



ประกาศ

สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทุกคนของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงาน และปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

๔. สร้างกลไก และกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลอากาศเอก

(เสนาะ พรรณพิกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานพิพิธภัณฑสถาน

เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

**แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)**

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำ และปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียน เรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเพศในลักษณะที่บังคับหรือใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมซึ่งอาจแสดงออกด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้วาจาพุดหยอกล้อ วิพากษ์วิจารณ์ หรือกล่าวคำหยาบคายเกี่ยวกับเพศ การส่งข้อความที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ การจ้องมองร่างกายที่ไม่เหมาะสม การใช้สายตาหรือการแสดงสัญญาณเชิงขู่สาว การแสดงภาพหรือวัตถุลามกอนาจาร รวมถึงการสัมผัสหรือแตะเนื้อตัวในลักษณะส่อไปในทางเพศโดยไม่ได้รับความยินยอม ทำให้ผู้ถูกรกระทำมีความรู้สึกเดือดร้อน รำคาญ อับอาย หรือถูกเหยียดหยาม รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะในกรณีที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คือ

การกระทำที่เกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับผู้ที่ดำเนินงานร่วมกับกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้ใช้บริการ เป็นต้น โดยอาจมีการสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อ การจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

กฎหมาย กฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิด การคุกคามทางเพศ

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา ๒๗ โดยกำหนดให้เพศชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน และห้ามมิให้นำความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ มาเป็นเหตุในการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นพระราชบัญญัติที่ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๓ (๘) กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยรูปแบบการกระทำที่ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่กำหนดไว้มี ๕ รูปแบบ คือ (๑) การกระทำความผิดด้วยการสัมผัสร่างกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น (๒) การกระทำด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น (๓) การกระทำความผิดด้วยอาภักภักิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญญาลักษณะใด ๆ เป็นต้น (๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น (๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๖ โดยห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง ทั้งนี้ มาตรา ๑๔๗ ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท
- พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๙๗ โดยกำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคามหรือกระทำทำให้ได้รับความอับอาย หรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ
- ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่ที่ต้องรักษาวินัยโดยไม่กระทำการอันใดเป็นข้อห้าม (๖) ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

คำจำกัดความ

บุคลากร หมายถึง คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรทุกคน ของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของสำนักงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของสำนักงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของสำนักงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น กับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหา การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือ ไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงาน ของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ เนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หรือมีพฤติกรรมแสดงออกโดยเจตนา อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี้ยวพาราสี พูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยถ้อยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน และการสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิมทางเพศและการพูดที่สื่อ ไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่า พึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวกปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การมองเป้ากางเกง การเลียริมฝีปาก การทำท่าหน้าลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่น ๆ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงาน และในคอมพิวเตอร์ของตน การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook Line Instagram Twitter เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการปฏิบัติงาน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มมีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การปฏิบัติงาน การข่มขู่ว่าจะทำร้ายการบังคับให้มี การสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

- หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาลำดับแรก

สิ่งที่คุณถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหายได้ด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดกระทำ ผู้ถูกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหายได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
 - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับช้ญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับช้ญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ หากผู้บังคับช้ญชเป็นผู้กระทำ ให้ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับช้ญชเหนือขึ้นไปตามลำดับ

สิ่งที่คุณบังคับช้ญชหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ให้ผู้อำนวยการสำนักงาน ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคุณโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อผู้อำนวยการสำนักงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้อำนวยการสำนักงานประกอบการดำเนินการทางวินัย
- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน
- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง
- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหามาความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคาม

ทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอม ของผู้ถูกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน

- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

- สำนักงาน ต้องดำเนินการต่อเรื่องการร้องทุกข์อย่างจริงจัง ตลอดจนให้ความเป็นธรรมและเข้มงวดในการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน ไม่ให้ถูกคุกคาม ถูกกลั่นแกล้ง ถูกข่มขู่ ถูกรบกวนการปฏิบัติงาน ถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม หรือได้รับอันตรายจากผู้ถูกร้องเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันเนื่องมาจากการร้องเรียนการให้ข้อมูล หรือการแจ้งเบาะแส

- เรื่องร้องทุกข์ ข้อมูล หรือเบาะแสที่แจ้งถือเป็นความลับ ผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับมาไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามที่กฎหมายกำหนด

- ผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องดำเนินการตรวจสอบและสอบสวนตามขั้นตอนหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และให้ดำเนินการพิจารณาหรือสืบสวนเรื่องร้องทุกข์ในทางลับว่ามีข้อมูลความจริงเพียงใด รวมทั้งแจ้งผู้ร้องทุกข์ทราบถึงผลการพิจารณาในทางลับภายหลังจากที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์และภายหลังดำเนินการสืบสวนแล้ว

- ผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยรวมถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นของทุกฝ่าย และต้องจำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบและสอบสวนเรื่องร้องทุกข์เท่านั้น

- เรื่องร้องทุกข์ ข้อมูล หรือเบาะแสที่แจ้งต้องเป็นความจริงและต้องกระทำโดยสุจริตไม่มีเจตนากลั่นแกล้งให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน หรือไม่มีเจตนาแจ้งเพื่อหวังสร้างกระแสหรือสร้างข่าวเสียหายต่อผู้ปฏิบัติงานหรือต่อสำนักงาน

- หากภายหลังปรากฏว่า ผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส ได้แจ้งข้อความที่เป็นเท็จ หรือให้ข้อมูลโดยมีเจตนากลั่นแกล้งให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย ผู้นั้นจะต้องถูกดำเนินการหรือต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย ดังนี้

๑. กรณีผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส เป็นผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

๒. ผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส เป็นบุคคลภายนอกและผู้ถูกร้องทุกข์หรือผู้เสียหายต้องการดำเนินคดีทางอาญา ให้สำนักงานเป็นผู้ช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ถูกร้องทุกข์หรือผู้เสียหาย

- กรณีผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส เห็นว่าตนเองได้รับความไม่ปลอดภัยหรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหายอันเนื่องมาจากการร้องเรียนหรือให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแส บุคคลนั้นสามารถร้องขอต่อผู้อำนวยการในการให้ความคุ้มครองหรือความเป็นธรรมได้ตามความเหมาะสมหรือสำนักงานอาจให้ความคุ้มครองโดยไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีเหตุอันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความไม่ปลอดภัย

- ผู้อำนวยการสามารถใช้ดุลยพินิจในการกันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการกระทำตามเรื่องที่ร้องทุกข์ไว้เป็นพยาน หรือลดหย่อนโทษได้ตามเหตุและผลของเรื่อง

- กรณีผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแสได้ให้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อสำนักงาน สำนักงานอาจพิจารณาประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแสตามสมควร เช่น การยกย่องเชิดชู ประกาศเกียรติคุณ หนังสือขอบคุณ เป็นต้น

- หากผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงถูกสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ ข้อมูล หรือเบาะแสจากผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง ให้แจ้งว่าตนเองอยู่ในสถานะที่จะสามารถเปิดเผยข้อมูลได้

แนวทางกำหนดโทษทางวินัย

กรณีเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อเจ้าหน้าที่ด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสำนักงานโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตาม ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยไม่กระทำการอันใดเป็นข้อห้าม (๖) ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งอาจถูกลงโทษ ทางวินัย ๕ สถาน ตามมาตรา ๕๖ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามควรแก่กรณี ดังต่อไปนี้

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ตัดเงินเดือน
๓. ลดเงินเดือน
๔. ปลดออก
๕. ไล่ออก

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
(องค์การมหาชน)

- ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้กระทำ

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๑. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง หรือให้ผู้อื่นร้องทุกข์ ซึ่งได้รับความยินยอมจากผู้ถูกระทำผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ชั้น ๑ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๙ ๒๒๑๔ หรือทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ E-Mail : saraban@wisdomking.or.th หรือเว็บไซต์ www.wisdomking.or.th

๑.๒ จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