



## ประกาศ

สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)  
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติ และเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร บุคลากร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

พันจ่าเอก

(ประเสริฐ มาลัย)

ผู้อำนวยการสำนักงานพิพิธภัณฑสถาน  
ชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

**แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
ของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)**

\*\*\*\*\*

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำ และปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทันใด รวมทั้งมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

**การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ**

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

**การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน คือ**

การกระทำที่เกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกระทำต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานกับผู้ที่ดำเนินงานร่วมกับสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง หรือผู้ใช้บริการ เป็นต้น โดยอาจมีการสร้างเงื่อนไขที่มีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

**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) กำหนดให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยมาตรา ๘๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๘๓ เป็นผู้กระทำความผิดวินัย ซึ่งต่อมา ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำความผิดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อกำหนดรูปแบบการกระทำที่จะถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามมาตรา ๘๓ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยรูปแบบการกระทำที่ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่กำหนดไว้มี ๕ รูปแบบ คือ (๑) การกระทำด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น (๒) การกระทำด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น (๓) การกระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญญาลักษณะใด ๆ เป็นต้น (๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น (๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

- 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 ๓๘๗ โดยกำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคามหรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากเป็นการกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน และปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

- ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยไม่กระทำการอันใดเป็นข้อห้าม (๖) ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

### คำจำกัดความ

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

### พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของสำนักงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของสำนักงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา หรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของสำนักงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

### พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ เนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหรือมีพฤติกรรมแสดงออกโดยเจตนา อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมี ความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี้ยวพาราสี พูดจาทะลอม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยถ้อยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน และการสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความคิดเห็นต่อธรรมเนียมทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหลิวตา การฉิวปากแบบเชิญชวน 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 การต่อสัญญา การทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การปฏิบัติงาน การข่มขู่ว่าจะทำร้ายการบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

#### สิ่งไม่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่าย Video Clip (หากทำได้)
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์
- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ



### มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ และผู้เป็นพยาน

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

- ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือ วิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาจากบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกกลั่นแกล้ง

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

- เรื่องร้องทุกข์ ข้อมูล หรือเบาะแสที่แจ้งถือเป็นความลับ ผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับมาไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามที่กฎหมายกำหนด

- ผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องดำเนินการตรวจสอบและสอบสวนตามขั้นตอนหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และให้ดำเนินการพิจารณาหรือสืบสวนเรื่องร้องทุกข์ในทางลับว่ามีข้อมูลความจริงเพียงใด รวมทั้งแจ้งผู้ร้องทุกข์ทราบถึงผลการพิจารณาในทางลับภายหลังจากที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์และภายหลังดำเนินการสืบสวนแล้ว

- ผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยรวมถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นของทุกฝ่าย และต้องจำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการตรวจสอบและสอบสวนเรื่องร้องทุกข์เท่านั้น

- เรื่องร้องทุกข์ ข้อมูล หรือเบาะแสที่แจ้งต้องเป็นความจริงและต้องกระทำโดยสุจริตไม่มีเจตนากลั่นแกล้งให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน หรือไม่มีเจตนาแจ้งเพื่อหวังสร้างกระแสหรือสร้างข่าวเสียหายต่อผู้ปฏิบัติงานหรือต่อสำนักงาน

- หากภายหลังปรากฏว่า ผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส ได้แจ้งข้อความเป็นเท็จ หรือให้ข้อมูลโดยมีเจตนากลั่นแกล้งให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย ผู้นั้นจะต้องถูกดำเนินการหรือต้องรับผิดชอบตามกฎหมายดังนี้

๑. กรณีผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส เป็นผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

๒. ผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส เป็นบุคคลภายนอกและผู้ถูกร้องทุกข์หรือ ผู้เสียหาย ต้องการดำเนินคดีทางอาญา ให้สำนักงานเป็นผู้ช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ถูกร้องทุกข์หรือ ผู้เสียหาย

● กรณีผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส เห็นว่าตนเองอาจได้รับความไม่ปลอดภัยหรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหายอันเนื่องมาจากการร้องเรียนหรือให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแส บุคคลนั้นสามารถร้องขอต่อ ผู้อำนวยการในการให้ความคุ้มครองหรือความเป็นธรรมได้ตามความเหมาะสมหรือสำนักงานอาจให้ความคุ้มครอง โดยไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีเหตุอันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความไม่ปลอดภัย

● ผู้อำนวยการสามารถใช้ดุลยพินิจในการกันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการกระทำตามเรื่องที่ร้องทุกข์ ไว้เป็นพยาน หรือลดหย่อนโทษได้ตามเหตุและผลของเรื่อง

● กรณีผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแสได้ให้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดี อย่างยิ่งต่อสำนักงาน สำนักงานอาจพิจารณาประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส ตามสมควร เช่น การยกย่องเชิดชู ประกาศเกียรติคุณ หนังสือขอบคุณ เป็นต้น

● หากผู้รับเรื่องร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงถูกสอบถามข้อมูล เกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ ข้อมูล หรือเบาะแสจากผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง ให้แจ้งว่าตนไม่อยู่ในสถานะที่จะสามารถเปิดเผย ข้อมูลได้

#### แนวทางกำหนดโทษทางวินัย

กรณีเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อเจ้าหน้าที่ด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสำนักงานโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามข้อบังคับ คณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕๒ (๖) เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ ซึ่งอาจถูกลงโทษ ทางวินัย ๕ สถาน ตามมาตรา ๕๗ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑ สถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 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](http://www.wisdomking.or.th)

๑.๒ จัดทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