



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางไทร ๐ ๗๖๔๖ ๑๐๗๙ ต่อ ๑๐๒

ที่ พง ๐๐๓๒.๙๐๖/ ๖๕๕๙ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

เรียน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบางไทรทุกท่าน โดยผ่านหัวหน้ากลุ่มงาน

ตามที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ได้แจ้งให้หน่วยบริการจัดทำมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีในการคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ นั้น

บัดนี้ โรงพยาบาลบางไทรได้ดำเนินการจัดทำมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลบางไทร โรงพยาบาลบางไทร จึงได้จัดทำประกาศโรงพยาบาลบางไทร เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และขอแจ้งประกาศดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านทราบและถือปฏิบัติ อย่างเคร่งครัด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

*Wu Don*

(นางพัชรกัญญาค์ อีร์รัตน์บุรี)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

*Jr A*

(นางอุมาภรณ์ กำลั้งดี)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ  
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร

1. คุณสมร *g*
2. ดอกรัตน *NONA*
3. มอญ *กัญญาพัชญ์*
4. 19/10 *พรศุ.*
5. กัญญา *gjh*
6. PCC *อรฉัตร*
7. 1/10 *ชัญฉัตร*  
*LAM*



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบางไทร กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร.๐ ๗๖๔๖ ๑๐๗๘ ต่อ ๑๐๒

ที่ พง ๐๐๓๒.๙๐๖/๖๕๘

วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร

## ต้นเรื่อง

๑. คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ และให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐทุกแห่งรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าวไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) อย่างเคร่งครัด

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ส่งมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งให้รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ ดังกล่าวให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

## ข้อเท็จจริง

เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม และมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้นโรงพยาบาลบางไทร จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดทำประกาศโรงพยาบาลบางไทร เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๒) จัดทำมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลบางไทร

(๓) จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของโรงพยาบาลบางไทร

## ข้อพิจารณา

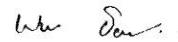
๑. เห็นควรนำประกาศโรงพยาบาลบางไทร เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งมาตรการและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบางไทร

๒. เห็นควรมีหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบางไทรทราบและถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด พร้อมทั้งให้ดำเนินการจัดทำประกาศฯ มาตรการฯ และแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติของหน่วยงานและรายงานผลการดำเนินงานให้โรงพยาบาลบางไทรทราบด้วย

ข้อเสนอ.../

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศโรงพยาบาลบางไทรเรื่อง  
เจตนาารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และหนังสือแจ้ง  
หน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบางไทร ที่แนบเสนอมาร่วมนี้



(นางพัชรกัญญาค์ ธีร์รัตนบุรี)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



(นางอุมาภรณ์ กำลั้งดี )  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ  
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร



ประกาศโรงพยาบาลบางไทร

เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลบางไทรมีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลบางไทร

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าวโรงพยาบาลบางไทรจะดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาคให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศและไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลบางไทรให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลบางไทร

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางอุมาภรณ์ กำลังดี )

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร



## คำสั่งโรงพยาบาลบางไทร

ที่ ๙๗/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของโรงพยาบาลบางไทร

ด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ส่งมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานมีแนวปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในหน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางไทร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๕ และมาตรา ๖๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางไทร โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่ และอำนาจ ดังนี้

### ๑. องค์ประกอบ

๑.๑ นางอุมารณ์ กำลังดี	รท.ผอ. รพ.บางไทร	ประธานกรรมการ
๑.๒ นายพงศกร ออบสุวรรณ	นายแพทย์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๑.๓ นางพัฒนา สารีธงชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑.๔ นายขจร ทองเสน	เภสัชกรชำนาญการ	กรรมการ
๑.๕ นางสาวเรวดี ภิรมย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑.๖ นางพัชรกัญญ์ คีร์รัตนบุรี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ และ เลขานุการ
๑.๗ นางนุชจรี การขยัน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเลขานุการ

### ๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดแนวทางขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางไทร และบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลบางไทร ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. ดำเนินการ...

๒.๒ ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางไทร และบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลบางไทร ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยความเป็นกลางโดยคำนึงถึงกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ ดำเนินการตามผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้แก่

๒.๓.๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท กรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางไทรประสงค์ให้ยุติเรื่องร้องเรียน

๒.๓.๒ เสนอเรื่องให้กลุ่มงานนิติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ดำเนินการทางวินัยกรณีผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของโรงพยาบาลบางไทร ประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๔ รายงานผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา

๒.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

๒.๖ ดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔



(นางอุมาภรณ์ กำลังดี )

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร

## มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

\*\*\*\*\*

### ๑. ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทย ไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทย ได้เข้าเป็นภาคีสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริม สิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคม บนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันของหญิง และชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน

พระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำหรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้น เป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นสาเหตุหนึ่งของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปแบบการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้ คือ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลที่แสดงออกแตกต่างจากเพศที่กำหนด เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่ติดต่อประสานงานด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๔๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือสื่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ คุ้มครองแรงงานในระบบ ที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจ มีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๙

ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คຸ່ມครองพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคຸ່ມครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ กนกวรรณ ธราวรรณ ระบุว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพ ถูกกลั่นแกล้งทางเพศในรูปแบบต่างๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพล สำรวจความเห็นผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เกี่ยวกับการถูกลั่นแกล้ง หรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๙๓ คน พนักงานธนาคารหญิง ๑๓๒ คน ผลสำรวจพบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่างๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมาคือ ถูกลั่นแกล้ง แต่ะอั้ง ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้าย คือ ถูกชวนดูเว็บไซต์โป๊ ถูกแทะโลมด้วยสายตา ถูกชวนไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้ กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมาคือ ผู้ร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย”<sup>๑</sup> นอกจากนี้ ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยของ นางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้นแต่เรื่องราวลบไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”<sup>๒</sup>

<sup>๑</sup> กนกวรรณ ธราวรรณ, รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้อาณประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานกรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๗-๘.

<sup>๒</sup> สุวรรณา พูลเพชร, การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).



## ๒. รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ มี ๒ แบบ คือ

๑. “การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (Hostile Environment Sexual Harassment)” ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แชว พุดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผิวปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอบคอมพิวเตอร์ เป็นต้น<sup>๓</sup>

๒. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจ ทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that)” การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศชนิดนี้ เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือการกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจ กระทำกับผู้ที่อยู่อำนาจ ...”<sup>๔</sup>

ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากมีการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงาน รวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนคุณภาพลักษณะของหน่วยงาน

สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า “การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพ และอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะวิตกกังวล สูญเสีย ความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตนเองของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่องาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหาร หรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ

ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย”<sup>๕</sup>

<sup>๓</sup> นาดฤดี เต็นดวง, รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

<sup>๔</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐.

<sup>๕</sup> กนกวรรณ ธรรมวรรณ, รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔), หน้า ๘.

## ๓. แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง มักมีประเด็นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณ ให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำ และผู้ถูกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอาย และซ้ำเติมผู้ถูกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกระทำไม่กล้าพูดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายเล่ม ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตรา กับความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกัน และแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ ๑) การทำความเข้าใจองค์กร และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๒) การกำหนดให้เป็นข้อห้ามหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน ๓) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ๔) มีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะ ๕) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา ๖) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ๗) มีช่องทาง และขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา และ ๘) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกัน และแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่า มีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่างๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรการ/แนวทางปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency-JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ค ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ต้องให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

#### ๔. มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

๓. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมคาร่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

๖. การแก้ไข และจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็ จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้น ถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาคาร่งละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

-ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ

-ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง

ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน จะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากจำเป็น ต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียน และผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติ เช่นเดียวกับบุคคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer : CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point : GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการดำเนินงานป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง

โรงพยาบาลบางไทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลบางไทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

วัน/เดือน/ปี : ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

หัวข้อ : มาตรการในการป้องกันและแก้ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

รายละเอียดข้อมูล : ๑.ประกาศโรงพยาบาลบางไทร เรื่องเจตนาารมณการป้องกันและแก้ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน โรงพยาบาลบางไทร

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

พัชรกัญญ์ ธีร์รัตนบุรี

(นางพัชรกัญญ์ ธีร์รัตนบุรี)

หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป

วันที่..๘ ธ.ค. ๖๔

ผู้อนุมัติรับรอง

อุมาภรณ์ กำลังดี

(นางอุมาภรณ์ กำลังดี)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร

วันที่..๘ ธ.ค.๖๔

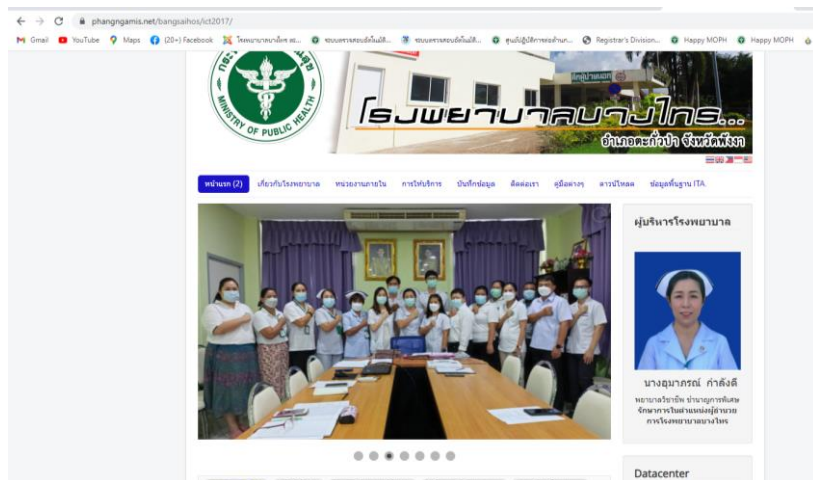
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ปภักร สนธิ

(นายปภักร สนธิ)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

วันที่..๘ ธ.ค.๖๔



ภาพประกอบการประกาศเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารโรงพยาบาลบางไทร

และ

ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลบางไทร