



## ทิศทางของ สสส.

ต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ  
ในการทำงาน



∞    
สานพลัง สร้างนวัตกรรม สื่อสารสุข



# สถานการณ์คุกคามทางเพศในที่ทำงาน



**สสส**

สำนักงานกองทุนสนับสนุน  
การสร้างเสริมสุขภาพ  
แผนพลัง สร้างนวัตกรรม สื่อสารสุข



จากผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับประเด็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่าง อายุ 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 2,000 คน โดย ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

**6.30%** เคยถูกคุกคามทางเพศ  
ในที่ทำงาน

และอีกกว่าร้อยละ **23.50** ระบุว่า เคยพบเห็นการคุกคามทางเพศ

## รูปแบบที่เคยถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

1. การกระทำด้วยวาจา (82.54%)
2. การกระทำด้วยกิริยาหรือท่าทาง (23.02%)
3. การกระทำทางร่างกาย (19.05%)
4. การกระทำด้วยข้อความหรือภาพ (6.35%)

บุคคลที่กระทำพฤติกรรม  
คุกคามทางเพศ  
ในที่ทำงาน

เพื่อนร่วมงาน  
ร้อยละ 81.75

หัวหน้างาน  
ร้อยละ 16.67

## วิธีการจัดการกับการคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน

ร้อยละ 38.10  
ไม่ทำอะไรเลย

38.1%  
ถือว่า ต่ำหณี

30.16%  
แสดงความไม่พอใจ

## ผลกระทบที่ได้รับจากการคุกคาม ทางเพศในที่ทำงาน

ร้อยละ 22.22  
รู้สึกไม่ปลอดภัย

ร้อยละ 17.46  
รู้สึกอับอาย

ร้อยละ 15.87  
รู้สึกวิตกกังวล

ร้อยละ 7.94  
ประสิทธิภาพ  
การทำงานลดลง

# การดำเนินงานเพื่อลดความรุนแรง

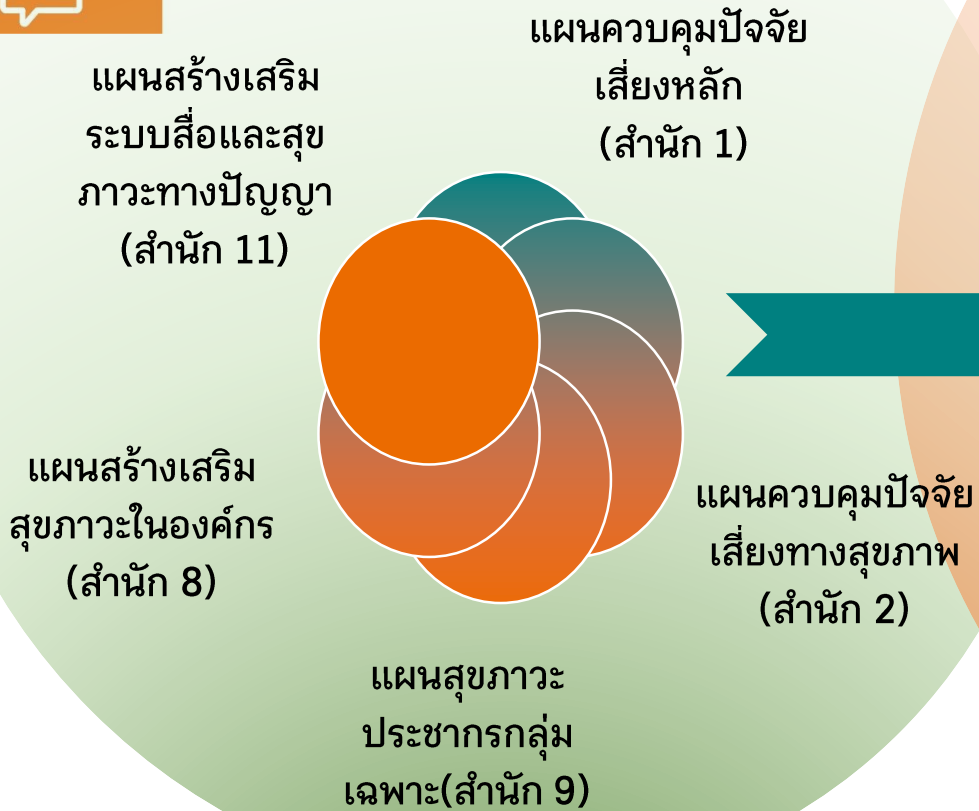


**สสส**

สำนักงานกองทุนสนับสนุน  
การสร้างเสริมสุขภาพ  
สานพลัง สร้างนวัตกรรม สื่อสารสุข



## การดำเนินงานภายใน ครอบครัว ของ สสส.



## การดำเนินงานของ สสส. และภาคีเครือข่าย





# ยุทธศาสตร์การดำเนินงานความรุนแรงบนฐานเพศ ปี 2566-2570

ภายใต้แผนสุขภาพประชากรกลุ่มเฉพาะ

วิสัยทัศน์

ความรุนแรงบนฐานเพศเป็นเรื่องของทุกคน

เป้าหมาย 5 ปี

ลดความรุนแรงอันเนื่องมาจากเหตุแห่งเพศและความรุนแรง  
ในครอบครัว และผลักดันประเด็นความรุนแรงเป็นประเด็นสาธารณะ

## ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาคณะความรู้ งานวิชาการ และแนวปฏิบัติในการลดความรุนแรง
2. พัฒนาต้นแบบ/กระบวนการ/ นวัตกรรมในการลดความรุนแรง
3. พัฒนาและเสริมศักยภาพแกนนำ/ เครือข่ายในการลดความรุนแรง
4. สนับสนุนและพัฒนาขับเคลื่อนนโยบายในการลดความรุนแรง
5. พัฒนาเครื่องมือสื่อสารเพื่อสร้างทัศนคติในการลดความรุนแรง



# บทบาทของสำนัก 9 และภาคีเครือข่าย



กลไกบูรณาการการทำงานของสหวิชาชีพระดับจังหวัด-อำเภอ-ตำบล

- นำร่องจังหวัดนครสวรรค์, ตาก, อุตรดิตถ์, อำนาจเจริญ

กลไกการคุ้มครองสวัสดิภาพของบุคคลในครอบครัวระดับชุมชน

- อำนาจเจริญ: ครอบคลุมระดับจังหวัด
- กรุงเทพฯ: ชุมชนวัดโพธิ์เรียง เขตบางกอกน้อย ชุมชนสวัสดิ์วารีสีมาราม เขตดุสิต ชุมชน
- ชอยพระเจดีย์ เขตปทุมวัน

ศูนย์เรียนรู้การยุติความรุนแรงในครอบครัว

- อำนาจเจริญ: ตำบลโนนหนามแท่ง อำเภอเมือง
- กรุงเทพฯ: ชุมชนวัดโพธิ์เรียง เขตบางกอกน้อย ชุมชนสวัสดิ์วารีสีมาราม เขตดุสิต ชุมชน ชอยพระเจดีย์ เขตปทุมวันหลักสูตรต่างๆ เช่น
- หลักสูตรการปรึกษาในภาวะวิกฤตสำหรับผู้ประสบปัญหาความรุนแรงในครอบครัว
- หลักสูตรการปรึกษาเพื่อเยียวยาเด็กที่ถูกใช้ความรุนแรง
- หลักสูตรความรู้ด้านกฎหมายและการประสานงานสหวิชาชีพระดับจังหวัด กรณีความรุนแรงต่อเด็กและสตรี

ส่งเสริม  
ความเข้มแข็ง



1. สถานการณ์ความรุนแรงประเทศและระดับพื้นที่ คนพิการที่ถูกกระทำ ความรุนแรง ในสถานประกอบการ
2. ศึกษาต้นทุนและแนวปฏิบัติความรุนแรงบนฐานเพศ
3. คู่มือช่วยเหลือผู้เสียหาย/การพัฒนาศักยภาพสหวิชาชีพ/คุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว
4. คู่มือคู่มือ บทบาท ตำรวจ/ ฝ่ายปกครอง เพื่อ การคุ้มครองเด็ก สตรี
5. แนวปฏิบัติ ต่อการจัดการความรุนแรงในสถานประกอบการ

นวัตกรรม  
คู่มือ และสื่อ

สื่อสาร  
สร้างการมี  
ส่วนร่วม

- กระบวนการสื่อสาร "เมืองปลอดภัยเพื่อผู้หญิง"
- ถึงเวลาเฟื่อง
  - ปักหมุดจุดเฟื่อง
  - บ้านไม่ใช่เวทีมวย
- การสื่อสารเพื่อการไม่เพิกเฉยต่อความรุนแรง
- Free From Fear
  - เมืองปลอดภัยเพื่อผู้หญิง
- Safe Cities for Women Thailand



## แพลตฟอร์ม “เรา” ชุมชนของเพื่อนที่เข้าใจ

เนื้อหาของแพลตฟอร์ม “เรา” ประกอบด้วย การแชร์ประสบการณ์การก้าวข้ามเรื่องร้ายๆ ในอดีตของบุคคลที่มีชื่อเสียง เคล็ดลับการสร้างวันดี ๆ ให้กับตัวเอง ช่องทางการพูดคุยแลกเปลี่ยนออนไลน์สำหรับสมาชิกที่ลงทะเบียน และการจัดกิจกรรมเยียวยาและเสริมพลังทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ที่สมาชิกสมัครเข้าร่วมได้ และมีข้อมูลหน่วยงานให้ความช่วยเหลือสำหรับผู้ที่ต้องการ

จากการเปิดทดลองแพลตฟอร์ม “เรา” กับผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 150 คน พบว่า

- พื้นที่พูดคุย (คล้ายสื่อสังคมออนไลน์) ที่ผู้ใช้สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เคล็ดลับ สร้างความสุข การมีสติ การอยู่กับปัจจุบัน โดยเป็นพื้นที่ที่ไม่ต้องเปิดเผยตัวตน เป็นส่วนที่มีผู้ใช้งานมากที่สุด (45.8%)
- พื้นที่กิจกรรม (31.7%) เป็นการนำเคล็ดลับ รวมทั้งทักษะความรู้ ที่ทุกคนชื่นชอบและสนใจ มาออกแบบเป็นกิจกรรม พร้อมชวนเพื่อน ๆ มาร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน
- บทความ (13%) จากทั้งผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่ผ่านเหตุการณ์แบบเดียวกันทั้งที่เป็นประชาชนทั่วไปและผู้มีชื่อเสียง
- มีช่องทางที่ผู้ใช้สามารถเข้าถึงหน่วยงาน องค์กรความช่วยเหลือได้โดยตรงเมื่อต้องการ

ช่องทางการเข้าร่วมหรือติดตาม  
แพลตฟอร์ม “เรา” ชุมชนของเพื่อนที่เข้าใจ  
ทางเว็บไซต์ [www.rao.asia](http://www.rao.asia)  
ทางไลน์ OA @rao.asia



สำนักงานกองทุนสนับสนุน  
การสร้างเสริมสุขภาพ  
ด้านพลัง สร้างนวัตกรรม สื่อสารสุข



# การกระทำที่เข้าข่ายการคุกคามทางเพศ



การกระทำทางวาจา



การกระทำทางสายตา



การกระทำทางกาย



การกระทำทางเพศที่มีผลประโยชน์แลกเปลี่ยน



การกระทำรูปแบบอื่นๆ





สำนักงานกองทุนสนับสนุน  
การสร้างเสริมสุขภาพ  
สำนักงานวิกรม สี่ประสาน

# เจตนาธรรม

## ประกาศสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

เรื่อง เจตนาธรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน  
พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง บุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีเจตนาธรรมร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนาธรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จึงให้ยกเลิกประกาศสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เรื่องเจตนาธรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศเจตนาธรรมว่าจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และบุคลากรทุกคนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และบุคลากรทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายพงศ์เทพ วงศ์วัชรไพบูลย์)

ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ



1. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติ
2. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และบุคลากรให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัย
4. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา



# ทิศทางของ สสส. ต่อการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการคุกคามทางเพศในการทำงาน

## ร่วมประกาศเจตนารมณ์

### ภาคีเครือข่าย สสส.

- ✓ ร่วมกระบวนการเสริมศักยภาพและทำแบบทดสอบ
- ✓ ยืนยันในระบบรับทุนจาก สสส.

### เจ้าหน้าที่ สสส.

- ✓ ร่วมกระบวนการเสริมศักยภาพและทำแบบทดสอบ
- ✓ ลงนามข้อตกลงทางจริยธรรม
- ✓ รับทราบแนวปฏิบัติ