



ประกาศเจตนารมณ์
เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยยึดมั่นในหลักการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค และการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการทำงานที่ปลอดภัย เอื้อเพื่อ และปราศจากการเลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง จึงขอประกาศเจตนารมณ์อย่างแน่วแน่ว่า **องค์กรของเราจะไม่ยอมรับ (Zero Tolerance) ต่อการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกรูปแบบ** ไม่ว่าจะเป็นการกระทำด้วยวาจา ท่าทาง การสัมผัส การแสดงออกทางสายตา หรือการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล ที่ส่งผลกระทบต่อสถานะจิตใจหรือบรรยากาศการทำงาน เพื่อให้เจตนารมณ์นี้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม เราจึงมุ่งมั่นที่จะดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. **สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเคารพ:** ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศถือเป็นการกระทำที่ขัดต่อคุณค่าหลักขององค์กร
2. **ป้องกันและเฝ้าระวัง:** ดำเนินการเชิงรุกในการสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดอบรมให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
3. **กำหนดมาตรการที่ชัดเจน:** จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนและกระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริงที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน เป็นธรรม และปกป้องข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ
4. **คุ้มครองผู้ร้องเรียน:** สร้างหลักประกันว่าผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล และพยาน จะได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ และจะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับผลกระทบทางลบใดๆ จากการรายงานข้อเท็จจริง
5. **ดำเนินการทางวินัยอย่างเด็ดขาด:** หากผลการสืบสวนพบว่ามีกระทำความผิดจริง องค์กรจะดำเนินการลงโทษทางวินัยขั้นเด็ดขาดกับผู้กระทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับโดยไม่มีการละเว้น

ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง ถือว่าการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรทุกคน จึงขอให้บุคลากรทุกท่านตระหนักถึงความสำคัญของเจตนารมณ์นี้ และร่วมกันสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยต่อการกระทำที่ไม่เหมาะสม เพื่อสร้างศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง ให้เป็นสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยอย่างแท้จริง และเป็นองค์กรต้นแบบด้านจริยธรรมและความโปร่งใสสืบไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568

(นางนิชลักษณ์ พรหมกุล)

ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง

แนวปฏิบัติ (Guideline) เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง

ตามที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง ได้ประกาศเจตนารมณ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (Zero Tolerance) เพื่อให้การดำเนินการตามเจตนารมณ์ดังกล่าวบังเกิดผลเป็นรูปธรรม และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เสมอภาค และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จึงกำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

หมวด 1: นิยามและขอบเขต

ข้อ 1: คำนิยาม "การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ" หมายถึง การกระทำใดๆ ที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ อันเป็นการกระทบต่อสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยที่ผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือไม่ยินยอม อันส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

1. การกระทำทางกาย (Physical):

- การสัมผัสร่างกายโดยไม่จำเป็นและไม่ได้รับความยินยอม เช่น การจงใจจับมือ โอบกอด แตะเนื้อต้องตัว ลูบคลำ จูบ หรือการกระทำอื่นใดที่ส่อเจตนาทางเพศ
- การจงใจเข้าใกล้ หรือเบียดเสียดร่างกายโดยไม่มีเหตุอันควร

2. การกระทำทางวาจา (Verbal):

- การพูดจาหยาบคาย การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง สัดส่วน หรือการแต่งกายในลักษณะส่อไปในทางเพศ
- การเล่าเรื่องตลกหรือเกร็ดความรู้ลามกอนาจาร
- การซักถามเรื่องส่วนตัวทางเพศ หรือการชักชวนไปในที่ส่วนตัวสองต่อสองโดยไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

3. การกระทำทางอวัจนภาษา (Non-Verbal / Visual):

- การจ้องมองส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายในลักษณะส่อไปในทางเพศ (Sexual Leering)
- การแสดงท่าทางส่อไปในทางเพศ เช่น ท่าทาง หรือใช้สัญลักษณ์มือ
- การแสดงภาพ สื่อลามกอนาจาร ไม่ว่าจะในรูปแบบเอกสาร หรือผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ

4. การกระทำผ่านสื่อดิจิทัล (Digital / Online):

- การส่งข้อความ รูปภาพ วิดีโอคลิป หรือสติ๊กเกอร์ ที่มีเนื้อหาส่อไปในทางเพศผ่านช่องทางออนไลน์ (เช่น LINE, Facebook Messenger, Email) โดยที่อีกฝ่ายไม่พึงประสงค์

5. การกระทำโดยมีเงื่อนไข (Quid Pro Quo):

- การแสดงพฤติกรรมทางเพศเพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้ทุนหรือให้โทษในเรื่องงาน เช่น การเลื่อนขั้น การประเมินผลงาน หรือการต่อสัญญาจ้าง

ข้อ 2: ขอบเขตการบังคับใช้ แนวปฏิบัตินี้ ใช้บังคับกับบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง ทุก
ระดับ ทุกตำแหน่ง ทั้งข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ ลูกจ้าง และนักศึกษาฝึกงาน รวมถึง
บุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อหรือปฏิบัติงานในพื้นที่ของศูนย์ฯ

และให้ครอบคลุมการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน หากเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือส่งผล
กระทบต่อการทำงาน (เช่น การอบรมสั่งสอน การเดินทางไปราชการ หรือการสื่อสารออนไลน์นอกเวลางานที่
เกี่ยวกับงาน)

หมวด 2: มาตรการเชิงป้องกัน

ข้อ 3: การสร้างความตระหนักรู้

1. **อบรมภาคบังคับ:** จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานแก่
บุคลากรทุกคน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยต้องสื่อสารให้เห็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ "เข้าข่าย" และ "ไม่เข้า
ข่าย" อย่างชัดเจน
2. **สื่อสารนโยบาย:** ประชาสัมพันธ์ประกาศเจตนารมณ์และแนวปฏิบัติในช่องทางที่เข้าถึงง่าย เช่น บอร์ด
ประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และกลุ่มสื่อสารภายใน
3. **ปฐมนิเทศ:** บุคลากรใหม่และนักศึกษาฝึกงานทุกคน ต้องได้รับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับนโยบายและแนว
ปฏิบัติ

ข้อ 4: บทบาทของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา

1. **เป็นแบบอย่าง:** ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเคารพให้
เกียรติซึ่งกันและกัน
2. **ไม่เพิกเฉย:** หากพบเห็นหรือรับทราบพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยง ต้องดำเนินการตักเตือนหรือยับยั้งทันที โดยไม่
ถือว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยหรือเรื่องส่วนตัว

ข้อ 5: การจัดสภาพแวดล้อม สํารวจและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เช่น
การจัดแสงสว่างให้เพียงพอในจุดอับ หรือการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ในพื้นที่ส่วนกลาง (ต้องเป็นไปตาม
พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล)

หมวด 3: กระบวนการร้องเรียนและการจัดการข้อร้องเรียน

ข้อ 6: ช่องทางการร้องเรียน ผู้ที่ได้รับผลกระทบ (ผู้เสียหาย) หรือผู้พบเห็นเหตุการณ์ (พยาน) สามารถแจ้งเรื่อง
ร้องเรียนได้ทันที ผ่านช่องทางที่ปลอดภัยและเป็นความลับ ดังนี้ (เลือกช่องทางที่เหมาะสมกับองค์กร):

1. **ผู้บังคับบัญชาโดยตรง:** (กรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นผู้ถูกร้องเรียน)

2. ผู้อำนวยการศูนย์ฯ: โดยตรง (ด้วยวาจา หรือทำหนังสือ)
3. ช่องทางเฉพาะกิจ (แนะนำ):
 - Email สายตรง: (ระบุ Email ที่จัดทำขึ้นเพื่อการนี้โดยเฉพาะ เช่น [protect.rayongspec@...])
 - กล้องรับเรื่องร้องเรียน: (ติดตั้งในจุดที่ไม่มีคนพลุกพล่าน)
 - ผู้รับเรื่องที่ได้รับการแต่งตั้ง: (เช่น หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล หรือครูที่ได้รับการความไว้วางใจ)

