



คู่มือ

แนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคาม
ทางเพศในการทำงานของ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี



0 3828 5511

คำนำ

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการให้บริการด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่ จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล คำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ ประกอบกับในปัจจุบันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องที่ภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจที่จะป้องกันและปราบปรามไม่ให้เกิดกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น เนื่องจากส่งผลกระทบในหลายด้าน และในส่วนของการทำงานของเจ้าหน้าที่ในด้านอื่นอีกมากมาย ดังนั้น ทิศทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีการปลูกจิตสำนึกคุณธรรมจริยธรรม และวินัย เพื่อให้เกิดองค์กรที่มีความรับผิดชอบ ควรดำเนินการปลูกจิตสำนึกแก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัย โดยการนำไปใช้ในการปฏิบัติราชการ เมื่อทุกคนมีค่านิยมที่ถูกต้องก็จะทำให้ ไม่เกิดการร้องเรียน ซึ่งผู้ได้รับ ความเดือนร้อนจะแจ้งเรื่องร้องเรียนไปยังหน่วยงานราชการต่างๆ ที่มีอยู่เรื่องร้องเรียนเป็นสิ่งสะท้อนปัญหาของประชาชนที่คาดหวังว่าการดำเนินการของหน่วยงานราชการ สามารถบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน หน่วยงานราชการต้องให้บริการเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีได้กำหนดแนวทางปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน หน่วยงานหรือองค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศอีกทางหนึ่ง การแก้ไขและจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

กลุ่มกฎหมาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	๑
บทที่ ๑	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์	๔
๑.๓ คำจำกัดความ	๔
บทที่ ๒	
๒.๑ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๕
๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากอาจเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๕
๒.๓ ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๕
บทที่ ๓	
๓.๑ การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ	๖
๓.๒ กระบวนการร้องทุกข์	๖
๓.๓ แบบฟอร์มรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	๘

บทที่ ๑

๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ รวมถึงฉบับปัจจุบันปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของประชาชนชาวไทยไม่ว่าจะเป็นเหล่ากำเนิด เพศ หรือศาสนาโดยย่อมได้รับความคุ้มครองโดยเสมอกัน นอกจากนั้นการที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women–CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครอง และพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ โดยมุ่งให้เกิดความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของหญิงและชาย ห้ามไม่ให้กระทำการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมถึงเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางของการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ เห็นชอบมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ โดยกำหนดการห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ อันหมายถึงการกระทำ หรือไม่กระทำการใด อันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือส่อไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และในส่วนของข้าราชการพลเรือน มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและในสังคมไทยก็ทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่างๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน

ปัจจุบันมีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ต่างๆ และหลายรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

๑.๒ วัตถุประสงค์

คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้สร้างความรู้ความเข้าใจกับการปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึง และไม่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา กระบวนการการร้องทุกข์ทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการและรวมถึงหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์อีกด้วย และเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จึงสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักสร้างความรู้และความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และ จะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

๑.๓ คำจำกัดความ

“การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ” หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศ ที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูล ทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะ ทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึง การติดตาม รังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้าง เงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย

“หน่วยงาน” หมายถึง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด

“บุคลากรของหน่วยงาน” หมายถึง ผู้ที่ทำงานในหน่วยงาน รวมถึงผู้รับจ้างที่ทำงานให้หน่วยงาน นักศึกษาหรือนักศึกษาฝึกงาน หรือประชาชนผู้มาติดต่องานราชการกับหน่วยงาน

บทที่ ๒

๒.๑ พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) ควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) ควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิด เช่น แต่งกายให้เหมาะสม
- (๓) ควรช่วยกันสอดส่องดูแลและรายงานพฤติกรรม ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
- (๔) ควรมีจิตสำนึก รักศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
- (๕) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด
- (๖) หากผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานในห้อง สองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ควรแจ้งผู้บังคับบัญชา ระดับต้นหรือเพื่อนร่วมงานให้รับทราบทุกครั้ง

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากอาจเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- (๑) การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองส่วนต่างๆ ของร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ
- (๒) การกระทำทางวาจา เช่น วิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ การพูดเรื่องตลก ลามกเกี่ยวกับเพศ การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลึ่ง พูดจาลามก
- (๓) การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกาย ลูกค้ำ กอด จูบ หรือการดึงมานั่งตัก การตามตื้อ ตั้งใจยื่นใกล้ ยกคิ้วหลีวตา การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปทางเพศโดยใช้มือหรืออื่นๆ
- (๔) การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์
 - (๔.๑) สัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษา เงินเดือนเพิ่มขึ้น
 - (๔.๒) การข่มขู่ทำให้เกิดผลลบ เช่น การกระทำชำเราหรือพยายามกระทำชำเรา ขู่ว่าจะทำร้ายร่างกาย ขู่เรื่องการจ้างงาน เช่น เลิกจ้างหรือกลั่นแกล้ง
- (๕) การกระทำในทางอื่น เช่น การแสดงรูปภาพ ข้อความที่เกี่ยวกับเพศ การเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและคอมพิวเตอร์ของตน หรือการแสดงออกทางเพศ เช่น โซวปฎิทินโป๊ วาดภาพทางในที่สาธารณะ การสื่อข้อความ รูปภาพที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์

๒.๓ ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจ และถอยห่างจากผู้กระทำ
๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้หยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย
๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือถ่ายวิดีโอ (หากทำได้)
๔. บันทึกเหตุการณ์เป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เกิดเหตุการณ์ โดยจดบันทึกวัน เวลา สถานที่ และคำบรรยายสั้นๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์
๕. แจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบ
๖. ทหารือกับเพื่อนร่วมงานและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตนเอง
๗. หากผู้ถูกกระทำอาย หรือกลัว อาจให้เพื่อนแจ้งแทนก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

บทที่ ๓

๓.๑ การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ แยกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. สิ่งที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ
 - พุด หรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ และร้องขอให้หยุดการกระทำ ซึ่งผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพุดในนามตนเองได้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาหลังเกิดเหตุการณ์ และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการถือเป็นการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่
 - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานเพื่อช่วยเหลือให้มีการหารือ หรือไกล่เกลี่ยระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน
๒. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชา หรือหน่วยงานต้องดำเนินการ
 - ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาได้อีก ๓๐ วัน
 - ให้คำแนะนำ หรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียม และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
 - เป็นตัวกลางในการเจรจาเป็นการลับ โดยจัดการการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น จัดการเจรจาเพื่อประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี การแยกคู่กรณีไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ
 - เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๓.๒ กระบวนการร้องทุกข์

๑. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้ถูกกล่าวหา

- (๑) เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิต หากมีความจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และพยานก่อน
- (๒) ข้อร้องขอต่างๆ ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- (๓) ให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูก กลั่นแกล้ง
- (๔) ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ควรให้ความเป็นธรรมและได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- (๕) ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารพยานหลักฐานในการแก้ข้อกล่าวหา
- (๖) เมื่อปรากฏข้อร้องทุกข์ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะกรรมการหรือคณะทำงาน เสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัยต่อไป

๒. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- (๑) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
- (๒) หน่วยงานด้านบริหารงานบุคคล หรือหน่วยงานที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย เช่น กลุ่มกฎหมาย, กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือกลุ่มงานอื่นๆ
- (๓) คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงานที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมด้วย

๓. ช่องทางหรือวิธีการรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๑. ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ทางไปรษณีย์ ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ที่อยู่: ๒๙/๙ หมู่ ๔ ถนนวิชิรปราการ ตำบลบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐
เวลาทำการ : จันทร์ – ศุกร์ ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.
หยุด : วันหยุดราชการ
๒. ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ด้วยตนเอง ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ที่อยู่: ๒๙/๙ หมู่ ๔ ถนนวิชิรปราการ ตำบลบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐
เวลาทำการ : จันทร์ – ศุกร์ ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.
หยุด : วันหยุดราชการ
๓. ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ทางโทรศัพท์ของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๓๘๒๘ ๕๕๑๑
หมายเลขโทรสาร ๐ ๓๘๒๗ ๔๔๙๓๒
๔. ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ผ่านหน่วยงานภายนอกและส่งมายังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีอีกต่อหนึ่ง เช่น ศูนย์ดำรงธรรม, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ, หน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น
๕. ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ทางเว็บไซต์
เว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี <http://www.cbo.moph.go.th>
เว็บไซต์ งานตรวจสอบภายใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี <http://www.cbauditor.com>
๖. ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ทางเพจ Facebook: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สสจ.ชลบุรี

๔. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน

- (๑) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- (๒) คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- (๓) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๔) ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔, และ มาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒



แบบฟอร์มรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เลขที่.....

วันที่..... เวลา.....

ข้อมูลผู้ร้องเรียน/ร้องทุกข์

ชื่อ-นามสกุล.....

ที่อยู่.....

เบอร์โทรศัพท์.....

เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ (ระบุ วัน เวลา สถานที่ และเหตุการณ์ ให้ชัดเจน)

[illegible]

กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง

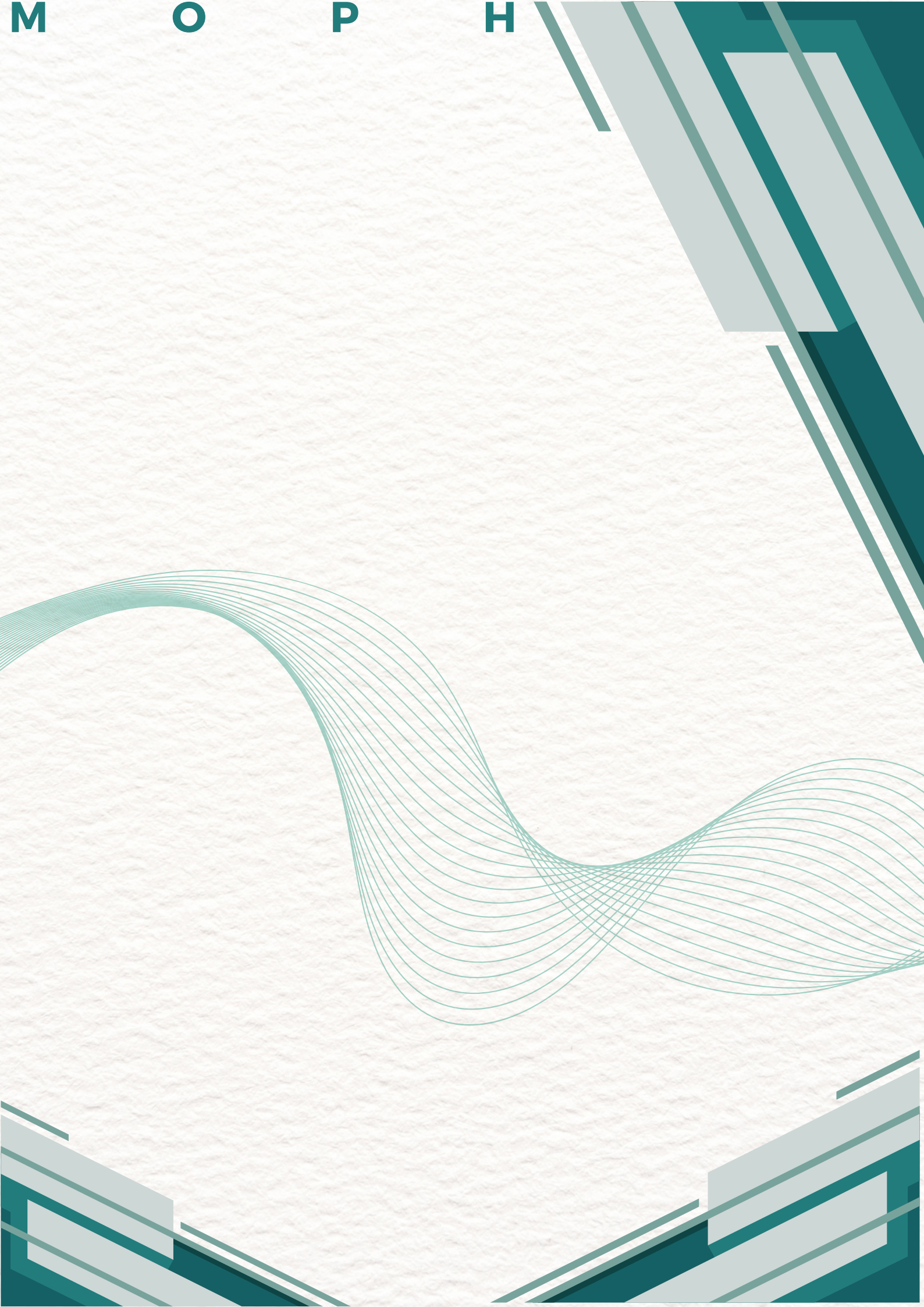
.....

.....

.....

ผู้รับเรื่องร้องเรียน

M O P H



แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	
ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี วัน/เดือน/ปี : ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ หัวข้อ: คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี หมายเหตุ:	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวชลกร บุญญาณประภาส) ตำแหน่ง นิติกร วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายอิศรา ขจร) ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่แทน หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นางสาวชลกร บุญญาณประภาส) ตำแหน่ง นิติกร วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	