



ส่วนวินัยและจริยธรรม

เลขที่รับ ๗๓๐

ลงวันที่ ๒๘ ธ.ค. ๖๓

เวลา ๑๖.๐๐ น.

รองอธิบดี

เลขรับที่ ๑๖๓๙

วันที่ ๒๘ ส.ค. ๒๕๖๓

เวลา ๙.๓๖

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวินัยและจริยธรรม โทร. ๕๓๒๖๒

ที่ กค ๐๖๑๘/๖๑ ๕๕

วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘”

เรียน รองอธิบดี (นางสิริพร ธนนันทนสกุล)

### ๑. ความเป็นมา

๑.๑ กระทรวงการคลัง ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๒๐๑.๔/ว ๖๓๔ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถึงกรมสรรพสามิต ส่งหนังสือกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานมายังกระทรวงการคลังเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ และขอความร่วมมือแจ้งหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานให้ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ paa.dwf@dwf.go.th (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ กระทรวงการคลัง ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๒๐๔.๑/ว ๖๖๕ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถึงกรมสรรพสามิต แจ้งว่า คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) ได้เห็นชอบให้ทุกภาคส่วนของสังคมร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยร่วมประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” ตามข้อเสนอแนะว่าด้วยแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งกระทรวงการคลังได้เห็นชอบข้อเสนอแนะดังกล่าว จำนวน ๓ ข้อ และได้ออกประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘” ของกระทรวงการคลัง ตามรูปแบบที่คณะกรรมการ สทพ. กำหนดเรียบร้อยแล้ว จึงขอความร่วมมือจากกรมสรรพสามิตดำเนินการตามประกาศเจตนารมณ์ฯ ของกระทรวงการคลัง (เอกสารแนบ ๒)

### ๒. คำสั่งที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ คำสั่งกรมสรรพสามิต ที่ ๒๙๘/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ (เอกสารแนบ ๓)

๒.๒ คำสั่งกรมสรรพสามิต ที่ ๒๙๙/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ดูแลงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแต่งตั้งคณะทำงานศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ (เอกสารแนบ ๔)

๒.๓ คำสั่งกรมสรรพสามิต ที่ ๑๗๙/๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสรรพสามิต ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ (เอกสารแนบ ๕)

๓. ข้อพิจารณา ...

### ๓. ข้อพิจารณา

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้ว ขอเรียนดังนี้

๓.๑ กรณีที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีหนังสือ ที่ พม ๐๕๐๔/ว ๘๘๐๙ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มายังกระทรวงการคลังเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งขอความร่วมมือรายงานผลการดำเนินงานให้ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ทราบ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งกระทรวงการคลังได้ส่งหนังสือดังกล่าวมายังกรมสรรพสามิต นั้น มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว มีดังนี้

(๑) หน่วยงานต้องมีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) โดยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

(๒) หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

(๓) หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐานควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

(๔) หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โลง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

(๕) หน่วยงานต้องกำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกฎหมาย หรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม)

(๖) การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประนอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

(๗) การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

(๘) กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยไม่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือ

ให้กลุ่มงาน ...

- ให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

(๙) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอของผู้เสียหายผู้ร้องเรียน หรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

(๑๐) หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

(๑๑) หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Office: CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GEP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการ ๆ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๑๒) ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลการดำเนินงานตามมาตรการฯ โดย รายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๓.๒ กรณีที่กระทรวงการคลัง ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๒๐๔.๑/ ว ๖๖๕ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ขอความร่วมมือจากกรมสรรพสามิตดำเนินการตามประกาศเจตนารมณ์ฯ ของกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นการร่วมสร้างสังคมไทยให้เป็นต้นแบบแห่งการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นรูปธรรม นั้น กระทรวงการคลังได้ประกาศเจตนารมณ์ว่าจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นใช้ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยมีแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ดังต่อไปนี้

(๑) การประกาศรับสมัครงานและการกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครงาน การระบุคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา หรือความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ไม่ระบุเพศโดยกำเนิด หรือเพศสภาพ/เพศภาวะ ยกเว้นลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของเพศหรือมีความจำเป็นต้องใช้เพศใดเพศหนึ่ง

(๒) การใช้ถ้อยคำ ภาษาและกิริยาท่าทาง และเอกสารต่าง ๆ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับคำศัพท์ที่เหมาะสมในการใช้เรียกอัตลักษณ์ทางเพศสภาพหรือเพศภาวะของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการตีตรา เสียชื่อเสียง หรือลดทอนคุณค่าของบุคคลทุกเพศ รวมถึงเป็นการแสดงถึงอคติทางเพศที่ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคล

(๓) การป้องกัน ...



(๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และจัดทำแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดในการทำงาน

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘” ของกระทรวงการคลัง ข้อ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้กระทรวงการคลังเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ ดังนั้น เพื่อให้กรมสรรพสามิตดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ รวมทั้งมีส่วนร่วมสร้างสังคมไทยให้เป็นต้นแบบแห่งการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรแจ้งเวียนมาตรการฯ และประกาศเจตนารมณ์ฯ ของกระทรวงการคลังดังกล่าว ให้ผู้บริหารและหน่วยงานในสังกัดกรมสรรพสามิตรับทราบและถือปฏิบัติต่อไป อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมาตรการฯ ข้อ ๑๑ กำหนดให้หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Office: CGEO) ซึ่งตามคำสั่งกรมสรรพสามิต ที่ ๒๙๘/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชายและจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ ได้แต่งตั้งให้รองอธิบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) และมอบหมายให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ดังนั้น ในขั้นนี้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอเรียนรองอธิบดี ในฐานะผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (CGEO) เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความเห็นชอบให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘” ของกระทรวงการคลัง ให้ผู้บริหารและหน่วยงานในสังกัดกรมสรรพสามิตเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

อนึ่ง ตามคำสั่งกรมสรรพสามิต ที่ ๑๗๙/๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสรรพสามิต ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ อธิบดีมอบอำนาจให้นางสิริพร ธนันทนสกุล ดำแหน่งรองอธิบดี สั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสรรพสามิตในราชการของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความเห็นชอบให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งเวียนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. ๒๕๕๘” ของกระทรวงการคลัง ให้ผู้บริหารและหน่วยงานในสังกัดกรมสรรพสามิตเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป จะขอบคุณยิ่ง

เห็นชอบ



(นางสิริพร ธนันทนสกุล)  
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมสรรพสามิต  
18 ส.ค. 2563



(นายพงษ์สิทธิ์ สุ่มेतยกุล)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวินัยและจรรยาบรรณ

โปรงไธ ซ็อดสตัย มีมาตฐาน  
กฤษณออดตณนทา กฤษณออดตณนทา



๒8 ส.ค. 2563