

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์ : กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน” มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง โดยศึกษาการให้ความหมาย รูปแบบของพฤติกรรมในการคุกคามทางเพศ ผลกระทบด้านร่างกายจิตใจ และผลกระทบอันเกิดจากหน้าที่การงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดปัญหาการคุกคามทางเพศ ตลอดจนกระบวนการแก้ปัญหาของผู้ถูกคุกคามและหน่วยงานในองค์กร กรณีศึกษาที่ใช้ในครั้งนี้เป็นบุคลากรการแพทย์หญิงในโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 11 ราย ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การเล่าเรื่อง ประกอบกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

การศึกษาเรื่องการให้ความหมายการคุกคามทางเพศพบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายจากประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศของตนเอง โดยผู้หญิงมองว่าการคุกคามทางเพศจากการทำงานเป็นการใช้อำนาจของเพศชายต่อเพศหญิง ด้วยการใช้ วาจา ท่าทาง ร่างกาย และกระทำซ้ำๆ โดยที่ผู้หญิงไม่ปรารถนา เนื่องจากสร้างความอึดอัด กัดดัน ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง เกียรติภูมิ และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ในการศึกษากครั้งนี้ พบว่า มีการคุกคามทางเพศทั้ง 2 ประเภท คือ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ภายใต้บริบทของการใช้อำนาจจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า และจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในหน้าที่การงาน ประเภทที่สอง คือ การคุกคามโดยการสร้างสภาพการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์ ผู้คุกคามมีทั้งผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ (ผู้ป่วย) และคนแปลกหน้า ลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ พบว่าครอบคลุมทั้ง 3 ลักษณะ คือ การคุกคามทางวาจา การแสดงท่าทาง และการสัมผัสร่างกาย ผลกระทบจากการคุกคามทางเพศ พบว่าส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ ทำให้ อับอาย หวาดระแวง เครียด รู้สึกเสียเกียรติ ส่วนผลกระทบในหน้าที่การงาน ถูกกลั่นแกล้ง ถูกลดบทบาท โยกย้ายงาน และมีอัตราการขาดงานมากขึ้นไปจนถึงการลาออกจากงาน นับได้ว่าเป็นความสูญเสียอย่างมหาศาลในรูปของเม็ดเงินและทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์องค์กร

สำหรับปัจจัยในโรงพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยเงื่อนไขการจ้างงาน ทำให้ผู้หญิงต้องจำยอมอยู่ในระบบโครงสร้าง โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรแบบสายการบังคับบัญชาแบบหลายชั้นและวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้น เป็นปัจจัยสำคัญ

ที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติการมองปัญหาและการปรับตัวของผู้หญิงในองค์กร รวมทั้งการแก้ไข ปัญหาการคุกคามทางเพศจากการทำงานในระดับบริหาร สภาพแวดล้อม อันได้แก่ เวลาและ สถานที่ อำนาจต่อรองและลักษณะงานที่ผู้ถูกคุกคามต้องปฏิบัติ รวมทั้งสื่อลามก นอกจากนี้ กระบวนการร้องทุกข์ ทัศนคติและความเชื่อ ล้วนส่งผลต่อการเลือกที่จะร้องเรียนหรือไม่ร้องเรียน

การศึกษากระบวนการแก้ปัญหาของผู้เสียหาย พบว่า กระบวนการได้ตอบจากการ ถูกคุกคามทางเพศนั้น มีความหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ ความเข้าใจส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทำให้ผู้หญิงเลือกที่จะร้องเรียน หรือไม่ร้องเรียน ตามขั้นตอนขององค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทที่แวดล้อมในเวลานั้นๆ นอกจากนี้การแก้ปัญหาขององค์กร พบว่า ทางหน่วยงานใช้ระเบียบการลงโทษแบบทหารเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลในส่วนของกองทัพ โดยใช้ระเบียบการลงโทษที่ข้าราชการที่ทำผิดวินัย แต่ระเบียบในการลงโทษต่อประเด็น การคุกคามทางเพศโดยตรงยังไม่มี จึงเทียบเคียงการลงโทษในความผิดเกี่ยวกับความประพฤติ ที่ใกล้เคียงที่สุดแทน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจลงโทษ ทำให้ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถบรรลุการแก้ปัญหาได้ และบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนัก ต่อประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศเท่าที่ควร ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับ การป้องกันและแก้ไขต่อประเด็นปัญหา การคุกคามทางเพศให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก เป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยให้การแก้ปัญหาบรรลุผล ตลอดจนมีการฝึกอบรม แก่บุคลากร พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการกล่าวโทษร้องทุกข์ที่มีผลบังคับใช้แก่ ผู้ทำงานทุกคนในองค์กร
2. รัฐควรมีการออกกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยกำหนด นิยาม และขอบเขตที่ชัดเจน รวมทั้งให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมทั้งหญิงชาย และทุกสาขาอาชีพ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการคุ้มครองให้ครอบคลุม ถึงการกระทำโดยบุคคลที่สามด้วย เช่น ผู้มารับบริการ
3. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรเห็นความสำคัญและให้ความใส่ใจ ในการปรับเปลี่ยนฐานคติเรื่องมิติหญิงชายโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้สังคม สามารถเข้าใจในเรื่องนี้ และร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคาม ทางเพศจากการทำงาน