



**กฎหมายและกรอบนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การประพகுติผิดพลาดทางเพศในการทำงาน**

**19 กรกฎาคม 2566**

**โรงแรมพูลแมน คิง เพาเวอร์ กรุงเทพมหานคร**



**กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ  
และกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุก  
รูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination  
Against Women – CEDAW)

ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี  
คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียม และความเป็นธรรม  
ทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน  
ของหญิงและชาย ห้ามมิให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเจตนาต่าง ๆ รวมถึงเจตนา  
ในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงาน  
ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน

# หมวดที่ 3 สิทธิประชาชน มาตรา 27

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบัน  
ปีพุทธศักราช 2560

ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ  
และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไม่ว่าเหล่ากำเนิด เพศ  
หรือศาสนาใด ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน

- บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน
- ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน
- การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

- มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม
- บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

## 2. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

มาตรา 8 ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
มาตรา 16 โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน  
กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง

ทั้งนี้ มาตรา 147 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541  
ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา 16 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

### 3. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2558 มาตรา 8 ได้แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397

โดยกำหนดโทษของบุคคลที่กระทำการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก  
ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ  
ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท

และหากเป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล หรือเป็น  
การกระทำอันมีลักษณะส่อไปในทางที่จะล่วงเกินทางเพศ ต้องระวางโทษจำคุก  
ไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่หากเป็นการ  
กระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์  
ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวาง  
โทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน และปรับไม่เกิน 10,000 บาท



## 4. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำ หรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรมเพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

## 5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

มาตรา 83 (8) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

โดยมาตรา 84 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 เป็นผู้กระทำผิดวินัย

ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา 83(8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ห้องระดม...  
หมายเลข...  
วันที่...  
เวลา...



ศูนย์ปฏิบัติการ...  
เลขที่...  
วันที่...  
เวลา...

ที่ สธ ๐๒๑๘.๐๔/ว ๑๕๑๓

กระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ จังหวัดนครราชสีมา ๓๑๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง มาตราการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ

เรียน อธิบดี เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์  
และผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่ สธ ๐๑๐๕ / ว ๒๒๑๕๔

ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

จำนวน ๑๐ แผ่น

ด้วยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งว่าสำนักงาน ก.พ.เสนอให้คณะรัฐมนตรี พิจารณาให้ความเห็นชอบให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ นำมาตรการทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับวินัยและจรรยาบรรณอย่างร้ายแรงของคณะองค์การกลางบริหารงานบุคคล เช่น การสั่งพักราชการด้วยการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้ประจำส่วนราชการ การสั่งสำรองราชการ หรือการสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีผู้นำใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมหยาบ หรือล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสาธารณชน หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยกำกับบังคับบัญชาให้เร่งรัด การดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผิดวินัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษามาเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ดังกล่าวอย่างเคร่งครัด รายละเอียดตามสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายธงชัย กิริติ์ไชยการ)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้อำนวยการภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

โทร. ๐ ๒๕๓๐ ๑๓๑๔

โทรสาร ๐ ๒๕๓๐ ๑๕๑๓



# หนังสือกระทรวงสาธารณสุข

## ที่ สธ ๐๒๑๘.๐๔/ว ๑๕๐๙ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

### เรื่อง มาตราการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ

## มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2564 เห็นชอบมาตรการทางการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการดำเนินการทางวินัย ตามที่ ก.พ. เสนอ

<https://moph.cc/oQkPEAHBH>



ที่ สธ ๐๒๑๘.๐๔/ว ๑๓๗

กระทรวงสาธารณสุข  
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางการใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติการณ์เข้าข่ายกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
เรียน อธิบดี เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ และ  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จำนวน ๒ แผ่น

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๐๑๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖  
เรื่อง การกำชับให้ใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติการณ์เข้าข่ายกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
โดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาไม่มีหนังสือ คำวันที่ นร ๐๑๑๑/ว ๒๑๖๔ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔  
แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ที่ได้เห็นชอบ  
ตามมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ที่เห็นว่าการผิดที่เสื่อมวลชน  
ได้เสนอข้ออ้างเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการในเรื่องขู่สาว การล่วงละเมิดทางเพศหรือ  
คุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำดังกล่าว ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัย  
และจริยธรรมอย่างร้ายแรง ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องเร่งรัดดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง  
และพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยเร็วด้วยคือการนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือ  
ในการดำเนินการ โดยกำชับให้ผู้บังคับบัญชาเร่งรัดดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาและ  
ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งได้ปรากฏข่าวทางสื่อมวลชน  
หลายกรณีว่ามีข้าราชการที่มีพฤติการณ์ในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น  
การเรียกเงินในการโยกย้ายตำแหน่ง การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเรียกรับผลประโยชน์ที่มีควรได้  
ดังนั้น เพื่อให้ธำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ ตลอดจนเพื่อให้ประชาชนเกิดความ  
เชื่อมั่นในการดำเนินการของส่วนราชการ จึงกำชับให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้ข้าราชการประพฤติ  
ปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และวินัย รวมทั้งดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น  
อย่างเคร่งครัด โดยได้แนบแนวทางการใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติการณ์เข้าข่าย  
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ หากปรากฏว่าพฤติการณ์ดังกล่าวเข้าข่ายความผิดทางกฎหมายบ้างเมื่อดู  
ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามกฎหมายโดยเร็วต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงศ์เกษม ไข่มุกด์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม  
โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๑๔๑๗  
โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๕๘๗

# หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0218.04/ ว 137 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2566

## Scan the QR code



<https://moph.cc/6PLIXcpxK>

นท.พจนานุกรม ไร่สุก  
เลขที่ ๘๙๕  
วันที่ ๖ ก.พ. ๒๕๖๖  
เวลา 19.01

ผู้อำนวยการกอง  
เลขที่ ๒๓๘  
วันที่ ๖ ก.พ. ๒๕๖๖  
เวลา 10.29 น.



กรมสารบรรณ  
เลขที่ ๒๓15  
วันที่ 15/2/๖๖  
เวลา 1๖.๓๓

กระทรวงสาธารณสุข  
เลขที่ ๑๒๔๖  
วันที่ 15 ก.พ. ๒๕๖๖  
เวลา 1๖.38

ที่ นร ๑๐๑๑๖/๔

๓๕๗  
1๖ ก.พ. ๖๖  
1๖.49

สำนักงาน ก.พ.  
ถนนวิมานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐  
๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การกำชับให้เข้มมาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการเข้มมาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ตามที่สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๔๖/๒ ๒๑๖๔ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ที่ได้เห็นชอบตามที่ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ที่เห็นว่ากรณีที่มีผลลงข้อได้เสนอข้อมติเกี่ยวกับกรกระทำที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการในเรื่องชู้สาว การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการคุกคามทางเพศ รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการกระทำดังกล่าว ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัย และจริยธรรมอย่างร้ายแรง ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องเร่งรัดดำเนินการตรวจสอบเพื่อแจ้งจริง และพิจารณาดำเนินการทางวินัยโดยเร็วด้วยวิธีการนำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ โดยกำชับให้ผู้บังคับบัญชาเร่งรัดดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผิดวินัย ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ได้ปรากฏข่าวทางสื่อมวลชนหลายกรณีว่ามีข้าราชการที่มีพฤติกรรมในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น การเรียกรับเงินในการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเรียกรับผลประโยชน์ที่มีควาได้ ดังนั้น เพื่อให้ธำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ ตลอดจนเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินการของส่วนราชการ จึงเห็นควรกำชับให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และวินัย รวมทั้งดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้นอย่างเคร่งครัด โดยได้แนบบนแนวทางการใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่ส่งมาด้วยพร้อมทั้งนี้ หากปรากฏว่าพฤติกรรมดังกล่าวเข้าข่ายความผิดทางกฎหมายบ้านเมืองด้วย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามกฎหมายโดยเร็วต่อไป

๑) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป  
ขอแสดงความนับถือ  
จะเป็นพระคุณ  
(นางกนกนถ ไร่สุก)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
กระทรวงการมหาดไทย  
๑ ๖ มี.ค. ๒๕๖๖  
สำนักงานมาตรฐานวินัย  
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๖๕  
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๖๕

๒) ขอบ  
ดำเนินการ  
(นายปิยวัฒน์ สิริวิทย์)  
เลขาธิการ ก.พ.  
๑๖/๒/๖๖  
๑๖/๒/๖๖  
๑๖/๒/๖๖  
(นายพจนานุกรม ไร่สุก)  
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
๑ ๗ ก.พ. ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แนวทางการใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑๖/๔ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

โดยที่ปรากฏข่าวทางสื่อมวลชนหลายกรณีว่ามีข้าราชการที่มีพฤติกรรมซึ่งอาจเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น การเรียกรับเงินในการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเรียกรับผลประโยชน์ที่มีควาได้ ดังนั้น เพื่อให้ธำรงไว้ซึ่งเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ ตลอดจนเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการดำเนินการของส่วนราชการ จึงเห็นควรกำชับให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และวินัย และให้ผู้บังคับบัญชานำมาตรการทางการบริหารมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมดังกล่าวอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการดำเนินการในเรื่องที่อยู่ในความสนใจของทางสาธารณสุข หรือเรื่องที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของภาพราชการ ทั้งนี้ สามารถใช้มาตรการทางการบริหารแก่ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังต่อไปนี้

๑. กรณีที่ข้าราชการผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้รีบดำเนินการ ดังนี้

- (๑) กรณีมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๗๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาสั่งให้ผู้บังคับบัญชาการโดยเร็ว
- (๒) กรณีที่มีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตาม (๑) และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นว่าควรสอบสวนหรือพิจารณา หรือการดำเนินคดีนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว ให้พิจารณาสั่งให้ผู้นับนอกจากราชการไว้ก่อนตามข้อ ๕๓ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยเร็ว
- ๒. กรณีที่มีเหตุความจำเป็นตามข้อ ๒ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ประจำกระทรวง ประจํากรม หรือประจำจังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมโดยเร็ว
- ๓. กรณีที่ไม่มีเหตุที่จะสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือสั่งให้ประจำส่วนราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ประจำส่วนราชการเป็นการชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินโดยเร็ว เช่น การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น

## 6. ประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐาน ขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549

ข้อ 10 ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน  
หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญ  
ทางเพศต่อลูกจ้าง



## 7. คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2563

เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ เสนอ



## 8. คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564

รับทราบผลการพิจารณารายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง  
แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการข่มขืนกระทำชำเราและการล่วงละเมิด  
ทางเพศ ของคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางป้องกัน  
และแก้ไขปัญหาคาการข่มขืนกระทำชำเรา และการล่วงละเมิดทางเพศ  
สภาผู้แทนราษฎร





## 9. กระจกสารานสุข

ได้แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาทกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของกระจกสารานสุข เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระจกสารานสุข  
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรการก่อนการเข้าสู่กระบวนการ  
ทางวินัย ที่ให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ มีกระบวนการ  
จัดการปัญหาที่เป็นมิตรไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชื่อเสียงของทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ  
ซึ่งมีรองปลัดกระจกสารานสุข ที่ทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต  
กระจกสารานสุขเป็นประธาน และมีผู้เชี่ยวชาญด้านใกล้เคียงข้อพิพาทของกระจก  
สารานสุข เป็นกรรมการ



คำสั่งกระทรวงสาธารณสุข  
ที่ ๘๕๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข

ตามที่สั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๕ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ  
ใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรปรับปรุงคำสั่งขึ้นใหม่  
ฉบับนี้ ภายใต้นามพจนานุกรมมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๔ แก้ไขเพิ่มเติม  
โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๕ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ออกคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

- |       |  |           |
|-------|--|-----------|
| ๒.๑.๑ | รองปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติหน้าที่<br>หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข                                    | ประธาน    |
| ๒.๑.๒ | นายจูงใจ กิ่งชาติ<br>หัวหน้าที่ปรึกษาการตีบทระหวง  | รองประธาน |
| ๒.๑.๓ | นางอรสา นารายณะคามิน<br>ข้าราชการบำนาญ   | กรรมการ   |
| ๒.๑.๔ | นายโพชน แสงใจธรรม<br>นิติกรชำนาญการพิเศษ (ด้านวินัย)<br>กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข             | กรรมการ   |
| ๒.๑.๕ | นางวรัทธี แสงแก้ว<br>นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ<br>โรงพยาบาลปทุมธานี  | กรรมการ   |
| ๒.๑.๖ | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี<br>นางภกภรณ์ นิลสุโขทัย<br>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ<br>กองกลาง<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ   |

๒.๑.๗ นางสาว...

- |       |   |                                |
|-------|---|--------------------------------|
| ๒.๑.๗ | นางสาวสุชานฎา วรินทร์เวช<br>นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ<br>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข | กรรมการ<br>และเลขานุการ        |
| ๒.๑.๘ | นางสาวณิชากร ศรีสิทธิพรหม<br>นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ<br>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข   | กรรมการ<br>และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒.๑.๙ | นายศศิธร วีระบุตร<br>นักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์<br>ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข                    | กรรมการ<br>และผู้ช่วยเลขานุการ |

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

๒.๒.๑ กำหนดแนวทาง ขั้นตอน และระยะเวลาการดำเนินการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๒ ดำเนินการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้กระทำการล่งละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยความเป็นกลาง โดยคำนึงถึงกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ  
และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในรูปคณะกรรมการ

๒.๒.๓ ดำเนินการตามผลการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิด

๒.๒.๓.๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ยุติเรื่องร้องเรียน

๒.๒.๓.๒ เสนอเรื่องให้กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการทางวินัย กรณีผู้ถูกล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของกระทรวงสาธารณสุข ประสงค์ให้ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๒.๔ รายงานผลการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๒.๕ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานได้เหมาะสม

๒.๒.๖ ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโอภาส การย์กวินพงศ์)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 851 / 2566**  
**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการใกล้เคียงชีพาหกรณีการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**  
**ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข**  
**ลงวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2566**

## การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน ผู้ใดกระทำด้วยประการใด ๆ ที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

# พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ

## ระดับบุคคล

- (1) บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- (2) บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วย ในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

(3) บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษารวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

(4) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(5) ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้วง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง

- (6) บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (7) สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- (8) เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทาง การช่วยเหลือที่เหมาะสม



# พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

## ระดับองค์กร

(1) หน่วยงานจะต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศคำสั่ง) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน (สร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการเคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน) อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

(2) หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงาน ในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษา ฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

(3) หน่วยงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคน ให้ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนประชาสัมพันธ์ช่องทาง การขอรับความช่วยเหลือหรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน



(4) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

(5) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

จัดสภาพแวดล้อมที่ดี ที่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ

- กรณีสำนักงาน ควรจัดสถานที่ทำงานในลักษณะเปิดเผย โลง มองเห็นได้ชัดเจน และติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

(6) จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน

กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ร้องเรียนมีความมั่นใจ  
ได้ว่า ได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหา  
ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามสายบังคับบัญชาได้

(7) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความรู้ ความสามารถ ในการช่วยเหลือตามแนวทาง  
ของหน่วยงานที่กำหนด และต้องไม่เพิกเฉย รวมถึงต้องรักษาความลับ

(8) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ดำเนินการดังนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการ**แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน 5 คน** ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจ เข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้

(9) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(10) หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องประกาศเจตนารมณ์การป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามแบบรายงานที่กำหนด มายังศูนย์ปฏิบัติการต่อต้าน การทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



## ลักษณะการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (1) การกระทำทางสายตา
- (2) การกระทำด้วยวาจา
- (3) การกระทำทางกาย
- (4) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์
- (5) การกระทำอื่น ๆ ของการกระทำทางเพศ  
ที่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทุกรูปแบบ



## สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (1) แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ
- (2) ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย
- (3) บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพถ่าย หรือบันทึกคลิปวิดีโอ (video clip) (หากทำได้)
- (4) บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ / หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

## สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (5) แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที
- (6) ทหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ ด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- (7) กรณีผู้ถูกกระทำอายุ / กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ



# หลักการพื้นฐานในการให้ความช่วยเหลือผู้ที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

# LIVES

1. การรับฟัง (**Listen : L**)
2. การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล  
(**Inquire about Needs and Concerns : I**)
3. การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า  
(**Validate**)
4. การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (**Enhance Safety**)
5. การช่วยเหลือ (**Support**)



การดำเนินงานตามแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานในสังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข

- (1) ผู้บริหารหน่วยงาน ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ
- (2) แต่งตั้งคณะทำงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำหน่วยงาน เพื่อเป็นกลไกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในระดับหน่วยงาน

- (3) **จัดทำแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ** ในการทำงานของหน่วยงาน
- (4) **จัดประชุมชี้แจงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ** ในการทำงานของหน่วยงาน ให้บุคลากรภายในหน่วยงานทราบ
- (5) **จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้** สร้างจิตสำนึกในพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อย่างต่อเนื่อง
- (6) **จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม** เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- (7) **ประเมินความเสี่ยงสถานที่ทำงาน** และบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงาน ทุก 6 เดือน ตามช่วงเวลา เช่น กลางวัน และกลางคืน





**ประกาศกระทรวงสาธารณสุข**  
**เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด**  
**และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ และบุคลากรทุกคนของกระทรวงสาธารณสุข มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกิดเกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่กระทำการใดที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุข จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ เหล่ากำเนิด ศาสนา ส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใด ที่เป็นการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน
๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการและบุคลากรทุกคนของกระทรวงสาธารณสุขให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกิดเกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้อุณหภูมิการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศ ในการทำงานให้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จ้างเหมาบริการ บุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข
๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายณรงค์ สายวงศ์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

#NoExcuse



#ZeroTolerance

## Preventing and responding to sexual exploitation, abuse and harassment (PRSEAH)

การป้องกันและการตอบสนองต่อการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ  
การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศ

### WE pledge :

ฉันขอปฏิญาณ / ให้คำมั่นสัญญาว่า :

#### Not to be a bystander

จะไม่นิ่งดูเฉยเมื่อพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

#### To speak up and call out sexually inappropriate behaviour

จะเรียกร้องและแสดงจุดยืนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทางเพศ

#### To believe victims / survivors and support them

จะรับฟังผู้เสียหาย / ผู้ที่ถูกกระทำและช่วยเหลือพวกเขา

#### To ensure respectful behaviour on my part

จะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ

#### To work with partners to tackle sexual exploitation, abuse and harassment

จะทำงานร่วมกับองค์กรพันธมิตรเพื่อจัดการกับการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ  
การล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศ

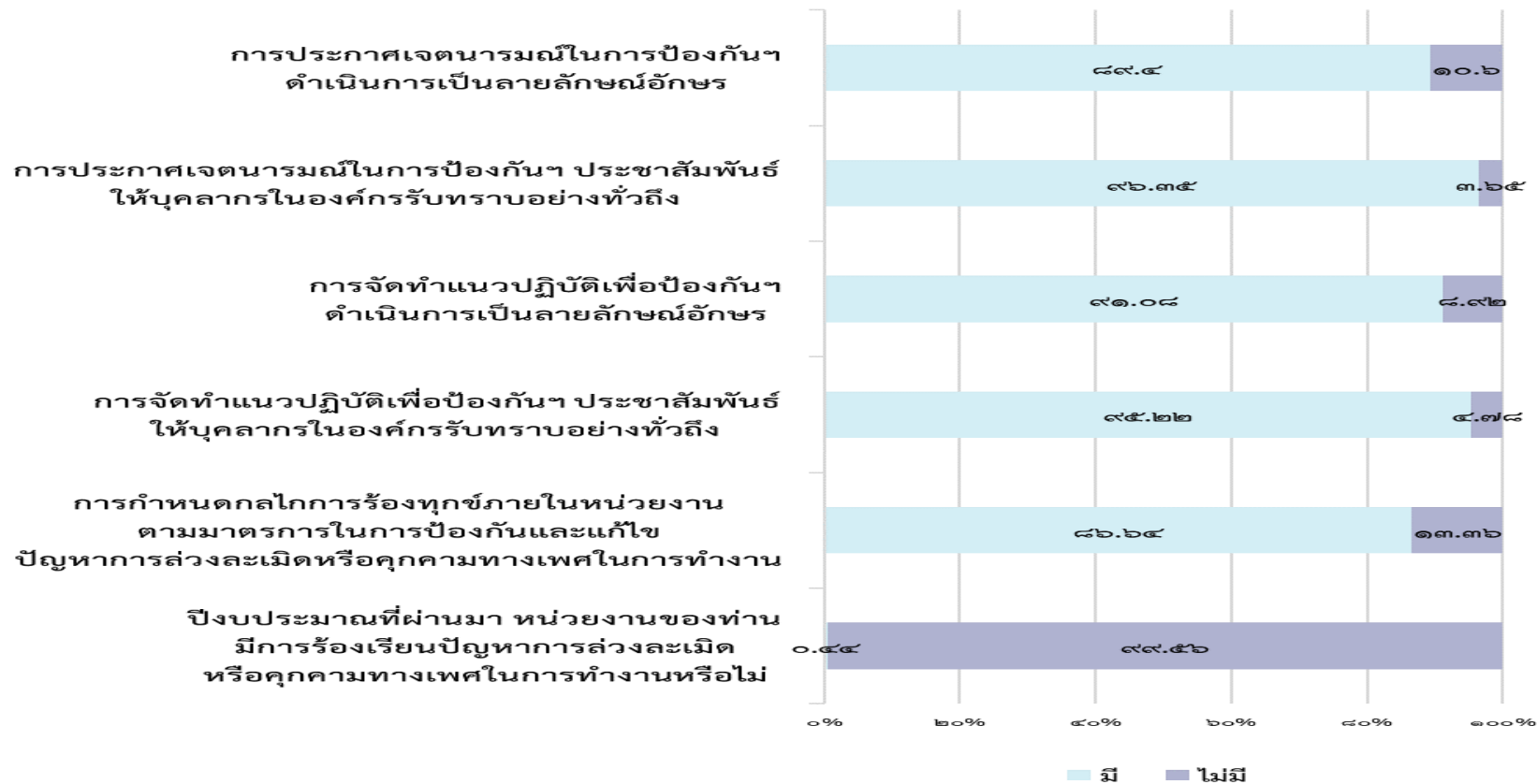


International Day for the Elimination of  
Violence against Women : 5 NOV



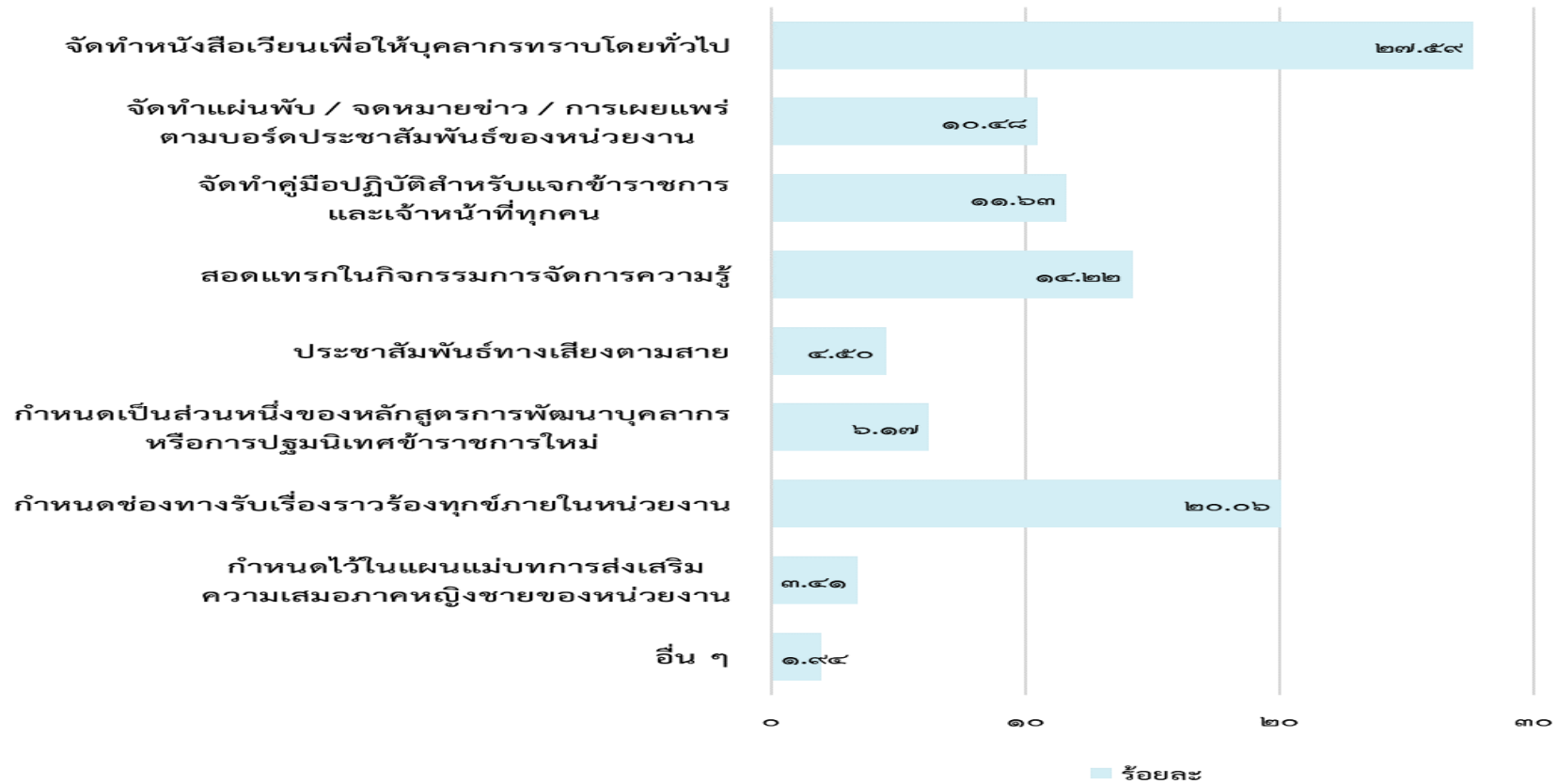
รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของหน่วยงาน  
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



