

.

---

# คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง  
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง



## คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองเป็น เป็นสถานที่ราชการที่ให้ความสำคัญ กับจริยธรรม กฎหมาย ตลอดจนหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งนำมาปรับใช้ในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ต้องเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ความเท่าเทียมกันของบุคลากรทุกตำแหน่ง การได้รับความคุ้มครองโดยคำนึงถึงความปลอดภัย การเคารพซึ่งกันและกัน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ถือเป็นภาระละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านของชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ที่บุคคลควรได้รับ และควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยในการทำงาน สาเหตุสำคัญที่เป็นอุปสรรคและ ขัดขวางโอกาสในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น คือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ จึงเป็นเรื่องที่ต้อง ตระหนักร่วมกันป้องกันแก้ไข และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ บุคลากร งานนิติการ จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานของหน่วยงานฉบับนี้ขึ้น

งานบริหาร

ผู้จัดทำ

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๓
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๓
๑.๒ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๔
บทที่ ๒ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคารล่งละเมิด หรือคุกคาม ทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง	๕
๒.๑ ระดับบุคคล	๕
๒.๒ ระดับองค์กร	๕
๒.๓ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ	๖
๒.๔ การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ	๗
๒.๕ การป้องกันและการแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๘
บทที่ ๓ ขั้นตอนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนการล่งละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑๐

## บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา

### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศถือเป็นความรุนแรงต่อสตรี เป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ ทั้งในบ้าน ครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน

ปัจจุบัน การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมรับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์คุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมตระหนักและเริ่มวิตกกังวลเกี่ยวกับเหตุการณ์คุกคามที่เกิดขึ้น

การล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สามารถเกิดขึ้นกับทุกคน ทั้งชายหญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดส่วนตัวในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ที่มาของปัญหา ดังกล่าวนี้นี้ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยเฉพาะฉบับ ปี พุทธศักราช ๒๕๔๐ - ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิแห่ง ความเท่าเทียมของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการ ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและ ทิศทางในการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ในทุกรูปแบบ ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ

กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒.พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อกวนความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

### ๑.๒ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) เริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับ การจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ ความหมายในนิยามคำว่า การคุกคามทางเพศที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่

“เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจ หรือซ้ำๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือสัมผัสทางกาย ในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โดยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น”

“เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อใจหรือพึงพอใจในท่าทีเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยาม ถูกกีดกันหรือและหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น”

“เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตามด้านร่างกายหรือวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

๑.การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจ้างงาน

๒.การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการจ้างงาน

๓.การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโดยไม่มีเหตุผล โดยการขู่ การเป็นศัตรู หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย”

“เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกระงับ การคุกคาม ทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

๑.การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ

๒.การสร้างภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย”

“การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับ เพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับ ความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายความรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำ การใด ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ”

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจ และไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือ การแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางรายอาจจะมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไข ละตัวของผู้ถูกคุกคามต้องว่ามีความวิตกทุกข์ร้อนมากเพียงใด

### ๑.๓ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๓.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

๑.๓.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

๑.๓.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

## บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำ และปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทองจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทั่วทั้ง รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

### แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

#### ๒.๑ ระดับบุคคล

- ๑.บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒.บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือได้รับมอบหมายนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- ๓.บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่อง และรายงานพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่เพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับ เพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ๔.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงการป้องกันปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ๕.ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
- ๖.บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลงานการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงาน ของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน่ววิธีอื่น
- ๗.สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมกรล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ
- ๘.เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือ ที่เหมาะสม

### แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

#### ๒.๒ ระดับองค์กร

- ๑.สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง เป็นหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่ ประกาศมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงาน ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้

บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมในที่ทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน และครอบคลุมทุกคนที่ทำงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงานผู้รับจ้างฯลฯ ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓. มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

๕. สำนักงานควรจัดสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในลักษณะเปิดเผยโล่ง มองเห็นได้ ชัดเจนและติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

๖. จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในหน่วยงาน (งานนิติการ)

๗. มีการจัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาสามารถร้องเรียนไป ยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ - แต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มี ตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณวุฒิ โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิ โดยอาจมีบุคคล ที่มีเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบ ข้อเท็จจริง

๙. ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับ เว้นแต่คุณวุฒิ ทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมี เหตุผลเพียงพอ

๑๐. มีกระบวนการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียน เพราะเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและพยาน ต้องมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่อาจกระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว หากมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและพยานก่อนเสมอ

๑๑. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง ได้ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นประจำทุกปี และต้องดำเนินการรายงานผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตามแบบรายงานที่กำหนด ส่งรายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

### ๒.๓ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง ให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ ทุกคน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ต้องมีปัญหาในการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถ สร้างผลงานที่มีประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างสูงสุด เพิ่มความสามารถของตนเอง ปัญหาการคุกคามทางเพศ เป็นปัญหาที่ต้องป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น เพราะการคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากต่อเหยื่อหรือผู้ถูก คุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน และมีผลกระทบไปยังทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย ได้แก่ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ ยังพบด้วยว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผันแปรทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อายากร้องไห้โดยไม่สาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกต้อยต่ำ คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบ ทางด้านร่างกายด้วย เช่นเบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ พักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศ คือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้ อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมาก เกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิด ความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะ ซึมเศร้า นอกจากนี้ ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของผู้จ้างจะลดคุณภาพในการ ทำงานลง ในขณะที่นักเรียน ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของผู้จ้าง จะลดคุณภาพในการ ทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่ สามารถแก้ไขปัญหา ดังกล่าวได้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจาก จิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป

กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคาม ทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษาแล้ว อาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยน ผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญ และกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

## ๒.๔ การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ

ภาวะของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศ และการดูแลผู้ที่มีปัญหาทางด้านจิตใจนั้นพบว่ามีความแตกต่างกันตามลักษณะของผู้ป่วยแต่ละบุคคล เช่น ประเภทหรือชนิดของการคุกคามทางเพศ การปรับตัวของผู้ถูกคุกคาม อายุ เพศ สถานภาพ ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น สำหรับการรักษานั้นจะเริ่มต้นเหมือนกัน คือ เริ่มด้วย การสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลประกอบการศึกษา

การแก้ไขที่สำคัญก็คือ ต้องมีตัวผู้ให้คำปรึกษาและต้องสร้างสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลโดยการ แสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสพมา ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในตัวผู้ให้คำปรึกษาแล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศ ก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้

ฉะนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะ อารมณ์

และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับ ผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ปัญหาต่างๆ ได้ในที่สุด จากการให้การรักษาพบว่า การให้ข้อมูลที่เป็นจริง และการเข้าใจในปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสบมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัธยาศัย

### หลักการสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ LIVES ประกอบด้วย

๑. การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจ ด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

๒. การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ( Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความ จำเป็นและความกังวลด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่รับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ เพื่อ วิเคราะห์หาสิ่งจำเป็นที่ต้องช่วยเหลือตามลำดับ

๓. การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate : V) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า และสามารถพูดถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนได้ อย่างปลอดภัย

๔. การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety : E) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศ ทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตนเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น

๕. การช่วยเหลือ (Support : S) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศโดย ให้เข้าถึงข้อมูล บริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถพูดคุยเกี่ยวกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามทางเพศถึงความเป็นที่ต้องการตามลำดับ

### ๒.๕ การป้องกันและการแก้ไขการคุกคามทางเพศ

มี ๒ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทาง เพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๒. ระดับลูกจ้าง โดยมากแล้วจะเน้นเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าต่อผู้ที่ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็น และขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ว่าใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากการคุกคามประเภทและผู้ทำการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้เรื่องของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า นโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ แต่เมื่อเกิดการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศแล้ว ต้องมีการสอบสวน ภายหลังจากสอบสวนแล้ว มีวิธี จัดการ ดังนี้

๑. ตักเตือน

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม

๗. จ่ายค่ารักษาพยาบาล

บทที่ ๓ ขั้นตอนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

ลำดับที่ ๑ รับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง  
ใช้เวลา ๑ วัน

ผู้รับผิดชอบ งานบริหารสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

ลำดับที่ ๒ ลงทะเบียนระบบงานสารบรรณ

ใช้เวลา ๕ นาที

ผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ธุรการ

ลำดับที่ ๓ เสนอผู้บริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

ใช้เวลา ๑ วัน

ผู้รับผิดชอบ งานบริหาร

ลำดับที่ ๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น

ใช้เวลา ๑ วัน

ผู้รับผิดชอบ ผู้ได้รับมอบหมาย

ลำดับที่ ๕ รายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาและเยียวยาความเสียหายเบื้องต้นต่อผู้ที่ถูกล่วง  
ละเมิดหรือถูกคุกคาม

ใช้เวลา ๑ วัน

ผู้รับผิดชอบ เลขาธิการคณะกรรมการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง

## บรรณานุกรม

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต.(๒๕๖๓). แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด หรือ  
คุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง	
วันที่/เดือน/ปี ๒๒ มกราคม ๒๕๖๙	
หัวข้อ คู่มือแนวปฏิบัติกรป้องกันและแก้ไขปัญหา การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. คู่มือแนวปฏิบัติกรป้องกันและแก้ไขปัญหา การล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน ขอเผยแพร่ทาง ๑ เว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง หัวข้อประกาศ หมายเหตุ ..... ..... .....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล (นางนภัสพร ศรีโสภาก) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๙	ผู้อนุมัติรับรอง (นายพีระพงษ์ นิรมิตรมหาปัญญา) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอสามโก้ รักษาราชการแทน สาธารณสุขอำเภอเมืองอ่างทอง ๒๒ มกราคม ๒๕๖๙
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ (นายปณวัฒน์ เกาไศยนันท์) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ๒๒ มกราคม ๒๕๖๙	

