
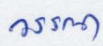
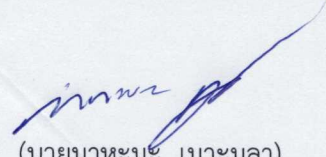


Page No. 2

 <p>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p>	<h2>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</h2>		
หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓		
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่อง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑		
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕	
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา		

คู่มือแนวปฏิบัติ
การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ผู้จัดทำ  (นางวรรณานิโซะ) ตำแหน่ง : พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ	ผู้ทบทวน (นางลีนี นวนเปียน) ตำแหน่ง : หัวหน้าพยาบาล	ผู้อนุมัติ  (นายมาหะมะ เมาะมูลา) ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรือเสาะ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง
---	---	---



โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

คำนำ

โรงพยาบาลเจาะไอร้อง ตระหนักถึงการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และการเสมอภาค ของบุคลากร โดยในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล้วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการปกป้องผู้ถูกรกระทำ และเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ได้มีการเห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เสนอ จึงได้มีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ในครั้งนี้จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงาน และบุคลากร

คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล
พฤศจิกายน ๒๕๖๕




โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมุลา	

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๒
สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน	๔
มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา	๕
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๕
ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน	๕
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก	๕

 <p>CHO-AIRONG โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</p>	<h2>โรงพยาบาลเจาะไอร้อง</h2>	
หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๑
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมุลา	

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการ ป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศอย่างทัน่วงที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลา ทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคาม ทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าว เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย



โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๒
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมุลา	

● ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

● ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลา ทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อน ทุกครั้ง

● บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการท างานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่าย การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์และ ไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสี พุดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อрсนิยมทางเพศ และ การพูดที่สื่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองง่ามในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัส ทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก



โรงพยาบาลเจาะไอร่อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๓
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

● การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามาดม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิงุชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น

● การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

● การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

● การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษา ดุงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

● การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับ ให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา สิ่งไม่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

● ควรแต่งกายให้มิดชิด มีส่วนช่วยฟื้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก

● แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

● ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

● บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)

● บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกล่วงละเมิด หรืออยู่ในเหตุการณ์

● แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที



โรงพยาบาลเจาะไอร่อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๔
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

- หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือ ร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
 - กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ
 - ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกระทำซ้ำ ๆ อีก ถือว่าเป็นปัญหา ควรปรึกษาผู้ใหญ่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้ จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย
- กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ**
- การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก สิ่งที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ
- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือ พูดในนามตนเองได้
 - ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 ๑. ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่า เป็นการละเลย ต่อการปฏิบัติหน้าที่
 ๒. ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มี การประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ย ช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ
 - ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไป ได้อีก ๓๐ วัน
 - ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
 - เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการ แก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสอง ฝ่ายการ นำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอม ของผู้ถูกระทำ ฯลฯ



โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

หมายเลขเอกสาร WI - NSO - ๐๐๘	วันที่เริ่มใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง แนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	ฉบับที่ ๑	หน้าที่ ๕
	ปรับปรุง ครั้งที่ ๒	วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๕
ผู้จัดทำ : คณะกรรมการบริหารกลุ่มงานการพยาบาล	ผู้อนุมัติ นายมาหะมะ เมาะมูลา	

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน
- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา
- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถึงว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดง เอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน
 - ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
 - กลุ่มงานนิติการ ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน
 - ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ [www. Choaironghospital.org](http://www.Choaironghospital.org)
 - ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
 - ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จ กระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก
 - สำนักงาน ก.พ.
 - คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
 - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
 - ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒



Makun 69

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเจาะไอร้อง โทร. ๐ ๗๓๕๔ ๔๐๗๓

ที่ นธ ๐๐๓๓.๑๓๐๑/

วันที่

มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แจ้งประกาศมาตรการป้องกันการรับสินบนทุกรูปแบบโรงพยาบาลเจาะไอร้อง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

