



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน..... ผกจ. (โทร. 1 4421) รัฐ.....
ที่..... สบท. ๗๑/๒๕๕๙..... วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙.....
เรื่อง..... แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.....

เรียน ผสทอภ./รอง ผสทอภ./ อธิการ/ผอ.สำนัก/สถาบัน/ ผู้ช่วย ผสทอภ. /

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ วท 0202.4/ว 8946 ส่งสำเนา
ประกาศกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการล่องละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงานของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรายละเอียดตามเอกสารแนบ 1
เพื่อโปรดทราบและเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป นั้น

ขอเรียนว่าแนวปฏิบัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับ
การปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ของ สทอภ. และ ผสทอภ. เห็นชอบให้ถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดทราบ /ปฏิบัติ

นันทิมา ศรีภูมิพันธ์

(นางนิรมล ศรีภูมิพันธ์)

ผอ. สบท.



ประกาศกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
เรื่องแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โดยที่สมควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โดยหน่วยงานจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ” หมายถึง การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ ใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานในกำกับ และองค์การมหาชน ในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

“บุคลากรของหน่วยงาน” หมายถึงผู้ที่ทำงานในหน่วยงาน รวมถึง ผู้รับจ้างทำงานให้หน่วยงาน นักศึกษา หรือนักศึกษาฝึกงาน

หมวดที่ ๑

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ข้อ ๒ บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๓ บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

ข้อ ๔ บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน

ข้อ ๕ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ข้อ ๖ ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ผู้ใต้บังคับบัญชาควรแจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือเพื่อนร่วมงาน รับทราบก่อนทุกครั้ง

ข้อ ๗ บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

หมวดที่ ๒

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ข้อ ๘ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๘.๑ การกระทำทางสายตา ได้แก่การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนได้มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๘.๒ การกระทำทางวาจา ได้แก่

๑) การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ

๒) การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ และ ไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

๓) การเกี้ยวพาราสี พูดจาแพะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

๔) การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยทางเพศ และการพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๘.๓ การกระทำทางกาย ได้แก่

๑) การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว และการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก

๒) การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลีวตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำหน้าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้อวัยวะหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๘.๔ การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ได้แก่

๑) การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

๒) การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

๘.๕ การกระทำในทางอื่น ได้แก่

๑) การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

๒) การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เฟสบุ๊ค ไลน์

หมวดที่ ๓

สิ่งที่ควรกระทำและการแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการ เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ข้อ ๙ เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สิ่งที่คุณควรกระทำ

๙.๑ แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๙.๒ ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

๙.๓ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือถ่ายวิดีโอ (หากทำได้)

๙.๔ บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกกล่าวถึง หรืออยู่ในเหตุการณ์

๙.๕ แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

๙.๖ หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

๙.๗ กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

ข้อ ๑๐ การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศควรใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก ได้แก่

๑๐.๑ สิ่งที่คุณถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๑) พูด หรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

๒) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓) ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงานเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้เคียงช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

๑๐.๒ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้องดำเนินการ

๑) ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าวให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๒) ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๓) เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมกล่าวหาซ้ำหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน โดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ

๔) เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

หมวดที่ ๔

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ผู้เป็นพยาน และผู้ถูกกล่าวหา

ข้อ ๑๑ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกัน เป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

ข้อ ๑๒ ข้อร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๓ ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

ข้อ ๑๔ ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้การปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลากรอื่น

ข้อ ๑๕ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

ข้อ ๑๖ เมื่อปรากฏข้อร้องทุกข์หรือรายงานการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ หน่วยงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานขึ้นตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยมีองค์ประกอบของ คณะกรรมการ หรือคณะทำงาน ได้แก่ ประธานคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ถูกกล่าวหา เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ถูกกล่าวหา ผู้ที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เป็นกรรมการหรือคณะทำงาน เจ้าหน้าที่ด้านการบริหารบุคลากรหรือด้านกฎหมายเป็นกรรมการหรือคณะทำงานและเลขานุการ

หากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง ต้องมีการดำเนินการทางวินัย ให้คณะกรรมการหรือคณะทำงานตามวรรคหนึ่งเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

หมวดที่ ๕ หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

ข้อ ๑๗ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สามารถร้องทุกข์ต่อหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายใน หน่วยงาน เช่น

- ๑) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ๒) หน่วยงานด้านการบริหารบุคลากร หรือหน่วยงานที่ หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย
- ๓) คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงาน ที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลร่วมด้วย

ข้อ ๑๘ ให้หน่วยงานกำหนดช่องทาง หรือวิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงานขึ้น เช่น

- ๑) จัดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องร้องทุกข์ ตู้ ป.ณ.
- ๒) ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร
- ๓) ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นในลำดับต่อไป

ข้อ ๑๙ นอกจากหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๑๗ ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาจร้องทุกข์ต่อหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอกได้

- ๑) สำนักงาน ก.พ.
- ๒) คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๓) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๔) ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายพิเชฐ ดุรงคเวโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี