

สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูคัมทางเพศจากการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรการแพทย์หญิง ในโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมาย รูปแบบของ พฤติกรรมในการคูคัมทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง ศึกษาผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และผลกระทบอันเกิดจากหน้าที่การงาน ตลอดจนกระบวนการแก้ปัญหาของผู้เสียหาย และ หน่วยงานในองค์กร และศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดปัญหาการคูคัมทางเพศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการนำเสนอประสบการณ์การถูกคูคัมทางเพศ ของบุคลากรการแพทย์หญิงโดยเลือกใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) และใช้เทคนิค การบอกต่อ (snow balling) เพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ โดยคัดเลือกกลุ่มบุคลากร การแพทย์หญิงซึ่งมีประสบการณ์ในการถูกคูคัมทางเพศจำนวน 11 คน ใช้วิธีการเล่าเรื่อง (narrative) ประกอบกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth interview) ผลการศึกษาสรุป ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ลักษณะทั่วไปทางสังคมประชากรและสังคม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กรณีศึกษาประสบเหตุการณ์การถูกคูคัมทางเพศ จากการทำงาน จำนวน 11 ราย และเป็นบุคลากรการแพทย์หญิงในโรงพยาบาล ที่สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีอายุต่ำสุด 21 ปี และอายุสูงสุด 55 ปี

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คือ 8 ราย สถานภาพสมรส 1 ราย และ สถานภาพหม้าย 2 ราย ระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 5 ราย ระดับอนุปริญญา 1 ราย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า 4 ราย และระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น 1 ราย สถานภาพการทำงานในองค์กร พบว่า กรณีศึกษาส่วนใหญ่บรรจุในตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว คือ 7 ราย บรรจุรับราชการทหาร 3 ราย โดยบรรจุในตำแหน่ง นายทหารชั้น สัญญาบัตร(น.วิชาชีพ) 2 ราย และตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน 1 ราย นอกจากนี้พบกรณีศึกษา 1 รายที่เป็นนักศึกษาฝึกงาน

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประกอบกับการเล่าเรื่อง และจากการประมวลข้อมูลจากกรณีศึกษาทั้ง 11 กรณี สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติต่อการให้ความหมายของผู้ถูกคุกคาม ต่อประเด็นการคุกคามทางเพศ รูปแบบของการคุกคามทางเพศ ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศ ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดการคุกคามทางเพศ และกระบวนการแก้ไขปัญหาของผู้เสียหายและหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

การให้ความหมายและรูปแบบการคุกคามทางเพศ

ในประเด็นเรื่องการให้ความหมาย ผู้หญิงส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายจากประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศของตนเอง โดยผู้หญิงมองว่าการคุกคามทางเพศเป็นการใช้อำนาจของเพศชายต่อเพศหญิง ด้วยการคุกคามทางวาจา ท่าทาง และร่างกาย ทั้งยังเป็นการกระทำซ้ำ ๆ โดยที่ผู้หญิงไม่ปรารถนา เนื่องจากสร้างความอึดอัด กัดดัน ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง เกียรติภูมิ และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ นอกจากนี้ความเข้าใจต่อความหมาย และขอบเขตของพฤติกรรม ส่งผลต่อการเลือกวิธีตอบโต้ผู้คุกคาม หรือส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกร้องเรียน โดยมักพบว่า หากผู้หญิงเข้าใจขอบเขตการคุกคามทางเพศว่า เป็นการทำอนาจารทำร้ายร่างกาย หรือข่มขืนเท่านั้น จะมองประสบการณ์การถูกคุกคามของตนเองเป็นเรื่องเล็กน้อย ทำให้ไม่ดำเนินการร้องเรียน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีการคุกคามทางเพศจากการทำงานเกิดขึ้นทั้งสองประเภทคือ แบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และแบบสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปฏิปักษ์ กรณีที่จัดเป็นประเภทการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ คือ กรณีศึกษาของคุณเอ๋ ซึ่งถูกผู้บังคับบัญชายื่นเงื่อนไขแลกเปลี่ยนการบรรจุตำแหน่งงานเพื่อแลกกับการมีเพศสัมพันธ์ ส่วนอีก 2 กรณี คือกรณีคุณวรรณ และกรณีคุณจิ๊ก(จากผู้คุกคามรายชื่อที่3) มีลักษณะเป็นการคุกคามแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ในการให้ความช่วยเหลือเรื่องงาน และทุกกรณีศึกษาจัดเป็นการคุกคามทางเพศแบบสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปฏิปักษ์ทั้งหมด ลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ พบว่าครอบคลุมทั้ง 3 ลักษณะ คือ การคุกคามทางวาจา การแสดงท่าทาง และการสัมผัสร่างกาย

ผลกระทบจากการคุกคามทางเพศ

ผลกระทบจากการคุกคามทางเพศ ผู้ศึกษาพบว่า มีผลกระทบต่อสภาพจิตใจและร่างกายของผู้หญิง ได้แก่ รู้สึกอับอาย มีความหวาดระแวงถูกลדתอนเกียรติ สูญเสียศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ผลกระทบต่อหน้าที่การงานของผู้หญิง ได้แก่ การถูกเลือกปฏิบัติการเสียโอกาสเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีอัตราการขาดงานและการโยกย้ายหน่วยงานมากขึ้น นอกจากนี้ผู้ศึกษา พบว่า ผลกระทบที่รุนแรงสำหรับผู้ถูกคุกคามคือ การที่หน่วยงานเพิกเฉยต่อตัวผู้คุกคาม ดังเช่น กรณีของคุณเอ้ เธอยังไม่ได้รับการช่วยเหลือเท่าที่ควรในกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อสังคม โดยเฉพาะผลกระทบต่อองค์กร ทำให้สูญเสียรายได้ จากประสิทธิภาพงานที่ลดลงและการที่ต้องใช้เวลาของบุคลากรทั้งฝ่ายผู้บริหาร ผู้คุกคามและผู้ถูกคุกคามในการแก้ไขปัญหาและการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งเสียภาพลักษณ์องค์กรอีกด้วย ซึ่งหากคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายก็จะเป็นเงินจำนวนมหาศาล

ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการคุกคามทางเพศ

หากพิจารณาถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการคุกคามทางเพศ กล่าวได้ว่าการคุกคามทางเพศนั้นมีเงื่อนไขมาจากหลายปัจจัยที่กระทำต่อกัน โดยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่บีบรัดตัวและเงื่อนไขการจ้างงาน พบว่าในหลายกรณีทำให้ผู้หญิงต้องจำยอมอยู่ในระบบโครงสร้าง แม้จะรู้ว่าตนถูกคุกคามทางเพศแต่ก็ต้องจำยอม ดังเช่น กรณีของคุณจ๊ก และคุณโบว์
2. โครงสร้างองค์กรและการใช้อำนาจ โครงสร้างองค์กรและอำนาจในตำแหน่งงานของผู้บังคับบัญชาซึ่งส่วนมากเป็นผู้ชายเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นเพศหญิงได้ง่าย นอกจากนี้โครงสร้างเชิงสถาบันยังเอื้อประโยชน์แก่ผู้มารับบริการ(ผู้ป่วย)ที่มีสถานภาพทางอำนาจที่มากกว่าใช้เป็นช่องทางในการคุกคามทางเพศได้
3. วัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมแบบผู้ชายได้ส่งผลกระทบต่อระบบความคิด ทักษะคติการมองปัญหา และการปรับตัวของผู้หญิงในองค์กร
4. สภาพแวดล้อม บริบทเรื่องเวลาและสถานที่ โดยเฉพาะการต้องเข้าเวรนอกเวลาราชการพบว่า เป็นปัจจัยซึ่งเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่าย
5. สถานภาพของผู้ถูกคุกคาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และอำนาจในการต่อรอง ผู้ถูกคุกคามที่มีตำแหน่งงานไม่สูง มักถูกคุกคามได้ง่าย

6. ลักษณะงานที่ผู้ถูกคุกคามต้องปฏิบัติ มีผลต่อความเสี่ยงในการถูกคุกคามแตกต่างกันออกไป ดังเช่นในกรณีของคุณอ้วนที่ต้องให้การรักษาแบบประชิดตัว เพื่อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่าย

7. ความเชื่อ ความคิด ทศนคติ ของผู้ถูกคุกคามและองค์กร ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการร้องทุกข์ ในการเลือกร้องเรียน และการแก้ปัญหาขององค์กร

8. สื่อลามก สิ่งลามกอนาจารเป็นส่วนสำคัญในระบบความรุนแรงทางเพศ ซึ่งพบว่ามีการแพร่ระบาดของสื่อลามกเข้ามายังที่ทำงานด้วย

กระบวนการแก้ไขปัญหของผู้เสียหายและหน่วยงานองค์กร

กระบวนการแก้ไขปัญหามาจากกรณีศึกษาทั้ง 11 กรณี พบว่ามี 5 กรณี ที่ได้มีการร้องเรียนตามขั้นตอนขององค์กร ส่วนอีก 8 กรณี (กรณีศึกษาถูกคุกคามทางเพศมากกว่าหนึ่งครั้ง) เลือกที่จะไม่ร้องเรียนตามขั้นตอนขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า กระบวนการโต้ตอบของผู้ถูกคุกคาม นั้นมีความหลากหลาย และมีการตัดสินใจเลือกใหม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าเธอจะเลือกหยิบวาทกรรมชุดใดมาใช้ในบริบทแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ดังเช่นกรณีของคุณอ้วน ในสถานการณ์ปกติเธอเลือกการตอบโต้ด้วยวาจา แต่เมื่อผู้คุกคามมีอำนาจมากกว่าและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานของเธอก็ได้ เธอเลือกที่จะจำยอม และหาทางออกโดยการหลีกเลี่ยง ส่วนในกรณีของคุณจิ๊ก และคุณโบว์ เธอเลือกที่จะไม่ร้องเรียนผู้คุกคาม ซึ่งเธอเลือกวาทกรรมศีลธรรมมาใช้ (ส่งสารภรรยาผู้คุกคาม) เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบอันอาจเกิดขึ้นจากผู้คุกคามที่เป็นผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้พบว่า ผู้หญิงที่สามารถต่อสู้กับปัญหาการคุกคามทางเพศและเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ เนื่องจากมีการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

ในการศึกษากระบวนการแก้ไขปัญหขององค์กร พบว่า โครงสร้างของหน่วยงานมีขนาดเล็ก(กอง) จึงเชื่อให้ผู้ถูกคุกคามเข้าถึงกระบวนการร้องทุกข์ได้โดยง่าย ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญห นอกจากนี้พบว่า ทางหน่วยงานใช้ระเบียบการลงโทษทางทหาร โดยใช้ระเบียบการลงทัณฑ์ข้าราชการที่ทำผิดวินัย แต่เนื่องจากยังไม่มีระเบียบในการลงโทษเมื่อทำผิดวินัยต่อประเด็นการคุกคามทางเพศโดยตรง จึงเทียบเคียงการลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการประพฤติตนไม่เหมาะสมในทางชู้สาวแทน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะลงโทษสถานใด

บทวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา

โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประเด็นการคุกคามทางเพศ

เมื่อวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประเด็นการคุกคามทางเพศพบว่า แม้ว่าในระบบโครงสร้างปัจจุบัน ระบบทหารเป็นระบบซึ่งมีสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานค่อนข้างสูง แต่ก็พบว่าระบบทหารก็เอื้อต่อการคุกคามทางเพศได้ง่าย ซึ่งผู้ศึกษาตั้งข้อสังเกตไว้ 3 ประการ

ประการแรก กลุ่มบุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทหาร พิจารณาจากโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชา วัฒนธรรมทหารตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบสายการบังคับบัญชา(Hierarchy)ระบบคำสั่งแบบลูกโซ่ซึ่งให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “คำสั่ง” ที่ให้พลังอำนาจแก่ผู้บังคับบัญชา การใช้ระเบียบวินัย ด้วยโครงสร้างที่เข้มงวด ระบบการปกครองและกฎเกณฑ์ที่เคร่งครัด ล้วนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่ายขึ้น

ประการที่สอง กลุ่มบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ในที่นี้มีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรกลุ่มนี้ค่อนข้างขาดความมั่นคงในการทำงานและอาชีพ สถานภาพดังกล่าวสามารถเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ ดังเช่นกรณีของคุณเอ้ ผู้คุกคามซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้สร้างเงื่อนไขแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ โดยมีการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ เป็นเงื่อนไขการให้รางวัล

ประการที่สาม วัฒนธรรมทหารซึ่งเป็นวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติ การมองปัญหา เนื่องจากต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของกลุ่ม นอกจากนี้การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่วัฒนธรรมทหารยังเป็นการผลิตซ้ำทางเพศสภาพ การตอกย้ำถึงความเป็นชาย ซึ่งการพิสูจน์ความเป็นชายในบางรูปแบบ ได้เสริมให้เกิดการคุกคามทางเพศ ดังเช่น การคุกคามด้วยวาจา การเล่าเรื่องตลกลามก การวิพากษ์วิจารณ์ผู้หญิง กลายเป็นการแสดงออกเพื่อแสดงความเป็นชาย เมื่อผู้ชายอยู่รวมกลุ่มกัน การครอบงำทางวัฒนธรรมดังกล่าว ผู้ศึกษามองว่าเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่าย และในบางกรณีอาจปรากฏในรูปแบบซ่อนเร้นโดยที่ผู้หญิงไม่รู้ตัว นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อกระบวนการร้องทุกข์ของผู้หญิงเองด้วย

ผู้ศึกษาเห็นว่าประเด็นเรื่องความก้าวหน้าของผู้หญิงในพื้นที่ทางการทหาร เป็นอีกประเด็นที่ต้องวิพากษ์ ดังแนวคิดของ ไดแอนน์ แฟรงคลิน (Diane W. Franklin) ได้เสนอ

แนวคิดต่อประเด็นดังกล่าวว่า “หากโครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทัดเทียมกับผู้ชายแล้ว ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในเชิงอำนาจก็จะหมดไป” เมื่อพิจารณาถึงความเจริญก้าวหน้าของผู้หญิงแล้ว ผู้ศึกษามองว่าในพื้นที่ทางการทหารเป็นพื้นที่ค่อนข้างจำกัดสำหรับผู้หญิง หากเทียบเคียงความเจริญก้าวหน้าของผู้หญิงที่อยู่ในวิชาชีพทหารกับสายอาชีพอื่นๆ ดังเช่น นักการเมือง หรือ การเงินการธนาคาร ซึ่งในสมัยก่อนอาชีพเหล่านี้มักมีแต่ผู้ชายเท่านั้น ในปัจจุบัน จะพบว่านักการเมืองหญิงมีการต่อสู้สร้างกระบวนการต่อรองจนได้มาซึ่งบทบาทที่โดดเด่นได้ แต่สำหรับอาชีพด้านการทหาร ความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้หญิงอาจต้องอาศัยการอุปถัมภ์เป็นปัจจัยเสริมนอกเหนือจากความสามารถของทหารหญิง

ผู้ศึกษามองว่าเมื่อมีการเปิดพื้นที่ พื้นที่อื่นๆดังเช่น ในพื้นที่ทางการเมือง การเงิน การธนาคารมีลำดับชั้น (hierarchy) ที่ต่อรองได้ แต่ในพื้นที่ทหารมีลำดับชั้นที่สูงมากและซับซ้อน ซึ่งทำให้ยากในการต่อรอง เนื่องจากทหารมีสัญลักษณ์ที่เป็นผู้ชาย สังคมทหารจึงมิใช่ระบบปิตาธิปไตยแบบธรรมดา หากแต่หมายถึง “ระบบของผู้ชาย” ที่สร้างขึ้น ออกแบบขึ้นสำหรับผู้ชาย และสงวนไว้สำหรับผู้ชายโดยเฉพาะ ดังนั้นผู้หญิงที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสังคมทหารจึงอาจถูกมองว่าเป็นคนนอกหรือ “ผู้อื่น” ที่ไม่ใช่พวกเรา แม้ว่าในปัจจุบันอาจพบการสร้างภาพตัวแทนของทหาร (representation) ที่เปลี่ยนไปบ้าง ดังเช่น กองทัพเคยใช้ภาพของหมวดป๊อปปี้ (นางสาว อาริยา ศิริโสภา อดีตนางสาวไทย ซึ่งเข้ารับราชการทหารระยะหนึ่ง) เป็นตัวแสดงแทน แต่จะพบว่าความสัมพันธ์เชิงอำนาจมิได้แปรเปลี่ยน ซึ่งเป็นเหตุให้ ผู้หญิงที่มีอาชีพในระบบราชการทหารไม่ประสบความสำเร็จก้าวหน้าในสายอาชีพเท่าที่ควร

ทัศนคติการเมืองเรื่องเพศ

เมื่อนำแนวคิดโครงสร้างทางสังคมวัฒนธรรม แนวคิดวาทกรรม แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม และแนวคิดโครงสร้างองค์กร มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ปรากฏการณ์การคุกคามของบุคลากรการแพทย์ พบว่า รูปแบบของการคุกคามทางเพศจากการทำงานนั้นตั้งอยู่ บนพื้นฐานของระดับความรุนแรงจากการใช้อำนาจเพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ อันมีเงื่อนไขและสาเหตุมาจากอำนาจทางสถานภาพของผู้คุกคามต่อสถานภาพของผู้หญิง ผู้ถูกคุกคาม มายาคติทางเพศที่ว่าผู้หญิงนั้นอ่อนแอ และมีลักษณะผู้รองรับ (passive) อยู่ในแกนของบุคลิกอยู่แล้ว เมื่อมาซ้อนทับกับความด้อยในสถานภาพการทำงาน หรือโครงสร้างอำนาจขององค์กร ประกอบกัน ภายใต้บริบทของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ซึ่งผู้คุกคามมีอำนาจมากกว่า ประกอบกับแรงกดดันจากสภาพ

ทางเศรษฐกิจเข้ามาบีบรัดทำให้ผู้หญิงต้องจำยอมต่อสภาพการณ์ดังกล่าว นอกจากนี้ภายใต้ระบบ
 ทวิมาตรฐานของสังคมที่สร้างความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิง ชายเอาไว้ จนกลายเป็น
 วัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิด และทัศนคติดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการมอง
 ปัญหาของผู้หญิง อีกทั้งยังเป็นปราการสำคัญต่อผู้หญิงในการเข้าถึงกระบวนการร้องทุกข์และ
 กระบวนการยุติธรรม ความคิดหรือทัศนคติจากการเมืองเรื่องเพศ (sexual politics) นี้เองสตรีนิยม
 มองว่า เป็นความสัมพันธ์ของโครงสร้างอำนาจที่เหลื่อมล้ำกัน โดยผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิงและ
 สามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้ความต้องการของผู้ชาย โดยผู้ชายสามารถใช้ความรุนแรงเพื่อส่งเสริม
 ความโดดเด่นของตน หรือเมื่อตำแหน่งแห่งที่ของพวกเขาถูกคุกคาม ความรุนแรงจึงเป็นส่วนสำคัญ
 หนึ่งในวัฒนธรรมผู้ชายซึ่งไม่จำเป็นต้องแสดงออกด้วยการแสดงทางกาย (physical act) เสมอไป
 เนื่องจากได้ถูกหล่อหลอมรวมกับค่านิยมและทัศนคติของสังคม

การเสริมสร้างพลัง

ผู้ศึกษาตระหนักว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้หญิง (Empowerment) ในประเด็น
 เรื่องการคุกคามทางเพศเป็นสิ่งจำเป็น และผู้หญิงจะมีพลังอำนาจดังกล่าวได้ จะต้องมีโครงสร้างองค์
 ความรู้ชุดใหม่ เพื่อสร้างให้ผู้หญิงมีความเชื่อมั่น และมีพัฒนาการความพร้อมในการโต้ตอบ ตลอดจน
 การสนับสนุนทางสังคม (Social support) จากแหล่งที่ไม่เป็นทางการและแหล่งที่เป็นทางการ เพื่อช่วย
 ผลักดันประเด็นปัญหาในระดับสังคม ซึ่งจะทำให้ผู้หญิงรับรู้หรือประเมินได้ว่าตนเองจะได้รับความ
 ช่วยเหลือ และการตอบสนองอย่างไร ทั้งนี้ผู้ศึกษามองว่า เราควรเปิดพื้นที่ให้ผู้หญิงได้มีสิทธิ์พูด และ
 ได้ส่งเสียง (Becoming to voice) ดังแนวคิดเรื่อง การเยียวยาของเอลเลน บาส (Ellen Bass) และ ลอ
 รา เดวิส (Laura Davis) พวกเขาบอกว่า การบอกเล่าเรื่องราว การเปิดเผยประสบการณ์การถูกคุกคาม
 ทางเพศ ถือเป็นเครื่องมือในการเยียวยาอย่างหนึ่ง (Breaking that silent is a powerful healing tool.)
 การพูดหรือการเล่าให้ผู้อื่นได้รับรู้เป็นการปลดปล่อยความอับอาย และเผยความลับที่ตรึงผู้คุกคามไว้
 กับอดีตที่เจ็บปวด นอกจากนี้การเปิดเผยเสียงเจ็บของผู้หญิงที่ถูกคุกคามยังเป็นขบวนการเคลื่อนไหว
 ภายใต้ร่มเงาของปิตาธิปไตยอีกด้วย

ข้อค้นพบ

1. กระบวนการโต้ตอบของผู้ถูกคุกคาม นั้นมีความหลากหลาย และมีการตัดสินใจ
 เลือกใหม่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าเธอจะเลือกหยิบวาทกรรมชุดใดมาใช้ในบริบทแวดล้อม

และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ การตอบโต้ของผู้ถูกคุกคามยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจส่วนบุคคล ตลอดจนบริบทที่แวดล้อมตัวผู้หญิงในเวลานั้น

2. ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศมักประสบเหตุการณ์ดังกล่าวมากกว่า 1 ครั้ง จากกรณีศึกษาทั้ง 11 กรณี พบว่ามี 5 กรณี ที่ประสบเหตุการณ์การถูกคุกคามทางเพศมากกว่า 1 ครั้ง

3. องค์การที่มีผู้หญิงจำนวนน้อยซึ่งอยู่ท่ามกลางผู้ร่วมงานที่เป็นผู้ชาย ผู้หญิงจะถูกครอบงำโดยผู้ร่วมงานที่เป็นผู้ชายในการแสดงอาการที่เหนือกว่าในบทบาทของการใช้อำนาจ ซึ่งเกิดขึ้นในกรณีศึกษา 3 กรณี นอกจากนี้ วัฒนธรรมทหารซึ่งเป็นวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้น ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและการปรับตัว ทำให้เกิดการคุกคามแบบซ่อนเร้น โดยที่ผู้หญิงไม่รู้ตัว ผู้หญิงมักไม่ทราบว่าเธอถูกคุกคามทางเพศ หรือ ในบางกรณีเธอยอมรับว่าต้องปรับตัวและเข้าใจว่าเป็นเรื่องปกติของผู้ชาย

4. กระบวนการร้องทุกข์และกระบวนการยุติธรรม เนื่องจากโครงสร้างของหน่วยงาน (กอง) มีขนาดเล็กจึงเอื้อให้ผู้ถูกคุกคามเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยกระบวนการร้องทุกข์ดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่มักขึ้นอยู่กับบังคับบัญชาเป็นสำคัญ เนื่องจากหน่วยงานใช้ระเบียบการลงโทษเมื่อทำผิดวินัยของทหารในกรณีที่ถูกคุกคามรับราชการทหาร สามารถป้องปรามให้ผู้คุกคามเกรงกลัวได้ในบางกรณี ถ้าผู้คุกคามตำแหน่งงานไม่สูงมาก ซึ่งเกิดขึ้นในกรณีศึกษา 3 กรณี

5. เมื่อพิจารณางานที่บุคลากรการแพทย์ต้องปฏิบัติ บริบทในเรื่องเวลาเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่าย

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้เปิดพื้นที่ให้กับผู้หญิง ให้โอกาสผู้หญิงมีพื้นที่ได้พูด และถ่ายทอดเรื่องราวประสบการณ์ของเธอ ภายใต้ระบบทุนนิยมและสังคมชายเป็นใหญ่ ซึ่งสังคมได้ละเลย และมองข้ามเสียงของผู้หญิงมาตลอด ตลอดกระบวนการที่ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัย เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้หญิงต้องการตำแหน่งแห่งที่ ทั้งยังต้องการการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงตระหนักว่า จำเป็นต้องมีการก่อสร้างระบบความคิดที่ครอบงำทั้งหญิงและชายในสังคมด้วย ‘การเคลื่อนไหว’ ซึ่งกระบวนการเคลื่อนไหวนั้นผู้ศึกษาเสนอว่า ควรจัดให้มีโครงการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) ในระดับต่างๆ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ในระดับองค์กร

1. องค์กรหรือกองทัพควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาการคุกคามทางเพศจากการทำงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาระบบการกล่าวโทษร้องทุกข์ที่มีผลบังคับใช้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร
2. องค์กรควรมีการทบทวนโครงสร้างและจัดให้มีหน่วยงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือหน่วยงานที่รับเรื่องราวร้องเรียนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจากการทำงานโดยตรง
3. องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่อประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศจากการทำงานโดยเฉพาะ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่ทุกฝ่าย โดยเฉพาะฝ่ายผู้บริหารจัดการฝ่ายบุคลากร รวมทั้งผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเป็นผู้คุกคามหรือมีความเสี่ยงเป็นผู้ถูกคุกคามได้ และเพื่อความเข้าใจแก่ผู้หญิงในการจัดการกับปัญหา
4. องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆ รวมทั้งนโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจากการทำงาน โดยเฉพาะความก้าวหน้าในระดับบริหารเพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายได้มากขึ้น

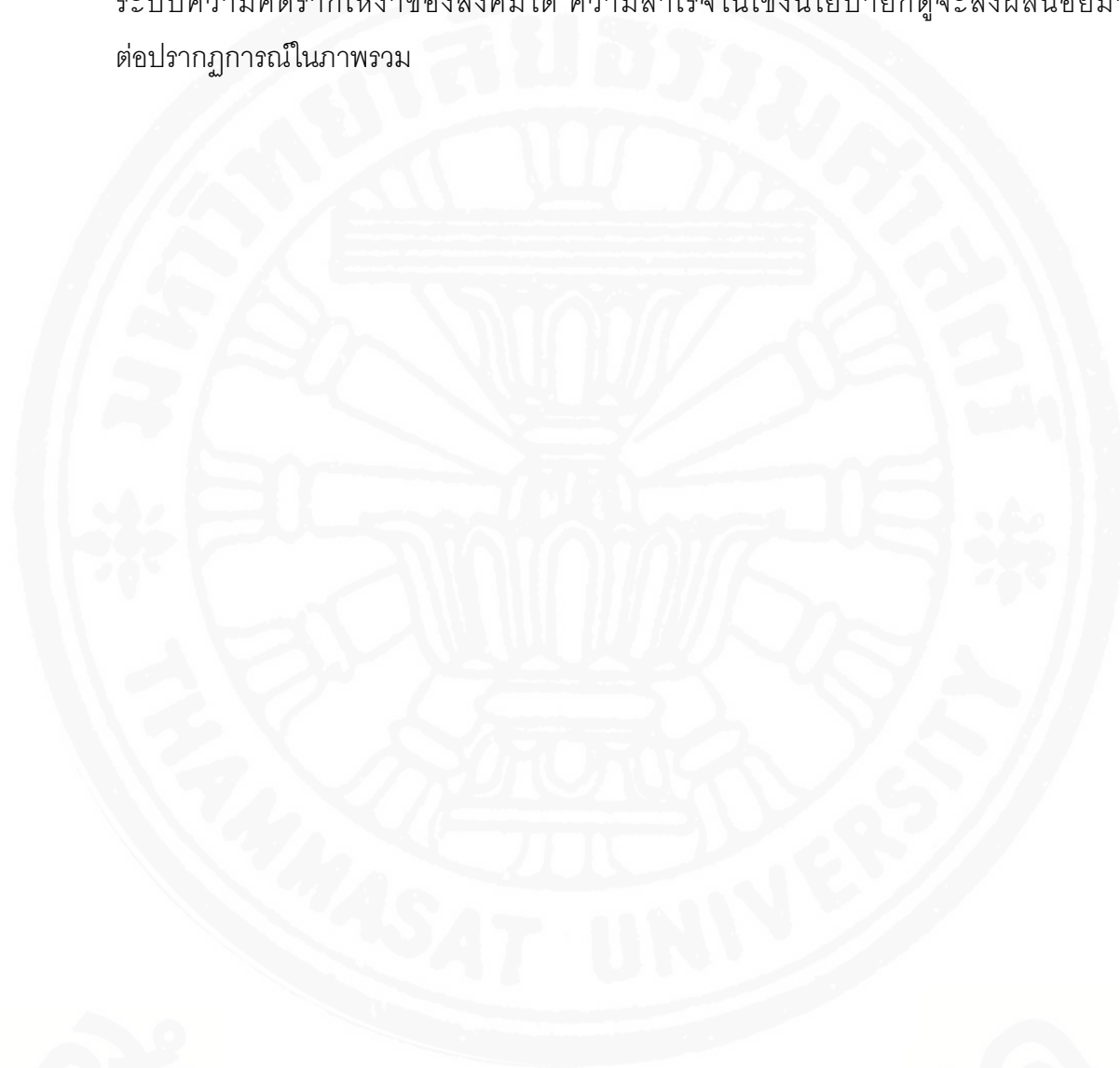
ในระดับปัจเจกบุคคล

ผู้ศึกษาเห็นว่าการเสริมสร้างพลังในระดับปัจเจกนั้น ต้องพิจารณาความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิง ชายเป็นหลัก ซึ่งอาจต้องมีการวิพากษ์หรือถอนกรอบวิธีคิดเรื่องเพศแบบลักษณะเดิม เนื่องจากกรอบวิธีคิดดังกล่าวคือต้นตอของปัญหาความรุนแรงในทุกรูปแบบต่อผู้หญิง ส่วนในระดับปัจเจกนั้น ผู้ชายควรเรียนรู้และปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างเพื่อนร่วมงานที่ดีบนพื้นฐานปฏิสัมพันธ์ในการวางตัวที่ดีของทั้งสองฝ่าย ผู้ชายควรจะเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและเรียนรู้ถึงการแสดงท่าทีไม่พอใจของผู้หญิงและให้เกียรติ ไม่ละเมิดสิทธิสตรี

ในระดับสังคม

1. รัฐควรมีการออกกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยกำหนดนิยามขอบเขตที่ชัดเจนและง่ายต่อการเข้าใจและตีความ นอกจากนี้กระบวนการคุ้มครอง ให้ครอบคลุมแก่ผู้หญิงทุกกลุ่ม และทุกสาขาอาชีพทั้งในภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงการกระทำโดยบุคคลที่สามด้วย เช่น ผู้มารับบริการ

2. หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนฐานคติของสังคมในมิติหญิงชายโดยวิธีการต่างๆ ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นโจทย์ที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นอุปสรรคขั้นรากฐาน ถ้าไม่สามารถเคลื่อนไหวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบความคิดรากเหง้าของสังคมได้ ความสำเร็จในเชิงนโยบายก็ดูจะส่งผลน้อยมาก ต่อปรากฏการณ์ในภาพรวม



สำนักหอสมุด