

การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข

นางสาวสุวรรณา พูลเพชร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)

are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

SEXUAL HARASSMENT IN THAI GOVERNMENT AGENCIES: PROBLEMS AND POLICIES
FOR PREVENTION AND IMPROVEMENT.

Miss Suwanna Phunphet

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration

Department of Public Administration

Faculty of Political Science

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและ
นโยบายในการป้องกันและแก้ไข

โดย

นางสาวสุวรรณา พูลเพชร

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

.....คณบดีคณะรัฐศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สวาสดีญาติ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อังระลักขณ์)

สุวรรณภา พูลเพชร: การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข (Sexual Harassment in Thai Government Agencies: Problems and Policies for Prevention and Improvement) อ. ที่ปรึกษา: ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาฯ, 186 หน้า.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และเพื่อศึกษาความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้เฉพาะข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ จำนวน 6 หน่วยงาน ในเขต กรุงเทพมหานคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดหนองคาย และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากแหล่งทุติยภูมิ และการใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1. ในความเห็นของหัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า สถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งตรงกับข้อมูลทางสถิติการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่เก็บรวบรวมไว้ โดยสำนักงาน ก.พ. และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กรรมการในอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ แต่ขณะเดียวกันก็พบว่าจากแบบสอบถามที่สอบถามไปยังข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ยังมีรายงานเรื่องข้อเสนอนะเกี่ยวกับเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมายังผู้วิจัย ซึ่งแสดงว่าการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ยังคงมีอยู่ แต่ผู้ให้ข้อเสนอนะ ไม่ได้รายงานผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ยังมีเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้น แต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการสอบสวน ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าพิจารณาต่อไปว่าเกิดจากสาเหตุใด 2. ความเข้าใจต่อพฤติกรรมกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย นั้น ข้าราชการไทยมีความเข้าใจต่อความหมายของการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานในระดับปานกลาง และมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย ยังไม่สามารถแยกแยะรูปแบบของการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้ 3. การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย หน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่ออกโดยสำนักงาน ก.พ. เหมาะสมอยู่แล้ว และข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ก็มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ สำหรับการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่า การให้ความรู้ทางด้านศีลธรรมควบคู่กับการแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากทางหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. และหากเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนมากขึ้น อาจมีการพิจารณา จัดตั้งศูนย์ในการดำเนินงานโดยเฉพาะ รวมทั้งโทรศัพท์สายด่วน และการขอความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน ประเภทมูลนิธิ เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนผู้รับผิดชอบ ควรเป็นผู้บังคับบัญชาในทุกระดับและ ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม อยากให้หน่วยงานราชการมีการฝึกอบรม การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม และอยากให้มีหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่องละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และ 4. ความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยนั้น ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ซึ่งปัจจุบัน ความรุนแรงของเหตุการณ์ยังมีไม่มากนัก และ สำนักงาน ก.พ. กำลังจะผลิตคู่มือขึ้นมาประกอบกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการ และกำลังจะมีการประเมินและติดตามผลการนำ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ในเร็ววัน เพื่อติดตามว่า เมื่อนำมาใช้แล้ว ได้ผลเป็นอย่างไร

ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนิติ.....

ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

5180755824 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEY WORDS:Sexual Harassment / Thai Government Agencies

SUWANNA PHUNPHET:SEXUAL HARASSMENT IN THAI GOVERNMENT AGENCIES:
PROBLEMS AND POLICIES FOR PREVENTION AND IMPROVEMENT. ADVISOR:
PROF. SUPACHAI YAVAPRABHAS, Ph.D., 186 pp.

This thesis is an investigation of workplace sexual harassment in Thai government agencies. It intends to: (1) investigate Thai officers' understanding of sexual harassment behavior, (2) investigate the practices of disciplinary actions against sexual harassment taken in Thai government agencies, and (3) investigate whether policies dealing with sexual harassment is needed for Thai government agencies. Six government agencies located in Bangkok, Khon Kaen, Udonthani, and Nong Khai were selected as case studies. Documentary research, questionnaire survey and in-depth interview were employed for data collection.

The findings are ; (1) Chiefs of discipline promotion division in Thai government agencies in the sample held an opinion that sexual harassment behavior is not considered as a serious problem, which corresponds with statistic on the same subject collected by the office of the civil service commission. However, the data collected from questionnaire survey shows that incidents of sexual harassment were still noticed among peer officers, but not reported to the high officers. As a result, this finding suggests for further investigation on those visible but not reported cases (2) understanding of the meanings of sexual harassment among Thai officers was scaled at the medium-level but understanding of the various kinds of sexual harassment behavior was scaled at the low-level. Respondents were not able to consider what kinds of behavior are considered sexual harassment (3) Disciplinary actions against sexual harassment behavior issued by Thai government agencies was considered by respondents and informants as sufficient for coping with the situation. In the case that the situation is accelerating and becomes more serious, the hot-line center should then be created to deals directly with this problem. (4) The need for specific policy on sexual harassment depends on the severity of the situation, which currently considered by respondents and informants as not seriously severe. Moreover, the office of the civil service commission is in the process of preparing a manual for managing sexual harassment situation in Thai government workplaces. Monitoring and evaluation of the situation is also a follow-up activities taken by the office of civil service commission.

