

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) เป็นความรุนแรงรูปแบบหนึ่งที่แผ่ขยายและพบได้ในทุกพื้นที่ในสังคม แต่ทว่าสาธารณชนส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจและตระหนักต่อปัญหา ทั้งยังมองว่าเป็นปัญหาส่วนบุคคลมิใช่ปัญหาสังคม ส่งผลให้ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีจำนวนและระดับความรุนแรงมากขึ้นดังในหลายกรณีที่เป็นข่าว เช่น ปี 2545 อาจารย์มหาวิทยาลัยชื่อดังแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯใช้อำนาจความเป็นอาจารย์ในทางที่ผิด คุกคามนักศึกษาสาวด้วยการจับหน้าอก กรณีหัวหน้าแผนกกลอนลามลูกน้องในแผนก ซึ่งฝ่ายหญิงมิได้ยินยอม แต่ถูกข่มขู่ และอ้างว่าเป็นคนรับรองให้เข้าทำงานฝ่ายหญิงเกรงจะตกงานจึงนำเรื่องไปฟ้องเจ้าของบริษัท ทางบริษัทภาคทัณฑ์ไว้แต่ไม่ได้ไล่ออก เมื่อสบโอกาสหัวหน้าแผนกก็ถือโอกาสสปลุกปล้ำอีก ปี 2546 กรณีผู้สื่อข่าวสาวจากสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง ได้ถูกตามตื้อซ้ำซากถึง 2 ครั้ง จากนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ระหว่างการประชุมคณะรัฐมนตรีสัญจรที่จังหวัดภูเก็ต และระหว่างที่เธอไปปฏิบัติงานในการประชุมร่วมระหว่างรัฐบาลไทยและกัมพูชาที่จังหวัดอุบลราชธานี และล่าสุดเมื่อเดือนธันวาคม ปี 2548 กรณีครูพลละดวงลูกศิษย์สาวนักกีฬาโอลิมปิกบอลเข้าม่านรูด แล้วขึ้นใจจนตั้งท้อง 6 เดือน และได้ขู่บังคับให้ทำแท้ง แต่นักเรียนไม่ยอมจึงถูกข่ม

การคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางตรงรูปแบบหนึ่งที่โดยส่วนใหญ่ผู้ชายกระทำต่อผู้หญิง ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบและองศาความรุนแรงก็มีความแตกต่างกันออกไปซึ่งความรุนแรงดังกล่าว มีรากเหง้ามาจากระบบสังคม และโครงสร้างวัฒนธรรมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) แต่ทว่าการหาคำจำกัดความของความรุนแรงดังกล่าว ยังคลุมเครือ¹ อาจกล่าวได้ว่าการคุกคามทางเพศนั้นเป็นการแสดงออกทางเพศที่อยู่ภายใต้บริบทของ “อำนาจ”ซึ่งผู้มีอำนาจ

¹ Nelien Haspels et al. Action against Sexual Harassment at work in Asia and the Pacific (Bangkok: ILO Bangkok Area Office and East Asia Multidisciplinary Advisory Team. 2001), p.1.

มากกว่ากระทำ ผู้มีอำนาจน้อยกว่า² โดยรูปแบบการกระทำนั้น มีหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่รุนแรงน้อยไปจนถึงรุนแรงมาก การใช้ถ้อยคำร่วมกับการแสดงท่าทาง การคุกคามทางร่างกาย เช่นการจับลูกคออวัยวะต่างๆ ไปจนถึงรูปแบบที่รุนแรง เช่นการข่มขืน นอกจากนี้รูปแบบอื่น ๆ ที่สร้างความคุ้นชินจนกลายเป็นเรื่องธรรมดาสามัญในสังคมไทยและเป็นบรรทัดฐานทั่วไปซึ่งผู้ชายทั่วไปพึงกระทำได้ เช่น การติดภาพโป๊ไว้ในห้องทำงาน การเขียนคำที่ส่อนัยเรื่องเพศไว้ตามผนังกำแพงห้องน้ำ หรือ บนโต๊ะ เป็นต้น

อันตรายจากการคุกคามทางเพศนั้น สามารถเกิดได้ในทุกหนแห่งและเวลา ไม่ว่าจะเป็นไปตามถนนหนทาง บนรถประจำทาง โรงภาพยนตร์ สถานบันเทิง หรือที่สาธารณะต่าง ๆ ก็ไม่สร้างความรู้สึกเลวร้ายกับผู้หญิง เท่ากับการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน อันอาจเกิดจากผู้บังคับบัญชา หรือ เพื่อนร่วมงานผู้ชาย เพราะการถูกกระทำดังกล่าวอยู่เป็นนิจ อาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อจิตใจ³ ดังเช่น อัยการชาญเชาว์ ไชยานุกิจ ให้ความเห็นไว้ว่า “เรายังมิได้ตระหนักกันถึงความเลื่อมทรมต่อศักดิ์ศรี (ของผู้หญิงคนหนึ่ง) ที่เกิดจากการคุกคามทางเพศซ้ำซากว่าสามารถก่อให้เกิดความเจ็บปวดที่เหมือนกับการถูกข่มขืนได้ทีเดียว”⁴ ยิ่งกว่านั้น การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เป็นเรื่องสำคัญ ที่เกี่ยวข้อง กับความมั่นคงในการทำงานและชีวิต⁵ ทั้งยังตระหนักว่าเป็นอันตรายในอาชีพ (Occupational hazard) อาจทำให้ต้องสูญเสียโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน บางรายต้องเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ หากไม่ยินยอมต่อการกระทำดังกล่าว ซึ่งถือเป็นการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) สำหรับผู้หญิงในการทำงาน⁶ ทั้งยังเป็นการจำกัดสิทธิ และโอกาสของผู้หญิง

²อดิสร เสมแย้ม, “การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน,” ใน สตรีศึกษา. (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), น.113.

³ เรื่องเดียวกัน, น.114.

⁴Subhatra Bhuiprabhas, “Sex and Power”, The Nation, (3 August 1998) อ้างถึงใน วณี บางประภา ธิติประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิ๋ว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, (กรุงเทพมหานคร:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2547), น.1-2.

⁵ เรื่องเดียวกัน, น.4.

⁶อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ (CEDAW) ได้มีการบัญญัติเพิ่มเติมในข้อเสนอนี้ 19 กำหนดให้ ความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งรวมถึงการคุกคามทางเพศ เป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติต่อสตรี

การคุกคามทางเพศจากการทำงานนั้น ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของปัจเจกชนหรือผู้ถูกกระทำเท่านั้น แต่ทว่ายังส่งผลกระทบต่อตรงต่อการทำงานและสถาบันองค์กร ก่อให้เกิดภาวะตึงเครียดในสถานที่ทำงาน ผลผลิต(Productivity) ตกต่ำอันเนื่องมาจากการขาดงาน ทั้งยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์องค์กรอีกด้วย ซึ่งหากพิจารณาเป็นรูปเม็ดเงินแล้วก่อให้เกิดผลเสียหายต่อเศรษฐกิจรวมมูลค่ามากมายมหาศาล ดังเช่น ในงานศึกษาของกรมแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor) เคยประมาณการว่าธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาในแต่ละปี จะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายถึงประมาณปีละ 1,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากการขาดงานและการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งต้นทุนในการจัดหาพนักงานหรือฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานเดิมที่ลาออกจากงาน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายเพื่องานมาตรการป้องกันที่มีประสิทธิภาพนั้นใช้งบประมาณเพียง 1 ใน 34 ส่วน ของมูลค่าความเสียหายทั้งหมดเท่านั้น นอกจากนี้ การคุกคาม ทางเพศในที่ทำงานยังถือเป็นการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นร้ายแรง (A Violation of Human Right) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการที่จะบรรลุความเสมอภาคระหว่างชายหญิง⁷ ดังนั้น ในปี ค.ศ.1970 คณะกรรมาธิการว่าด้วยความเสมอภาคเพื่อโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (The Equal Employment Opportunity Commission :EEOC) ของสหรัฐอเมริกาจึงได้กำหนดให้ เรื่องการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย และถือเป็นการละเมิดกฎหมายสิทธิทางพลเมือง (Civil Right Act of 1964) ในประเทศทางทวีปยุโรปก็เช่นกัน ได้ตอบรับต่อกระแส การเรียกร้องในปัญหาดังกล่าว โดยในปี ค.ศ. 1991 ประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปได้รับรอง “แนวปฏิบัติว่าด้วยการรักษาศักดิ์ศรีของสตรีและบุรุษในการทำงาน” (Code of Practice of the Protection of the Dignity of women and men at work) ได้กำหนดนโยบายรวมทั้งให้มีการแต่งตั้งพนักงานดูแลรับผิดชอบเรื่องการคุกคามทางเพศ โดยเฉพาะ เพื่อดำเนินการทางวินัยหากมีเรื่องการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น

ในทัศนะของสังคมไทยนั้น สมมุติฐาน ความเชื่อ และค่านิยม ถือเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งคำจูงให้การคุกคามทางเพศดำรงอยู่ และกลายเป็นปัญหาที่ซ่อนเร้น เนื่องจากค่านิยมและทัศนะคติของสังคมไทยนั้นมองว่าเรื่องเพศเป็นเรื่องที่ควรปกปิด เป็นเรื่องที่ไม่ควรนำมาเปิดเผย และเป็นเรื่องน่าละอาย⁸ ดังนั้น ความผิดทางเพศ ทุกรูปแบบ มีลักษณะร่วมที่เหมือนกัน

⁷ Nelien Haspels et al. *Action against Sexual Harassment at work in Asia and the Pacific*, p.2.

⁸ บุญชู กล้าแข็ง, “การค้นหาคำจริงจากผู้หญิงที่ถูกข่มขืน: ศึกษาเปรียบเทียบ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547), น.42.

คือ เป็นอาชญากรรมที่ได้รับรายงานน้อยที่สุด โดย ศ.นพ.วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านนิติเวชวิทยา ที่ปรึกษากรมราชทัณฑ์ ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า “ความผิดทางเพศเหมือนภูเขาน้ำแข็งในทะเล คดีที่ไปแจ้งความเหมือนปลายยอดเท่านั้นที่โผล่ขึ้นมา” เนื่องจาก ผู้เสียหายมักรู้สึกอับอาย กลัวถูกตราหน้า (Stigmatize) และเกรงว่าจะถูกดูหมิ่นเหยียดหยาม ประจันต่อสาธารณชน จึงมักไม่กล้าเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ หรือแจ้งความกับตำรวจ หลีกเลี่ยงการแก้แค้น จากผู้กระทำความผิด⁹ นอกจากนี้ ผู้หญิงที่ถูกคุกคาม ถูกกระทำรุนแรงทางเพศ มักเป็นฝ่ายถูกตำหนิ หรือ ระวังสงสัย ว่าเป็นฝ่ายยั่วผู้ชายก่อน หญิงไม่ระวังตนเอง¹⁰ ซึ่งจากข้อสันนิษฐานดังกล่าวส่งผลให้สังคมไทยไม่ถือว่าเป็นเรื่องร้ายแรงดังนั้นการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานบางรูปแบบจึงไม่ได้รับความสนใจจากสังคมเท่าที่ควร

กระแสการเคลื่อนไหวจากการต่อสู้เรียกร้องขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิสตรีและสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยได้ร่วมกันรณรงค์ตั้งแต่ปี 2523 ในประเด็นเกี่ยวกับผู้หญิงหลายประการรวมทั้งประเด็นความรุนแรงต่อผู้หญิง องค์กรเหล่านี้ได้รณรงค์อย่างเข้มแข็ง ในปี พ.ศ.2531 เพื่อต่อต้านการคุกคามทางเพศโดยทำงานร่วมกับขบวนการแรงงาน¹¹ ต่อมาเมื่อมีการผลักดันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ ใน พ.ศ.2541 ซึ่งให้การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก จากการถูกล่วงเกินทางเพศ ซึ่งภายหลังการออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ สื่อมวลชนก็เริ่มให้ความสนใจมากขึ้น ทำให้กรณีที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศหลายกรณีเป็นข่าวใหญ่ ได้แก่ กรณีที่หญิงรับใช้คนไทยถูกคุกคามทางเพศโดยทูตคูเวต “ตำนานชั้น 28” นักข่าวสาวถูกล่วงละเมิดทางเพศจากนักการเมือง และเนื่องจากช่องว่าง และข้อจำกัดทางกฎหมายตลอดจนระบบโครงสร้าง สังคมวัฒนธรรมไทยที่ทำให้องค์กรเหล่านี้ ไม่ประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิสตรี และสิทธิมนุษยชน ตั้งคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ว่ายังขาดมาตรการคุ้มครองต่าง ๆ ทำให้สาธารณชนขาดความตระหนักและความเข้าใจที่ถูกต้อง¹² เมื่อพิจารณาพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมาย

⁹ ฤทัย หงส์ศิริ, “ตำรวจกับความเป็นธรรมในสังคมและการประณอมข้อพิพาททางอาญา,” เอกสารเสริมวิชาการตำรวจ 342 (มีนาคม 2538):14.

¹⁰ มาลี พุทธิศาสตร์ สตรีกับกฎหมาย, (กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), น.41.

¹¹ วณี บางประภา อติประเสริฐ, การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: เอดีสันเพรสโปรดักส์, 2547), น.10.

¹² ชูดาปณี ชีบายามา, “ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศกรณีศึกษา: ลูกเรือบริษัทการบินไทย,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548), น.11.

ฉบับเดียวของไทยที่บัญญัติห้ามการล่วงละเมิดทางเพศไว้¹³ ในมาตรา 16 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างหญิงและเด็ก กล่าวไว้ดังนี้ “มาตรา 16 ห้ามมิให้นายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุม หรือผู้ตรวจงาน กระทำล่วงเกิน ทางเพศต่อลูกจ้างหญิงหรือเด็ก” ซึ่งกฎหมายดังกล่าวได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในงานวิจัยประเด็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ว่ามีข้อจำกัดในการขาดนิยามความหมายยากแก่การตีความ และในประมวลกฎหมายอาญาไม่มีฐานความผิดในเรื่องการคุกคามทางเพศที่จะใช้อ้างอิงได้ ซึ่งในกรณีความผิดตามกฎหมายจะอ้างได้เฉพาะความผิดทางเพศ เช่น การทำอนาจาร การข่มขืน เป็นต้น ซึ่งไม่ครอบคลุมการคุกคามทางเพศในรูปแบบอื่น ๆ อีกทั้งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในภาคเอกชนและการกระทำจากเพศตรงข้าม จากผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่าต่อผู้มีตำแหน่งต่ำกว่า และในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ในกองคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ยังคงเผชิญกับแนวทางในการจัดการกับปัญหาการล่วงเกินที่เกิดขึ้นโดยเพศเดียวกัน อย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาผู้ชายต่อลูกน้องที่เป็นผู้ชาย และผู้บังคับบัญชาผู้หญิงต่อลูกน้องที่เป็นผู้หญิง เป็นเหตุให้พวกเขาไม่ถือว่ากรณีเหล่านี้จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว¹⁴

ดังนั้นมาตรา 16 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว จึงคุ้มครองเฉพาะในกรณีที่เป็น การกระทำของนายจ้าง หัวหน้างาน และผู้ตรวจงานต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงและเด็ก ซึ่งเป็นฐานความผิดพิเศษที่นอกเหนือจากการคุ้มครองทั่วไปตามประมวลกฎหมายอาญา อย่างไรก็ตามในบทบัญญัติตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 นี้ ไม่ครอบคลุมถึงการคุกคามโดยเพื่อนร่วมงาน และลูกค้าที่มาใช้บริการ ในกรณีดังกล่าวพนักงานลูกจ้าง ที่ถูกคุกคามต้องนำเรื่องนี้ ไปแจ้งความโดยตรงต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อดำเนินการในข้อหาความผิดทางเพศตามประมวลกฎหมายอาญา นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

มาตรา 4 ก็จำกัดมิให้ใช้บังคับกับราชการและรัฐวิสาหกิจอีกด้วย ดังนั้นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย จึงมีปัญหาว่าจะใช้มาตรการใดในการคุ้มครอง หากพนักงานลูกจ้างในสังกัดถูกกระทำการคุกคามทางเพศ¹⁵

¹³เอกพงษ์ ปลัดรักษา, “การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน,” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 22:1 (2546):103.

¹⁴วณีย์ บางประภา ธิติประเสริฐ อ้างถึงใน ชูดาปณี ชิบายามา, “ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศกรณีศึกษา: ลูกเรือบริษัทการบินไทย,” น.4.

¹⁵เรื่องเดียวกัน, น.5.

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาประสบการณ์การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นกับบุคลากรการแพทย์หญิงที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล เนื่องจากสภาวะปัจจุบันบุคลากรการแพทย์เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนทั้งยังมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการในงานทางด้านสาธารณสุข ซึ่งในภาวะที่ขาดแคลนบุคลากรนี้เองส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรที่อยู่ในระบบต้องทำงานที่ค่อนข้างหนักและต้องประสบกับภาวะกดดัน ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน นอกจากนี้งานที่บุคลากรการแพทย์ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความรับผิดชอบสูง ตลอดจนถึงอดทนกับงานและบุคคล ทุกเพศ ทุกวัย และทุกชนชั้น ทั้งยังต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลากหลายประเภททั้งผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยนับเป็นภาระที่หนักหน่วง สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรการแพทย์ ค่อนข้างซับซ้อนและเต็มไปด้วยเหตุการณ์ไม่แน่นอน ไม่อาจคาดการณ์ได้รวมทั้งมีภาวะเสี่ยงต่อการติดเชื้อได้ง่าย ระยะเวลาของการทำงานและพักผ่อนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลต่อสุขภาพกายและใจเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพการทำงานของบุคลากรการแพทย์ต้องมีการผลัดเปลี่ยนเวรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ โดยแบ่งเป็นเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก เวรละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการเพิ่มระยะเวลาในการทำงานที่มากขึ้นอีกเท่าตัว ทำให้ผู้ศึกษามองว่าปัจจัยสำคัญในเรื่องระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวเป็นมูลเหตุหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่าย นอกจากนี้โรงพยาบาลนับเป็นสถานที่ทำงานหนึ่ง ซึ่งพบว่ามีกรคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอยู่เป็นนิจ¹⁶ และถึงแม้ผู้ถูกคุกคาม (โดยมากเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่) จะไม่ใช่ลูกจ้างเหมือนกับโรงงานอุตสาหกรรมก็ตาม แต่ผู้บริหารโรงพยาบาล ควรมีส่วนรับผิดชอบต่อเหตุการณ์การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น¹⁷

ดังกรณีตัวอย่างการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ¹⁸ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแหล่งข่าวได้รายงานว่ามีกลุ่มคนงานหญิง 8 ราย ซึ่งทำงานในโรงพยาบาลลูเทอแรนเมดิคอลเซ็นเตอร์(Lutheran Medical Center) ในเมืองบรู๊คลิน (Brooklyn)มลรัฐนิวยอร์ก(New York) ได้ยื่นฟ้อง

¹⁶ศรีทัย สีสทิพย์, “การคุกคามทางเพศต่อพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่.” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,2541),น. 7.

¹⁷Kaye et al., “Sexual Harassment of Critical Care Nurse: A costly Workplace Issue,” *American Journal of Critical Care* 6 (November 1994):411-412.

¹⁸“Hospital in New York to Pay Over \$5 million to settle Sexual Harassment by doctor,” <<http://www.eeoc.gov-press-4-9-03.jpg>>,2005.

ต่อศาลรัฐบาลกลาง (Federal Court) กล่าวหาว่านายแพทย์ คอนราโด โพนีโอ (Dr. Conrado Ponio) ได้ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดคุกคามทางเพศต่อกลุ่มคนงานหญิง ในขณะที่การทดสอบลูกจ้างหญิงก่อนเข้ารับการบรรจุด้วย “การจับลูกจ้าง การแตะต้อง รวมทั้งการใช้คำถ่มที่ส่อแนบเรื่องเพศ” ต่อกลุ่มลูกจ้างหญิง ซึ่งการกระทำดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจของกลุ่มลูกจ้างหญิง กลุ่มลูกจ้างหญิง ทั้ง 8 รายจึงได้ยื่นร้องเรียนต่อสำนักงานคณะกรรมการมาธิการว่าด้วยโอกาสความเสมอภาคเพื่อโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (The Equal Employment Opportunity Commission: EEOC) และได้นำไปสู่การฟ้องร้องต่อศาลของรัฐในที่สุด คดีดังกล่าวทางโรงพยาบาลลูเทอรันต้องจ่ายค่าเสียหายเพื่อบรรเทากลุ่มลูกจ้างหญิงเป็นจำนวนเงินถึง 5.42 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งถือว่าการจัดการค่าเสียหายที่ใหญ่ที่สุดในเมืองนิวยอร์ก กรณีตัวอย่างดังกล่าวเป็นประเด็นซึ่งชี้ให้เห็นว่าขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) มีขอบเขตกว้างกว่าที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ของไทย ทั้งยังครอบคลุมถึง “โรงพยาบาล” ซึ่งถือว่าเป็นนายจ้างด้วย นอกจากนี้ในการบังคับใช้กฎหมายมิได้จำกัดเฉพาะนายจ้าง หรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานเท่านั้น ยังครอบคลุมถึงลูกจ้างทั้งหมดโดยไม่จำกัดเพศอีกด้วย

เมื่อพิจารณาระบบสาธารณสุขทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในประเทศไทย นั้นยังมิได้มีกฎหมายหรือนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความคุ้มครองต่อประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานแต่อย่างใด ทั้งยังมิได้ตระหนักหรือจัดสวัสดิการการทำงานที่เอื้อในการคุ้มครองบุคลากรการแพทย์หญิงอีกด้วย ผู้ศึกษาจึงหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้ จะช่วยชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการป้องปรามปัญหาได้อย่างชัดเจนขึ้นเพื่อสนับสนุนให้มีการผลักดันกฎหมายคุ้มครองบุคลากรการแพทย์ในโอกาสต่อไป

โดยพื้นที่ที่ผู้ศึกษาสนใจคือพื้นที่ในโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากผู้ศึกษามองว่าโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม หรือโรงพยาบาลในส่วนของกองทัพนั้นมีขอบข่ายโครงสร้างทางอำนาจที่ทับซ้อนกันและสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจได้มากที่สุดองค์กรหนึ่ง และเนื่องจากโรงพยาบาลนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ ดังนั้นระบบการปกครองและโครงสร้างในโรงพยาบาลจึงมิใช่โครงสร้างแบบสาธารณสุขทั่วไปดังเช่นในโรงพยาบาลรัฐและเอกชน แต่ทว่าใช้ระบบโครงสร้างทหารในการบริหารงานโดยตรงจึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิงซึ่งอยู่ในพื้นที่โครงสร้างพิดาภิปไตยแบบทหารว่ามีผลส่งเสริมต่อการคุกคามทางเพศมากน้อยเพียงไร ทั้งนี้

เนื่องจากผู้หญิงในกองทัพนั้นมีอำนาจในการต่อรองน้อย¹⁹ ดังเช่น กรณีตัวอย่าง การคุกคามทางเพศ ในกองทัพบกสหรัฐอเมริกา²⁰ โดยกรณีดังกล่าวเป็นกรณีตัวอย่างซึ่งแสดงให้เห็นว่าการคุกคามทางเพศนั้นเป็นปัญหาของผู้หญิงในกองทัพทุกคน ไม่เว้นแม้แต่ทหารหญิงที่ดำรงตำแหน่งในชั้นยศที่สูงก็ตาม คอร์เดีย เคเนดี (Lt. Gen Claudia Kenedy) ผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งพลเอกหญิงใน ปีค.ศ.1997 และเป็นทหารหญิงที่มีชั้นยศสูงสุดในกองทัพบกสหรัฐอเมริกา โดยก่อนเกษียณอายุราชการทหาร เธอดำรงตำแหน่งนายทหารอาวุโส ซึ่งให้การสนับสนุนต่อนโยบายการจัดการเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยเธอได้เสนอนโยบายที่จะไม่อดทนต่อการคุกคามทางเพศ (A Zero tolerance policy) ไม่ว่าจะระดับใดก็ตาม เธอกล่าวว่าควรมีการรายงานและตรวจสอบ แหล่งข่าวจากกระทรวงกลาโหม (Pentagon source) ได้รายงานว่าขณะที่เธอดำรงตำแหน่งพลโทหญิงเธอเคยถูกคุกคามโดยทหารชายซึ่งมีชั้นยศเท่ากัน ด้วยการจับต้องตัวเธอโดยไม่เหมาะสมซึ่งเธอได้ร้องเรียนตามระเบียบขั้นตอนและได้มีการตรวจสอบไต่สวน ซึ่งถึงแม้จะไม่สามารถลงโทษทางวินัยกับนายทหารผู้คุกคามได้ แต่แสดงให้เห็นถึงการตระหนักและเอาใจใส่ต่อปัญหาดังกล่าวของกองทัพ คอร์เดียได้เน้นย้ำว่า แม้จะเป็นการกระทำที่เกินพอดีแม้เพียงเล็กน้อย ก็เรียกว่าเป็นการคุกคามทางเพศทั้งสิ้นและควรมีการตรวจสอบ (Investigation) จากกรณีตัวอย่างดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการตระหนักในการจัดการต่อการคุกคามทางเพศในทุกรูปแบบอย่างจริงจังของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้กองทัพอากาศ (Air Force)²¹ สหรัฐอเมริกายังได้ตระหนักถึงผลกระทบต่อประเด็นปัญหาดังกล่าวด้วยเช่นกัน โดยได้มีการแถลงข่าวของสมาชิกสภาสูงในประเด็นเรื่องการคุกคามทางเพศในกองทัพอากาศ ทั้งนี้สืบเนื่องจากกองทัพอากาศได้รับรายงานปัญหาการคุกคามทางเพศจำนวนมาก และทางกองทัพได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาจึงริเริ่มนโยบายการจัดการเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าแม้แต่ในองค์กรที่อ้างอุดมการณ์ปีตาธิปไตยไว้อย่างเข้มข้นแบบทหารก็เริ่มให้ความตระหนักและตีแผ่ปัญหา ทั้งยังริเริ่มในการวางนโยบายแนวทางในการแก้ไขปัญหาซึ่งกระบวนการเหล่านี้เกิดขึ้นแล้ว

¹⁹ ข้อสังเกตจากการศึกษาถึงอุบัติการณ์การคุกคามทางเพศในกองทัพสหรัฐอเมริกาซึ่งได้ทำการสำรวจโดยกระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกา

²⁰“Pentagon investigates sexual harassment charge filed by top female general,” <http://archives.cnn.com-2000-US-03-31-army.sex_charge.01/ink.mckinney.jpg> ,2005.

²¹“General briefs senators on sexual harassment in Air Force,” <<http://www.af.mil/media/photodb/web/web.040225-F-3050V-105.jpg>>,2005.

ในต่างประเทศ ผู้ศึกษาจึงหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นก้าวแรกเนื่องจากยังไม่มียานวิจัยที่มุ่งเน้นประเด็นการคุกคามทางเพศในกองทัพไทย ซึ่งผู้ศึกษามองว่าเป็นปัญหาที่สำคัญและเร่งด่วนที่กองทัพไทยและสังคมไทยควรรีให้ความตระหนัก

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจในการให้ความหมาย รูปแบบของพฤติกรรมในการคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง
2. เพื่อศึกษาผลกระทบทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน้าที่การงานของบุคลากรการแพทย์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดปัญหาการคุกคามทางเพศ
4. เพื่อศึกษากระบวนการการแก้ปัญหาของผู้เสียหายและหน่วยงานในองค์กร

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นมุ่งเน้นประเด็นการคุกคามทางเพศจากการทำงาน (Sexual Harassment at work) ในกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง จำนวน 11 คน โดยการคุกคามทางเพศอาจเกิดจากผู้รับบริการ (ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย) จากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งบุคลากรการแพทย์หญิงที่ต้องเผชิญกับภาวะดังกล่าวมีวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างไร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยมองผ่านประสบการณ์ชีวิตการทำงานทั้งของผู้ให้ข้อมูลและตัวผู้ศึกษาเอง การได้สังเกตและมีส่วนร่วมอยู่ในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นประสบการณ์การมองปัญหาแบบ “คนใน” ซึ่งอาจช่วยในการวิเคราะห์ถึงสาเหตุและเงื่อนไขของปัญหาตลอดจนระบบโครงสร้างทางอำนาจและวัฒนธรรมในโรงพยาบาลทหารได้ชัดเจนขึ้น โดยพื้นที่ที่เลือกในการศึกษา(Social Setting)ครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากผู้วิจัยมองว่าภายใต้บริบทสิ่งแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมของกลุ่มคนในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง อาจมีนัยต่อการทำความเข้าใจและการให้ความหมายต่อการคุกคามทางเพศที่ต่างกัน ซึ่งพื้นที่ที่เลือกศึกษานี้อาจทำให้ค้นพบข้อสมมุติฐานดังกล่าว

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ดังนั้น นอกจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานแล้ว ผู้วิจัยยังให้ความสำคัญแก่ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องจากงานด้วย เหตุเพราะการคุกคามทางเพศอาจเกิดขึ้นระหว่าง

การเดินทางไปทำงาน²² หรือในที่พัก ดังในกรณีการศึกษาในกลุ่มบุคลากรการแพทย์ อาจหมายถึง หอพักพยาบาล หอพักแพทย์ ห้องพักรเวร ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เวรนอกเวลาราชการ นอกจากนี้ ในงานที่กลุ่มบุคลากรการแพทย์ปฏิบัติได้จำกัดพื้นที่แต่เพียงในโรงพยาบาล อาจต้องมีการ ปฏิบัติงานต่างพื้นที่เพื่อให้การรักษาหรือความรู้แก่ชุมชน การฝึกอบรมหลักสูตรวิชาทหารต่าง ๆ ตลอดจนการผลิต เปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่เข้ารับการอบรมสัมมนาหัวข้อวิชาการใหม่ๆนอกสถานที่ อยู่เสมอ ผู้วิจัยจึงมองว่างานหรือภารกิจที่ต้องกระทำตามหน้าที่หรือได้รับมอบหมายอาจเป็น เงื่อนไขในการเพิ่ม “ความเสี่ยง” ต่อการถูกคุกคามทางเพศแก่บุคลากรการแพทย์หญิงได้

เนื่องด้วยการคุกคามทางเพศสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งชายและหญิง แต่ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นเฉพาะกรณีผู้ชายล่วงเกินทางเพศแก่ผู้หญิงเท่านั้น เนื่องจากการค้นพบในระดับสากล ปรากฏว่ามีการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย และเป็นปรากฏการณ์ที่มีความ สลับซับซ้อนต่อการแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ อันนำไปสู่ การแก้ปัญหาดังกล่าว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึง ความเข้าใจและการให้ความหมาย ตลอดจนรูปแบบ ของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ซึ่งเกิดขึ้นแก่บุคลากรการแพทย์
2. ทำให้ตระหนักถึงผลกระทบต่อนหน้าที่ของบุคลากรการแพทย์ขณะปฏิบัติงาน ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เมื่อต้องเผชิญกับการคุกคามทางเพศ
3. ทำให้ทราบถึงมาตรการภายในโรงพยาบาลในส่วนของกองทัพเกี่ยวกับประเด็น การคุกคามทางเพศ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับเปลี่ยนหาแนวทาง แก้ไขที่ดีขึ้นตลอดจนศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานเนื่องจาก โรงพยาบาลในส่วนของกองทัพยังไม่เห็นความสำคัญของการป้องปรามปัญหา การคุกคามทางเพศ จึงยังมิได้จัดสวัสดิการการทำงานสำหรับบุคลากรหญิง ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าวอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบงาน การจัดสวัสดิการ ตลอดจนการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจในสิทธิของตนเอง

²² วณี บางประภา ธิติประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิว, สถานการณ์และแนวทางการ ฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น. 4.

เพื่อการวางแผนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในหน่วยงานต่อไปซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จักเป็นประโยชน์ทั้งในระดับปัจเจกชน วงการแพทย์และ สาธารณสุข ตลอดจนกองทัพ ซึ่งจะส่งผลต่อสังคมระดับกว้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรทางการแพทย์ หมายถึง แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ เทคนิคการแพทย์ และเจ้าหน้าที่อื่นๆ ที่ทำงานสนับสนุนการให้การรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล
2. สถานที่ทำงาน (Workplace) หมายถึง สถานที่หรือพื้นที่ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ภายในตัวอาคาร หรือ นอกอาคารก็ได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้มีสถานภาพเป็น โรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. การคุกคามทางเพศจากการทำงาน (Sexual Harassment at work) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกด้วย ทางวาจา อากัปกริยา หรือ การแสดงออกใดๆ ที่มีใช้ วาจา ซึ่งส่อนัยทางเพศ โดยพฤติกรรมเหล่านี้ เป็นพฤติกรรมไม่พึงปรารถนาของผู้ถูกคุกคาม สร้างความอึดอัดใจ กังวลใจ ไม่สบายใจ เช่น การพูดส่อไปในเรื่องลามก การเล่าเรื่องลามก การสัมผัส การถือโอกาสโฉบโฉบสัมผัสเนื้อตัวขณะให้การรักษา การติดภาพเปลือย เป็นต้น พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงานซึ่งเกี่ยวข้องจากการทำงาน เช่น การออกชุมชน เพื่อให้การรักษาหรือความรู้แก่ชุมชน การอบรมสัมมนาวิชาการนอกสถานที่ ตลอดจนการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาทหาร ทั้งนี้ ได้ส่ง ผลกระทบโดยตรงต่อหน้าที่การงานและสุขภาพกายและจิตใจของผู้ถูกคุกคาม
4. นายทหารสัญญาบัตร หมายถึงฐานันดรศักดิ์ซึ่งพระมหากษัตริย์โปรดเกล้าแต่งตั้งให้ ซึ่งในที่นี้มีฐานะเป็น ยศร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี จนถึง พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก
5. นายทหารประทวน หมายถึงฐานันดรศักดิ์ชั้นที่ต่ำกว่าสัญญาบัตร ซึ่งเจ้ากระทรวงรับพระบรมราชานุญาตแต่งตั้งให้ ซึ่งในที่นี้มีฐานะเป็น ยศสิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี จนถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

6. ลูกจ้าง หมายถึงบุคคลทั่วไปซึ่งกองทัพว่าจ้างโดยมิได้บรรจุเข้ารับราชการทหาร ซึ่งในที่นี้มีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ
7. โรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึงโรงพยาบาลที่รัฐจัดขึ้น เพื่อให้การรักษาแก่ผู้ป่วย โดยอยู่ในสังกัดของกองทัพต่างๆ



ชำนาญกหอสมุด