายความในกรณีที่มีการปรึกษาจิตแพทย์

และมีการฟ้องร้อง นโยบายของสถานที่ทำงานในการป้องกันการคุกคามทางเพศนั้นเป็นสิ่งสำคัญ นอกเหนือจากการป้องกันตนเองของผู้ทำงานแล้ว การประกาศให้ผู้ทำงานทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการป้องกันการคุกคามทางเพศได้และหากแม้มีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานจริง นายจ้าง ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการจัดการและสอบสวนเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวเพื่อมิให้เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานอีก

### บทที่ ๓

#### แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โรงพยาบาลบางแก้ว

**คำจำกัดความ** การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับการใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าการเหยียดหยามและให้หมายรวมถึงการติดตาม รั้งความหรือการกระทำที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้งหรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรับหรือเอกชน

**แนวทางปฏิบัติ** แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางแก้ว จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลบางแก้ว โรงพยาบาลบางแก้ว

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลบางแก้วจะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลบางแก้ว ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลบางแก้ว

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคาม

ทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ

- ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่ไวใจอยู่ด้วย
- สอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/ คุกคามทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน
- หากผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- หากผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานแบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- มีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### **พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

๑. การทำทำด้วยสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปทีคอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และไม่

ต้องการพูดเรื่องตลกกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสีพูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจารามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกายเช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์การดึงคนมานั่งตั่ง เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหล่ต๋า การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าล่าหยก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในการทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

## ๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่ส่งไปทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต

## ๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่นขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเราหรือกระทำชำเรา

## ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ นั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวันเวลา และสถานที่เกิดเหตุคำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์ และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานของโรงพยาบาลบางแก้ว

## กระบวนการแก้ไขและกระบวนการร้องทุกข์

การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการเป็นลำดับแรกแยกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

## ๑. สิ่งที่ถูกกระทำต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชา โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ได้รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหากที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

๒. สิ่งที่มีผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง หรือไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้งานนิติการ หรือกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย
- สืบสวนข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิดให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้ อีก ๓๐ วัน

**หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ในหน่วยงาน**

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลบางแก้ว (องค์กรแห่งความสุข)
- ชมรม STRONG โรงพยาบาลบางแก้ว

**ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน**

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทางดังนี้

๑. ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)
๒. ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร (จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์) ถึงผู้บริหารโรงพยาบาลบางแก้ว โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่
  - กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน
  - ทางไปรษณีย์ : คณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียน โรงพยาบาลบางแก้ว ๖๐๙ ม.๑

๓. ท่ามะเตี๋อ อ.บางแก้ว จ.พัทลุง ๙๓๑๔๐

- ทางเว็บไซต์ร้องเรียนโรงพยาบาลบางแก้ว

เมื่อดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการ แล้วไม่สามารถแก้ไขหรือยุติปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศสามารถดำเนินการอย่างเป็นทางการ โดยใช้สิทธิในการร้องทุกข์ต่อ หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานได้

**หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน**

๑. สำนักงาน ก.พ.
๒. คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒
๓. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน มาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒
๔. ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓,๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๒





## ประกาศโรงพยาบาลบางแก้ว

### เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

.....

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลบางแก้ว จังหวัดพัทลุง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลบางแก้ว โรงพยาบาลบางแก้ว

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว โรงพยาบาลบางแก้วจะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลบางแก้ว ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลบางแก้ว

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายทรงเกียรติ พลเพชร)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางแก้ว

### บรรณานุกรม

กนกวรรณ ธารารวรรณ (๒๕๕๔) รายงานโครงการศึกษาวิจัย การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการ  
คุกคามทางเพศในที่ทำงานกรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) (ม.ป.ท)  
มหาวิทยาลัยมหิดล

พรวิภา วิภานราษฎร์. (๒๕๕๔) การคุกคามต่อสตรีในที่ทำงาน (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต,มหา  
วิทยาเกษตรศาสตร์).(๒๕๖๐) นนทบุรี : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข World Health Organization  
(๒๐๑๔) Health care for women subjected to intimate partner violence or sexual  
violence.Switzerland : WHO Document Production Services