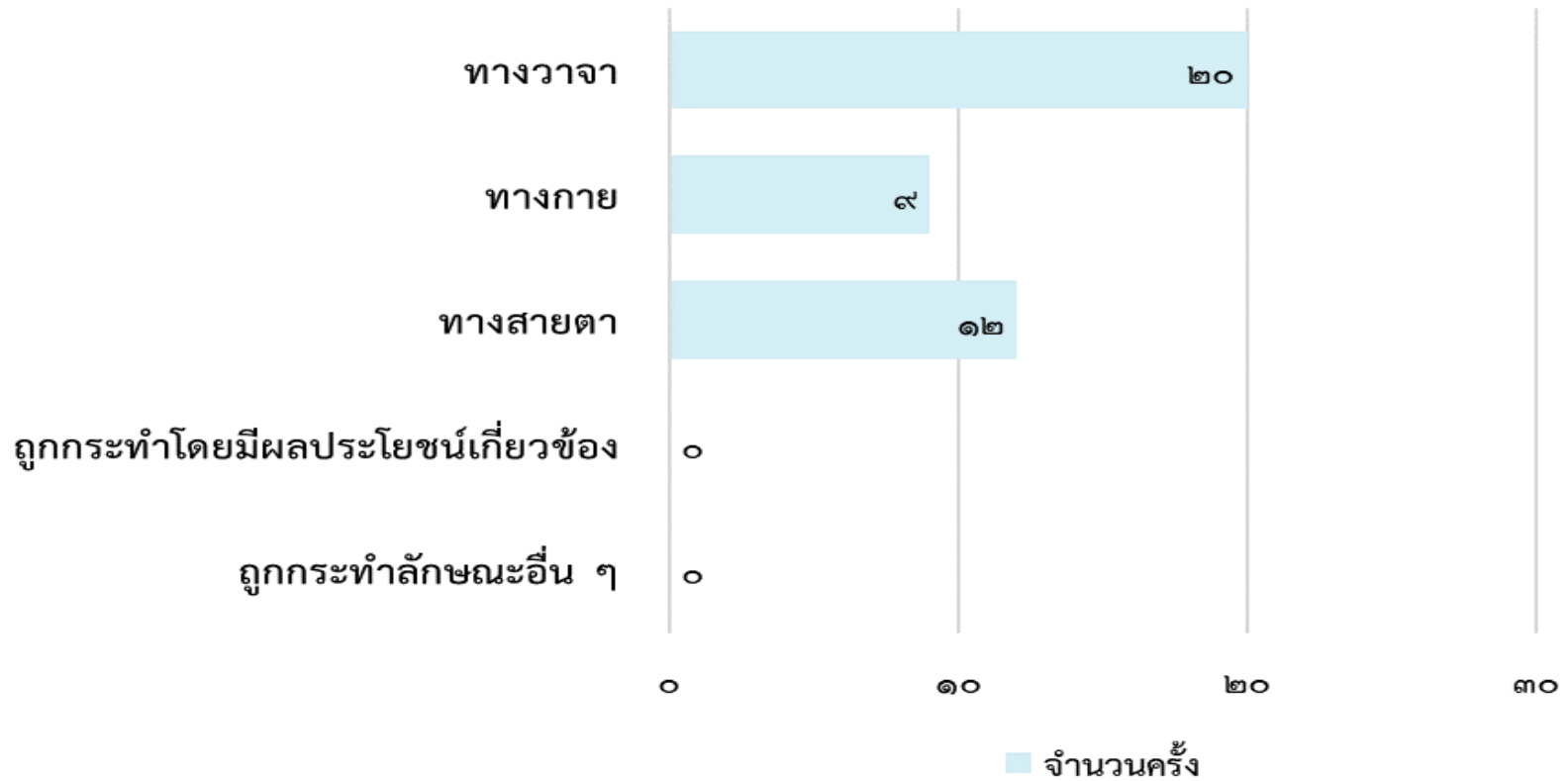


แผนภูมิที่ 1 ร้อยละของการดำเนินงานตามมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

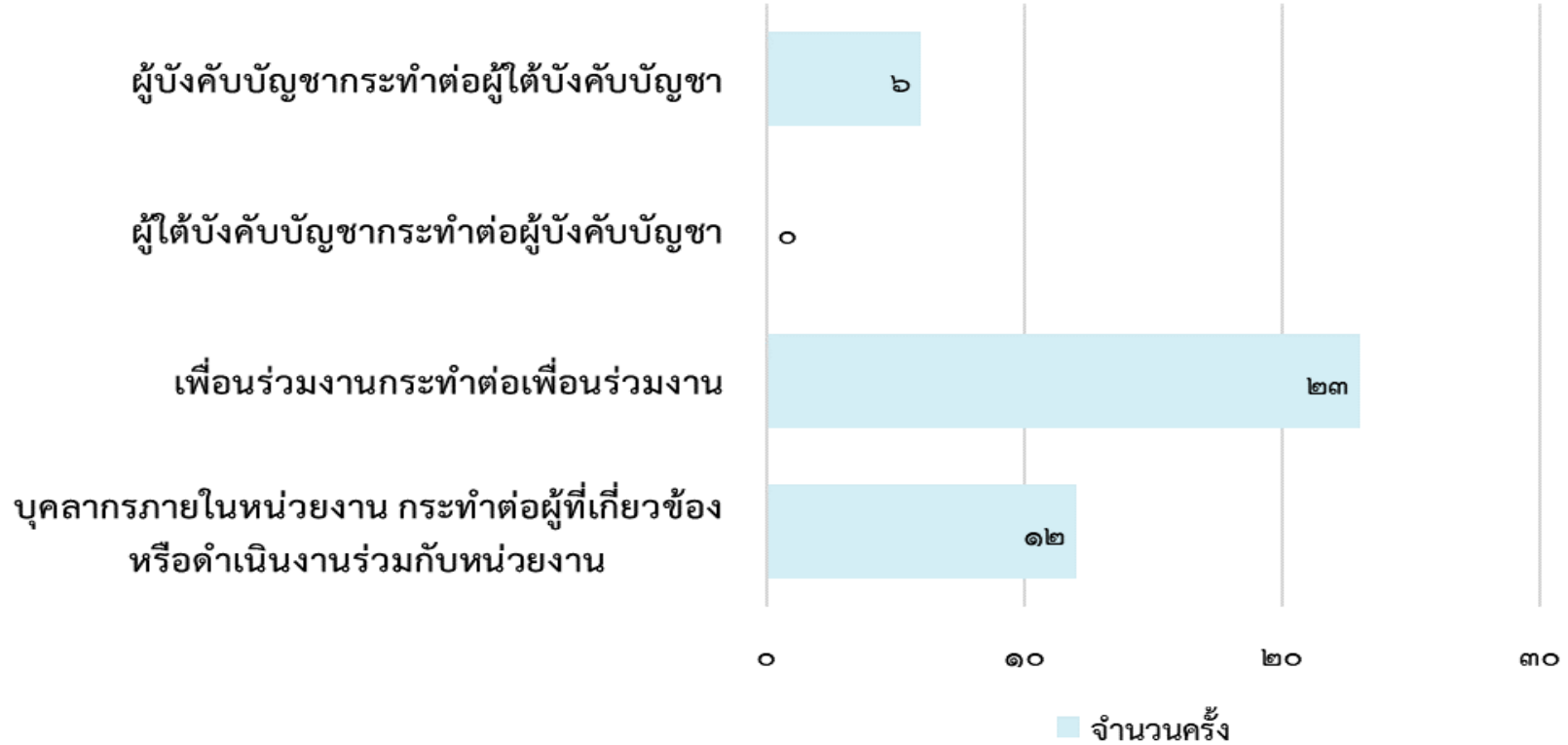




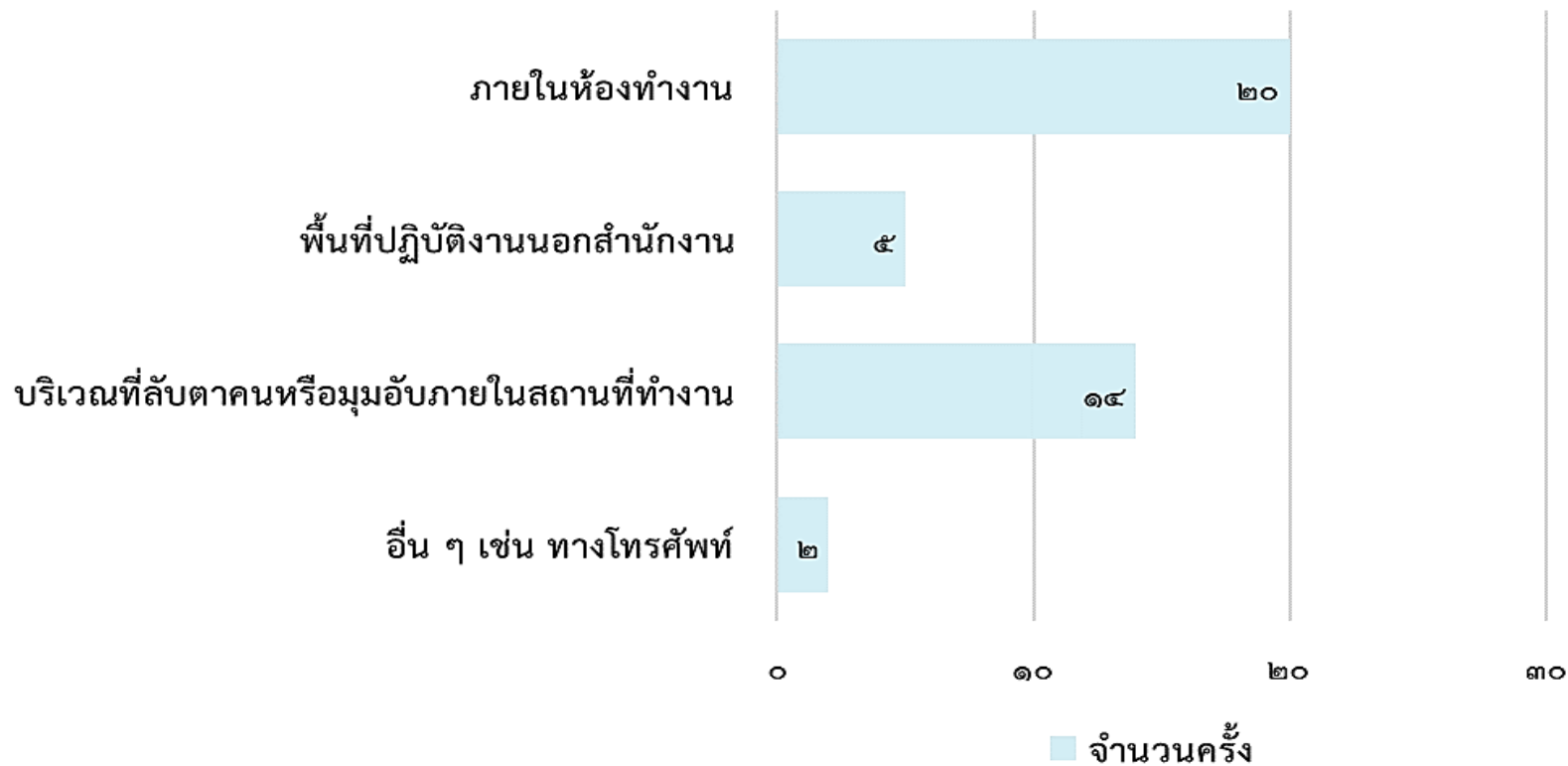
แผนภูมิที่ 2 ร้อยละวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการฯ และพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิด / คู่ความทางเพศ



แผนภูมิที่ 3 รูปแบบปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ 4 ลักษณะการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ 5 สถานที่เกิดกรณีล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน

# Contact Me

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข



<https://moph.cc/cjhMwleMt>



## แนวปฏิบัติ

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน กระทรวงสาธารณสุข  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข





## ช่องทางการร้องเรียน

(1) ร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวงสาธารณสุข [www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

(2) ร้องเรียนทางไปรษณีย์ ที่ ตู้ ปณ. 9 ปณฝ. กระทรวงสาธารณสุข

11000

# Sexual Harassment



## หน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายในกระทรวงสาธารณสุข

- (1) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
- (2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- (3) ศูนย์พึ่งได้ (OSCC : One Stop Crisis Center) ในโรงพยาบาลทุกแห่ง
- (4) ศูนย์รับเรื่องราวร้องเรียนระดับกรม

# Sexual Harassment

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<p>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p>	
<p>ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ หัวข้อ: เอกสารประกอบการบรรยายในการอบรมเชิงปฏิบัติการ การป้องกันและตอบสนองต่อประเด็นการประพฤติผิดทางเพศ (Prevention and Response to Sexual Misconduct : PRS) และการนำประเด็นความเสมอภาคทางเพศ ความทัดเทียมด้านสาธารณสุข และการนำหลักสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นกระแสหลักในการดำเนินโครงการ (Gender equality, health equity, and human rights : GER) สำหรับภาคีร่วมดำเนินงาน</p> <p>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) เอกสารประกอบการบรรยายในการอบรมเชิงปฏิบัติการ การป้องกันและตอบสนองต่อประเด็นการประพฤติผิดทางเพศ (Prevention and Response to Sexual Misconduct : PRS) และการนำประเด็นความเสมอภาคทางเพศ ความทัดเทียมด้านสาธารณสุข และการนำหลักสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นกระแสหลักในการดำเนินโครงการ (Gender equality, health equity, and human rights : GER) สำหรับภาคีร่วมดำเนินงาน</p> <p>Link ภายนอก: ไม่มี</p>	
<p><b>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</b> ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม (นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วันที่ ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p><b>ผู้อนุมัติรับรอง</b> สุชาฎา วรินทร์เวช (นางสาวสุชาฎา วรินทร์เวช) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า) วันที่ ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>
<p><b>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</b> ณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม (นางสาวณิชารีย์ ศรีสิทธิพรหม) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วันที่ ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	