

แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การคุกคามทางเพศจากการทำงานถือเป็นความรุนแรงรูปแบบหนึ่งและเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ คำว่า “Sexual Harassment” ได้เริ่มมีการใช้ครั้งแรกในทศวรรษที่ 1970 นับตั้งแต่นั้น การคุกคามทางเพศถูกตระหนักว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกวัฒนธรรมของโลก<sup>1</sup> และได้มีการสำรวจปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักรตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1970 และต้นทศวรรษ 1980 ตามลำดับ<sup>2</sup> การสำรวจในครั้งนี้ได้รับการตอบสนองจากรัฐบาลของสหรัฐอเมริกาเพื่อกำหนดให้การคุกคามทางเพศเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการ และทันต่อสถานการณ์ในปี 1980 (พ.ศ. 2523) การคุกคามทางเพศจึงได้ถูกนิยามไว้ในฐานะเป็นรูปแบบที่ผิดกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำ ไม่ว่าจะเป็นการออกนโยบาย ระเบียบ และมาตรการคุ้มครองต่าง ๆ<sup>3</sup>

สำหรับสังคมไทยมีสำนวนภาษาที่พูดถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นี้อยู่หลายคำมาแต่เดิม เช่น หมากหยอกไก่ สมภารกินไก่วัด พฤติกรรมการคุกคามทางเพศจึงเป็นประสบการณ์จริง ในชีวิตของผู้หญิงที่ได้เผชิญมาในช่วงระยะเวลายาวนาน และหลากหลายรูปแบบ ในขณะที่สังคมไทยกำลังเปลี่ยนไปเป็นสังคมที่เปิดมากขึ้น ในช่วงไม่กี่ปีมานี้พบว่ามียางานข่าวการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ กระแสการเคลื่อนไหวขององค์กรสตรีต่าง ๆ ได้ร่วมกันรณรงค์เพื่อผลักดันในประเด็นปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้มีข่าวความพยายามของคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์<sup>4</sup> ในการเตรียมออก “คู่มือการปฏิบัติตัวของข้าราชการหญิงในกรณีถูกข้าราชการชายโดยเฉพาะระดับหัวหน้าคุกคามทางเพศ” แม้ว่ามาตรการดังกล่าวจะมีความชัดเจนในการแก้ปัญหาเรื่องเพศ โดยการเตรียมความพร้อมของผู้หญิงในการรับมือกับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยมาตรการด้านผู้ชายผู้กระทำมีเพียงการลงโทษ และถึงแม้

<sup>1</sup>Nelien Haspels et al. *Action against Sexual Harassment at work in Asia and the Pacific*, p.7.

<sup>2</sup>วิมณา ธรรมปรีชา, “การคุกคามทางเพศ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533), น. 27.

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน, น. 42.

<sup>4</sup>อดีตเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ).

คู่มือนี้ จะมีความลำเอียงอยู่ตรงที่ผลักภาระให้ตกอยู่ที่ฝ่ายหญิงในการคุ้มครองตัวเอง แต่ก็นับเป็นจุดเริ่มต้นที่ จะช่วยสร้างความตระหนักให้กับสังคมได้เห็นถึงปัญหาการคุกคามในที่ทำงาน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีอยู่จริง แต่มีเงื่อนไขมากมายที่ทำให้ผู้หญิงต้องทนรับสภาพ เสี่ยงสะท้อนกลับเกี่ยวกับประเด็นปัญหาดังกล่าวของนายกรัฐมนตรี ทำให้ตระหนักว่าเหตุใดปัญหาจึงไม่ได้รับการแก้ไข “สิ่งที่ไม่ดีมีอยู่ทุกสังคมแต่มีอยู่เป็นจำนวนน้อย อย่าเอาสิ่งไม่ดีจำนวนเล็กน้อยไปขยายผลจนเกินไป เพราะไม่ใช่สิ่งที่ดี ที่สำคัญคือ อย่างเอาเรื่องเล็กน้อยมาขยายผลเป็นเรื่องใหญ่ เรื่องเล็กก็ต้องแก้ไขกันไป แต่ไม่ใช่เรื่องที่ต้องขยายผล ซึ่งเรื่องอย่างนี้มีอยู่ทุกสังคมไม่ใช่เฉพาะสังคมไทยเท่านั้น”<sup>5</sup> แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ และความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศซึ่งส่งผลให้ปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไข

ในทางตรงข้ามปรากฏการณ์ในสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ พ.ศ.2523 สี่ปีหลังจากการออกหนังสือเล่มแรก ๆ เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ รัฐบาลได้ออกกฎหมายนโยบายระเบียบและมาตรการต่างๆที่จำเป็นในการคุ้มครองผู้ถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน และประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคก็ได้ตอบรับต่อกระแสดังกล่าวจึงเริ่มทยอยออกกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ และมาตรการต่าง ๆ เช่นกัน<sup>6</sup> สำหรับทัศนคติในสังคมไทย เรื่องนี้ส่วนใหญ่ยังเป็นเรื่องที่ถูกปกปิดซ่อนเร้นอยู่ตลอดเวลา ปัญหาผู้หญิงถูกคุกคามทางเพศ ถูกมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยและยอมรับได้ในสังคม บางกรณีกลายเป็นความผิดของผู้หญิงไปเสียเอง ทั้งที่เป็นฝ่ายเสียหาย หลายต่อหลายครั้งคดีข่มขืนถูกมองเป็นเรื่องของการหักหลัง แบลคเมลล์ทางเพศ(Sexual Blackmail) ทัศนคติทางความคิดลักษณะนี้ ทำให้ผู้หญิงยังคงต้องเป็นฝ่ายถูกคุกคาม ขณะที่ผู้ชายยังคงได้รับความชอบธรรมจากสังคมอยู่ทั่วไป “เนื่องเพราะในทุ่งหญ้าข้าราชการอันกว้างใหญ่ไพศาล เจ้าป่าเท่านั้น ที่สนุกกับการล่า “เหยื่อ” ร่ายแล้วร่ายเล่า...ไม่มีวันเหนื่อย”<sup>7</sup> สภาพที่ถูกเอาเปรียบทั้งร่างกาย และจิตใจเหล่านี้เป็นความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม ที่สังคมมองไม่เห็นว่าเป็นความรุนแรงที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่ปรากฏการณ์ความรุนแรงอื่น ๆ ต่อไปได้

ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้ทำความเข้าใจ ถึงต้นตอของปัญหาดังกล่าวซึ่งมีความรุนแรงอีกรูปแบบหนึ่งนับวันจะทวีจำนวน ทั้งยังปรับเปลี่ยนรูปแบบและความรุนแรงที่มากขึ้น

<sup>5</sup> บทสัมภาษณ์นายกรัฐมนตรี, มติชน (30 กรกฎาคม 2545):4.

<sup>6</sup> วณี บางประภา วิถีประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น.7.

<sup>7</sup> “คู่มือข้าราชการหญิง” มติชน (30 กรกฎาคม 2545):4.

และด้วยความสลับซับซ้อนของรูปแบบพฤติกรรม ย่อมส่งผลต่อการตีความของแต่ละบุคคล ในแต่ละสถานการณ์ อาจแตกต่างกันออกไป ผู้ศึกษาจึงนำเสนอความหมายและรูปแบบทั่วไปของการคุกคามทางเพศ ลักษณะของพฤติกรรม ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอันเป็นข้อมูลพื้นฐานดังนี้

#### ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) อาจกล่าวได้ว่าฟาเลย์ ลิน (Farley Lin) เป็นผู้เริ่มนำคำนี้ขึ้นมาใช้ เมื่อครั้งที่เธอได้จัดทำหนังสือ ชื่อ “Sexual Shakedown: The Sexual harassment on the Job” ปี พ.ศ. 2521 และพบว่าผู้ชายมักจะคิดว่าผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ (sexual objects) มากกว่าเป็นพนักงานที่มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งฟาเลย์เห็นว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการยืนยันถึงอำนาจของเพศชาย โดยผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศจะมีสถานภาพและตำแหน่งสูงกว่าผู้หญิงที่ถูกคุกคาม<sup>8</sup> ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวเป็นรูปแบบที่ชัดเจนของการเลือกปฏิบัติทางเพศภาวะ (Gender discrimination) โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความแตกต่างทางเพศ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การคุกคามทางเพศ” ไว้มากมาย ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท คือการคุกคามทางเพศตามความหมายทั่วไปและการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย

#### ความหมายของการคุกคามทางเพศโดยทั่วไป

Mackinnon ได้นิยามคำจำกัดความ การถูกคุกคามทางเพศไว้ว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมทางเพศในลักษณะบังคับที่ผู้ถูกระทำไม่พึงปรารถนา ภายใต้บริบทของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ที่ไม่เท่าเทียมกัน<sup>9</sup>

Farley Lin<sup>10</sup> ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศไว้ว่า การแสดงพฤติกรรมของผู้ชายซึ่งแสดงสิทธิในบทบาททางเพศเหนือหน้าที่การงานของผู้หญิงในฐานะที่เป็นพนักงานโดยพฤติกรรม

<sup>8</sup>พินศิริ นามสีฐาน, “ความผิดเกี่ยวกับเพศ: ศึกษากรณีการล่วงเกินทางเพศ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543), น. 8-9.

<sup>9</sup>Catharine A. Mackinnon, Sexual Harassment of working women, 2<sup>nd</sup> Edition, (New Haven ; Yale University Press, 1979), p.1.

ดังกล่าวปราศจากการตอบสนอง และไม่ได้รับการเชื้อเชิญ โดยมีลักษณะพฤติกรรม ได้แก่ การจ้องมอง การวิพากษ์วิจารณ์ แต่ะเนื้อต้องตัวผู้หญิง หรือการนัดหมายที่ซ้ำซาก รวมทั้ง การเรียกร้อง การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์ และการข่มขืน

Working Women United Institute (WWUI)<sup>11</sup> ได้แยกแยะรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศออกเป็น 6 แบบคือ

1. การข่มขู่หรือลู่ตา และการขำเล็งมองรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด
2. การปัดไปโดนเนื้อตัวของผู้หญิงเสมอ ๆ
3. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
4. การจับตัวผู้หญิงให้อยู่ตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจผู้หญิง
5. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะขู่ถึงการสูญเสียงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง
6. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยฝืนใจฝ่ายหญิง

#### ความหมายของการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย

มีการยอมรับทางสังคมและตราเป็นกฎหมาย รวมทั้งกำหนดค่านิยมของการคุกคามทางเพศจากการทำงานขึ้นว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความผิดทางกฎหมายเมื่อไม่นานมานี้เอง ในปีพ.ศ.2523 คณะกรรมาธิการว่าด้วยโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของสหรัฐอเมริกา The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ระบุไว้ในเอกสารแนวทางเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ (EEOC Guideline on Sexual Harassment ซึ่งถือเป็นกฎหมายด้วย) ว่า “การรุกรานทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา การเรียกร้องให้มีเพศสัมพันธ์ทางเพศ (Sexual favours) และพฤติกรรมทางวาจาและทางร่างกายอื่น ๆ ที่สื่อไปในทางเพศ ถือเป็นกรคุกคามทางเพศ เมื่อ

---

<sup>10</sup>Farley Lin, อ้างถึงใน พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์, "อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและความรุนแรงต่อสตรี: กรณีศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), น. 31.

<sup>11</sup>Working Women United Institute, อ้างถึงใน วิมณา ธรรมปรีชา, "การคุกคามทางเพศ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533), น. 16.

1. การยอมจำนนต่อพฤติกรรมดังกล่าวถูกทำให้เป็นวาระหรือเป็นเงื่อนไขในการจ้างงานแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม
2. การยอมจำนนต่อ หรือ การปฏิบัติต่อพฤติกรรมดังกล่าวโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งถูกใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจจ้างงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลนั้น หรือ
3. พฤติกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หรือมีผลในการแทรกแซงอย่างสมเหตุสมผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ เป็นปฏิบัติ และก้าวร้าวระหว่างกัน<sup>12</sup>

ต่อมาในปี 2529 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาประกาศว่า การคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดพระราชบัญญัติสิทธิของพลเมือง ค.ศ.1964 ลักษณะ 7 มาตรา 703 ว่าด้วยการดำเนินการว่าจ้างอย่างไม่ถูกกฎหมายสำหรับนายจ้าง<sup>13</sup>

The Equal Opportunities Commission (EOC)<sup>14</sup> หรือคณะกรรมการว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันแห่งสหภาพยุโรป ได้มีมติว่าด้วยการคุ้มครองศักดิ์ศรีของหญิงและชายในการทำงาน พ.ศ. 2533 โดยให้ความหมายของคำว่า “คุกคามทางเพศ” หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ส่อนัยทางเพศ หรือพฤติกรรมอื่น ซึ่งมีพื้นฐานเรื่องเพศที่ส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีของหญิงและชายในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาทั้งในทางกาย วาจา หรือพฤติกรรมอื่นที่ไม่ใช่วาจา

#### ลักษณะพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ

อรพินท์ สพิชคชัย ได้รวบรวมแนวทางของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศโดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

<sup>12</sup>Lightie, J. and Doucet, E.H.Sexual harassment in the Wourkplace. (California:Crisp Publications, Inc,1992),p.19. อ้างถึงใน วณี บางประภา นิติประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิ้ว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น.16.

<sup>13</sup>เรื่องเดียวกัน

<sup>14</sup>European Commission Code of Prictice 1990 ถอดความจาก Nelien Haspels et al. Action against Sexual Harassment at work in Asia and the Pacific , p.17.

### การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal harassment) เช่น

1. การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง การแต่งตัวที่สื่อไปทางลามก
2. การเล่าเรื่องตลกลามก
3. การพูดหรือการถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่สาธารณะ
4. การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศ หรือเรื่องลามก
5. การกระจายข่าวลือ หรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
6. การตามตื้อตามจีบบุคคลใดบุคคลหนึ่งทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเขาไม่สนใจ
7. การกล่าวถึงกลุ่มหญิงหรือชายในทางลามก

### การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal harassment) เช่น

8. การจ้องมองอย่างกุ่มกวม
9. การแสดงสีหน้าอย่างเจ้าชู้
10. การแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่สื่อถึงเจตนาการล่วงเกินทางเพศ
11. การติดภาพไป หรือสิ่งของ อุปกรณ์ที่ลามก
12. การส่งจดหมาย ข้อความภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศ
13. การมองเรือนร่างอย่างสำรวจตรวจตรา

### การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment) เช่น

14. การแตะเนื้อต้องตัว รวมทั้งการจัดเสื้อผ้า
15. การกอดจูบ หอมแก้ม หรือการตีกัน สะโพก การยืน เดิน ต้อนเข้ามุมหรือนั่งใกล้ชิดเกินความจำเป็น โดยใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสผู้อื่นอย่างจงใจ<sup>15</sup>

### ประเภทของการคุกคามทางเพศ

ประเภทของการแสดงพฤติกรรมทางเพศในสถานที่ทำงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทได้แก่

---

<sup>15</sup> อรพินท์ สฟโชคชัย ,เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง กระบวนการยุติธรรมกับความรุนแรงที่เกิดแก่ผู้หญิง. (2542), น.5-6.

1. ประเภทใช้ผลประโยชน์ข่มขู่หรือการคุกคามทางเพศแบบแลกเปลี่ยนที่มีผลกระทบ ต่อสถานภาพในการทำงาน (quid pro quo harassment) การคุกคามทางเพศ ในประเภทนี้ใช้เป็นข้อแลกเปลี่ยนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจ้างงานในลักษณะที่มีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งผู้คุกคามจะแสดงพฤติกรรมโดยใช้เงื่อนไขในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้รางวัลในการทำงาน เป็นเครื่องตอบแทนกับความมีสัมพันธภาพทางเพศ<sup>16</sup>

2. ประเภทคุกคามทางเพศโดยอ้อม หรือเป็นการสร้างสภาพการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์ (creation of a hostile working environment) หมายถึง การทำให้ผู้ถูกคุกคามรู้สึกไม่สบายใจในสถานที่ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และยังเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อาจแบ่งย่อยได้อีกเป็น การคุกคามโดยการสัมผัสคือ การแตะเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็นหรือทางคำพูด คือการกล่าวคำพูดในทางลามก หรือปล่อยข่าวลือที่ไม่เหมาะสม และทางสายตา เช่น การติดโปสเตอร์รูปโป๊ เป็นต้น<sup>17</sup>

การคุกคามประเภทนี้ยากแก่การตีความ ทั้งยังอาจเกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ นอกจากนี้ผู้คุกคามอาจไม่ต้องมีอำนาจเหนือผู้ถูกคุกคามเสมอไป การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงานนั้น อาจมาจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Harassment) หรือมาจากผู้บังคับบัญชา (Contra Harassment) ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ หรือรับบริการก็สามารถเป็นผู้คุกคามทางเพศได้เช่นกัน<sup>18</sup>

#### ผลกระทบของการคุกคามทางเพศจากการทำงาน

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office/ ILO)<sup>19</sup> ได้รวบรวมงานวิจัยของประเทศต่าง ๆ เพื่อสรุปถึงผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศจากการทำงานที่เกิดขึ้นดังนี้

<sup>16</sup> เรื่องเดียวกัน.

<sup>17</sup> เอกพงศ์ ปลัดรักษา, “การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน,” น. 105-108.

<sup>18</sup> Ellen Bravo and Ellen Casedy, Op. Cit., footnote 3, p.25.

<sup>19</sup> วณี บางประภาและสุนันท์ พลอยจิ้ว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น. 26-27.

## ผลกระทบต่อลูกจ้างเมื่อถูกคุกคามทางเพศ

### 1. ผลกระทบทางสุขภาพ

ก. อาการเจ็บป่วยทางกาย :

- เกิดความเครียดและความเจ็บซ้ำ ทำให้เกิดอาการคลื่นไส้ อาเจียน ปวดหัว กัด เบื่ออาหาร โกรธ อ่อนเพลีย และวิตกกังวล

ข. ผลกระทบทางอารมณ์

- ได้รับความอับอาย มีความเครียดทำให้เกิดความรู้สึกถูกเหยียดหยาม ความ กังวล ความโกรธ การขาดอำนาจและอาจก่อให้เกิดอาการซึมเศร้า
- การยินยอมต่อความต้องการทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา ทำให้เกิดความรู้สึก สูญเสียคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง และสูญเสียความมั่นใจใน ความสามารถของตน

### 2. ผลกระทบต่องาน

- การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตผลลดลง
- มีการขาดงาน สูญเสียโอกาสและหมดความก้าวหน้าในการทำงาน

### 3. ผลกระทบต่อธุรกิจ

- เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม ความ ร่วมมือและการปฏิบัติงาน
- ผลผลิตตกต่ำลง เนื่องจากการขาดงานบ่อยขึ้น
- การสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ
- ภาพพจน์องค์กรตกต่ำ หากปล่อยให้การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นเรื่อย ๆ
- องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าชดเชยและค่าปรับ ถ้าผู้เสียหายชนะคดี

### 4. ผลกระทบต่อสังคม

- เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย
- เป็นการสร้างความรุนแรงทางเพศ
- มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ดังนั้นจึงขัดขวางการสร้างผลิตผลและการพัฒนาสังคม

ในส่วนของแนวคิดทฤษฎี ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎีจำนวน 4 แนวคิดเพื่อใช้เป็นกรอบ ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. แนวคิดเรื่องเพศ และเพศภาวะ
2. แนวคิดปีตาธิปไตย



3. แนวคิดโครงสร้างองค์กร
4. แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1.แนวคิดเรื่องเพศ และเพศภาวะ (Sex and Gender)

#### ความหมายและแนวคิดเรื่องเพศและเพศภาวะ

ในการอภิปรายประเด็นเรื่องการคุกคามทางเพศ จำเป็นต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจนกับความหมายความเป็นเพศหญิงและความเป็นเพศชาย หรือเพศภาวะ (gender) หรือมิติหญิงชาย เนื่องจากความสัมพันธ์ของความ เป็นหญิงความเป็นชายหรือเพศสภาพดังกล่าวเป็นต้นตอ ให้เกิดสถานภาพที่แตกต่างกันระหว่างหญิงและชาย ซึ่งเชื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศระหว่างชายต่อหญิงขึ้น

คำว่าเพศ (Sex) ในความหมายที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ มุ่งประเด็นไปที่สรีระวิทยา (physiology) โดยมีองค์ประกอบทางชีววิทยา (Biology) เสมอ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เพศภาวะ (Gender) นั้น ให้ความหมายถึงเพศที่ถูกกำหนดโดยเงื่อนไขทางสังคมหรือวัฒนธรรม ให้แสดงบทบาทหญิงหรือบทบาทชาย ซึ่งเพศที่ถูกกำหนดโดยสังคมนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามรูปการและเงื่อนไขของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยส่วนใหญ่และนักวิชาการทางสังคมศาสตร์ ยุคปัจจุบันจะให้ความหมายของเพศ (Sex) โดยเป็นการมองด้านชีววิทยา (Biology) กายวิภาค (Anatomy) ฮอร์โมน (Hormone) และสรีระวิทยา (Physiology) ส่วนเพศภาวะ (Gender) ให้ความสนใจไปที่บริบททางสังคมและวัฒนธรรม เมื่อคำอธิบายเชิงวิทยาศาสตร์ไม่มีน้ำหนักมากพอที่จะทำให้เข้าใจถึงที่มาแห่งความเป็นเพศทั้งยังไม่สามารถแสดงให้เห็นภาพของพฤติกรรม ทางเพศอันหลากหลายได้ ดังนั้น ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์จึงถูกนำมาพิจารณา ดังเช่น แนวคิดในสายสตรีนิยมซึ่งพยายามเปิดพื้นที่ใหม่ให้การอธิบายกระบวนการกลายมาเป็นเพศ<sup>20</sup> ซึ่งในมุมมองเชิงสตรีนิยมจะพิจารณาว่า “ความเป็นหญิง” และ “ความเป็นชาย” เป็นสิ่งที่

<sup>20</sup> เปรมปรีดา ปราโมช ณ อยุธยา, “การช่วงชิงอัตลักษณ์ “กระเทย” ในงานคาบาเร่โชว์,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545), น.

ถูกประกอบสร้างขึ้นจากสังคม (Social Construct)<sup>21</sup> โดยผ่านกลไกการผลิตซ้ำ และทำงานอย่างเป็นระบบของเครื่องมือต่าง ๆ เช่น จารีต ขนบประเพณี ศีลธรรม ฯลฯ แล้วจึงส่งผ่านความเชื่อตามสถาบันกระแสหลัก

ซีโมน เดอร์ โบวัวร์ (Simone de Beauvoir)<sup>22</sup> เป็นผู้บุกเบิกการวิเคราะห์ความไม่เสมอภาคระหว่างเพศที่สำคัญที่สุดคนหนึ่งในศตวรรษที่ 20 เธอยอมรับความเป็นจริงว่าผู้หญิงและผู้ชาย แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เป็นความแตกต่างทางธรรมชาติ แต่เธอไม่ยอมรับว่าธรรมชาติของความเป็นผู้หญิงและความชายหน้านั้นมีอยู่จริง หรือติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด โดยเธอได้ยืนยันความคิดนี้ไว้ในหนังสือ “เพศที่สอง” (The second sex) นั่นคือ “เราไม่ได้เกิดมาเป็นผู้หญิง” แต่ “กลายมาเป็นผู้หญิง” (One is not born, but rather becomes, a woman) เธอได้ทำงานค้นคว้าที่น่าสนใจจำนวนมากมายของจิตแพทย์ นักจิตวิทยา และอื่น ๆ ซึ่งได้ทำการพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ ต่างก็ยืนยันว่า การอบรมเลี้ยงดูเด็กหญิงและเด็กชายตั้งแต่แรกเริ่ม การให้นม วิธีการทำคลอด วิธีปฏิบัติต่อเด็ก แม้แต่การแต่งตัวเด็กก็ต่างกัน เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศสภาพของเด็กทั้งสิ้น

ในวัฒนธรรมอเมริกัน มักพบการเลือกใช้เสื้อผ้าที่ต่างกันของเด็กหญิงและเด็กชาย การตั้งชื่ออาการแสดงออกของความเป็นชาย (Masculine) ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นกระบวนการขัดเกลาทงสังคม (Socialization process) ต่อเด็ก แม้การตั้งชื่อจะเป็นเพียงจุดเริ่มของกระบวนการในการขัดเกลาทงสังคมที่มีต่อเด็กในการจะรับวัฒนธรรมเกี่ยวกับมิติหญิงชาย (Gender role) แต่ก็ถือเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนซึ่งมีประสิทธิภาพต่อการสร้างความเป็นเพศให้เกิดขึ้นกับเด็ก

---

<sup>21</sup>นอกจากแนวคิดประกอบสร้างทางสังคม (Social Construct) ที่ใช้อธิบายความแตกต่างของความเป็นหญิงความเป็นชายยังประกอบไปอีกแนวคิดหนึ่งที่อธิบายไว้ต่างกันคือ แนวคิดแบบสารัตถนิยม (Essentialism) ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายความเป็นหญิงความเป็นชายโดยยึดชีวภาพเป็นหลัก ทั้งยังมีความเชื่อว่า ความเป็นหญิงความเป็นชายมีอยู่จริง เป็นความจริงที่ลดทอนไม่ได้เปลี่ยนแปลงไม่ได้ และทั้งสองนั้นมีลักษณะที่แตกต่างกันไม่เท่าเทียมกันซึ่งการอธิบายความเป็นหญิงชายแบบสารัตถนิยมจะนำไปสู่ความเป็นผู้นำเหนือผู้อื่น (Hegemony) หรือเกิดการครอบงำทางวัฒนธรรม ซึ่งหากให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกหญิงชายโดยชีววิทยามากยิ่งขึ้นผู้ชายจะกลายเป็นศูนย์กลางของการจัดการทางสังคม และแนวคิดดังกล่าวจะนำไปสู่การตัดสินว่าอะไรมีคุณค่าและไม่มีคุณค่าอีกด้วย

<sup>22</sup>ซีโมน เดอร์ โบวัวร์ , “แนวคิดเรื่องสภาพความเป็นหญิงและสภาพความเป็นชาย” ผู้หญิงที่ขบถ.(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เจนเดอร์เพรส,2543), น. 194 – 195

เมื่อเด็กทารกโตขึ้นความคาดหวัง (Expectations) ของพ่อแม่และผู้ที่อยู่ใกล้ชิดจะยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น โดยพ่อแม่มักต้องการให้ลูกชายเล่นแบบเด็กผู้ชายและมักจะให้ของเล่นแก่เด็กผู้ชาย เป็นพวกที่เกี่ยวกับการขนส่งหรือการต่อสู้ เครื่องบิน รถถัง หุ่นยนต์ ฯลฯ ในขณะที่เด็กหญิงจะได้รับของเล่นที่เป็นตุ๊กตาหรือของจำพวกเครื่องแต่งตัว ชุดครัวทำกับข้าว นอกจากนี้พ่อแม่จะเล่นรุนแรงและก้าวร้าวกับลูกชายตลอดจนคาดหวังให้ลูกชายแสดงความเป็นตัวของตัวเอง (independent) มากกว่าลูกสาว<sup>23</sup>

ดังนั้นการอบรมเลี้ยงดูจึงมีบทบาทในการกำหนดและสร้างสภาพแห่งความเป็นหญิงและความเป็นชายอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม (socio-cultural structure) นี้เองที่เข้ามาหล่อหลอม และตีกรอบในมิติหญิงชายตลอดจนค่านิยมที่สังคมพิจารณาว่าเหมาะสม ทั้งยังให้คุณค่าที่ต่างกันระหว่างหญิงชายซึ่งสภาวะความสัมพันธ์ของเพศสภาพ ที่เกิดจากการหล่อหลอมของสังคมนี้ นักสตรีนิยมได้ใช้เป็นตัววิเคราะห์สถานการณ์สภาพของผู้หญิง โดยเห็นว่า ในความสัมพันธ์นี้ ชายเป็นผู้ครอบงำและหญิงมีสถานภาพเป็นรอง<sup>24</sup> โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมนี้เองซึ่งก่อให้เกิดความรุนแรงเชิงโครงสร้าง (Structural Violence) โดยอิทธิพลในปัจจุบันทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ทำให้ปัจเจกบุคคลในสังคมมองไม่เห็นปรากฏการณ์หลาย ๆ อย่างที่เกิดขึ้น และดำรงอยู่เป็นความรุนแรงที่แนบเนียน ดังเช่น ปัญหาความรุนแรง ในครอบครัวอันมีรากเหง้ามาจากความเชื่อที่ว่า “หญิงนั้นเป็นสมบัติของชาย” ในอดีตผู้หญิง อาจถูกขายให้เป็นทาสหรือส่งให้เป็นเมียใครเพื่อใช้หนี้หรือชดเชยให้กับครอบครัวได้ปัจจุบันรากเหง้านี้ไม่ได้เลือนหายไปเพียงแค่แฝงกายอย่างแนบเนียนอยู่ในความคิดของคนในสังคมโดย ไม่เลือกว่าเป็นหญิงหรือชาย

หากสังคมและวัฒนธรรมยังคงเอื้อประโยชน์ต่อเพศชายฝ่ายเดียว ปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิงจะยังคงดำรงอยู่ ซ้ำยังทวีความรุนแรงและปรับเปลี่ยนรูปแบบจนมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจนบางเรื่องก็ยากที่จะมองออกว่าเป็นความรุนแรงต่อผู้หญิงดังเช่นปัญหาการคุกคามทางเพศ ซึ่งกลายเป็นเรื่องธรรมดาหรือยอมรับได้ในสังคม นอกจากนี้การคุกคามทางเพศต่อผู้หญิงจะนำไปสู่ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในรูปแบบของการควบคุมพฤติกรรมของผู้หญิงอีกด้วย<sup>25</sup>

<sup>23</sup>Block,1983,อ้างถึงใน สลิต นิยมญาติ,ความเชื่อแบบตายตัวเกี่ยวกับคุณลักษณะของสตรีไทย, (รายงานการวิจัยสถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2541), น.7.

<sup>24</sup>Whitehead. 1979, อ้างถึงใน วณี บางประกาย ธิติประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น.8.

<sup>25</sup>ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, “ข่มขืน,” รัฐศาสตร์สาร 19:3 (2545):180.

### การแบ่งแยกแรงงานตามเพศ (Sexual Division of Labour)

เมื่อเราย้อนกลับไปดูประวัติศาสตร์จะเห็นว่าทั้งชายและหญิงต่างมีความสำคัญต่อการอยู่รอดปลอดภัยในสังคม แต่เป็นความสำคัญที่ต่างกัน สามีชนเพศชายถูกเกณฑ์ไปรับใช้ กษัตริย์และเจ้าขุนมูลนายทำงานโยธาก่อสร้างบ้านเมือง เป็นกำลังทหารในการปกป้องข้าศึกศัตรู ทำสงครามขยายอาณาจักร ชายซึ่งเป็นชนชั้นสูงเป็นศูนย์กลางอำนาจของบ้านเมือง รวมทั้งเป็นศูนย์กลางของอำนาจทางศาสนาในสถาบันสงฆ์ ชายจึงมีบทบาทและอำนาจทางการเมือง การปกครอง ศาสนา สืบต่อมาจนถึงทุกวันนี้ อำนาจและบทบาทของชายจึงเป็นอำนาจที่มีต่อสังคม หรือต่อโลกภายนอก<sup>26</sup> ส่วนเพศหญิงนั้นเป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่ครัวเรือน ด้วยภาวะทางธรรมชาติที่หญิงต้องเลี้ยงลูกด้วยนมของตัวเอง จึงจำกัดขอบเขตให้อยู่แต่ในบ้าน หญิงที่เป็นสามีชนเป็นกำลังสำคัญในการทำงานทุกอย่าง ในขณะที่ชายถูกเกณฑ์แรงงาน หญิงที่เป็นชนชั้นสูงแสดงบทบาทหลักในการดูแลครอบครัวและรับใช้ปรนนิบัติชาย ชีวิตของหญิงจึงจำกัดอยู่ในโลกส่วนตัวของครอบครัวที่คับแคบมากกว่าชาย ตำแหน่งแห่งที่ของหญิงในสังคมสมัยก่อนจึงจำกัดอยู่ในบ้านซึ่งภาวะดังกล่าวส่งผลให้การแบ่งบทบาทและภาระหน้าที่ระหว่างหญิงชายในสังคมสมัยโบราณนั้นมีเส้นแบ่งที่ชัดเจน โดยชายรับผิดชอบงานนอกบ้าน งานของชุมชน ส่วนหญิงรับผิดชอบงานในครัวเรือน<sup>27</sup>

ในสังคมสมัยโบราณการแบ่งงานและภาวะบทบาททางเพศเป็นไปโดยราบรื่น แต่ในระบบทุนนิยมปัจจุบันผู้หญิงต้องออกมาทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้อุดหนุนจุนเจือครอบครัว การที่สังคมและผู้ชายยังถือว่าหญิงยังต้องรับภาระงานในบ้านจึงเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่หญิงโดยผู้หญิงมักต้องแบกรับภาระหน้าที่ของงานทั้งสองด้าน ได้แก่ งานอาชีพและงานในครอบครัว นอกจากนี้การแบ่งงานตามเพศยังเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการจำกัดสิทธิและโอกาสในการทำงานของหญิง โดยการกีดกันไม่ให้หญิงทำงานที่ถือว่า “เป็นงานของชาย” เช่น งานด้านการเมือง การปกครอง การทหาร งานระดับบริหาร ซึ่งผู้ชายยังผูกขาดอยู่<sup>28</sup>

<sup>26</sup> มาลี พงษ์พงศาวิลี, “สาเหตุหรือรากเหง้าของการกีดกัน/การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง,” คู่มือผู้นำแรงงาน: แนวทางสู่ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายในสภาพแรงงานและสถานที่ทำงาน, (กรุงเทพมหานคร, 2540), น. 45.

<sup>27</sup> เรื่องเดียวกัน, น. 45-46.

<sup>28</sup> เรื่องเดียวกัน, น. 46-47.

แมคคินโทช (Mackintosh) มองว่า การแบ่งแยกแรงงานตามเพศและอุดมการณ์ของเพศสภาพ นั้นมีความสำคัญต่อการเป็นรองของผู้หญิงในความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจ<sup>29</sup> ดังนั้นระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะเศรษฐกิจแบบทุนนิยม จึงถือว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดของความเป็นรองของผู้หญิง ดังเช่น พาสคอลล ได้กล่าวไว้ในงานศึกษาเรื่องครอบครัว งาน และรัฐ ว่าเป็นผลสำเร็จมาจากทุนนิยมกับปิตาธิปไตยที่ร่วมกันกดขี่ผู้หญิงไว้ ทุนนิยมเรียกร้องให้ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้าน ในขณะที่ปิตาธิปไตยจำกัดขอบเขตให้ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านในฐานะผู้หารายได้รอง (Secondary earner) โดยสามีผู้หารายได้หลัก ดังนั้นเมื่อสามีหาเลี้ยงเป็นหลัก ผู้หญิงก็ไม่ต้องมีเงินมากก็ได้ ผู้หญิงไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องเศรษฐกิจและอำนาจสาธารณะ

โครงสร้างระบบสังคมคือระบบทุนนิยมและระบบปิตาธิปไตย สามารถนำมาประยุกต์ใช้อธิบายการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ในสังคมตะวันตกและสังคมไทยปัจจุบันได้เป็นอย่างดี โดยที่สังคมไทยก็มีอุดมการณ์ปิตาธิปไตยมาแต่เดิมจนถึงปัจจุบัน<sup>30</sup> ซึ่งเมื่อพิจารณาระบบโครงสร้างนี้แล้ว สถานที่ทำงานถือเป็นกุญแจสำคัญของระบบปิตาธิปไตยทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในบทบาทหญิงชาย ผู้หญิงมักถูกทำให้อยู่ในตำแหน่งที่รองลงมาทั้งในครอบครัวและสถานที่ทำงาน ซึ่งโครงสร้างที่เป็นรองเหล่านี้คล้ายกับการเข้าแทนที่ของโครงสร้างครอบครัว<sup>31</sup> นอกจากนี้ระบบทุนนิยมและกลไกการแบ่งแยกแรงงานตามเพศที่มุ่งเอารัดเอาเปรียบต่อผู้หญิง ได้ทำให้สถานภาพของผู้หญิงในตลาดแรงงานมีคุณค่าต่ำกว่าชายและกระจุกตัวอยู่ในงานระดับล่าง หรือถือเป็นงานไร้ฝีมือและมีรายได้ต่ำกว่าชาย โอกาสที่ผู้หญิงจะขยับขึ้นสู่ระดับผู้บริหารมีน้อยมาก เนื่องจากผู้ชายยังคงผูกขาดอยู่นอกจากนี้ ในภาวะที่เศรษฐกิจปีบรัดตัว วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของรัฐบาลต่าง ๆ ในกระแสเช่นนี้ยิ่งส่งผลให้ผู้หญิงขาดความมั่นคงในการทำงานและอาชีพมากขึ้นและสถานภาพที่ด้อยกว่าทั้งทางสังคมและการงานที่ส่งผลถึงฐานะทางเศรษฐกิจนี้เอง อันเป็นที่มาของความรู้สึกไร้อำนาจในการต่อรองกับอำนาจจากการคุกคามทางเพศของผู้บังคับบัญชาที่เป็นชาย หรือเพื่อนร่วมงานระดับอื่น ๆ ที่เป็นชาย<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Whitehead 1979, อ้างถึงใน วณี บางประภา ธิติ ประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิ๋ว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น. 14.

<sup>30</sup> เรื่องเดียวกัน , น. 14.

<sup>31</sup> Pascall, Gillian, "Family, work and states," A New Feminist Analysis. (London : Rontledge, 1997), p.1-29.

<sup>32</sup> วณี บางประภา ธิติ ประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิ๋ว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น. 14.

## เพศวิถี(Sexuality)

แนวคิดเรื่องทางเพศ(Sexuality) นับเริ่มมาจากการตั้งคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเรื่องทางเพศ และความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ซึ่งก่อให้เกิดการอธิบายและข้อถกเถียงภายใต้แนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมหลายสำนัก ซึ่งนักสตรีนิยมส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับแนวคิดที่มองว่าอำนาจของผู้ชายที่อยู่เหนือผู้หญิงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ทางเพศนอกจากนี้ ผู้ชายยังเป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมความสัมพันธ์ทางเพศมากกว่าหญิง ถูกครอบงำโดยทวิมาตรฐาน (Double standard)<sup>33</sup> ของสังคม ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อผู้ชาย<sup>34</sup>

เพศวิถี(Sexuality) หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก แรงกระตุ้นในเรื่องเพศของเพศหญิงและเพศชาย การตอบสนองซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ทางด้านชีววิทยา สรีระวิทยา จิตวิทยา สังคมวัฒนธรรม และเศรษฐกิจของบุคคลตลอดจนการแสดงออกทางเพศว่ามีพฤติกรรมทางเพศแบบรักต่างเพศ (Heterosexuality) รักร่วมเพศ(Homosexual) เป็นต้น โดยบุคคลจะถ่ายทอดประสบการณ์เรื่องเพศวิถีนี้ โดยการบอกกล่าวพูดคุยกัน และบุคคลจะถูกหล่อหลอมผ่านการพูดคุยกันในกลุ่มสังคมด้วยกัน ลักษณะเดียวกันกับความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่ถ่ายทอด จากคนรุ่นหนึ่งสู่คนรุ่นหนึ่ง<sup>35</sup>

ในบริบทของสังคมทั่วไป หญิงชายจะถูกขัดเกลาในเรื่องทางเพศแตกต่างกัน ซึ่งปัจเจกบุคคลก็ได้ซึมซับความเชื่อที่แวดล้อมตัวเขาเข้าไปส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการแสดงบทบาทและพฤติกรรมทางเพศ การนิยามความหมายของ “ความเป็นหญิง” และ “ความเป็นชาย” ที่แตกต่างกัน ทั้งยังมีความคาดหวัง ในพฤติกรรมทางเพศที่แตกต่างกัน (หรือตรงข้าม) ด้วย เรื่องเพศสัมพันธ์จึงเป็นประเด็นที่มีความสลับซับซ้อน ทั้งยังเกี่ยวพันกับการจัดระเบียบทางสังคม ในเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศ พฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งความต้องการ

<sup>33</sup> ทวิมาตรฐาน (Double Standard) หรือค่านิยมเชิงซ้อน ในที่นี้หมายถึง ค่านิยมที่ไม่เสมอภาคในทางเพศ เป็นต้นว่าการกระทำอย่างหนึ่ง ผู้ชายพึงปฏิบัติได้ และเป็นเรื่องปกติธรรมดาของสังคม ซึ่งหากผู้หญิงปฏิบัติจะถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคม เช่น การมีเพศสัมพันธ์ก่อนสมรส

<sup>34</sup> วารุณี ภูริสินสิทธิ์, สตรีนิยม ขบวนการอุดมคติแห่งศตวรรษที่ 20, (กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, 2545), น.89.

<sup>35</sup> Parker et al, 1991, ธเนศ วงศ์ยานนาวา, “เอกสารประกอบคำบรรยายวิชานุษศาสตร์ศึกษา สด. 614,” หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(สตรีศึกษา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2548.

และความพึงพอใจในเรื่องเพศสัมพันธ์<sup>36</sup> ซึ่งพฤติกรรมทางเพศของปัจเจกบุคคลในสังคมนั้นสามารถเปลี่ยนไปตามกาลเวลาที่ทัศนคติความเชื่อ และค่านิยม(Value) ของแต่ละบุคคล ตลอดจนการให้คุณค่ากับวัฒนธรรมทางเพศ และบริบททางสังคม ทั้งนี้ ค่านิยมดังกล่าว จะส่งผลต่อการให้ความหมายของเพศสัมพันธ์นั้น ๆ ด้วยว่ามีความหมายต่อชีวิตอย่างไร และผลที่เกิดจากการกระทำตอบสนองต่อความปรารถนาของตนอย่างไร ภายใต้บริบทของสังคม และวัฒนธรรมนั้น ๆ และเรื่องเพศสัมพันธ์ ยังมีความแตกต่าง ตามลักษณะของชนชั้น และฐานของปัจเจกบุคคลด้วย<sup>37</sup>

ในประเด็นเรื่องเพศวิถีนั้น เปปเปอร์ ชวอทซ์ (Pepper Schwartz)<sup>38</sup> ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ผู้หญิงถูกทำให้เชื่อว่า เป็นพวกชอบความรุนแรง ทั้งยังเป็นฝ่ายถูกกระทำจากผู้ชาย ผู้หญิงดูเหมือนจะเชื่องช้าในการกระตุ้น มีความสนใจในเรื่องเพศต่ำ และชอบมากที่จะเจ็บปวดจากการกระทำในรูปแบบต่าง ๆ เปปเปอร์ยังเสนออีกว่า การที่ผู้หญิงและผู้ชายมีความแตกต่างในการตอบสนองเรื่องเพศนั้นเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยรุ่น ซึ่งเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคมรูปแบบหนึ่ง นอกจากนี้ ประสบการณ์ทางเพศได้รับการให้เหตุผลว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความเป็นชายเท่านั้น ไม่รวมถึงความเป็นผู้หญิง ผู้หญิงจะถูกอบรมไม่ให้รู้มากในเรื่องเพศ โดยเปปเปอร์เน้นย้ำว่า อุดมการณ์ชายเป็นใหญ่(Patriarchy) คือกฎเกณฑ์ที่สำคัญ ซึ่งทำให้สังคมควบคุมและครอบงำ เพศวิถีของผู้หญิง ดังจะเห็นได้จากการที่ระบบชายเป็นใหญ่ ให้ความสำคัญกับเรื่องพรหมจรรย์ ซึ่งปิตาธิปไตยบอกว่า ผู้หญิงสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องต่อรองกับผู้ชายที่จะมาเป็นสามีในอนาคตได้ หากผู้หญิงสามารถรักษาพรหมจรรย์ไว้ได้ จะมีอำนาจในการต่อรองกับฝ่ายชาย

ในบริบทความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชาย ภายใต้สังคมไทยซึ่งชายเป็นใหญ่นั้น เพศชายจะมีอำนาจในการตัดสินใจและเป็นผู้นำเพศหญิงในหลายมิติ รวมทั้งประเด็นทางเพศด้วยโดยผู้ชายเป็นผู้กำหนด ควบคุม และตัดสินใจ ผู้หญิงเป็นเพียงผู้ที่ต้องปฏิบัติตาม

<sup>36</sup>นภาพรณ์ หะวานนท์, “ปัญหาทางเพศของวัยรุ่นและการทำแท้ง,” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเรื่อง ผู้หญิงกับสุขภาพ วันที่ 13-14 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมเอสดีอเวนิว กรุงเทพมหานคร. จัดโดยศูนย์ศึกษานโยบายและสาธารณสุข หลักสูตรสังคมศาสตร์สุขภาพ คณะสังคมศาสตร์และมานุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.

<sup>37</sup>Brummelhuis, 1994, ธนเนศ วงศ์ยานนาวา, “เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาบุรุษศึกษา สด. 614,” หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(สตรีศึกษา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2548.

<sup>38</sup>Pepper Schwartz, 1978, quoted in Unger, Rhoda K. Female and male : Psychological Perspective(United State of America:Harper and Row Publishers,1979), p.263.

ตามความต้องการของผู้ชาย เป็นผู้ที่ถูกเลือกโดยผู้ชาย<sup>39</sup> นอกจากนี้ ผู้ชายยังมีการสร้างกฎเกณฑ์อื่น ๆ เพื่อควบคุมการมีเพศสัมพันธ์อย่างเคร่งครัดต่อผู้หญิงอีกด้วย<sup>40</sup> ค่านิยม ความเชื่อในเรื่องเพศวิถี (Sexuality) ของผู้หญิง ในบริบทของสังคมไทยนั้นถูกกำหนดให้ต้องปิดบังซ่อนเร้นในเรื่องทางเพศ ต้องรักษาพรหมจรรย์และยึดมั่นการมีสามีเดียว ในขณะที่เรื่องเพศของผู้ชายได้รับการอธิบายด้วยมาตรฐานที่ตรงกันข้าม สังคมไทยเปิดพื้นที่ให้กับผู้ชายในการแสดงออกในเรื่องเพศเป็นอย่างมาก การรู้มากในเรื่องเพศเป็นการพิสูจน์ความเป็นชายอย่างหนึ่ง มิเช่นนั้นสังคมจะมองว่าไม่ได้ความ หรือไม่มีความเป็นชายชาตรี ค่านิยมเชิงซ้อนเหล่านี้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความไม่เท่าเทียมกันในความสัมพันธ์เชิงอำนาจ โดยสังคมได้มอบอำนาจและความมีอภิสิทธิ์แก่เพศชาย ซึ่งการผูกขาดวัฒนธรรมและความรู้ของผู้ชาย และการเมืองเพศวิถีในชีวิตประจำวัน กลายเป็นประเด็นที่สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical feminism) ให้ความสนใจและให้ความสำคัญ โดยสิ่งสำคัญในการทำงานของนักสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน คือ การเชื่อมโยงระหว่างอำนาจของผู้ชายกับความรุนแรงทางเพศวิถี โดยสตรีนิยมสายนี้มองว่า เรื่องการอารมณ์ที่ผู้ชายแสดงออกต่อผู้หญิงเป็นประเด็นที่สำคัญมาก เพราะเป็นความรุนแรงและเป็นการครอบงำที่ผู้ชายกระทำโดยตรงต่อผู้หญิง โดยถูกทำให้เป็นเรื่องปกติอย่างแนบเนียน และชอบธรรมในพฤติกรรมทางเพศของผู้ชาย ผ่านความเชื่อที่ว่า โดยธรรมชาติเรื่องอารมณ์ของผู้ชายจะก้าวร้าว และเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิงเป็นฝ่ายรองรับและเป็นผู้ตาม เมื่อเรื่องเพศถือเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ การเป็นรองของผู้หญิง จึงถูกถือว่าเป็นบรรทัดฐานในบริบทอื่น ๆ ดังเช่น การที่ผู้ชายสามารถแสดงกริยา หรือ คำพูดที่ส่อนัยทางเพศกับผู้หญิงโดยไม่มีความผิด การถือโอกาสถูกเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็น และอาจลุกลามจนกลายเป็นความรุนแรงในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การข่มขืน

ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์<sup>41</sup> เสนอว่า การศึกษาตามแนวคิดของสตรีนิยมสำนักถอนรากถอนโคน (Radical feminism) จะชี้ให้เห็นถึงนัยที่แฝงอยู่ของการกดขี่และการเอารัดเอาเปรียบผู้หญิง ซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากพื้นที่ส่วนตัวของความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายความว่า ผู้ชายครอบงำในร่างกาย และเรื่องเพศวิถีของผู้หญิงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตน

<sup>39</sup> นภาพรณี หะวานนท์, “ปัญหาทางเพศของวัยรุ่นและการทำแท้ง,” (2539).

<sup>40</sup> ยศ สันตสมบัติ, แม่หญิงสี่ชายตัว: ขุมชนและการค้าประเวณีในสังคมไทย, (สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2534, น.98.

<sup>41</sup> ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, ภาษาเพศ:อำนาจ เรื่องทางเพศ กับพหุนิยมทางจริยศาสตร์. (เชียงใหม่: ศูนย์สตรีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547), น.70.



หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน มองว่าความสัมพันธ์ทางเพศเป็นสิ่งที่สะท้อนโครงสร้างความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมซึ่งผู้ชายที่มีอยู่เหนือผู้หญิง (Gender Power Relation) โดยกระทำผ่านเนื้อตัวร่างกายของผู้หญิงด้วยการควบคุมการสืบพันธุ์ การเจริญพันธุ์ ของผู้หญิง<sup>42</sup>

สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน ยังเสนอว่าการที่ผู้หญิงถูกเอาเปรียบทางเพศ เช่นนี้ เสมือนว่าผู้หญิงถูกทำให้เป็นวัตถุทางเพศ<sup>43</sup> ซึ่งบ่อยครั้งที่พบว่าผลจากความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างหญิงชาย คือ ความรุนแรงที่ผู้ชายกระทำต่อผู้หญิง ซึ่งความรุนแรงที่เกิดขึ้นนี้ได้กลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาและเป็นความถูกต้องตามกฎหมาย ภายใต้สมมุติฐานที่ว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณทางเพศของผู้ชาย เพราะโดยธรรมชาติแล้วผู้ชายจะแสดงความก้าวร้าว และความมีอำนาจเหนือกว่า ในขณะที่ธรรมชาติของผู้หญิงจะที่ความเฉื่อยและยอมจำนนต่อชาย มายาคติ (Myth) ทางเพศ เหล่านี้เองได้กลายมาเป็นบรรทัดฐานบางประการ ในพื้นฐานของเพศวิถีระหว่างหญิงชายในค่านิยมที่ชายเป็นใหญ่ ในมุมมองนี้นักสตรีนิยมสายนี้ได้เสนอแนะว่า ทรานส์ไคท์ที่ผู้หญิงยังไม่ได้ได้รับความเสมอภาคอย่างแท้จริงจากความสัมพันธ์ทางเพศ ผู้หญิงจะยังคงไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม<sup>44</sup>

## 2. แนวคิดปิตาธิปไตย (Patriarchy)

ในการศึกษาในครั้งนี้ แนวคิดที่จะนำเสนอต่อไป จะมุ่งไปที่การพิจารณาถึงอำนาจทางวาทกรรมและการถ่ายทอดความรู้ที่มีลักษณะของการกดขี่ทางเพศ ซึ่งทำให้ผู้หญิงต้องยอมจำนน (Submission) โครงสร้างครอบงำพื้นฐานที่รู้จักกันทั่วไปในชื่อ "ปิตาธิปไตย" (Patriarchy) ที่ให้อำนาจความเป็นใหญ่แก่เพศชาย และทำให้ชีวิตของผู้หญิงตกอยู่ในสภาพที่เป็นรอง โดยอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่นี้เองที่ได้เข้ามากำหนดกฎเกณฑ์ วิถีชีวิตของผู้หญิง ตลอดจนเข้ามาครอบงำในสิทธิเนื้อตัวร่างกายของผู้หญิงให้ดำเนินไปในสภาพที่ไม่สามารถเลือกหรือกำหนดแบบแผนชีวิตของตนเองได้ ปิตาธิปไตยได้เข้ามาครอบงำสังคมในทุก ๆ ด้าน

<sup>42</sup> สุกัญญา หาญตระกูล, ผู้หญิงกับอำนาจที่จะแปรเปลี่ยน. (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ คบไฟ, 2537) น.25.

<sup>43</sup> ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, ภาษาเพศอำนาจ เรื่องทางเพศ กับพหุนิยมทางจิตศาสตร์, น.14-15.

<sup>44</sup> Tong, Rosemarie. *Feminist Thought: A Comprehensive Introduction*. (United State of America: Westview Press, 1989), p.110.

ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในสังคมทั้งยังควบคุมอำนาจและสิทธิประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งการให้ความสำคัญต่อเพศชายในสังคมไทยนั้นส่วนหนึ่งมีรากเหง้ามาจากอิทธิพลวัฒนธรรมจากจีนและอินเดียโดยส่งผ่านทางศาสนา ทำให้เพศหญิงนั้นมีสถานภาพอ่อนด้อยกว่าชาย<sup>45</sup>

ดังเช่นแนวคิดในเรื่องเพศของอริสโตเติล ซึ่งเติบโตอยู่บนพื้นฐานของระบบสังคมแบบชายเป็นใหญ่ (Patriarchal Principle) และยังใช้เป็นแนวคิดกระแสหลักมาตลอดหลายศตวรรษนี้ได้ระบอบอย่างเป็นเหตุเป็นผลโดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ในการกล่าวอ้าง "เมื่อลักษณะโดยธรรมชาติของผู้หญิงมีความเฉื่อยและชอบเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) จึงเป็นการเหมาะสมแล้วที่จะเก็บผู้หญิงไว้เป็นเบี้ยล่างของชาย และมีบทบาทเป็นรอง"<sup>46</sup> ซึ่งทั้งนี้ ระบบปิตาธิปไตยหรือชายเป็นใหญ่นั้นไม่ได้เป็นผลสืบเนื่องโดยไม่ได้ตั้งใจ หรือมีลักษณะเป็นรองจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านชีววิทยา กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ บทบาททางเพศหรือระบบชนชั้น ซึ่งถือว่าเป็นโครงสร้างอำนาจชั้นพื้นฐานที่ได้รับการค้ำจุนโดยเจตนารมณ์อันเข้มแข็งแน่วแน่<sup>47</sup>

เคท มิลเลทท์(Kate Millett) ซึ่งนำเสนอในหนังสือชื่อ Sexual Politics ว่า การเมืองหมายถึง ความสัมพันธ์ของโครงสร้างอำนาจ การที่คนกลุ่มหนึ่งถูกควบคุมจากคนอีกกลุ่มหนึ่ง จึงเป็นการเมืองเรื่องเพศ (Sexual Politics) คือการที่ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิง และสามารถควบคุมผู้หญิงให้อยู่ภายใต้ความต้องการของผู้ชาย การยอมรับของสังคมต่อความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เหลื่อมล้ำกันระหว่างหญิงชาย อันมีรากเหง้ามาจากกระบวนการขั้วกลางทางสังคม โดยกลุ่มที่ครอบงำในสังคมเป็นผู้กำหนดความเป็นชายและความเป็นผู้หญิงตามค่านิยมและความต้องการของตน<sup>48</sup>

ยิ่งไปกว่านั้น มิลเลทท์ ยังได้ระบุไว้ว่า "การเมืองเรื่องเพศ" นั้นเป็นเรื่องที่สังคมสร้างขึ้น ไม่ใช่เป็นเรื่องทางชีวภาพหรือเป็นกฎเกณฑ์ตามธรรมชาติ มิลเลทท์ (Millett) กล่าวว่า "สังคมของเราเป็นสังคมที่ชายเป็นใหญ่เช่นเดียวกับอารยธรรมอื่น ๆ ในประวัติศาสตร์ความจริงข้อนี้

<sup>45</sup> วารุณี ภูริสินสิทธิ, สตรีนิยม ขบวนการอุดมคติแห่งศตวรรษที่ 20 .(กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, 2545), น. 89 -100.

<sup>46</sup> กาญจนา แก้วเทพ, จิตศึกษาสตรี,(กรุงเทพมหานคร: เจนเดอร์เพรส,2535), น. 28.

<sup>47</sup> เรื่องเดียวกัน, น.28.

<sup>48</sup> วารุณี ภูริสินสิทธิ, สตรีนิยม ขบวนการอุดมคติแห่งศตวรรษที่ 20 ,น. 95–114.

ประจักษ์ชัดในทันทีที่เราตระหนักว่า หนทางแห่งอำนาจในสังคมล้วนอยู่ในกำมือของผู้ชาย ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องทหาร อุตสาหกรรม เทคโนโลยี มหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางการเมือง การเงินการคลัง รวมตลอดถึงการใช้จ่ายบังคับของตำรวจ"<sup>49</sup>

ระบบชายเป็นใหญ่นี้เป็นการครอบงำทางการเมืองที่สำคัญที่สุด ดำรงอยู่มาเนิ่นนาน เก่าแก่ที่สุดในประวัติศาสตร์ และปรากฏอยู่ในทุกชั้นวรรณะในทุก ๆ สังคม การครอบงำนี้มีอยู่ในทุกระดับของความสัมพันธ์ระหว่างชายหญิง แม้กระทั่งในเรื่องเพศสัมพันธ์และการแต่งงาน ซึ่งมักจะคิดกันว่าเป็นเรื่องของความรัก ความพึงพอใจซึ่งกันและกันระหว่างชายและหญิง แต่ละครคนหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง "แม้เรื่องส่วนตัวก็เป็นเรื่องของการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น" (Personal is Political) นอกจากนี้รูปแบบรายละเอียดอาจแตกต่างกันไปบ้างในแต่ละสังคม แต่ละยุคสมัยก็ตาม แต่เนื้อหาสาระของระบบชายเป็นใหญ่ก็ไม่ได้เปลี่ยนแปลง

มิลเลทท์ ตั้งคำถามว่า เป็นไปได้อย่างไรที่ระบบชายเป็นใหญ่ยังดำรงอยู่ได้ในสังคม อุตสาหกรรมสมัยใหม่ ซึ่งผู้หญิงก็มีการศึกษา มีรายได้ มีสิทธิทางสังคมและการเมือง อีกทั้ง ก็ไม่ได้ถูกกดขี่ปิดกั้นเอาด้วยกำลังรุนแรงอย่างเปิดเผย เมื่อเปรียบเทียบกับสังคมประเพณี โดยทั่วไป กลไกสำคัญในเรื่องนี้ก็คือกระบวนการขัดเกลาทางสังคมที่เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้ผู้หญิงยอมรับการกำหนดบทบาทโดยมีเพศเป็นตัวกำหนดอย่างตายตัว (sex role stereotypes) รวมทั้งยอมรับแบบแผนการจัดสรรอำนาจอย่างไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง คุณดมการณ์ของมิลเลทท์ ก็คือ สังคมที่มีความเป็นหนึ่งเดียวกันของทั้งผู้ชายและผู้หญิง หรือการที่เพศหนึ่งไม่ข่มเหงหรือมีอำนาจเหนืออีกเพศหนึ่งนั่นเอง

แนวคิดของมิลเลทท์ สอดคล้องกับ มาการีต มีด (Margaret Mead) ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า "ลักษณะทางเพศ" นั้นไม่ได้เกิดมาจากตัวกำหนดทางชีวภาพ หากแต่เกิดมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมในสังคมที่มีโครงสร้างวัฒนธรรมแตกต่างกัน บทบาทและลักษณะของความเป็นหญิงและชายสามารถแตกต่างจากสังคมปัจจุบันที่เราเห็นกันอยู่<sup>50</sup> เราจึงสรุปได้ว่าหากมีการใช้ข้ออ้างเรื่องธรรมชาติมาเอาเปรียบผู้หญิงถือว่าเป็นปัญหาการเมืองในเรื่องการแสวงหาอำนาจของเพศชาย

ชูลามิธ ไฟร์สโตน (Shulamith Firestone) ได้นำเสนอแนวคิดของเธอในหนังสือ The Dialectic of Sex ในปี 1970 โดยเสนอแนวคิดเรื่อง Bio Family เพื่ออธิบายลักษณะความเป็น

<sup>49</sup> เรื่องเดียวกัน, น. 177.

<sup>50</sup> Saffioti, 1978, อ้างถึงใน กาญจนนา แก้วเทพ, อิตถีศาสตร์, น.68.

คนให้กำเนิดทารก จึงมีหน้าที่ดูแลทารกด้วย ดังนั้นสถานที่ของผู้หญิงจึงเป็น "ที่บ้าน" และรับผิดชอบทุกอย่างภายในบ้าน ส่วนผู้ชายก็รับผิดชอบทุกอย่างที่อยู่นอกบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการผลิต การเมือง หรือสงครามก็ตาม จากโครงสร้างครอบครัวแบบดังกล่าวนี้ ได้สร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่สมดุลขึ้นมา ซึ่ง ไฟร์สโตน (Firsstone) ได้นำแนวคิดเรื่อง "Power Psychology" มาอธิบายว่า โครงสร้างครอบครัวดังกล่าวได้ก่อให้เกิดรูปแบบของสภาวะทางจิตแบบครอบงำ ในลักษณะ "ขึ้นต่อ" ขึ้นมา กล่าวคือ เด็กต้องขึ้นต่อผู้ใหญ่ หญิงต้องขึ้นต่อชาย เป็นต้น

ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างมิลเลทท์และไฟร์สโตน ก็คือในประเด็นเรื่องลักษณะความเหนือกว่าของผู้ชาย ซึ่งไฟร์สโตนเห็นว่า สิ่งนี้เป็นลักษณะตามธรรมชาติ ในขณะที่มิลเลทท์เห็นว่าเป็นเรื่องที่สังคมสร้างขึ้นภายหลัง แต่ไฟร์สโตน (Firsstone) มีความเห็นว่า มนุษย์มีหน้าที่ก้าวไปให้เกินขีดจำกัดของธรรมชาติ คือ ต้องดัดแปลงหรือเอาชนะธรรมชาตินั่นเอง เธอประเมินได้ว่า สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสตรีทุกวันนี้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องยาคุมกำเนิด การตั้งครรภ์ด้วยวิธีการสมัยใหม่ ทำให้การเอาชนะธรรมชาติที่กำหนดให้ชายเหนือกว่าหญิงนั้น เป็นสิ่งที่ไม่เหลือวิสัยที่จะทำได้<sup>51</sup>

เอเดรียน ริช (Adriene Rich) ได้เสนอไว้ว่า การถือระบบชายเป็นใหญ่เป็นระบบที่มีมานาน พร้อมกับกำเริบต้นระบบสังคมเมือง และฝังรากลึกอยู่ในความเชื่อของเราด้วยความจริง ระบบชายเป็นใหญ่ ก็หมายถึง การที่ผู้หญิงถูกกดขี่โดยผู้ชาย การถือระบบชายเป็นใหญ่เป็นอำนาจของผู้ชายในทางครอบครัวสังคม อุดมการณ์ ระบบการเมือง ซึ่งผู้ชายใช้อำนาจ การกดขี่โดยตรง หรือพิธีกรรม ประเพณี กฎหมาย ภาษา ขนบธรรมเนียม สำนวนโวหาร การศึกษา การแบ่งงานกันทำ ได้มีส่วนบังคับกำหนดบทบาทที่ผู้หญิงควรทำหรือไม่ควรทำ ในลักษณะที่ผู้หญิงตกอยู่ภายใต้ผู้ชายและไม่ว่าฐานะทางเศรษฐกิจจะเป็นอย่างไร หรือการเลือกทางเพศจะเป็นอย่างไร ผู้หญิงอาศัยอยู่ภายใต้อำนาจของบิดา และมีสิทธิหรืออำนาจเพียงเท่าที่ระบบชายเป็นใหญ่อนุญาตและเท่าที่ผู้หญิงจะยอมทนให้กับการยอมรับของผู้ชาย<sup>52</sup> นอกจากนี้เอเดรียนยังเสนออีกด้วยว่าผลจากการควบคุมโดยระบบชายเป็นใหญ่นี้เองที่ทำให้เรื่องกามารมณ์ระหว่างหญิงชาย (Heterosexuality) ถูกทำให้กลายเป็นสถาบันและมากไปกว่านั้นความเป็นแม่

<sup>51</sup> เรื่องเดียวกัน, น. 68-70.

<sup>52</sup> Adrienne Rich, Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution . (New York:W.W. Norton and Company,1976), P.57.

ก็กลายเป็นสถาบันด้วยเช่นกัน ซึ่งระบบชายเป็นใหญ่ทำให้ผู้หญิงเชื่อว่า งานที่สำคัญเพียงอย่างเดียวของเธอ คือ การเป็นแม่<sup>53</sup>

ดังนั้นจากกล่าวสรุปได้ว่าในสังคมและวัฒนธรรมที่ชายเป็นใหญ่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อเป็นตัวกำหนดบุคลิกลักษณะและบทบาทของผู้หญิงให้อยู่ในฐานะที่เป็นรองอ่อนด้อยและง่ายต่อการถูกครอบงำ ซึ่งค่านิยมหลักของสังคมนี้จะถูกส่งผ่านโดยเครื่องมือที่เรียกว่า "วาทกรรม"

วาทกรรม(discourse) มิได้หมายถึงภาษา คำพูด หรือถ้อยแถลงเท่านั้น มิเชล ฟูโก (Michel Foucault) มองว่าวาทกรรมนั้นเป็นระบบและกระบวนการในการสร้าง / ผลิต (constitute) เอกลักษณ์ (identity) และความหมาย (significance) ให้กับสรรพสิ่งต่าง ๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ความจริง อำนาจ หรือตัวตนของเราเอง และยังมีหน้าที่ในการตรึงสิ่งที่สร้างขึ้นให้ดำรงอยู่และเป็นสิ่งที่ยอมรับของสังคม เรื่องราวเหล่านี้คือ ความรู้ (knowledge) ของมนุษย์ ฟูโกเชื่อว่าพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ในทุกรูปแบบมีความหมายและมีความเกี่ยวข้องกับวาทกรรมทั้งสิ้น วาทกรรมจึงมีบทบาทในการกำหนดโลกทัศน์ ควบคุมโลกทัศน์ สร้างมาตรฐาน ความถูกต้อง สร้างอุดมการณ์ สร้างภาพเชิงอุดมคติ และชี้นำพฤติกรรมต่างๆของสมาชิกในสังคม ฟูโกยังอธิบายต่อไปว่า เนื่องจากวาทกรรมเป็นเครื่องมือที่มนุษย์สร้างขึ้นมาและถูกใช้ร่วมกับ อำนาจ (Power) เสมอ เพื่อผลิต ถ่ายทอด และตอกย้ำความรู้เกี่ยวกับสังคม<sup>54</sup> ดังนั้นอำนาจในความคิดของฟูโกจึงมีอยู่ในทุกรูปแบบความสัมพันธ์ของมนุษย์<sup>55</sup> และความรู้จากวาทกรรมนี้เองที่อยู่เบื้องหลังมนุษย์

ลูซ อีริกาเรย์ (Luce Irigaray) ได้วิเคราะห์ ตามแนวคิดของฟูโก ไว้ว่าในทุกสังคม การผลิตวาทกรรมจะถูกควบคุม ถูกคัดเลือกให้อยู่ในรูปแบบของกฎเกณฑ์ชุดหนึ่ง ซึ่งกฎเกณฑ์ชุดนี้มีหน้าที่ในการพลิกแพลงเพื่อให้สังคมมองไม่เห็นถึงอำนาจและอันตราย รวมทั้งความน่าสะพรึงกลัวของวาทกรรม ทั้งนี้เพื่อให้วาทกรรมสามารถคงอยู่ในสถานะของความเหนือกว่าความเป็นเจ้าของสังคม สำหรับวาทกรรมที่ซ่อนเร้นหรือแอบแฝงอยู่ในรูปของกฎเกณฑ์ในสังคมปัจจุบัน คือ การกีดกัน ปิดกั้น ในรูปแบบที่เราแสนจะคุ้นเคยและเคยชินอย่างมาก

<sup>53</sup> Rosemarie Tong. Feminist Thought: A Comprehensive Introduction (United State of America. Westview Press,1989), p.87.

<sup>54</sup> สุชาดา ทวีสิทธิ์, "จากวาทกรรมชนชั้นกลางถึงชีวิตจริงของ"สาวโรงงาน" : การสร้างตัวตนของผู้หญิงไทยในสังคมไทย," น. 9 – 13.(อัตสำเนา)

<sup>55</sup> เรื่องเดียวกัน.

เช่น การห้าม (ทำ / พุดสิ่งนั้น / สิ่งนี้) ดังตัวอย่างวาทกรรมว่าด้วยผู้หญิงก็จะเป็นตัวกำหนดหรือสร้างความหมายให้กับสิ่งที่เรียกว่า " ผู้หญิง " สิ่งใดจะถือว่าเป็น " ผู้หญิง " หรือไม่ใช่ " ผู้หญิง " ต่างก็ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่วาทกรรมว่าด้วยผู้หญิงนั้น ๆ ดังเช่น ผู้หญิงห้ามพุดในเรื่องเพศ ผู้หญิงต้องรักษาวลสงวนตัว เป็นต้น

ฟูโก มองอำนาจในความหมายของความรู้ความจริง เขาเสนอว่าอำนาจสร้างจากความรู้ออกจากความเชี่ยวชาญ โดยมนุษย์จะถูกกำหนดให้อยู่ต่อหรือถึงจุดจบ ซึ่งความทันสมัยเป็นตัวกำหนดความรู้เพื่อสร้างกฎเกณฑ์ผ่านร่างกาย ฟูโกแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างความรู้กับอำนาจในแง่ที่ว่าความรู้มีอำนาจในการสร้างความจริงซึ่งสามารถมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์เชิงอำนาจได้

ในสังคมหลังสมัยใหม่ อำนาจแสดงออกโดยรูปของระเบียบ และวินัย (Discipline) ต่าง ๆ ได้แก่ การเฝ้าระวัง การจัดหมวดหมู่ การแทรกแซงและการควบคุมจัดการ ซึ่งวินัยถูกใช้ในความหมายที่มีนัยของการปกครอง และการบังคับบัญชา ครอบคลุมถึง การเช็พียง และการดัดสันดาน ก็ถูกจัดเป็นส่วนหนึ่งของวินัย ฟูโกได้กล่าวถึงระเบียบวินัยว่า ผลิตร่างกายที่อ่อนน้อมง่าย (Docile body) สามารถดัดแปลงหรือดัดแต่งได้ ซึ่งในระบบทหารทำให้มีระเบียบวินัยได้กลายเป็นสูตรทั่วไป สำหรับการใช้อำนาจและควบคุมมีความสง่างามและได้ผลประโยชน์ใช้สอยเท่ากันหรือมากกว่าระบบทาสในอดีตที่เข้าควบคุมร่างกายโดยใช้ความรุนแรง ตัวอย่างการผลิตร่างกายที่อ่อนน้อมง่าย เช่น พยายามขัดเกลาและปลูกฝังให้ทหารรับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดโดยควบคุมให้อยู่ในพื้นที่พิเศษ ดังเช่นในโรงพยาบาลทหาร

### 3. แนวคิดโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างอำนาจขององค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาแบบมีลำดับชั้น (Hierarchy) นั้นสามารถสร้างเงื่อนไขให้เกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในระบบราชการที่เน้นการจัดองค์กรแบบมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น<sup>56</sup> สายการบังคับบัญชา (Hierarchy) นั้น เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่มีการพึ่งพิงผู้ที่มีอำนาจ

<sup>56</sup> อีรพงษ์ บัวหล้า, “รูปแบบทางพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศในองค์กรภาครัฐ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544), น.23.

เหนือกว่า<sup>57</sup> ซึ่งหมายถึงผู้ที่อยู่ในโครงสร้างระดับสูงควบคุมผู้ที่อยู่ในระดับล่าง องค์กรส่วนใหญ่เมื่อจัดลำดับสายการบังคับบัญชา(ซึ่งเป็นผลกระทบมาจากการแบ่งแยกแรงงานตามเพศ(Sexual Division of Labour)แล้ว มักจะพบว่าเพศชายจะอยู่บนสุดของโครงสร้างองค์กร(ระดับบริหาร) ส่วนผู้หญิงจะอยู่ด้านล่างของโครงสร้างองค์กร<sup>58</sup> ดังนั้นผู้หญิงซึ่งมีอำนาจน้อยกว่ามักจะมุ่งความสนใจไปที่ลำดับการบังคับบัญชา ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีอำนาจมากกว่าสามารถกำหนดชะตากรรมของผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าในองค์กรได้<sup>59</sup>

สายการบังคับบัญชาภายใต้โครงสร้างองค์กรนี้เองจึงเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้ที่มีความอำนาจเหนือกว่าบางตำแหน่งในองค์กร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาได้รับอำนาจอันชอบธรรมให้อยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชา และรับเอาบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นวัตถุทางเพศในการมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศ ภายใต้การให้รางวัล การชมเชย ลงโทษ<sup>60</sup> ซึ่งการตอบโต้ของผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศนั้นขึ้นอยู่กับระดับอำนาจของผู้กระทำ หากผู้กระทำมีอำนาจมากแนวโน้มที่จะอดทนรับสภาพไม่ตอบโต้ต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้นก็จะมีมากตามไปด้วย<sup>61</sup>

ดังนั้นโครงสร้างทางอำนาจภายใต้โครงสร้างองค์กรเพศหญิงมักจะอยู่ในตำแหน่งที่เสียเปรียบในองค์กรซึ่งไดแอนน์ แฟรงคลิน (Diane w. Franklin) ได้เสนอแนวคิดต่อประเด็นดังกล่าวว่า “หากโครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทัดเทียมกับผู้ชายแล้ว ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในเชิงอำนาจก็จะหมดไป<sup>62</sup> ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึง

<sup>57</sup> Peter M. Blan, 1963, อ้างถึงใน เรื่องเดียวกัน.

<sup>58</sup> Heidi Hartmen, “Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex,” in Women and The Workplace, Edited by Martha Blaxall and Barbara Reagan, (Chicago: University of Chicago Press, 1976), p. 137.

<sup>59</sup> Susan T. Fiske and Peter Glick, Gender Stereotype and Roles. Third Edition. (California : Books/Cole Publishing Company Pacific grove, 1992), p. 109.

<sup>60</sup> Gutek and Dundwoody, 1997, อ้างถึงใน วรณี บางประภา ธิติประเสริฐ และ สุพันธ์ พลอยจิ๋ว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น. 11.

<sup>61</sup> Gary N. Powell, Op. cit., Footnote 6, 1993, p. 128.

<sup>62</sup> Diane w. Franklin and Joanne L. Sweeney “Women and Corporate Power (Chapter 3)” in Women, Power and Policy : Toward the Year 2000, 2<sup>nd</sup> Edition Edited by Ellen Boneparth et. Al., (New York : Pergamon Press, 1988), p. 49.

ปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานก็จะหมดไป แต่อย่างไรก็ตามสถานการณ์การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานจะยิ่งรุนแรงขึ้น หากฝ่ายบริหารที่มีอำนาจสูงสุดตามโครงสร้างองค์กรนิ่งเฉยและอภัยต่อพฤติกรรมดังกล่าว<sup>63</sup>

#### 4.แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social support)<sup>64</sup>

การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำให้บุคคลรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ได้รับการยอมรับและเป็นที่รัก เป็นคนที่มีคุณค่า การสนับสนุนทางสังคมยังให้ข้อมูลซึ่งสามารถที่จะทำให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง<sup>65</sup> การสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้รับรู้ หรือประเมินว่าตนเองจะได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตอบสนองอย่างไร การสนับสนุนทางสังคมจึงมีผลสำคัญต่อความเป็นอยู่ การตัดสินใจและการปรับตัวของบุคคลที่เผชิญภาวะวิกฤติ ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้หญิงที่ตกอยู่ในปัญหาการถูกระทำการคุกคามทางเพศ Bowker<sup>66</sup> ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 2 ประเภท คือ แหล่งสนับสนุนที่ไม่เป็นทางการ เช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน และแหล่งสนับสนุนที่เป็นทางการ คือ สถานีดำรวจ สภภาพแรงงาน สมาคม ศูนย์ฮอตไลน์สายด่วน นักกฎหมาย นอกจากนี้รายการวิทยุและโทรทัศน์ก็ยังเป็นแหล่งสนับสนุนที่ดี ที่สามารถทำให้ผู้หญิงกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลของตนเอง ทำให้ผู้หญิงรับรู้ว่ายังมีการสนับสนุนจากทางสังคม หากสื่อมีส่วนช่วยผลักดันและให้ความสนใจในประเด็นการคุกคามทางเพศ ก็สามารถทำให้เกิดการรวมตัวกันที่นำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาในระดับสังคมได้ เช่น เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2542 ในรายการ "บายนี้มีคำตอบ"

<sup>63</sup> John B. Pryor, et al, "A Social Psychological Model for Predicting Sexual Harassment," Journal of Social Issues, 51(1995):70.

<sup>64</sup> ชูดาปณี ชิบายมา, "ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศกรณี: ลูกเรือบริษัทการบินไทย," น.25.

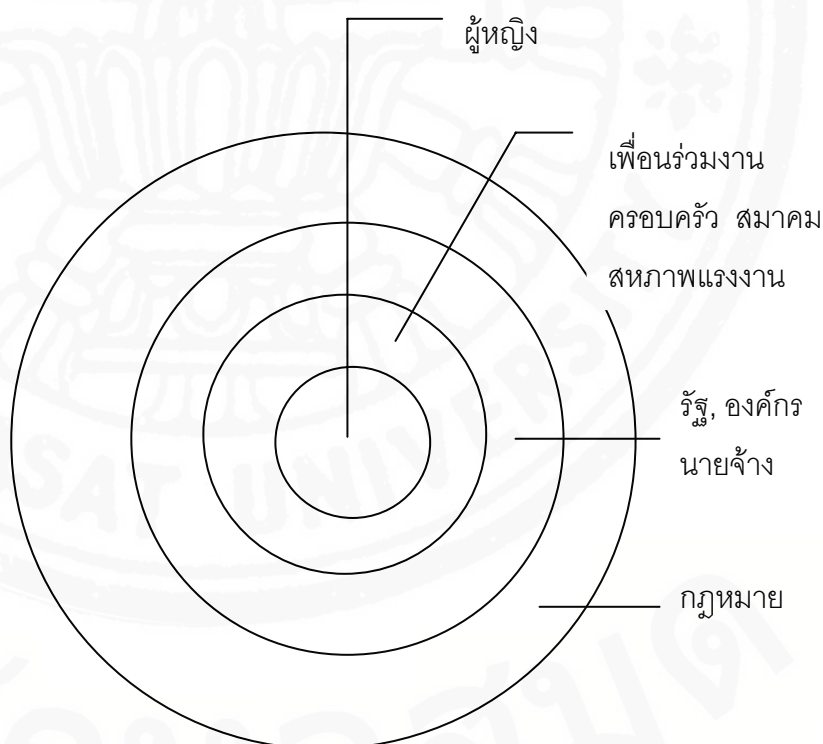
<sup>65</sup> Cobb, 1976, อ้างใน โชติมา กาญจนกุล และทัศนีย์ เรืองสอน, รัฐสร้างองค์ความคิดของผู้หญิงกับสุขภาพ, (โครงการจัดตั้งสำนักงานนโยบายสาธารณสุขสวัสดิการและสังคม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542), น.45.

<sup>66</sup> Bowker H. Lee, "A Battered Woman's Problems are Social not Psychology." In Richard J Gelles and Donileen R. Loseke (editors) Current Controversies on Family Violence, (London : Sage Publication, 1993), p.155.



ของสถานีโทรทัศน์ช่อง 11 ได้นำประเด็นเรื่อง "การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน" มาพูดคุย พร้อมทั้งเชิญวิทยากร ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่จากศูนย์ฮอทไลน์ สมาชิกผู้แทนราษฎร มาเป็นวิทยากรในประเด็นนี้โดยอธิบายถึงปัญหาการคุกคามทางเพศและสามารถเป็นตัวกลางในการเชื่อมปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี ซึ่งได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นจำนวนมาก งานวิจัยของไบ๊กเคอร์ ดี พบว่า การที่ผู้หญิงตกอยู่ในภาวะการถูกรังแกทำซ้ำซากอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้นก็ไม่ได้หมายความว่าผู้หญิงจะยอมทนอยู่กับความรุนแรงโดยไม่จัดการกับปัญหา เพื่อความชัดเจนในการอธิบายถึงแรงสนับสนุนจากสังคม ผู้ศึกษาได้อ้างอิงรูปแบบของแนวคิดแรงสนับสนุนทางสังคมดังนี้

แผนภาพที่ 1  
การสนับสนุนทางสังคม



ที่มา: เป็นการปรับปรุงมาจากข้อค้นพบในงานวิจัยของวณี บางประกาย ธิติประเสริฐ

ผู้วิจัยมองว่าแนวคิดเรื่องเพศ เพศภาวะและเพศวิถี เป็นแนวคิดที่จำเป็นต้องทำความเข้าใจก่อนในความเป็นเพศหญิงและความเป็นเพศชาย ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า สภาวะดังกล่าวเป็น

ต้นตอทำให้เกิดสถานการณ์ที่แตกต่างกันระหว่างชายหญิง ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ผู้หญิงตกเป็นรอง ถูกกดขี่และอาจทำให้ผู้หญิงต้องตกอยู่ในภาวะจำยอม (Submission) ในส่วนของแนวคิดโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น ได้เข้ามาหล่อหลอมประสบการณ์ชีวิตและตีกรอบในมิติหญิงชาย โดยการให้คุณค่าและกำหนดตำแหน่งที่ให้กับผู้หญิงและผู้ชายในสังคม ซึ่งเมื่อนำแนวคิดโครงสร้างทางอำนาจขององค์กรที่มีการบังคับบัญชาแบบมีลำดับชั้น (Hierarchy) มาประกอบก็จะสามารถอธิบายการคุกคามทางเพศของชายต่อหญิงได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบความเหลื่อมล้ำของอำนาจทางเพศสภาพและอำนาจของโครงสร้างองค์กรที่ประกอบกันซึ่งสามารถสร้างแรงกดดันต่อผู้หญิงในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การคุกคามทางเพศเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงในทางเพศสภาพซึ่งไปปรากฏในโครงสร้างองค์กรด้วย<sup>67</sup>

ในส่วนคำอธิบายของมิเชล ฟูกู ในปรากฏการณ์ของวาทกรรมต่อความสัมพันธ์กับความรู้และอำนาจและการสร้างตัวตนในบริบทวาทกรรมที่หลากหลายนี้ผู้ศึกษามองว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถอธิบายความเป็นอยู่ สถานภาพของปัจเจกบุคคลโดยเฉพาะผู้หญิงได้ เพราะนอกจากการครอบงำของอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ ผู้หญิงยังมีชุดความรู้หรือวาทกรรมอื่น ๆ ที่จะหยิบมาใช้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของซูซาดาว่า ชุดท้ายผู้หญิงเองที่จะเป็นผู้เลือกที่จะหยิบวาทกรรมชุดใดชุดหนึ่งที่ผู้หญิงพิจารณาว่าเหมาะสมที่สุดสำหรับสภาพเงื่อนไขของตนเอง เวลา สถานที่ที่หนึ่ง ๆ ผู้วิจัยมองว่าแนวคิดเรื่องวาทกรรมและอำนาจนี้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกรณีศึกษาการคุกคามทางเพศจากการทำงาน โดยผู้หญิงได้คิดตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ โต้ตอบหรือปฏิบัติกรอื่น ๆ ต่อการคุกคามทางเพศในลักษณะที่ต่างกัน ซึ่งสร้างผลลัพธ์ที่ต่างกันต่อผู้หญิง ซึ่งในจุดนี้เราจึงสามารถเข้าใจผู้หญิงแบบ”คนใน” ทั้งยังสามารถเข้าใจได้ว่า ผู้หญิงจะสามารถมีการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาพฤติกรรมถ้ามีวาทกรรมหรือชุดความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้หญิงเข้าใจวิเคราะห์และล่วงรู้เท่าทันสถานการณ์ และสามารถตัดสินใจเลือกชุดความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ ได้ ทั้งยังสามารถแก้ไขสถานการณ์คับขันได้ทัน่วงที หรือบรรเทาสถานการณ์ไม่ให้คับขันจนเกินไป<sup>68</sup>

นอกจากนี้ผู้วิจัยมองว่าแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม เป็นเงื่อนไขสำคัญอันมีผลต่อการตัดสินใจของผู้หญิงที่ประสบปัญหาถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมมักเกิดขึ้น

<sup>67</sup> วณี บางประภา ธิติประเสริฐ และ สุนันท์ พลอยจิว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น. 11-12.

<sup>68</sup> เรื่องเดียวกัน, น. 15.

จากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อันจะทำให้บุคคลรับรู้หรือประเมินว่าตนเองจะได้รับ ความช่วยเหลือหรือได้รับการตอบสนองอย่างไร และการที่ผู้หญิงตกอยู่ในสภาวะการณ์ที่ถูกกระทำซ้ำ ๆ อยู่ระยะเวลาหนึ่งมิได้หมายความว่าผู้หญิงจะยอมทนอยู่กับความรุนแรงนั้นโดยไม่จัดการกับปัญหา หากแต่ที่ผู้หญิงยอมทนให้ถูกคุกคามทางเพศในช่วงระยะเวลาหนึ่งก่อนตัดสินใจที่จะตอบโต้หรือร้องเรียน เพราะผู้หญิงตระหนักดีว่าหากขาดการสนับสนุนทางสังคมทางออกในการแก้ปัญหาอาจกลายเป็นทางตัน นอกจากนี้ความคิดความเชื่อแบบอคติที่มองปัญหาการคุกคามทางเพศเป็นเรื่องส่วนบุคคล เป็นเรื่องเล็กน้อย หรือเป็นเรื่องน่าอายนั้น กลายเป็นเหตุสำคัญซึ่งทำให้ผู้หญิงยอมจำนนด้วย เพราะขาดความเข้าใจและแรงสนับสนุนจากทางสังคม<sup>69</sup>

#### ผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในงานศึกษาชิ้นนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการทบทวนงานวิจัยการคุกคามทางเพศที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรการแพทย์และกองทัพ และส่วนที่สองเป็นการทบทวนงานวิจัยการคุกคามทางเพศในประเทศไทย

#### งานวิจัยการคุกคามทางเพศที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรการแพทย์และกองทัพ

งานวิจัยการคุกคามทางเพศที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรการแพทย์และกองทัพนั้น ส่วนใหญ่พบว่าเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจโดยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ศึกษาในต่างประเทศ

การคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงรูปแบบหนึ่งที่แผ่ขยาย และพบได้ในทุกพื้นที่ในสังคมไทยทั้งยังมีแนวโน้มที่มากขึ้นและรุนแรงขึ้นตามลำดับ โดยผลกระทบของการคุกคามทางเพศไม่เพียงส่งผลต่อร่างกายและจิตใจของผู้ถูกกระทำเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทางเศรษฐกิจรวมมูลค่ามากมายมหาศาล ดังเช่นในงานวิจัยของโรเบิร์ต ฟาร์เลย์ (Robert Farley)<sup>70</sup> ได้ทำการศึกษาในเรื่องผลกระทบทางการเงินของกองทัพสหรัฐอเมริกาที่เกิดจากปัญหาการคุกคามทางเพศในกองทัพ ซึ่งพบว่า ต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินถึง 250 ล้านดอลลาร์สหรัฐเนื่องจากการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งต้นทุนใน

<sup>69</sup> ชูดานปี ชิบายามา, "ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศกรณี: ลูกเรือบริษัทการบินไทย," น.26.

<sup>70</sup> < <http://www.apa.org/monitor/may97/military.html> >, 2002.

การหาเจ้าหน้าที่หรือฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อทดแทนเจ้าหน้าที่เดิมที่ลาออกจากการงาน การย้าย สับเปลี่ยนงาน ตลอดจนต้นทุนที่เกิดจากการขาดงานอันเนื่องมาจากปัญหาการคุกคามทางเพศ ในสถานที่ทำงาน

ในส่วนของงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรการแพทย์นั้น ส่วนใหญ่งานวิจัยมุ่งประเด็น ศึกษาไปที่กลุ่มพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจาก โรงพยาบาลแต่ละแห่งมีพยาบาลทำงานอยู่ประมาณ ร้อยละ 97<sup>71</sup> ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีอัตราส่วนมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรการแพทย์ โดยเริ่มจากงานวิจัย ของ ศรีทัย สิทพิทย์<sup>72</sup> ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในประเทศไทยโดยศึกษาในกลุ่มพยาบาล โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ โดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลหญิงจำนวน 775 คน พบว่าร้อยละ 68 เคยได้ยินข่าวลือว่ามีเพื่อนร่วมงานถูกคุกคามทางเพศ ร้อยละ 22 เคยเห็นเพื่อนร่วมงาน ถูกคุกคามทางเพศและร้อยละ 58 เคยตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศ โดยปัจจัยที่เอื้อต่อการ ถูกคุกคามทางเพศ มี 2 ประการได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ เช่นสภาพอาคารที่อยู่ห่างไกล ไฟฟ้า ไม่ทั่วถึงทุกทางเดิน นอกจากนี้ ศรีทัยยังค้นพบว่าเวลาที่การคุกคามทางเพศบ่อยที่สุด ได้แก่เวลา ระหว่างเวลา 16.00.น. – 24.00.น.

นอกจากนี้ในงานวิจัยของต่างประเทศหลายงานวิจัยยังมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ พยาบาลที่เคยมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศส่วนใหญ่มักถูกคุกคามโดยผู้ป่วยและแพทย์ รองลงมาถูกคุกคามจากญาติผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ชาย และผู้บริหารชายตามลำดับ สำหรับรูปแบบ การคุกคามทางเพศนั้นก็ยังมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกัน โดยลิบบัสและโบว์แมน(Libbus and Bowlman)<sup>73</sup> ซึ่งสำรวจการคุกคามทางเพศในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพรัฐมิสซูรี ( Missouri) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การเล่าเรื่องลามกให้ฟังเป็นรูปแบบการคุกคามที่พบมากที่สุด นอกจากนี้เคและคณะ (Kaye, et al)<sup>74</sup> ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจในกลุ่มพยาบาลหอผู้ป่วยหนัก ในมลรัฐทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 53 จะถูกโอบกอด กอดรัด หอมแก้ม

<sup>71</sup> Julius and Giovanni, "Sexual harassment, Legal Issue, Implication for nurses," *AAOHN Journal* 52(July1990):95.

<sup>72</sup> ศรีทัย สิทพิทย์, "การคุกคามทางเพศต่อพยาบาลกรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่." (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541)

<sup>73</sup> Libbus and Bowlman K.G. *Bowlman Journal* 24(June 1994)

<sup>74</sup> Kaye, et al, "Sexual Harassment of Critical Care Nurse: A costly Workplace Issue." *American Journal of Critical Care*, 6 (November 1994)

ร้อยละ 27 จะถูกเล่าเรื่องลามกเกี่ยวกับเพศ การถูกจ้องดูรูปร่างและหน้าตาเป็นเวลานาน ๆ และการแสดงท่าทางเชิงดูชวน โดยสื่อความหมายทางเพศ ร้อยละ 16 จะถูกนัดหมายโดยไม่ต้องการและที่น่าสนใจคือ ร้อยละ 9 ได้รับการขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วยโดยมีผลประโยชน์ของงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ส่วนในงานวิจัยของวิลเลียม(William)<sup>75</sup> ซึ่งศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในรัฐอิลลินอย (Illinois) ประเทศสหรัฐอเมริกา พบรูปแบบการคุกคามทางเพศที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิบบัสและเค โดยรูปแบบที่พบบ่อยที่สุด คือ การพูดแสดงความหมายทางเพศ หรือการเล่าเรื่องลามก การใช้คำพูดเชิงดูถูกแสดงความหมายทางด้านเพศ การสัมผัสด้านร่างกายตามลำดับ ส่วนปฏิบัติการได้ต่อการคุกคามทางเพศก็ยังคงมีความคล้ายคลึงกัน คือ พยาบาลวิชาชีพจะมีอารมณ์โกรธเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาได้แก่การแสดงความจริงใจ ตื่นเต้น ซื่อค และไม่เชื่อว่าเหตุการณ์นี้จะเกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งในส่วนนี้ งานวิจัยของ พอล (Paul)<sup>76</sup> ซึ่งศึกษาในกลุ่มนักศึกษาพยาบาลและนักอาชีววะ ได้เสริมว่า การมีปฏิบัติการได้ต่อการคุกคามทางเพศจะสามารถหยุดการคุกคามทางเพศได้ถึงร้อยละ 85 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นว่าการได้ตอบแบบธรรมดาและทำได้ง่ายคือการปฏิเสธที่จะรับฟังเรื่องเกี่ยวกับเพศ

งานวิจัยอีกชิ้นซึ่งศึกษาในกลุ่มบุคลากรการแพทย์ โดย นิตยสาร นิวอิงแลนด์ เจอร์นัล ออฟ เมดิซีน (New England Journal of Medicine)<sup>77</sup> ได้ทำการศึกษาในกลุ่มนักศึกษาแพทย์ทุกชั้นปีของวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์ในรัฐแคลิฟอร์เนีย (California) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่า ร้อยละ 75 ของนักศึกษาแพทย์หญิง และร้อยละ 20 ของนักศึกษาแพทย์ชาย ถูกคุกคามทางเพศระหว่างศึกษาอยู่ในวิทยาลัย โดยรูปแบบของการคุกคามทางเพศส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการพูดจาดลกลามก หรือการตามตื้อและจีบซ้ำซาก โดยที่อีกฝ่ายไม่พึงปรารถนา สิ่งที่น่าสนใจคือข้อคิดเห็นของนักศึกษาแพทย์ที่มีความเห็นตรงกันว่า การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานสร้างปัญหาในการทำงานและสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในระหว่างการทำงาน

<sup>75</sup>William, M.F. "Violence and Sexual Harassment, Impact Registered Nurse in the workplace," AAHON Journal, 44 (February 1996)

<sup>76</sup>Paul, K, "Sexual Harassment of health care students," Journal of Psychosocial Nursing, 31 (1993)

<sup>77</sup><<http://www.inform.umd.edu/EdRes/Topic/WomensStudies/Genderissues/SexualHarassment/NYTaskForceReport.>>, 2002.

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งเอื้อต่อการเกิดการคุกคามทางเพศข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยของ วิลเลียม พบว่า พยาบาลที่ทำงานผลัดละ 12 ชม. จะถูกคุกคามมากกว่าพยาบาลที่ทำงานผลัดละ 8 ชม. ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่ง คือ ยิ่งระยะเวลาในการทำงานมากเท่าไร ยิ่งมีโอกาสถูกคุกคามทางเพศมากขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณางานที่บุคลากรการแพทย์ต้องปฏิบัติ จำต้องมีการมีการผลัดเปลี่ยนเวร เพื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นอีกเท่าตัว ดังนั้นภายในหน่วยงาน สาธารณสุขจะมีนโยบายในการแก้ไขอย่างไร หากเกิดการคุกคามทางเพศขึ้นต่อบุคลากรการแพทย์ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง

ลักษณะงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ โดยวิลเลียมพบว่า พยาบาลห้องตรวจฉุกเฉินจะถูกคุกคามจากคนไข้มากที่สุด เนื่องจากต้องพบเจอกับผู้ป่วยหลากหลายประเภทมากกว่าพยาบาลแผนกอื่นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้จะประกอบวิชาชีพพยาบาลเหมือนกัน แต่เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลแต่ละแผนกมีความแตกต่าง และความต่างดังกล่าวมีผลต่อโอกาสในการถูกคุกคามทางเพศ นอกจากนี้ในประเด็นเรื่องการตระหนักรับรู้ต่อปัญหาการคุกคามทางเพศของผู้ถูกคุกคามและองค์กร ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อมูลในงานวิจัยพบว่า หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการป้องกันการคุกคามทางเพศ ทั้งยังมีได้ตระหนักหรือจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องต่อปัญหา ดังเช่นในงานวิจัยของ เคและคณะ พบว่า จำนวนพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักที่เคยถูกคุกคามทางเพศนี้ ร้อยละ 69 ไม่ได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงอุบัติการณ์และรายละเอียดของการคุกคามทางเพศ ร้อยละ 73 ไม่ได้ตระหนักถึงนโยบาย ขั้นตอน และวิธีการในการติดตามเมื่อถูกคุกคามทางเพศ ร้อยละ 80 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมจากโรงพยาบาลเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการเมื่อถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งในงานวิจัยของกระทรวงกลาโหม สหรัฐอเมริกา<sup>78</sup> ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาถึงอุบัติการณ์การคุกคามทางเพศในกองทัพ ยังเสริมด้วยอีกว่า ผู้หญิงในกองทัพที่ถูกคุกคามทางเพศมีความเห็นตรงกัน คือไม่เชื่อว่าการร้องเรียนพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด นอกจากนี้ในงานวิจัยยังให้ข้อสังเกตด้วยว่า ผู้หญิงในกองทัพยังคงตกเป็นผู้ถูกคุกคาม เนื่องจากผู้หญิงในกองทัพนั้นมีอำนาจในการต่อรองน้อย เพราะเป็นคนกลุ่มน้อยในสังคมทหาร ดังนั้นโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่สังกัดในกองทัพและใช้ระบบปกครองแบบทหาร

<sup>78</sup> <<http://www.defenselink.mil/news/factsheet/sxhas95.html>>,2002.

ส่งผลกระทบต่ออย่างไรต่อ ผู้หญิงในกองทัพและผู้หญิงต่อรองต่ออำนาจเหล่านี้ อย่างไรก็ตามหากถูกคุกคามทางเพศ

### งานวิจัยการคุกคามทางเพศในประเทศไทย

แม้ว่าการคุกคามทางเพศจะเกิดขึ้นในสังคมไทยมานาน แต่ทว่างานศึกษาวิจัยในไทยก็ยังมีไม่มากนัก โดยเริ่มจากการศึกษาของวิมนา ธรรมปริชา<sup>79</sup> ที่ทำการสำรวจเบื้องต้นจากผู้หญิงจำนวน 6 กลุ่มในประเทศไทยคือ กลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมปลาย อนุปริญญา นิสิตนักศึกษา กลุ่มข้าราชการลูกจ้างรัฐบาล กลุ่มลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มลูกจ้างพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มลูกจ้างตามบ้าน และสถานประกอบกิจการบางประเภท และกลุ่มสุดท้ายคือครู อาจารย์ โดยวิมนาพบว่า ตัวแปรที่น่าจะเป็นการดึงดูดใจคือ ลักษณะทางกายภาพที่สวยงามก็จะมีโอกาสเสี่ยงมาก โดยเพศหญิงมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณางานวิจัยในองค์การภาครัฐพบว่างานศึกษาของธีรพงศ์ บัวหล้า<sup>80</sup> ได้ศึกษาถึงรูปแบบการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐโดยเสนอว่ามีลักษณะเป็นความรุนแรงจากน้อยไปสู่มาก โดยเริ่มจากทางวาจา อากัปกริยา พัฒนาไปสู่ทางกายในที่สุด ธีรพงศ์เสนอว่าสิ่งที่สำคัญคือ โครงสร้างอำนาจในองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับบางประการ พื้นที่ในการทำงาน ตลอดจนอัตราส่วนของพนักงานหญิงชาย ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคุกคามทางเพศขึ้นในองค์การภาครัฐ อีกทั้งการที่ผู้ถูกคุกคามยอมอดทนกับสภาพการคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการเสี่ยงด้วยการไม่สนใจ เดินหนี หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า หรือทำตลกกลบเกลื่อน กลับยิ่งทำให้ปัญหานั้นยิ่งรุนแรงมากขึ้น ซึ่งการกระทำเหล่านี้ผู้ถูกกระทำไม่ยินยอมพร้อมใจ ต้องอดทนกับปัญหา แต่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากเกรงว่าจะได้รับผลกระทบ ตลอดจนความกลัวว่าจะถูกแก้แค้นในภายหลัง ข้อเสนอของธีรพงศ์จะวิเคราะห์จากโครงสร้างอำนาจหน้าที่ โดยได้พิจารณาถึง ความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรการจัดการกับปัญหาการคุกคามทางเพศ การเพิ่มเติมหรือแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานให้ครอบคลุม

<sup>79</sup>วิมนา ธรรมปริชา, “การคุกคามทางเพศ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533)

<sup>80</sup>ธีรพงศ์ บัวหล้า, “รูปแบบทางพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544)

ในประเด็น การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กร และกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่อง การคุกคามทางเพศให้พนักงานทุกระดับได้รับ การมีหน่วยงานที่สอดส่องสภาพการทำงาน และช่วยรับเรื่องร้องเรียนการคุกคามทางเพศในองค์กร โดยมีหลากหลายวิธีที่ผู้ประสบปัญหา สามารถร้องเรียนได้ ส่วนในงานของพินศิริ นามสีฐาน<sup>81</sup> มีมุมมองเกี่ยวกับปัญหาการคุกคาม ทางเพศว่าเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศ โดยผู้กระทำอาศัยโอกาสในการดำรงตำแหน่ง หน้าที่และความมีอำนาจเหนือ หรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกระทำ งานศึกษาทางด้านกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการคุกคามทางเพศที่สำคัญ ได้แก่ งานของทิพากรณ์ อำนวยสวัสดิ์<sup>82</sup> ที่เห็นว่า สมควรแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตราที่ 16 เนื่องจากยังมีข้อบกพร่อง ในหลายส่วน โดยเฉพาะการให้ความคุ้มครองเพศชาย ตลอดจนการกำหนดความหมายของ การล่วงเกินทางเพศให้ชัดเจน นอกจากนี้ในกฎหมายวิธีบัญญัติควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาทั้งคดี แพ่งและคดีอาญากรณีการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างที่ถูกคุกคามทางเพศมี ฐานะทางสังคมที่เสียเปรียบอยู่แล้วนั้นได้รับการคุ้มครอง และสามารถดำเนินการได้ประหยัดกว่า วิธีทางแพ่งและอาญา

เนื่องจากในปัจจุบันสภาวะการปัญหาการคุกคามทางเพศได้มีแนวโน้มที่จะทวี จำนวนมากขึ้นและกลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง แม้ว่าจะมี มาตราที่ 16 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งคุ้มครองเฉพาะผู้ที่มีฐานะ เป็นลูกจ้างที่เป็นผู้หญิงและเด็ก เน้นผู้กระทำที่มีฐานะเป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานหรือผู้ตรวจงานเท่านั้น แต่ไม่ได้ครอบคลุมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและ หน่วยงานราชการ จึงมีปัญหาวาทบัญญัติเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศนั้นยังไม่เพียงพอ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับการแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศในสังคมปัจจุบัน หลายครั้งที่ข้าราชการและคนงานหญิงถูกปล่อยให้ต้องต่อสู้กับปัญหาเพียงลำพัง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้หญิงทั้งปัญหาความมั่นคงในการงานและปัญหาสุขภาพกายและจิตใจ

<sup>81</sup>พินศิริ นามสีฐาน, “ความผิดเกี่ยวกับเพศ: ศึกษากรณีการล่วงเกินทางเพศ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543)

<sup>82</sup>ทิพากรณ์ อำนวยสวัสดิ์, “การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างโดยนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ ควบคุมงานและผู้ตรวจงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543)



ดังเช่นในรายงานการวิจัยจัดทำโดยวณี บางประภา ธิติประเสริฐ<sup>83</sup> ได้เสนอคำนิยามของการคุกคามทางเพศที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลต่างๆ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ผู้นำแรงงานสตรี ทัศนัยธรรมศรี ได้วิพากษ์วิจารณ์ต่อประเด็นปัญหาอันเนื่องมาจากการไม่มีคำนิยามความหมายในกฎหมาย ตลอดจนปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ คำนิยามที่ได้เสนอว่าควรครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง การคุกคามทางวาจา การใช้สายตา การแสดงออกด้วยท่าที การกระทำที่ส่อนัยทางเพศ ความรุนแรงทางเพศ เช่น การข่มขืนและการละเมิดทางเพศ รวมถึงการบังคับให้มีความสัมพันธ์ทางเพศ โดยอ้างถึงแนวคิดของ ซลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ ที่ได้เน้นว่าต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้หญิงเป็นหลัก

สำหรับการรวบรวมกรณีศึกษาจากสถิติของหน่วยงานต่าง ๆ ในงานวิจัยชิ้นนี้มีถึง 21 กรณี เป็นเอกชน 15 กรณี และภาครัฐ 6 กรณี ซึ่งล้วนแต่สะท้อนการคุกคามทางเพศที่ได้มีหลากหลายรูปแบบตั้งแต่ การลวนลามด้วยถ้อยความ การพูดส่อนัยเรื่องเพศ การคุกคามทางร่างกาย เช่น การลูบคลำอวัยวะต่างๆ ไปจนถึงรูปแบบที่รุนแรง เช่น การข่มขืน โดยงานวิจัยของวณีได้ค้นพบถึงปัญหาจากกระบวนการสอบสวนที่ดำเนินการล่าช้า คนงานต้องเสี่ยงกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัญหาของเจ้าพนักงานสอบสวนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาของหลักฐานและพยาน ตลอดจนข้อค้นพบอันเนื่องมาจากปัจจัยธรรมชาติของการคุกคามทางเพศว่ายังเป็นปัญหาที่ซับซ้อนในสังคมไทย ทศนคติของเจ้าพนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นยังมองว่าเป็นคดีเล็กน้อย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2541 ยังมีข้อจำกัดในกระบวนการ และการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นขาดนิยามความหมายและคุ้มครองเฉพาะคนงานในสถานประกอบการเอกชน เพราะการสอบสวนใช้เวลานาน ปัญหาของการบังคับใช้กฎหมายและปัญหาของพยานหลักฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองผู้ถูกคุกคามทางเพศให้มีกรอบการนิยามที่ชัดเจน ครอบคลุมถึงผู้ถูกคุกคามในส่วนงานอื่นๆ เช่น ข้าราชการ พนักงานในรัฐวิสาหกิจ เพื่อนร่วมงานเพศเดียวกัน ตลอดจนผู้มาใช้บริการ การแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 285 เพื่อกำหนดให้มีบทลงโทษกรณีการคุกคามทางเพศที่นายจ้าง หัวหน้างานกระทำต่อลูกจ้าง ให้เป็นความผิดเฉพาะ ออกกฎหมายคุ้มครองพยานและผู้เสียหาย จัดอบรม ให้การศึกษาแก่สาธารณชน จัดการสัมมนาให้ความรู้ และส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงาน นายจ้างและเจ้าหน้าที่องค์กร

<sup>83</sup>วณี บางประภา ธิติประเสริฐ, การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: เอดิชั่นเพรสโปรดักส์, 2547)

แผนภาพที่ 2  
กรอบแนวคิดเบื้องต้น

