

คู่มือแนวปฏิบัติ

เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหากล่องละเมิด

หรือความทงเพศในการทำงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชะอวด

อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

ปัจจุบันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ต่างๆ มีหลากหลายรูปแบบ ไม่เว้นแม้แต่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อส่วนใหญ่คือร่วมงานและผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้สร้างความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชะอวด ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงและไม่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชากระบวนการร้องทุกข์ทั้งอย่างเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ รวมถึงวิธีการและหน่วยงานที่รับเรื่องร้องทุกข์

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชะอวด

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้าที่
ความเป็นมา	๑
คำจำกัดความ	๒
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ	๒
พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
ทำอย่างไรเมื่อถูกละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๔
กระบวนการแก้ไขและกระบวนการร้องทุกข์	๔
หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๔
ช่องทาง/วิธีการร้องเรียน	๕
หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน	๕

ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ และ ๒๕๕๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเจตนาต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องนำไปกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) ส่งผลให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ สิ่งนี้แสดงถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศคือการจัดทำร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ซึ่งขณะนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอยู่ระหว่างรอการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา

การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศเป็นที่มาของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นประเด็นหลัก เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน หนึ่งในปัญหาเหล่านี้คือการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชายหญิงและบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชารวมทั้งเพื่อนร่วมงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่างๆ ใการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่กล่าวถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๒๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๕๔๗ กำหนดให้การรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท และหากกระทำในที่สาธารณะต่อหน้าธารกำนัลหรือส่งไปในทางล่วงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้างหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน ปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ส่วนการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานในส่วนของภาคเอกชน ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองแรงงานในระบบที่ห้ามมิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง สำหรับรัฐวิสาหกิจมีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คุ้มครองพนักงานรัฐวิสาหกิจ และในส่วนของข้าราชการพลเรือนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๔ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะประเทศไทยจะมีกฎหมายในเรื่องนี้อยู่ แต่สถานการณ์ของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของ กนกรรณ ธราวรณ ระบุ

ว่า "สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกัน เหตุการณ์ผู้หญิงทำงานในทุกสาขาอาชีพถูกสวนลามทางเพศ กสวนสามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้น ข้อมูลการสำรวจจากสวนดุสิตโพลล์สำรวจความเห็นของผู้หญิง ๑,๑๕๓ คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ความเห็นแยกแยกเป็นข้าราชการหญิง ๔๓๐ คน พนักงานรัฐวิสาหกิจหญิง ๒๕๘ คน พนักงานบริษัทหญิง ๒,๔๔๓ คน พนักงานธนาคาร ๑,๑๓๒ คน ผลสำรวจพบว่า ผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยมักถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมา คือ ถูกลวนลาม ตั้งแต่ถึง ถูกรัดคอตัว และอันดับสุดท้ายคือ ถูกรัดคอตัวไปะ ถูกรัดคอด้วยสายตา ถูกรัดไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่า หัวหน้างานเป็นผู้กระทำสวนลามทางเพศอยู่ในอันดับต้น รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และพนักงานรักษาความปลอดภัย" นอกจากนี้ในการสำรวจสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยของ นางสาวสุวรรณา พูลเพชร ระบุว่า "สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วยังคงมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้น แต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน....".

คำจำกัดความ

การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ คือ การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่น ได้รับความเดือนร้อน รำคาญ จนได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้ความหมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานรัฐหรือเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ

- ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ให้บังคับบัญชา
- แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานหรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วย
- สอดส่องและรายงาน รายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศ เกิดขึ้นในหน่วยงานไม่ควรเพิกเฉย หากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษารวมทั้งช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน
- ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- หากผู้บังคับบัญชาระดับสูงเรียกใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงานแบบสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- มีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่บริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ

- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสีพูดจาแทะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก สื่อโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์ พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรียงเพศหรือเพศสัมพันธ์การเสด การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือ เกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางท่าย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้ยื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอด รัต จูบ การหยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามรบเร้าโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นดีด้วย การตั้งใจใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหล่่วตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพลามกอนาจารในที่ทำงานหรือในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การเขียน หรือวาดภาพ หรือแสดงภาพที่สื่อไปในทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น Facebook, Line ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคาม ยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีความสัมพันธ์ทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา

ทำอย่างไรเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

-แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ นั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

- บันทึกรายการเหตุ

-บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่าย หรือถ่ายวิดีโอคลิป (หากทำได้)

-บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลาและสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อของพยานและบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์ และรายงานผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

กระบวนการแก้ไขและกระบวนการร้องทุกข์

การยุติปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการเป็นลำดับแรก แยกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑. สิ่งที่ถูกผู้กระทำต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้ผู้ร้องเรียนพูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำ ทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ โดยผู้เสียหายอาจขอให้มีบุคคลอื่นร่วมอยู่เป็นพยานหรือไม่ก็ได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ผู้ร้องเรียนรายงานบันทึกเหตุการณ์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชา โดยหน่วยงานจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายใน ๑๕ วันทำการ (นับแต่ ๑ รับรายงาน) ว่าได้รับรายงานดังกล่าวแล้วและจะดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง/แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

๒. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณีบุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณีโดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้ร้องเรียนไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้ร้องเรียนไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้งานนิติการหรือกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงานทราบ และหากต้องดำเนินการทางวินัยขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

- สืบสวนหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา/ลงโทษผู้กระทำผิดให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว สามารถขยายเวลาดูออกไปได้อีก ๓๐ วัน

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

- ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชะอวด

- ชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชะอวด

ช่องทาง / วิธีการร้องเรียน

ท่านสามารถร้องเรียนการกระทำดังกล่าวได้โดยวิธีการ/ผ่านช่องทาง ดังนี้

๑. ร้องเรียนด้วยวาจาโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้กระทำหรือทางโทรศัพท์ (กรณีไม่สามารถร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร)

๒. ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร จดหมาย/จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงสาธารณสุขอำเภอชะอวดโดยส่งเอกสารผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ได้แก่

- กล่องรับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงาน

- ทางไปรษณีย์ : ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชะอวด เลขที่ ๖๐ หมู่ที่ ๑ ตำบลชะอวด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๘๐

- ทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชะอวด

เมื่อดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการแล้วไม่สามารถแก้ไขหรือยุติปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคู่ความทางเพศสามารถดำเนินการอย่างเป็นทางการ โดยใช้สิทธิในการร้องทุกข์ต่อหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกหน่วยงาน

๑. สำนักงาน ก.พ.

๒. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๒

๓. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ผู้ตรวจการแผ่นดินมาตรา ๒๓, ๒๔., และมาตรา ๓ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