ข้อ 7: การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและพยาน

1. การรักษาความลับ: ศูนย์ฯ จะเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนทั้งหมด (ชื่อผู้ร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน พยาน หลักฐาน) เป็นความลับสูงสุด
2. ห้ามกระทำการตอบโต้: ห้ามมิให้ผู้ใด ช่มชู้ คุกคาม กลั่นแกล้ง หรือสร้างผลกระทบเชิงลบต่อการทำงานของศูนย์ฯ พยาน และพยาน หากมีการฝ่าฝืน ให้ถือเป็นความผิดวินัยร้ายแรงอีกสถานหนึ่ง

ข้อ 8: กระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง

1. การรับเรื่อง: เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน ให้ผู้รับเรื่องรายงานต่อผู้อำนวยการศูนย์ฯ โดยทันที (เว้นแต่ผู้อำนวยการเป็นผู้ถูกร้องเรียน ให้รายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่สูงขึ้นไป)
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการ: ผู้อำนวยการศูนย์ฯ ต้องแต่งตั้ง "คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง" ภายใน [เช่น 5 วันทำการ] โดยคณะกรรมการต้องประกอบด้วยบุคคลที่เป็นกลาง และควรมีสัดส่วนทางเพศที่เหมาะสม
3. การสืบสวน:
 - คณะกรรมการฯ ต้องดำเนินการสืบสวน รวบรวมพยานหลักฐาน และให้สิทธิผู้ถูกร้องเรียนได้ชี้แจง
 - กระบวนการต้องเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และไม่ชี้นำ
 - ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จและสรุปผลเสนอต่อผู้อำนวยการ ภายใน [เช่น 30 วัน] นับแต่วันที่รับแต่งตั้ง (อาจขยายเวลาได้หากมีเหตุจำเป็น)

หมวด 4: การดำเนินการทางวินัยและการเยียวยา

ข้อ 9: การดำเนินการทางวินัย (สำหรับผู้กระทำผิด)

1. หากผลการสืบสวนสรุปได้ว่าการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นจริง ให้ถือเป็น การกระทำ ความผิดทางวินัย

2. ศูนย์ฯ จะพิจารณาลงโทษทางวินัยตามระเบียบของทางราชการและข้อบังคับของศูนย์ฯ โดยพิจารณาจากความร้ายแรงของพฤติกรรม โดยมีระดับโทษตั้งแต่:

- การตักเตือนด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร
- ภาคทัณฑ์
- ตัดเงินเดือน
- การพิจารณาโทษทางวินัยที่สูงขึ้น (เช่น ปลดออก หรือไล่ออก) ตามควรแก่กรณี

3. กรณีผู้กระทำผิดเป็นบุคคลภายนอก ให้ยุติการปฏิบัติงานหรือการติดต่อ และพิจารณาดำเนินการตามกฎหมาย

ข้อ 10: การเยียวยา (สำหรับผู้เสียหาย) ศูนย์ฯ มีหน้าที่ในการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยดำเนินการดังนี้:

1. การเยียวยาจิตใจ: จัดให้มีการให้คำปรึกษาทางด้านจิตใจโดยผู้เชี่ยวชาญ (เช่น นักจิตวิทยา หรือจิตแพทย์) หากผู้เสียหายต้องการ โดยศูนย์ฯ จะสนับสนุนค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม

- การจัดการสภาพแวดล้อม:
- ดำเนินการให้ผู้กระทำผิด "ยุติ" การกระทำความผิดทันที
- พิจารณาส่งย้ายสถานที่ทำงาน (ของผู้กระทำผิด) หรือย้ายผู้เสียหาย (หากผู้เสียหายร้องขอและยินยอม) เพื่อลดการเผชิญหน้า

ข้อ 11: การบังคับใช้ ให้บุคลากรทุกคนของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง รับทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางนี้อย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568



(นางนิชลักษณ์ พรหมกุล)

ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดระยอง