



ประกาศสำนักงานเขตสวนหลวง

เรื่อง เจตนารมณ์การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัด สำนักงานเขตสวนหลวง มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน ผู้รับบริการ และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับสำนักงานเขตสวนหลวง

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานสำนักงานเขตสวนหลวงจะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดอันเป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัด ปฏิบัติต่อกัน รวมทั้งปฏิบัติต่อประชาชน และผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

๓. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย และปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน อย่างเป็นธรรม โปร่งใส รวดเร็ว และคำนึงถึงสิทธิของทุกฝ่าย

๕. จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องทุกข์ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ และสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองหรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน ด้วยการรักษาความลับของข้อมูล และผู้ร้องเรียน ผู้เป็นพยาน รวมถึงผู้ถูกร้องจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต โดยผู้ถูกร้องจะไม่ถือว่าเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการแก้ไข และจัดการปัญหาจะสิ้นสุดลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบัญชา สืบกระพัน)

ผู้อำนวยการเขตสวนหลวง

แนวปฏิบัติตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกัน การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน ของสำนักงานเขตสวนหลวง

ประเด็น	แนวปฏิบัติ
๑. บริหารและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ด้วยความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงาน ก.ก. ต้องไม่กระทำการอันไม่เป็นธรรมหรือเลือกปฏิบัติทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง พ.ศ. ๒๕๖๔
	๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. ๒๕๕๓
	๓. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
	๔. ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องให้เกียรติประชาชน ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเด็น	แนวปฏิบัติ
๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร ให้ปฏิบัติต่อกันและปฏิบัติต่อประชาชนและผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ	๑. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง ให้ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน/ประชาชน/ผู้รับบริการทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มที่มีความหลากหลาย ทางเพศอย่างเท่าเทียม ยอมรับและเข้าใจในความอ่อนไหวทางเพศ (Gender Sensitivity)
	๒. สื่อสารและสร้างจิตสำนึกในเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง
	๓. กำหนดให้ประเด็นเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ การป้องกันและแก้ไข ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครในทุกระดับ
	๔. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง รักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการ ทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น
	๕. กำหนดให้ทุกส่วนราชการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
	๖. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ภาควิชาการ สถาบันการศึกษานอกสังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคส่วนต่าง ๆ หรือสื่อมวลชน ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ

ประเด็น	แนวปฏิบัติ
๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในหน่วยงานและส่งเสริมความปลอดภัยมิให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่ข้าราชการการเมืองกรุงเทพมหานคร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร	๑. ผู้บริหารของสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องสนับสนุนและยอมรับการแสดงออกที่หลากหลายทางพฤติกรรมของบุคคลทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
	๒. บุคคลทุกเพศรวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศสามารถแต่งกายมาทำงานได้ตามความเหมาะสม ถูกกาลเทศะ โดยไม่จำเป็นต้องตรงตามลักษณะของเพศโดยกำเนิด
	๓. ผู้บริหารของสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องปรับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการเกิดความปลอดภัยในการทำงาน และไม่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ
	๔. ผู้บริหารของสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัดสำนักงาน ก.ก. มิให้กระทำการใดที่สร้างความอึดอัดใจหรือรบกวนการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน/ประชาชน/ผู้รับบริการทุกเพศ รวมทั้งกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน	๑. ผู้บริหารของสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องกำหนดช่องทาง/วิธีการร้องเรียนในหน่วยงานเรื่องการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมทางเพศ และการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ เช่น ระบบ Traffy Fondue สายด่วน ๑๕๕๕ เว็บไซต์ของส่วนราชการ โทรศัพท์ ผ่านผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และสามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองหรือเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสังกัด และประชาชน/ผู้รับบริการของหน่วยงานรับรู้โดยทั่วกัน
	๒. ผู้บริหารของสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานในการร้องเรียนเรื่องการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมทางเพศ และการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน และเมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน

ประเด็น	แนวปฏิบัติ
๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ต่อ)	๓. ผู้บริหารของสำนักงานเขตสวนหลวง ต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้ถูกร้องจะไม่ถือว่าเป็นผู้มีความผิดจนกว่ากระบวนการแก้ไข/จัดการปัญหาจะสิ้นสุด มีสิทธิในการชี้แจงข้อกล่าวหาแสดงหลักฐาน/พยานเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง พร้อมทั้งมีสิทธิได้รับการบำบัด เยียวยา

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร

นโยบายผู้ว่าฯ กทม. “หน่วยงาน กทม. เข้าใจ สนับสนุนความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศ”

จัดทำประกาศ กทม. เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกัน การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในการทำงาน (ณ วันที่ 18 มิ.ย. 65)

ปี 2566



สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ กทม. ต่อการดำเนินงานตามนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศฯ โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปี 2567



ทุกหน่วยงานส่งเสริมนโยบายฯ ต่อเนื่อง ผ่านการประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น สื่อออนไลน์ สื่อวีดิทัศน์ การรณรงค์ ประกาศเจตนารมณ์ การประชุม/อบรม ภายในหน่วยงาน เป็นต้น



สำนักงาน ก.ก. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2568 - 2570)



ระดับบุคคล
(Individual)

แผนงานที่ 1

พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร



เป้าหมาย : ข้าราชการ กทม. ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักรู้เรื่องความเท่าเทียมทางเพศอย่างต่อเนื่อง

1. ส่งเสริมศักยภาพผ่านหลักสูตร การฝึกอบรมของกรุงเทพมหานคร
2. จัดทำบทเรียนการเรียนรู้รูปแบบออนไลน์ (e-Learning)
3. ส่งเสริมความรู้เรื่อง**การบูรณาการเพศภาวะให้เป็นกระแสหลัก** (Gender Mainstreaming)
4. **สื่อสารและประชาสัมพันธ์** เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อประเด็นความเท่าเทียมทางเพศในองค์กรและสังคม



กลไกการทำงาน
(Mechanism)

แผนงานที่ 2

ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ



เป้าหมาย : ส่งเสริมกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ

1. อบรมผู้นำขับเคลื่อนด้านความเท่าเทียมทางเพศภายในหน่วยงาน
2. มี**มาตรการหรือแนวทาง**ที่เอื้อต่อการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ
3. จัด**โครงการ/กิจกรรม หรือการให้บริการ**ที่คำนึงถึงมิติทางเพศ
4. **สร้างการมีส่วนร่วม**หรือการบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ เอกชน หรือภาคประชาสังคม
5. จัดทำและพัฒนาระบบ**ฐานข้อมูลจำแนกเพศ**เพื่อการดำเนินงานในด้านความเท่าเทียมทางเพศอย่างเป็นระบบ



สภาพแวดล้อมการทำงาน
(Work Environment)

แผนงานที่ 3

ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร



เป้าหมาย : ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานสำหรับทุกคนในองค์กร

1. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. **ประชาสัมพันธ์**ช่องทางร้องเรียน
3. **ประเมินผลสภาพแวดล้อม** โดยสำรวจว่ามีการเลือกปฏิบัติหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานหรือไม่ รวมถึงการติดตามผลร้องเรียนและแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงเพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงนโยบายและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน



ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ และรายงานผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.ก. เพื่อรวบรวมและนำเสนอผู้บริหารทุกสิ้นปีงบประมาณ



ขั้นตอนร้องทุกข์กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2565 ได้กำหนดความหมายของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่เข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ และการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน “การกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่ต้องการและมีความเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ดุถูก เหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ” ได้แก่

- | | | | | |
|--|--|---|---|--|
| 1. การกระทำทางสายตา
เช่น ใช้สายตาดูถูก เหยียดหยาม เพราะเหตุแห่งเพศ จ้องมอง ร่างกาย | 2. การกระทำด้วยวาจา
เช่น วิจารณ์รูปร่าง กรวดทรง พูดตลกเกี่ยวกับเรื่องเพศ | 3. การกระทำทางกาย
เช่น กอด รัด จูบ หยอกล้อ โดยแตะเนื้อต้องตัว | 4. การกระทำอื่น ๆ
เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ ข้อความที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ โดยเปิดในที่ทำงาน | 5. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ |
|--|--|---|---|--|

กระบวนการแก้ไขปัญหการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

1. สิ่งที่ถูกกระทำต้องดำเนินการ

ในกรณีที่**สามารถ**แก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

- พูด/เขียน ถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ และให้หยุดกระทำ
- อาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้



ในกรณีที่**ไม่สามารถ**แก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน 15 วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชา ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่



HELP ME!

2. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานรับผิดชอบต้องดำเนินการ



หัวหน้าหน่วยงาน
ตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนข้อเท็จจริง



- ตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียด รอบคอบ
- แจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหา ให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ ภายใน 30 วัน
- หากดำเนินการไม่สำเร็จ ให้ขยาย เวลา ได้อีก 30 วัน



ให้คำแนะนำหรือสนับสนุนผู้
ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหา
อย่างเท่าเทียม

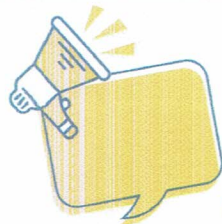


เป็นตัวกลางในการเจรจา
แก้ไขปัญหา



เมื่อสามารถตกลง
กันได้แล้ว
ขอให้ทั้งสองฝ่าย
บันทึกข้อตกลง
ร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร
และเก็บไว้ในแฟ้มประวัติ
ของทั้งสองฝ่าย

ช่องทางร้องทุกข์กรณีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
 - สำนัก ส่งที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
 - สำนักงานเขต ส่งที่ฝ่ายปกครอง

ช่องทางการร้องทุกข์

- โทรศัพท์หน่วยงาน
- เว็บไซต์ E-mail Facebook Line ฯลฯ ของหน่วยงาน
- สายด่วน 1555
- Traffy Fondue



จัดทำโดย

กองพัฒนาระบบราชการกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ค. โทร. 1458