



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ งานนิติการ โทร.๑๓๗๘

ที่ อบ ๐๐๓๓.๑๑๗.๐๑๑/๕๐ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

ตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ตามหัวข้อ MOIT ๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและรายงานการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. มีบันทึกข้อความที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานและมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. คู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของหน่วยงาน และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงานและมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ข้อพิจารณา

งานนิติการ ได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงานของหน่วยงานดังกล่าวแล้ว จึงขอแจ้งเวียนคู่มือและขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลบน website ของหน่วยงานต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอาทิตยา พิทกุลศรี)

นิติกรปฏิบัติการ

หัวหน้างานนิติการ

(นางสาววัชรี สีเพชรรุ่งเจริญ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

(นายสุเมธ นียกิจ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

(นายณัฐพงษ์ พิมพ์โคตร)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

5+
PANSA

**คู่มือการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มทาวชิราลงกรณ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี



คำนำ

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ที่ให้บริการรักษาดูแลพระสงฆ์อาพาธในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถานที่ราชการที่ให้ความสำคัญ กับจริยธรรม กฎหมาย ตลอดจนหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา ซึ่งนำมาปรับใช้ในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานที่ต้องเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกันของบุคลากรทุกตำแหน่ง การได้รับความคุ้มครองโดยคำนึงถึงความปลอดภัย การเคารพซึ่งกันและกัน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ถือเป็นภาระละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านของชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ที่บุคคลควรได้รับ และควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยในการทำงาน สาเหตุสำคัญที่เป็นอุปสรรคและ ชัดขวางโอกาสในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น คือการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศสภาพ จึงเป็นเรื่องที่ต้อง ตระหนักร่วมกันป้องกันแก้ไข และกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ บุคลากร งานนิติการ จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการ ทำงานของหน่วยงานฉบับนี้ขึ้น

งานนิติการ

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	๑
สารบัญ	๒
บทที่ ๑ ความสำคัญของปัญหา	๓
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๓
๑.๒ ความหมายของการคุกคามทางเพศ	๔
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ	๕
บทที่ ๒ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ	๖
๒.๑ ระดับบุคคล	๖
๒.๒ ระดับองค์กร	๗
๒.๓ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ	๘
๒.๔ การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ	๙
๒.๕ การป้องกันและการแก้ไขการคุกคามทางเพศ	๑๐
บทที่ ๓ ขั้นตอนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑๑

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 ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากนายจ้าง หรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดส่วนตัวในเรื่องสิทธิส่วนบุคคลในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งขัดขวางโอกาสต่างๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ที่มาของปัญหาดังกล่าวนี้นี้ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับโดยเฉพาะฉบับปี พุทธศักราช ๒๕๕๐ -๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สอนสิทธิแห่งความเท่าเทียมของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่างๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน อีกทั้งประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกๆ รูปแบบ ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรีเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ

กฎหมายที่มุ่งส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กำหนดโทษสำหรับผู้กระทำการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ ได้วางหลักการเกี่ยวกับความเสมอภาคของเพศชายและหญิง โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

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

๑.๒ ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) เริ่มปรากฏอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงาน ในปัจจุบันสังคมได้ตระหนักถึงปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศอย่างจริงจัง จนทำให้มีผู้ให้ความหมายในนิยามคำว่า การคุกคามทางเพศที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่

“เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ด้วยวาจา โดยจงใจ หรือซ้ำๆ ซากๆ เป็นการแสดงท่าทีหรือสัมผัสทางกาย ในลักษณะที่เป็นความหมายทางด้านเพศ โยที่ฝ่ายหญิงไม่พอใจและไม่ต้องการให้เกิดขึ้น”

“เป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการการตอบสนองและพฤติกรรมที่ไม่ได้เชื่อเชิญหรือพึงพอใจในทำที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งแสดงออกโดยการคุกคามทำให้บุคคลที่ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกถูกเหยียดหยามดูถูกศักดิ์ศรี และหนักใจต่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้น”

“เป็นการแสดงที่สื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางด้านร่างกายหรือวาจา โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

- ๑.การยอมจำนนต่อการมีพฤติกรรมล่วงเกินทางเพศ เพราะเป็นเงื่อนไขกำหนดการจ้างงาน
- ๒.การยอมจำนนหรือการปฏิเสธต่อการมีพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศซึ่งถูกนำมาเป็นพื้นฐานในการจ้างงาน
- ๓.การคุกคามทางเพศมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือว่าเป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของบุคคลโยไม่มีเหตุผล โดยการขู่ว่าจะเป็นศัตรู หรือทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย”

“เป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งเป็นที่น่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกระทำ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต้องมีลักษณะสองประการ ดังนี้

- ๑.การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือ มีการให้ประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้นหรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการ
- ๒.การสร้างภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย”

“การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อปางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจาข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกรเหยียดหยาม และให้หมายควมรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยทางเพศ”

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการคุกคามทางเพศ มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันออกไป แต่สิ่งหนึ่งที่เหมือนกันก็คือ การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายในเรื่องเพศโดยที่ฝ่ายถูกคุกคามรู้สึกไม่พอใจ และไม่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งก็มีทั้งการใช้วาจา การสัมผัสทางกาย หรือ การแสดงสัญลักษณ์ที่แสดงความหมายในทางเพศ แม้บางรายอาจมีความรุนแรงน้อย แต่บางรายก็มีความรุนแรงมาก ซึ่งดูได้จากสาเหตุของปัญหา แนวทางการแก้ไข ละตัวของผู้ถูกคุกคามต้องมีความวิตกทุกข์ร้อนมากเพียงใด

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑.๓.๑ เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

๑.๓.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

๑.๓.๓ เพื่อติดตาม กำกับ ดูแล ตามแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ คุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

บทที่ ๓ แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใด ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันที รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ ระดับบุคคล

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบ หรือได้รับมอบหมายนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่อง และรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่เพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือปฏิบัติงานต่างจังหวัด / ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นทราบก่อนทุกครั้ง
๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลงานการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าวิธีอื่น
๗. สร้างทัศนคติให้บุคลากร ไม่ทน ไม่ยอมรับ และไม่เพิกเฉย ต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
๘. เพื่อนร่วมงานที่รับทราบปัญหาต้องไม่เพิกเฉยและรักษาความลับ รวมทั้งหาแนวทางการช่วยเหลือที่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๒ ระดับองค์กร

๑. โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราช เป็นหน่วยงานที่มีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่ ประกาศมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงาน ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน มีวัฒนธรรมในที่ทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๒. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน และครอบคลุมทุกคนที่ทำงานในโรงพยาบาล ๕๐ พรรษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราช เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

๓. มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการขอรับความช่วยเหลือ หรือร้องเรียน กรณีเกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อเกิดการเรียนรู้และยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล

๕. สำนักงานควรจัดสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในลักษณะเปิดเผยโล่ง มองเห็นได้ชัดเจนและติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อบันทึกภาพในบริเวณที่เหมาะสม

๖. จัดให้มีช่องทางและกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบในการรับเรื่องร้องเรียน กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงาน (งานนิติการ)

๗. มีการจัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสม กรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาสามารถร้องเรียนไปยังหน่วยงานในสังกัดตามลำดับชั้นได้

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- แต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริง (งานนิติการ)

๙. ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหายอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไปต้องมีเหตุผลเพียงพอ

๑๐. มีกระบวนการคุ้มครองพยานและผู้ร้องเรียน เพราะเมื่อมีการร้องเรียนแล้ว ผู้ร้องเรียนและพยานต้องมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่อาจกระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว หากมีการดำเนินการใดๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและพยานก่อนเสมอ

๑๑. โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชได้ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นประจำทุกปี และต้องดำเนินการรายงานผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานตามแบบรายงานที่กำหนด ส่งรายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๒.๓ ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ

โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ทุกคน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ เจ้าหน้าที่ต้องมีปัญหาในการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถสร้างผลงานที่มีประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างสูงสุด เพิ่มความสามารถของตนเอง ปัญหาการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาที่ต้องป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น เพราะการคุกคามทางเพศจะมีผลกระทบอย่างมากต่อเหยื่อหรือผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน และมีผลกระทบไปยังทางเศรษฐกิจและการศึกษาของผู้ถูกคุกคามอีกด้วย ได้แก่ ความสามารถในการศึกษา การทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงานความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนความมั่นใจในการทำงานลดลง ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามลดลง นอกจากนี้ ยังพบว่าประมาณร้อยละ ๙๐ เกิดความผื่นแปรทางด้านอารมณ์ คือ เกิดความเครียด มีอารมณ์โกรธ กลัว ซึมเศร้า อายากร้องไห้โดยไม่สาเหตุ มีความวิตกกังวล และรู้สึกด้อยค่า คิดอยู่เสมอว่าทำไมเหตุการณ์เช่นนี้จึงเกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากผลกระทบทางด้านจิตใจแล้วยังมีผลกระทบทางด้านร่างกายด้วย เช่น เบื่ออาหาร รับประทานอาหารไม่ค่อยได้ ซึ่งเกิดจากความวิตกกังวล น้ำหนักลด ปวดศีรษะไม่ทราบสาเหตุ นอนไม่ค่อยหลับ พักผ่อนได้น้อย ไม่มีสมาธิ และอาจมีปัญหาทางด้านระบบทางเดินหายใจ และระบบทางเดินปัสสาวะ ซึ่งอาการดังกล่าวจะเป็นมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพฤติกรรมทางเพศที่ถูกคุกคาม และการปรับตัวของผู้ถูกคุกคามทางเพศ โดยอาการเริ่มแรกของผู้ถูกคุกคามทางเพศคือ มีความสงสัยหรือรู้สึกสับสนว่าตัวเองผิดหรือไม่ในพฤติกรรมที่เกิดขึ้น และเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร ผู้ถูกคุกคามทางเพศอาจปฏิเสธว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นความจริง ซึ่งอาจเป็นเพราะตกใจมากเกินไปที่ถูกคุกคามทางเพศอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจนมีความวิตกกังวลตลอดเวลา ผู้ถูกคุกคามทางเพศจะเกิดความรู้สึกในแง่ที่ไม่ดีต่อสถาบันการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาหรือสถานที่ทำงานที่ตนกำลังศึกษาหรือทำงานอยู่ เมื่อปัญหาไม่ได้รับการแก้ไขก็จะทำให้ความวิตกกังวลเพิ่มพูนมากขึ้น ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน ความมั่นใจในตนเองยังถูกทำลายด้วย เมื่อถึงจุดวิกฤตตัวของลูกจ้างจะลดคุณภาพในการทำงานลง ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาก็จะสนใจการเรียนลดลง และในที่สุดเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ถูกคุกคามทางเพศก็จะเกิดอาการทางจิต ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขและรักษาจากจิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญต่อไป

กล่าวโดยสรุปก็คือ การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง ๒ ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียน นักศึกษา แล้ว อาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมนอกข้างของผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงาน และสถานศึกษานั้นเป็นสถานที่ซึ่งไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยน ผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญ และกำลังใจของผู้ทำงานลดลงซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ต่ำลงด้วย

๒.๔ การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ

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

การแก้ไขที่สำคัญก็คือ ต้องมีตัวผู้ให้คำปรึกษาและต้องสร้างสัมพันธ์กับส่วนบุคคลโดยการแสดงความมั่นใจให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศได้ประสพมา ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในขั้นตอนนี้ โดยเมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเกิดความไว้วางใจในตัวผู้ให้คำปรึกษาแล้วความเครียดครั้งที่สองจากผู้ถูกคุกคามทางเพศก็จะหมดลง ก็สามารถทำการรักษาในขั้นตอนต่อไปได้

ฉะนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถเพื่อสร้างความสัมพันธ์ต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ถูกคุกคามได้เล่าเรื่องประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศภายใต้สภาวะอารมณ์และความรู้สึกที่ปลอดภัยและอบอุ่น เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเริ่มให้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับผู้ให้คำปรึกษา ก็จะสามารถหาทางแก้ปัญหาต่างๆได้ในที่สุด จากการให้การรักษาพบว่าการให้ข้อมูลที่แท้จริงและการเข้าใจปัญหาของผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้ประสพมาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจะช่วยให้การรักษาประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ การเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาจะร่วมกันจะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศเองจะสามารถปรับตัว เพื่อแก้ไขปัญหาและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามอัตภาพ

หลักการสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การช่วยเหลือผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ควรดำเนินการตามหลักการพื้นฐาน คือ **LIVES** ประกอบด้วย

๑. การรับฟัง (Listen : L) หมายถึง การรับฟังผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างตั้งใจด้วยความเห็นใจ และไม่ตัดสินถูกผิด เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีโอกาสที่จะพูดในสิ่งที่ตนต้องการ กับบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือ ในที่ปลอดภัยและเป็นส่วนตัว การรับฟังเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะเยียวยาทางด้านอารมณ์

๒. การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล (Inquire about Needs and Concerns : I) หมายถึง การสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นและความกังวล ประเมินและตอบสนองต่อความจำเป็นและความกังวลด้านต่างๆ ของผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทั้งทางอารมณ์ ทางกาย ทางสังคม และการปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อที่รับรู้ว่าจะอะไรที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เพื่อวิเคราะห์หาสิ่งจำเป็นที่ต้องช่วยเหลือตามลำดับ

๓. การทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Validate :V) หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจและเชื่อในสิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศกล่าว และให้ความมั่นใจว่าผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะไม่ถูกต่อว่า และสามารถพูดถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนได้อย่างปลอดภัย

๔. การส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย (Enhance Safety : E) หมายถึง การพูดคุยกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ถึงแผนที่จะปกป้องผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจากภัยคุกคาม หากเกิดความรุนแรงขึ้นอีกครั้ง ควรอธิบายให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ทราบว่าความรุนแรงจากคนใกล้ชิดจะไม่หยุดได้ด้วยตนเอง แต่มีแนวโน้มว่าจะมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นและจะเกิดบ่อยครั้งขึ้น

๕. การช่วยเหลือ (Support : S) หมายถึง สนับสนุนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศโดยให้เข้าถึงข้อมูล บริการ และการช่วยเหลือทางสังคม เพื่อให้ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสำหรับด้านสุขภาพ ปลอดภัย และการช่วยเหลือทางสังคม ทั้งนี้ สามารถพูดคุยเกี่ยวกับผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถึงความเป็นที่ที่ต้องการตามลำดับ

๒.๕ การป้องกันและการแก้ไขการคุกคามทางเพศ

มี ๒ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับนายจ้าง ผู้บริหาร ต้องมีการกำหนดนโยบายและแจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับนโยบายการห้ามมีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีการกำหนดวิธีการฟ้องร้องหรือการเสนอรายงานเมื่อถูกคุกคามทางเพศ โดยการปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๒. ระดับลูกจ้าง โดยมากแล้วจะเน้นเรื่องการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งวิธีการปฏิบัติเมื่อถูกคุกคามทางเพศมีดังนี้

๒.๑ เผชิญหน้าต่อผู้ที่ทำการคุกคามทางเพศโดยโต้ตอบเป็นบางครั้งถ้าจำเป็น และขอร้องให้หยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ รายงานเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยรายงานตามสายงานบังคับบัญชา

๒.๓ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยแสดงรายละเอียด ว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร แล้วทำสำเนาเก็บไว้

๒.๔ หาผู้สนับสนุนจากที่อื่นหรือจากองค์กรอื่น ซึ่งสามารถเรียนรู้จากกการคุกคามประเภทและผู้ที่มีการคุกคามทางเพศคนเดียวกันจะทำให้เรื่องของผู้ถูกคุกคามมีน้ำหนักมากขึ้น

จะเห็นได้ว่า นโยบายในที่ทำงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว ตลอดจนการออกกฎ ระเบียบต่างๆ และประกาศให้ทราบโดยทั่วกันนั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งในการป้องกันการเกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ แต่เมื่อเกิดการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศแล้ว ต้องมีการสอบสวน ภายหลังจากสอบสวนแล้ว มีวิธีจัดการ ดังนี้

๑. ตักเตือน

๒. เปลี่ยนหน่วยงาน

๓. ตัดเงินพิเศษ

๔. ให้ออก

๕. ไล่ออก

๖. แก้ไขสถานการณ์ให้ผู้ถูกคุกคาม

๗. จ่ายค่ารักษาพยาบาล

บทที่ ๓

ขั้นตอนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

ลำดับ	กระบวนการงาน	ใช้เวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	รับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางการร้องเรียนของ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ ทั้งระบบไปรษณีย์ระบบอิเล็กทรอนิกส์/ ระบบวาจา/โทรศัพท์	๑ วัน	งานนิติการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
๒	ลงทะเบียนตามระบบงานสารบรรณ	๕ นาที	เจ้าหน้าที่ธุรการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
๓	เสนอผู้บริหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ	๑ วัน	สำนักเลขาฯ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
๔	แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น	๑ วัน	นิติการ/ผู้ได้รับ มอบหมายงาน
๕	รายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาและ เยียวยาความเสียหายเบื้องต้นต่อผู้ถูกล่วงละเมิด หรือถูกคุกคามทางเพศ	๑ วัน	เลขาคกก. โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

บรรณานุกรม

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต.(๒๕๖๓). แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิด หรือคูกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ตามประกาศโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๙
สำหรับหน่วยงานภายในโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

ชื่อหน่วยงาน : งานนิติกร กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ
วัน/เดือน/ปี : ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๙
หัวข้อ : เผยแพร่ข้อมูล ITA
รายละเอียดข้อมูล : MOIT ๒๒
MOIT ๒๒ หน่วยงานมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และรายงาน
การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
รอบ ๖ เดือน
๑. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. มีบันทึกข้อความ ที่ผู้บริหารรับทราบคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของหน่วยงาน และมีการขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓. บันทึกข้อความแจ้งเวียนคู่มือแนวปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานของหน่วยงาน
๔. และมีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูล ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นางสาวอาทิตยา พิกุลศรี)
นิติกรปฏิบัติการ
หัวหน้างานนิติกร

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายณัฐพงษ์ พิมพ์โคตร)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายวรชาติ เหมือนมาตย์)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