Department Public Administration Student's Signature.....

Field of Study:Public Administration Advisor's Signature.....

Academic Year2011.....

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และคำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้มาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ สวัสดิ์ญาติ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำ และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อัมพร อารงลักษณ์ ผู้ชี้แนะการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้วิจัยได้นำไปใช้ดำเนินชีวิต อีกทั้งบุคลากรในโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เป็ กำลังใจ และสนับสนุนในการประสานงาน และขอขอบคุณ ทูมมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา เพื่อสนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้มอบทุนในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ดร.พีรธร บุญยรัตพันธุ์ ที่ได้จุดประเด็นความสนใจ ทางด้านการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยให้ผู้วิจัย ตั้งแต่วัยศึกษาในระดับปริญญาตรี และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง ทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่สำคัญในการดำเนินการศึกษาวิจัย รวมทั้งบุคคลท่านอื่นๆที่ไม่ได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

สำคัญที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่สาว น้องสาว ของผู้วิจัย ซึ่งได้มอบความรัก ความห่วงใย เป็นกำลังใจให้ มอบการสนับสนุนในทุกๆด้าน และเป็นบุคคลสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้วิจัยมาโดยตลอด คุณเกษร สุวรรณรงค์ และครอบครัว รวมทั้งกัลยาณมิตร ที่รู้จักใน การศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ฌ |
| สารบัญแผนภูมิ..... | ญ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ | |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1. ที่มาและความสำคัญ: | 1 |
| 2. ปัญหาการวิจัย: | 15 |
| 3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย..... | 16 |
| 4. ขอบเขตของการวิจัย | 16 |
| 5. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย | 17 |
| 6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 19 |
| บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม..... | 22 |
| 1. แนวคิดสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน..... | 22 |
| 2. แนวคิดการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงาน..... | 30 |
| 3. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน..... | 56 |
| 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 59 |
| 5. กรอบแนวคิด..... | 70 |

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย | 72 |
| 1. วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 72 |
| 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 72 |
| 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล | 78 |
| 5. การวิเคราะห์ข้อมูล | 79 |
| 6. สรุปผล | 82 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัย..... | 84 |
| 1. ผลการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย | 84 |
| 2. ผลจากแบบสอบถามข้าราชการเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย | 120 |
| 3. ผลการสัมภาษณ์ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | 144 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ..... | 155 |
| 1. สรุปผลการวิจัย | 155 |
| 2. อภิปรายผล | 162 |
| 3. ข้อเสนอแนะ..... | 169 |
| รายการอ้างอิง | 171 |
| ภาคผนวก..... | 175 |
| ภาคผนวก ก..... | 176 |
| ภาคผนวก ข..... | 184 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ | 186 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 1.1 จำนวนและร้อยละการรู้จัก และระดับความรู้ความเข้าใจการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงาน | 6 |
| ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละการให้ความรู้ นโยบาย การดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงานในองค์กร | 7 |
| ตารางที่ 1.3 จำนวนและร้อยละของการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงานในองค์กร..... | 8 |
| ตารางที่ 1.4 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การคุ้มครอง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในองค์กรภาครัฐควรได้รับการคุ้มครองจากการถูกล่วงเกินทางเพศ..... | 8 |
| ตารางที่ 1.5 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบาย/กฎระเบียบในเรื่องการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากงานอย่างชัดเจนในองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน | 9 |
| ตารางที่ 1.6 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ที่ทำงานประกอบอาชีพทุกคนจาก การล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงาน..... | 9 |
| ตารางที่ 3.1 แสดง จำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรม แยกตามเพศ | 73 |
| ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรม แยกตามเพศ และกลุ่มตัวอย่าง | 74 |
| ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล | 120 |
| ตารางที่ 4.2 แสดงถึงความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน | 122 |
| ตารางที่ 4.3 แสดงถึง ระดับคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ | 125 |

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.4 แสดงถึง ความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการณ์ลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ..... | 126 |
| ตารางที่ 4.5 แสดงถึง จำนวนคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการณ์ลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ..... | 130 |
| ตารางที่ 4.6 แสดงการป้องกันการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ..... | 132 |
| ตารางที่ 4.7 แสดงถึงความรู้ความเข้าใจด้านการการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การณ์ลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ | 137 |
| ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศ และระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการณ์ลวงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน..... | 142 |
| ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถานที่ตั้งหน่วยงาน และระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการณ์ลวงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน | 143 |

สารบัญแผนภูมิ

| แผนภูมิที่ | หน้า |
|---|------|
| แผนภูมิที่ 4.1 แสดงร้อยละของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน | 124 |
| แผนภูมิที่ 4.2 แสดงถึง ร้อยละของระดับคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศ | 126 |
| แผนภูมิที่ 4.3 แสดงร้อยละของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ | 128 |
| แผนภูมิที่ 4.4 แสดงร้อยละของระดับคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ | 132 |
| แผนภูมิที่ 4.5 แสดงร้อยละของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามด้านการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ | 135 |
| แผนภูมิที่ 4.6 แสดงถึงร้อยละของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม การปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ | 139 |

สารบัญรูปภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|--|------|
| รูปภาพที่ 2.1 กระบวนการดำเนินการทางวินัย | 23 |

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญ:

การศึกษาปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยจากการตรวจสอบวิทยานิพนธ์และงานวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 จนถึงปัจจุบัน พบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการไทยจำนวน 8 เรื่อง¹ โดยเป็นการศึกษาถึงรูปแบบ ลักษณะของการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงแนวทางแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้น รวมทั้งการดำเนินการในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ(Sexual Harassment) เป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ส่งผลกระทบต่อบุคคลทั้งทางด้านจิตใจ และการดำเนินชีวิต ดังเช่น เหตุที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ จะมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือการเรียนที่ลดลง เนื่องจากจะต้องสนใจในการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิด และสถานการณ์รอบตัว และหรือผลกระทบต่อจิตใจที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือการเรียน การขาดเรียนหรือขาดงานเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ หรือมีสาเหตุมาจากความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากความเครียด และอาจมีความตั้ง

¹ วิมมา ธรรมปริษา. “การคุกคามทางเพศ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533).

ศรัทธา สิริพิชัย. “การคุกคามทางเพศต่อพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541)

ธีรพงษ์ บัวหล้า. “รูปแบบทางพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศในองค์กรภาครัฐ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2544)

ชลธิชา อึ้งคะนึ่งเดชา. “การตีความพฤติกรรมกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2546)

วรรณยา เทียนดี. “การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมกรรมการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงของข้าราชการตำรวจเพศชายในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 2547)

วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว. “ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์:กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาสตรีศึกษา วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550)

สุวรรณา พูลเพชร. “การศึกษานโยบายและการดำเนินการตามนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในระบอบราชการของไทย” (การศึกษาศิลปะ รัฐศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 2550)

นาถฤดี เต็นดวง. “การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อกวนความเดือดร้อนทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ” (รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานกิจการสตรีและครอบครัว เอกสารเย็บเล่ม 2551)

เครียดในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใกล้ชิด บุคคลรอบข้างและอาจส่งผลต่อชีวิตสมรสที่นำไปสู่การหย่าร้าง จนถึงอาจจะต้องสูญเสียรายได้ ตำแหน่งงาน หรือทุนการศึกษาเนื่องจากต้องออกจากที่ทำงาน หรือโรงเรียน ส่วนผลกระทบทางกายได้แก่ การเผชิญกับความเครียด นอนไม่หลับหรือฝันร้าย เกิดความรู้สึกอับอาย รู้สึกผิด สูญเสียความมั่นใจในตนเอง เก็บเนื้อเก็บตัว ซึมเศร้าจนอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายเพื่อหนีปัญหา² ซึ่งปัญหาและผลกระทบดังกล่าวนี้ ได้มีหน่วยงานที่ได้ให้ความสำคัญ ในการคุ้มครองทั้งในฐานะสิทธิบุคคล สิทธิความเป็นมนุษย์ สิทธิสตรี สิทธิแรงงาน ว่าบุคคลจะต้องไม่ถูกรังแกหรือละเมิดสิทธิในลักษณะของการแบ่งแยกกีดกัน อันเนื่องมาจากความเป็นหญิงหรือความเป็นชาย และหรือเพศอื่น ดังเช่น องค์การสหประชาชาติ (United Nations) ที่มีวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ดังเช่น การแก้ไขบททวนมาตรการข้อบังคับระเบียบวินัย และวิธีปฏิบัติการ (Revised Disciplinary Measures and Procedures) ที่ออกมาเมื่อ 2 สิงหาคม ค.ศ. 1991 ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหัวข้อ การสืบสวนเบื้องต้นและการค้นหาข้อเท็จจริง ซึ่งถือว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นพฤติกรรมต้องห้าม³ จดหมายเวียน หัวข้อการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างหญิงชายและการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ในสำนักงานเลขาธิการ (Promotion of equal treatment of men and women in the secretariat and prevention of sexual harassment) ที่ออกมาเมื่อ 29 ตุลาคม ค.ศ.1992 มีเนื้อหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศโดยระบุถึงปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ อันเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสำนักงานสหประชาชาติ โดยกำหนดไว้เพื่อป้องกันการกีดกันทางเพศภายในหน่วยงาน⁴ โดยได้ระบุ วิธีปฏิบัติในการจัดการปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ(Procedures for dealing with sexual harassment) ไว้ในคู่มือการบริหารที่ออกมาเมื่อ 29 ตุลาคม ค.ศ.1992 มีเนื้อหาที่ระบุถึงความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ แนวทางการจัดการปัญหาทั้งที่ไม่เป็นทางการ แนวทางการจัดการปัญหาที่เป็นทางการ⁵ ในจดหมายเวียน

² Sexual harassment support. Effects of Sexual Harassment [Online]. 2006 Available from <http://www.sexualharassmentsupport.org/effects.html> (January 2010)

³ Secretariat. "Revised disciplinary measures and procedures". *Administrative instruction*. ST/AI/371. (August 1991)

⁴ Secretariat. "Promotion of equal treatment of men and women in the secretariat and prevention of sexual harassment". *Secretary-general's bulletin*. ST/SGB/253. (October 1992)

⁵ Secretariat. "Procedures for dealing with sexual harassment". *Administrative instruction*. ST/AI/379. (October 1992)

หัวข้อการแก้ไขความขัดแย้งในสำนักงานเลขาธิการสหประชาชาติ (Conflict resolution in the United Nations Secretariat) ที่ออกเมื่อ 23 มกราคม ค.ศ. 2004 โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถระบุปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งที่อาจปรากฏขึ้นในสถานที่ทำงาน โดยได้ระบุเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ แนวทางการแก้ไขของปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศดังที่ได้ระบุไว้ในแถลงคู่มือการบริหาร⁶ แถลงการณ์ของสำนักเลขาธิการสหประชาชาติ ในหัวข้อ การป้องกันการล่วงละเมิดในที่ทำงาน การล่วงละเมิดทางเพศและการใช้อำนาจไปในทางที่ผิด (Prevention of workplace harassment, sexual harassment and abuse of authority) เมื่อ 28 พฤศจิกายน ค.ศ. 2005 โดยมีเนื้อหา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบ โดยได้จัดโปรแกรมการเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวเพื่อให้ตระหนักต่อการล่วงละเมิดในที่ทำงาน การล่วงละเมิดทางเพศ และการใช้อำนาจไปในทางที่ผิด จัดหาคำแนะนำต่อนโยบายองค์การและกระบวนการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผสมกลมกลืน ปราศจากการข่มขู่ การเป็นอริ ความก้าวร้าว และรูปแบบการกีดกันอื่นๆ หรือการโต้ตอบที่รุนแรง⁷ และจดหมายเวียนของสำนักงานเลขาธิการสหประชาชาติ ในหัวข้อ ข้อห้ามสำหรับการกีดกัน การล่วงละเมิด รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศและการใช้อำนาจไปในทางที่ผิด (Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority) เมื่อ 11 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2008 แบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ ประกอบไปด้วย หัวข้อที่ 1 การให้คำนิยามของการกีดกัน การล่วงละเมิด การล่วงละเมิดทางเพศ และการใช้อำนาจไปในทางที่ผิด หัวข้อที่ 2 หลักการโดยทั่วไป หัวข้อที่ 3 หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และหน้าที่พิเศษของผู้จัดการ ผู้ควบคุม และหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าโครงการ หัวข้อที่ 4 มาตรการการป้องกัน หัวข้อที่ 5 การปฏิบัติการแก้ไข ในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ หัวข้อที่ 6 การติดตามผล แบ่งเป็นการติดตามผลโดยทั่วไป การติดตามผลระหว่างการสอบสวน การติดตามผลหลังการสอบสวน และจัดทำจดหมายเวียนประจำปี

⁶ Secretariat. "Conflict resolution in the United Nations Secretariat". Information circular. ST/IC/2004/4. (January 2004)

⁷ Secretariat. "Prevention of workplace harassment, sexual harassment and abuse of authority". Secretary-general's bulletin. ST/SGB/2005/20 (November 2005)

ดังจะเห็นได้ว่า องค์การที่มีผู้ปฏิบัติงานมากกว่า 44,000 คน จาก 193 ประเทศทั่วโลก⁸ ดังเช่น องค์การสหประชาชาติ ได้มีนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ตั้งแต่ปีค.ศ. 1991 และ มีการออกเป็นจดหมายเวียน แลกการณณ์ ร่วมทั้งมีโปรแกรมการเรียนรู้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งเป็นการตระหนักถึงสิทธิของบุคคล สิทธิแรงงาน สิทธิสตรี และ เพื่อลดปัญหาการละเมิด นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การสหประชาชาติ เช่น องค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ หรือองค์การยูนิเซฟ (UNICEF) องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ต่างก็มีนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ เช่นเดียวกัน

ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นปัญหาของสังคมไทยที่นับวันทวีความรุนแรงมากขึ้น สมควรที่จะได้รับการแก้ไข ซึ่งพิจารณาจากจำนวนเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่ปรากฏต่อสื่อสาธารณะ และการประชุมวิชาการเพื่อแก้ไขสถานการณ์ของทางกระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ที่จัดขึ้น แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเกิดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน เกิดในสถานที่ที่คนต้องใช้ชีวิตทำงานอยู่ถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน หากมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นกับใคร ย่อมสร้างความอับอาย เสื่อมเสียชื่อเสียง มีผลต่อสุขภาพจิตของผู้ถูกล่วงละเมิด และส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงานอีกด้วย สำหรับหน่วยงานราชการ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ มีกำลังคนถึง 2,112,684 คน⁹ ปฏิบัติงาน กระจายอยู่ตามส่วนราชการในกระทรวง กรม ต่างๆ ทั้งในส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น การที่จำนวนคนยิ่งมาก ต่างจิตต่างใจ ต่างความต้องการ รวมทั้งย่อมมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน อาจนำไปสู่เหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและนำมาศึกษา

ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment) ที่ปรากฏในหน่วยงานราชการไทย จากสถิติการล่วงละเมิดทางเพศ ของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้มีการรวบรวมไว้ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2520 - 2530 มี 8 กรณี ปี พ.ศ. 2531-2539 มี 6 กรณี และจากการศึกษาวิจัยในช่วงปีพ.ศ.2541-2551ได้พบกรณีศึกษา 21 กรณี ซึ่งเป็นกรณีที่ได้มีการบันทึกเอาไว้ แต่เนื่องจากกรณีที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ มักไม่มีการบันทึกไว้ และจำนวนที่เกิดขึ้นที่บันทึกก็มีจำนวนน้อยมากหากเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการที่มีมากกว่า 1 ล้านคน โดยมีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนี้

⁸ The United nations, The United nations career, [Online], 2012 Source

<https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=WVA>

⁹ ศูนย์บริหารกำลังคนภาครัฐ, กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2553.

กรณีที่เกิดขึ้นนั้น พบว่า ผู้ถูกคุกคามเป็นคนไข้ในโรงพยาบาลของรัฐ เด็กนักเรียนหญิง นักศึกษา นักพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ส่วนผู้คุกคามเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง (นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและวิชาชีพ) เจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณสุข (แพทย์ สาธารณสุขอำเภอ เจ้าหน้าที่รังสี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน เจ้าหน้าที่สุขภาพ ผู้ช่วยพยาบาล) เจ้าหน้าที่อื่นๆ (การเกษตร อุดมวิทย์) ซึ่งรูปแบบที่ใช้เป็นการคุกคามทางวาจา และทางกาย โดยมีการลงโทษ ได้แก่ ลดเงินเดือนร้อยละ 10 ระหว่าง 2-4 เดือน 4 ราย ให้ออกจากราชการ 2 ราย ลดเงินเดือน 1 ชั้น 2 รายและ ภาคทัณฑ์ 2 ราย¹⁰ สถิติข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ถูกลงโทษทางวินัย ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2550 ของสำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ. พบว่า ข้าราชการที่ถูกลงโทษ ในฐานเสื่อมเสียชื่อเสียง มาตราที่ 98 มีจำนวนทั้งสิ้น 117 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 ของจำนวน ข้าราชการที่ถูกลงโทษทั้งหมด¹¹ ซึ่งพบว่ามีจำนวนน้อยมาก หากเปรียบเทียบกับเหตุการณ์การล่วง ละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เกิดขึ้นจริง และ นอกจากนั้นจากเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ ที่เกิดขึ้นในกระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปรากฏเป็นข่าวครึกโครมในหน้า หนังสือพิมพ์เมื่อ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2550¹² จนถึงเหตุการณ์ที่แพทย์หญิงประจำโรงพยาบาลอำเภอแห่ง หนึ่ง ใน จ.ชัยภูมิแจ้งความดำเนินคดีกับผู้บริหารที่ลักลอบถ่ายภาพโดยติดกล้องเว็บแคม ถ่ายได้ กระโปรง เมื่อ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551¹³ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่ยังคงมี อยู่ และไม่ใช้แค่เพศหญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ เพศชายประสบปัญหาดังกล่าวเช่นเดียวกัน โดยใน การล่วงเกินทางเพศที่ผู้ชายกระทำกับผู้หญิงนั้น ใน รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ของ นาถฤดี เต๋นดวง ที่ทำการศึกษาในปี พ.ศ.2550 โดยมีกลุ่มประชากรได้แก่ กำลังคนภาครัฐทั้ง ข้าราชการ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานฝึกงานที่ทำงานทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีการสุ่ม ตัวอย่างเป็นแบบ Multiple stratified random sampling โดยเลือกจากหน่วยงานระดับกรมหรือ เทียบเท่าลงมา ใช้เกณฑ์ขนาดของกรม สัดส่วนหญิงชาย และการกำหนดให้ร้อยละ 80 เป็นตัวอย่าง

¹⁰ สถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในประเทศไทย เอกสารเย็บเล่ม

¹¹ สถิติข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก มาตรฐานวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

¹² ปลัดพม. ข่าวอีก [ออนไลน์] 8 ตุลาคม 2549 แหล่งที่มา http://news.sanook.com/lifestyle/lifestyle_100972.php

¹³ แอบถ่ายแพทย์หญิงกลางโรงพยาบาลดังที่ชัยภูมิ [ออนไลน์] 6 ธันวาคม 2551 แหล่งที่มา

<http://highlight.kapook.com/view/31611>

แบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมีจำนวน 4,748 ตัวอย่าง แต่อาจมีบางตัวอย่างที่ตอบไม่ครบข้อความ เลยทำให้ผลที่ได้ไม่ ตรงกับจำนวนคนที่ตอบคำถาม

เพศหญิง และร้อยละ 20 เป็นตัวอย่างเพศชาย ขนาดของตัวอย่างกำหนดให้เท่ากับ 10,000 ตัวอย่าง โดยคาดว่าจะมีการส่งกลับคืน ร้อยละ 75 หรือ 7,500 ตัวอย่าง แต่ในทางปฏิบัติส่งกลับคืนมาเพียง 4,748 ตัวอย่างหรือร้อยละ 47.48¹⁴ โดยรายงานฉบับกล่าว มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบถึงรูปแบบของการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศเป็นอย่างไรมีมากน้อยเพียงใด ใครเป็นผู้กระทำการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ใครเป็นผู้ถูกล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ซึ่งในส่วนของคำถามมีลักษณะเป็นคำถามกว้างๆ โดยพบผลดังต่อไปนี้ การล่วงเกินทางเพศแบบผู้ชายกระทำกับผู้ชายซึ่ง มีจำนวน 11 คน จัดว่าเป็นการล่วงเกินทางเพศที่สูง เนื่องจากว่า การศึกษานี้สุ่มตัวอย่างให้ผู้ชายมีส่วนร่วมเพียงร้อยละ 20 ของตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 4,737 ตัวอย่าง หรือมีจำนวนทั้งสิ้น 1,134 ราย โดยผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศกับผู้ชายกลุ่มนี้ ครั้งหนึ่งเป็นผู้บริหาร และครั้งหนึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานหลายรายเป็นการกระทำเพื่อแลกกับการปกปิดความผิดและการต่อสัญญาซึ่งแสดงให้เห็นถึงการใช้อำนาจที่เหนือกว่าของผู้ที่มีอำนาจกับผู้อ่อนแอ หรือมีสถานภาพทางการงานที่ต่ำกว่า¹⁴ ซึ่งปัญหาที่พบนั้นยังไม่ได้รับการแก้ไข

จากรายงานฉบับเดียวกัน ในด้านการคุ้มครองสิทธิจากการถูกล่วงเกิน คุณคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงาน ข้าราชการส่วนใหญ่เคยได้ยิน คำว่า “ล่วงละเมิดทางเพศ” “ล่วงเกินทางเพศ” หรือ “คุณคามทางเพศ” ร้อยละ 98.5 และไม่เคยได้ยินเลย ร้อยละ 1.6 และระบุว่าตนเองมีระดับความรู้เข้าใจชัดเจนดี ร้อยละ 27.2 เข้าใจพอสมควรร้อยละ 50.7 เข้าใจแต่ไม่ชัดเจนร้อยละ 20.0 ไม่เข้าใจเลย ร้อยละ 2 ดัง ตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1.1 จำนวนและร้อยละการรู้จัก และระดับความรู้ความเข้าใจการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงาน

| การรู้จักการล่วงละเมิด คุณคามทางเพศในที่ทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------------|
| ไม่เคย | 1,756 | 38.6 |
| เคยได้ยิน | 2,784 | 61.3 |
| รวม | 4,540 | 100.0 |
| ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการล่วงละเมิด คุณคามทางเพศในที่ทำงาน | | |
| เข้าใจชัดเจนดี | 1,309 | 28.9 |

¹⁴ นาถฤดี เคนดวง. การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ รายงานการวิจัย เอกสารเย็บเล่ม 2551

| การรู้จักการล่วงละเมิด คุกคามทางเพศในการทำงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------------|
| เข้าใจพอสมควร | 2,285 | 50.4 |
| เข้าใจแต่ไม่ชัดเจน | 885 | 19.5 |
| ไม่เข้าใจเลย | 57 | 1.3 |
| รวม | 4,536 | 100.0 |

ที่มา: นาถฤดี เด่นดวง. หน้า 106

นอกจากนี้ การให้ความรู้ การให้นโยบาย การดำเนินงานใดๆที่เกี่ยวข้องการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กร พบว่า หน่วยงานไม่เคยมีการ ให้ความรู้ นโยบาย และการดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทาง เพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรเลย ร้อยละ 69.3 และมีการดำเนินการร้อยละ 30.7

ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละการให้ความรู้ นโยบาย การดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงานในองค์กร¹⁵

| การให้ความรู้ นโยบาย การดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงานในองค์กร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|---------------|--------------|
| ไม่มี | 3,080 | 69.3 |
| มี | 1,366 | 30.7 |
| รวม | 4,446 | 100.0 |

ที่มา: นาถฤดี เด่นดวง. หน้า 107

สำหรับการประกาศเป็นนโยบาย พบว่าหน่วยงานมีการประกาศเป็นนโยบาย ร้อยละ 5.3 แจ้งเวียนให้ทราบกฎระเบียบข้อบังคับของสำนักข้าราชการพลเรือนในประเด็นที่เกี่ยวข้องร้อยละ 16.0 การตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อต่อต้าน ป้องกัน ร้อยละ 3.3 มีการจัดทำสื่อร้อยละ 6.6 มีการจัดอบรม ให้ความรู้ บรรยาย ร้อยละ 9.1 มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมฟังบรรยายให้ความรู้ ร้อยละ 9.7, มีการดำเนินการตรวจสอบ กำจัด ภาพ การใช้ภาษา สื่อต่างๆที่มีอคติหรือสื่อ ในทางเพศอย่างไม่เหมาะสมร้อยละ 4.1 มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนลงโทษผู้กระทำ ร้อยละ 6.6 ดังตารางที่ 1.3

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 107.

ตารางที่ 1.3 จำนวนและร้อยละของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงานในองค์กร¹⁶

| การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงานในองค์กร | มี ร้อยละ | ไม่มี ร้อยละ | ร้อยละ (จำนวน : คน) |
|--|-----------|--------------|---------------------|
| ประกาศเป็นนโยบายขององค์กร | 7.0 | 93.0 | 100.0(4,455) |
| แจ้งเวียนให้ทราบกฎระเบียบข้อบังคับของสำนักงานข้าราชการพลเรือนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง | 18.1 | 81.9 | 100.0(4,454) |
| มีการตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อต่อต้าน ป้องกัน | 4.2 | 95.8 | 100.0(4,454) |
| มีการจัดทำสื่อ | 8.9 | 91.0 | 100.0(4,454) |
| มีการจัดอบรม ให้ความรู้ บรรยาย | 10.8 | 89.2 | 100.0(4,454) |
| มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ฟังบรรยาย ให้ความรู้ | 12.5 | 87.5 | 100.0(4,454) |
| มีการดำเนินการตรวจสอบ กำจัดภาพ การใช้ภาษา สื่อต่างๆ ที่มีคติ หรือสื่อในทางเพศอย่างไม่เหมาะสม | 4.5 | 96.5 | 100.0(4,454) |
| มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนลงโทษผู้กระทำ | 7.0 | 93.0 | 100.0(4,454) |

