



ประกาศคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
เรื่อง นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการกลั่นแกล้งในการทำงาน

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการกลั่นแกล้ง
ในการทำงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๖) (ก) (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริม
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งแก้ไข
เพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันส่งเสริม
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘
สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรื่อง นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการกลั่นแกล้งในการทำงาน”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“การกลั่นแกล้ง” หมายถึง พฤติกรรมก้าวร้าว คุกคาม มุ่งร้าย หรือการสื่อสารใดๆ ที่มีผลร้าย
ต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย หรือจิตใจ ซึ่งมีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำๆ หรือมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนส่งผล
กระทบต่อสุขภาพ สภาพจิตใจ ความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ถูกรบกวน ทั้งนี้ ไม่รวมถึง
การบริหารจัดการที่สมเหตุสมผล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานตามรอบระยะเวลา
การประเมินหรือตามสัญญาจ้าง การแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตตามวิสัยของวิญญูชน หรือการสั่งการ
ในการทำงานปกติในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

หมวด ๑

หลักการ เจตนารมณ์ และขอบเขตการบังคับใช้

ข้อ ๔ สถาบันมีเจตนารมณ์ในการสร้างและดำรงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ทนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและปราศจากการถูกกลั่นแกล้งในการทำงาน

ข้อ ๕ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับบุคลากรทุกระดับของสถาบัน ได้แก่ คณะกรรมการที่ปรึกษาคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการ คณะบุคคลหรือบุคคลที่คณะกรรมการแต่งตั้ง ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ คณะบุคคลหรือบุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้ง และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสถาบัน

หมวด ๒

มาตรการเชิงรุกและการประเมินความเสี่ยง

ข้อ ๖ สถาบันจะจัดให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นการกลั่นแกล้งในการทำงาน โดยบรรจุเป็นวาระบังคับในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและการปฐมนิเทศพนักงานใหม่

ข้อ ๗ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สอดส่องดูแลสภาพแวดล้อมและเฝ้าระวังการกลั่นแกล้งในการทำงาน หากได้รับแจ้งเหตุแล้วไม่ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน จะถือว่าละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

หมวด ๓

กลไกและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

ข้อ ๘ กรณีผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ สามารถร้องทุกข์ผ่านช่องทางภายในสถาบัน ได้แก่ การแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ แจ้งต่องานทรัพยากรบุคคล หรือผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์และหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ของสถาบัน

ข้อ ๙ หากผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเป็นคณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการ คณะบุคคลหรือบุคคลที่คณะกรรมการแต่งตั้ง ผู้อำนวยการ คณะบุคคลหรือบุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้ง และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสถาบัน ให้ผู้ร้องทุกข์ใช้ช่องทางดังต่อไปนี้

(๑) กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการถูกกล่าวหา ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่องโดยตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

(๒) กรณีที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ คณะบุคคลหรือบุคคลที่คณะกรรมการแต่งตั้งถูกกล่าวหา ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่องโดยตรงต่อประธานกรรมการ

(๓) กรณีผู้อำนวยการถูกกล่าวหา ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนโดยตรงต่อประธานกรรมการ

(๔) กรณีคณะบุคคลหรือบุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้ง และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสถาบันถูกกล่าวหา ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่องโดยตรงต่อผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๐ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จากระบบภายใน ผู้ร้องทุกข์สามารถแจ้งต่อหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ศูนย์ช่วยเหลือสังคมสายด่วน ๑๓๐๐ หรือผู้ตรวจการแผ่นดินสายด่วน ๑๖๗๖

หมวด ๔

กระบวนการสอบสวนและการระงับข้อพิพาท

ข้อ ๑๑ สำหรับกรณีที่ไม่มีความรุนแรง ผู้ร้องทุกข์อาจขอให้บุคคลอื่นหรือผู้แทนเป็นผู้ประสานงานเพื่อจัดการประชุมหรือไกล่เกลี่ยและหาทางยุติปัญหา โดยต้องดำเนินการภายใน ๑๕ วัน

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเรื่องร้องเรียนและการสอบสวนจะต้องกระทำในทางลับเพื่อรักษาความปลอดภัยของผู้เกี่ยวข้อง และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทัน ให้ผู้อำนวยการหรือประธานกรรมการแล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน

ข้อ ๑๓ กระบวนการดำเนินการทางวินัย การพิจารณาโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ในขั้นตอนหรือรายละเอียดใดที่ประกาศฉบับนี้มีได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล หรือระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของสถาบันที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ ในระหว่างกระบวนการสอบสวน จะยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด สถาบันจะให้ความเป็นธรรมและให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจง รวมทั้งมีสิทธิแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่

ข้อ ๑๕ ภายใต้บังคับข้อ ๙ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการ หรือผู้อำนวยการแล้วแต่กรณี อาจพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงที่เป็นอิสระจากภายนอกสถาบัน (Independent External Investigator) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมหลักฐานและสรุปข้อเท็จจริง โดยผู้ถูกกล่าวหาจะไม่สามารถใช้อำนาจเพื่อแทรกแซงกระบวนการได้

หมวด ๕ มาตรการคุ้มครองและการเยียวยา

ข้อ ๑๖ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะต้องได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งตอบโต้ หรือถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต

ข้อ ๑๗ สถาบันจะพิจารณาให้ความช่วยเหลือตามข้อร้องขอของผู้เสียหาย เช่น การขอเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรือการแยกพื้นที่ทำงานชั่วคราวเพื่อป้องกันไม่ให้คู่กรณีพบปะกัน ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์เสมอ

หมวด ๖ บทลงโทษ และการติดตามผล

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่ ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่กระทำความผิดฐานกลั่นแกล้ง จะต้องถูกลงโทษตามระดับความร้ายแรงของการกระทำ ซึ่งอาจประกอบด้วย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก รวมทั้งโทษหรือมาตรการอื่นใด โดยเมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานผลการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จะต้องพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งยุติเรื่องให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๓๐ วัน

ข้อ ๑๙ การลงโทษหรือมาตรการกรณีผู้บริหารระดับสูง

(๑) กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการ หากผลการสอบสวนพบว่ามีความผิดจริง ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือถือว่าการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) กรณีที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ ผู้อำนวยการ คณะบุคคลหรือบุคคลที่คณะกรรมการแต่งตั้ง หากผลการสอบสวนพบว่ามีความผิดจริง คณะกรรมการมีอำนาจสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหรือพิจารณาให้เลิกจ้างแล้วแต่กรณี ซึ่งจะถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน ประกอบพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบัน

ข้อ ๒๐ กรณีคณะบุคคลหรือบุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้ง และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับสถาบัน หากผลการสอบสวนพบว่ามีความผิดจริง ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง ยุติคำสั่งแต่งตั้ง หรือดำเนินการอื่นใดในทางที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๑ กรณีตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ หากพฤติกรรมเข้าข่ายความผิดอาญา สถาบันจะให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินคดีตามกฎหมายอาญาแก่ผู้ร้องทุกข์

ข้อ ๒๒ ให้งานทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินการและเฝ้าระวังตามประกาศ
ป้องกันและแก้ไขปัญา เสนอต่อผู้อำนวยการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เสนอต่อคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
และรายงานข้อมูลต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางโสภา เกียรตินิรชา)

ประธานกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน