

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

วัน/เดือน/ปี : ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

หัวข้อ : MOIT๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงานการ
ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๘

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

- ๑) บันทึกข้อความที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
- ๒) คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน
ของหน่วยงาน
- ๓) บันทึกข้อความ/หนังสือแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน
- ๔) แบบฟอร์มขออนุญาตเผยแพร่

Linkภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ www.chulabhornhealth.go.th

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายเกียรติพร แก้วกวน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายวสุพัทธ์ แก้วกัม)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายเกียรติพร แก้วกวน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗



คู่มือแนวปฏิบัติ
เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
อำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ก

คำนำ

ปัจจุบันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ต่างๆ มีหลากหลายรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่คือร่วมงานและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้สร้างความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงและไม่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา กระบวนการร้องทุกข์ทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงวิธีการและหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
พฤศจิกายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้าที่
ความเป็นมา	๑
คำจำกัดความ	๒
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ	๒
พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
ทำอย่างไรเมื่อถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๔
กระบวนการแก้ไขและกระบวนการร้องทุกข์	๔
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๔
ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน	๕
หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน	๕

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ สิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศคือการจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งขณะนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอยู่ระหว่างรอการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นที่มาของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้คือการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชายหญิงและบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชารวมทั้งเพื่อนร่วมงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๕๔๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในที่สาธารณะต่อหน้าธารกำนัลหรือสื่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้างหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน ปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ คุ้มครองแรงงานในระบบที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจมีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ และในส่วนของข้าราชการพลเรือนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ กนกรรณ ธรรมวรรณ ระบุ

ว่า “สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกัน เหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้น ข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพลต์สำรวจความเห็นของผู้หญิง จำนวน ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๗๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒๔๙๓ คน พนักงานธนาคาร ๑,๑๓๒ คน ผลสำรวจพบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม แตะอวัยวะ ถูกรัดคอ และอันดับสุดท้าย คือ ถูกขวนขวายเว็บไซต์โป๊ๆ ถูกแตะโลมด้วยสายตา ถูกลวนลามไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำลวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย” นอกจากนี้ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยราชการไทยของ นางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า “สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้น แต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน...”

คำจำกัดความ

การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือส่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ จนได้รับความอับอายหรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานรัฐหรือเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ

- ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานหรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วย
- สอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษารวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- หากผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานแบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- มีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองใต้กระโปรง มองหน้าอก หรือจ้องลงไปทีคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ

- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการพูดเรื่อง

ตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสีพูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิมยทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือ เกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดติดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหล่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook , Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษา ดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มึนเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะหายร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ นั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกเหตุ

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกล่วงละเมิดหรืออยู่ในเหตุการณ์ และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

กระบวนการแก้ไขและกระบวนการร้องทุกข์

การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการเป็นลำดับแรก แยกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. สิ่งที่ถูกผู้กระทำต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้บุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ ผู้บังคับบัญชา โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ ๑ รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

๒. สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณวุฒิบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้งานนิติการหรือกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิดให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

- ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

- ชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

ช่องทาง / วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒. ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงสาธารณสุขอำเภอ จุฬารักษ์โดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

- ทางไปรษณีย์ : ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารักษ์ เลขที่ ๔๖/๓๖ หมู่ที่ ๔ ตำบลสามตำบล อำเภอจุฬารักษ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๓๐

- ทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารักษ์

เมื่อดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการแล้วไม่สามารถแก้ไขหรือยุติปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศสามารถดำเนินการอย่างเป็นทางการ โดยใช้สิทธิ์ในการร้องทุกข์ต่อหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน

๑. สำนักงาน ก.พ.

๒. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒

๓. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ผู้ตรวจการแผ่นดินมาตรา ๒๓, ๒๔, และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