ตามที่มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างมาตรการในการ ป้องกัน
และแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ
หน่วยงานของรัฐและเอกชน ในการดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด
หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานให้ถูกต้องและทั่วถึง

ทั้งนี้ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง จึงขอประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและ แก้ไขปัญหาการ
ล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่องละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการเพื่อให้ทราบและถือปฏิบัติ ให้โรงพยาบาลเจาะไอร้อง ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม
๒๕๖๖ เป็นต้นไป และขออนุญาตเผยแพร่รายงานฯ ผ่านเว็บไซต์ ของโรงพยาบาลเจาะไอร้อง
www.choa[ronghospital.org

(นายมาหะมะ เมาะมูลา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือเสาะ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง

- กลุ่มงานการแพทย์..... *พ.ศ. ๖๖*
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป.....
- กลุ่มงานทันตกรรม *Law ๗๖.๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานเภสัชกรรม..... *Nov ๖*
- กลุ่มงานการพยาบาล..... *๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานรังสีวิทยา.....
- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์..... *๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิ..... *๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานประกันสุขภาพ..... *๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานแพทย์แผนไทย..... *๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานโภชนศาสตร์..... *๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานกายภาพบำบัด..... *๖๖.๖๖*
- กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด..... *๖๖.๖๖*

Page 165

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมแสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสในการทำงาน
วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	ลงชื่อ
๑	นายมาหะมะ เมาะมูลา	ผอ.โรงพยาบาลรือเสาะ รักษาการในตำแหน่ง ผอ.โรงพยาบาลเจาะไอร้อง	กลุ่มงานการแพทย์	
๒	นางนุจรินทร์ วรรณรัตน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
๓	นางสินี นวนเปียน	หัวหน้าพยาบาล	กลุ่มงานการพยาบาล	(๖๖๓๖)
๔	นายฐิติธร เกษมสมพร	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กลุ่มงานทันตสาธารณสุข	๒๖/๑๑๒๕๖๕
๕	น.ส.ศอฟ้า หะยีสาลี	เภสัชกรชำนาญการ	กลุ่มเภสัชกรรม และ คุ้มครองผู้บริโภค	๒๐๓๑
๖	นายรังสิพัฒน์ เบ็ญนาวี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กลุ่มงานประกันสุขภาพฯ	
๗	นางวิลาลินี พิศพรรณ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กลุ่มงานบริการปฐมภูมิ และองค์กรรวม	
๘	นางสุมัยเราะหะ หะยีหะมี	จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ ชำนาญงาน	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	
๙	นางน๊ะชะ บือซา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กลุ่มงานสุขภาพจิต และ ยาเสพติด	
๑๐	น.ส.ณัฐกานต์ สกุลมณี	แพทย์แผนไทยชำนาญการ	กลุ่มงานแพทย์แผนไทย และแพทย์ทางเลือก	
๑๑	น.ส.สาปียะ อาแว	นักกายภาพชำนาญการ	กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	
๑๒	น.ส.อัคคีมา แวฮามะ	นักโภชนาการชำนาญการ	กลุ่มงานโภชนาการ ศสช.	
๑๓	น.ส.โซเฟีย เจ๊ะสามอเจ๊ะ	นักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ	กลุ่มงานรังสีวิทยา	
๑๔	นางพัลลภา นงรัตน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	
๑๕	นางปารีดา บาสา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้ป่วยใน	
๑๖	นางนันทวดี จอนเจิม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้ป่วย อุบัติเหตุ และนิติเวช	
๑๗	นางกุมาริยะ อาแว	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้คลอด	
๑๘	นางฮายาตี ปะจุศาลา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลฝากครรภ์	
๑๙	นางรอสมี สะลิมิง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานIC	
๒๐	นางอามีเนาะ ลือบาฮานู	นักวิชาการพัสดุ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	
๒๑	นางวรรณณา นิโซะ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	