ที่มา: นาถฤดี เด่นดวง. หน้า 107

ในด้านการคุ้มครองผู้ถูกกระทำ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.1 เห็นว่า ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ในองค์กรภาครัฐควรได้รับการคุ้มครองการล่วงเกิน ดังตารางที่ 4 และยังเห็นว่า หน่วยงานภาครัฐควรมีกำหนดนโยบาย ระเบียบการปฏิบัติและประกาศให้ทราบโดยทั่วกันร้อยละ 92.2 ดังตารางที่ 1.4 และในประเด็นสุดท้ายซึ่งสำคัญก็คือ ร้อยละ 91.4 เห็นว่าควรมีกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ที่ทำงานประกอบอาชีพทุกคนจากการล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงาน¹⁷ ดังตารางที่ 1.5

ตารางที่ 1.4 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การคุ้มครอง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในองค์กรภาครัฐควรได้รับการคุ้มครองจากการถูกรังแกทางเพศ

| ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในองค์กรภาครัฐควรได้รับการคุ้มครองจากการถูกรังแกทางเพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| เห็นด้วย | 3,605 | 91.4 |

¹⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 107.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 108.

| ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ในองค์กรภาครัฐควรได้รับการคุ้มครองจากการถูกล่วงเกินทางเพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------------|
| ไม่เห็นด้วย | 104 | 2.2 |
| ไม่แน่ใจ | 224 | 6.4 |
| รวม | 3,882 | 100.0 |

ที่มา: นาถฤดี เด่นดวง. หน้า 109

ตารางที่ 1.5 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบาย/กฎระเบียบในเรื่องการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากงานอย่างชัดเจนในองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

| องค์กรภาครัฐควรมีการกำหนดนโยบาย/กฎระเบียบในเรื่องการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากงาน อย่างชัดเจนในองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------------|
| ควร | 3,586 | 92.2 |
| ไม่ควร | 84 | 2.2 |
| ไม่แน่ใจ | 229 | 5.9 |
| รวม | 3,899 | 100.0 |

ที่มา: นาถฤดี เด่นดวง. หน้า 109

ตารางที่ 1.6 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ที่ทำงานประกอบอาชีพทุกคนจาก การล่วงเกิน คุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงาน

| การมีกฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ที่ทำงานประกอบอาชีพทุกคนจาก การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจากงาน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|---------------|--------------|
| ควร | 3,605 | 91.4 |
| ไม่ควร | 104 | 2.7 |
| ไม่แน่ใจ | 224 | 5.8 |
| รวม | 3,833 | 100.0 |

ที่มา: นาถฤดี เด่นดวง. หน้า 109

สำหรับการศึกษาในประเด็นการล่องละเมิดทางเพศในระบบราชการไทยนั้น มีการศึกษานโยบายและการดำเนินการตามนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในระบบราชการไทย โดย สุวรรณ พูลเพชร¹⁸ เมื่อปี พ.ศ.2550 ซึ่งใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร ได้แก่ ข้อมูลจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ข้อบังคับก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานราชการระดับท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค ได้แก่ นิติกรประจำกองการเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานราชการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก และหน่วยกฎหมาย มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าจากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2535 และข้อบังคับก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ.2547 ไม่ได้ระบุถึงข้อความที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศเอาไว้ มีเพียงการระบุถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของข้าราชการอย่างกว้างๆ และมุ่งเน้นไปในแง่ของการสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากกว่า ในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นิติกรประจำกองการเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานราชการ อัน ได้แก่ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก และหน่วยกฎหมาย มหาวิทยาลัยนเรศวร เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2550 โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1.ความชัดเจนของนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ 2. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์นโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศของผู้เกี่ยวข้อง 3. โครงสร้างของการนำนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศไปปฏิบัติ 4. การยอมรับและนำนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศไปปฏิบัติในหน่วยงาน ซึ่งพบว่า ความเข้าใจในวัตถุประสงค์นโยบายของกองการเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานราชการ ยังมีความไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ โดยมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัวและไม่ก่อให้เกิดความร้ายแรง เนื่องจากมุ่งเน้นไปที่การมองว่าผู้กระทำและผู้ถูกกระทำอาจมีความยินยอมพร้อมใจกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งในทางกฎหมายอาญาประเด็นการล่องละเมิดทางเพศมีความรุนแรง ในด้านการนำนโยบายการป้องกันทางเพศไปปฏิบัตินั้นพบว่า ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นมารับ และเมื่อมีประกาศจากส่วนกลางมาในเรื่องการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ ก็ทำเป็นจดหมายเวียนภายในหน่วยงานเท่านั้นโดยไม่ได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ทำป้ายนิเทศวิธีป้องกันตัว หรือแนวทางแก้ไขเมื่อเกิดเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศขึ้น หากเมื่อเกิดเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศ

¹⁸ สุวรรณ พูลเพชร. การศึกษานโยบายและการดำเนินการตามนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในระบบราชการของประเทศไทย การศึกษาอิสระ รัฐศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 2550

ขึ้นในหน่วยงาน มีแต่การตั้งคณะกรรมการสอบสวนเฉพาะเหตุการณ์เท่านั้น และด้านการยอมรับและ นำนโยบายไปปฏิบัติ การยอมรับและนำนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ พบว่า หากจะให้มีการระบุบทลงโทษที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเช่น หากสอบพบว่า กระทำการล่วงละเมิดทางเพศจริงแล้ว ไล่ออกจากราชการทันที คงกระทำไม่ได้ เนื่องจากยังมีประเด็นปัญหาในเรื่องการขาดแคลนบุคลากร หากบุคลากรด้านนั้นเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงาน หากไล่ออกจะทำให้เกิดผลเสียแก่ หน่วยงาน ดังนั้นอาจมีการเจรจาให้ยอมความ ซึ่งเป็น การคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลัก มากกว่าการคำนึงถึงความถูกต้อง และศักดิ์ศรีของผู้หญิงที่ถูกกระทำ

ในประเด็นการศึกษาเรื่องรูปแบบพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ ของ ธีรพงษ์ บัวหล้า โดยทำการศึกษาเมื่อ ปี พ.ศ.2544 ซึ่งใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 10 ราย และการแจกแบบสอบถาม จำนวน 542 ราย มีประชากรคือ ประชากรที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเคยปฏิบัติ หน้าที่ในองค์การภาครัฐ ได้แก่ ส่วนราชการระดับกระทรวง กรม รัฐวิสาหกิจ และองค์กรในกำกับของรัฐ เฉพาะที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า รูปแบบพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ในองค์การภาครัฐ นั้นมีพัฒนาการทางพฤติกรรมที่เริ่มจากมีความรุนแรงน้อยที่สุดไปสู่รุนแรงมากที่สุด โดยเริ่มจากการคุกคามทางเพศโดยวาจา (Verbal Harassment) ไปสู่การคุกคามทางเพศโดย อากัปกิริยา (Non-verbal Harassment) และการคุกคามทางเพศโดยกายสัมผัส (Physical Harassment) ซึ่งพฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นนั้นมีจุดประสงค์เพียง 2 ประการ ได้แก่ 1. การ คุกคามทางเพศโดยยื่นเงื่อนไขบางอย่างเป็นข้อแลกเปลี่ยน (Quid pro Quo) ซึ่งเป็นจุดประสงค์ที่มุ่งให้ ผู้ถูกคุกคามสนองในทางเพศอย่างชัดเจน และ 2. การคุกคามทางเพศโดยเพียงสร้างบรรยากาศที่เป็น ปรปักษ์ (Hostile Work Environment) ซึ่งในประการหลังนี้จุดประสงค์อาจเพียงเพื่อกดดันผู้ถูกคุกคาม ในขณะทำงานเท่านั้น โดยผู้คุกคามไม่มีเป้าประสงค์ในทางเพศโดยตรง¹⁹

ด้านแนวทางการลงโทษพบว่าแนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 98 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆอันชื่อว่า เป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึง ที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัย

¹⁹ธีรพงษ์ บัวหล้า. รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะ รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544).

อย่างร้ายแรง ซึ่งบทบัญญัติตามมาตรา ๙๑ มีแนวทางในการพิจารณาว่าการกระทำใดจะถือเป็นความผิดฐานประพฤตชั่ว ดังนี้

1. เกียรติของข้าราชการ
2. ความรู้สึกของสังคม
3. เจตนาในการกระทำ (มีจิตสำนึกในการกระทำ)

สำหรับวรรคสอง เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับกรณีความผิดวินัยร้ายแรง ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 เป็นการกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ลักษณะที่ 2 เป็นการกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นอันใดอันได้ชื่อว่า เป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งมีแนวทางพิจารณาเช่นเดียวกันกับมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แต่กรณีที่จะปรับบทความผิดเป็นประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงนั้น จะอยู่ที่ลักษณะของการกระทำซึ่งจะต้องพิจารณาจากความรู้สึกของสังคมว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงเพียงใด หรือไม่²⁰

กรณีตัวอย่างลักษณะความผิดประพฤตชั่วไม่ร้ายแรง ในรูปแบบชู้สาว เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 6 มีความสนิทสนมกับผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหญิงเกินกว่าผู้บังคับบัญชาจะมีต่อผู้ได้บังคับบัญชากันธรรมดา ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจว่ามีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (5/2545) โทษคือ ภาคทัณฑ์²¹

เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 5 ได้พาหญิงมีสามีซึ่งเป็นลูกจ้างประจำและเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของตนโดยตรง เข้าไปในบังกะโลยามวิกาลสองต่อสอง โดยมีเจตนาไปในทางชู้สาว แต่หญิงลูกจ้างประจำดังกล่าวไม่ยินยอม พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (11/2545) โทษคือ ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน²²

²⁰ สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เรียบเรียงจากกรณีการลงโทษ ระหว่างปี พ.ศ.2540-พ.ศ. 2545 พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552), หน้า 185

²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 197

²² เรื่องเดียวกัน, หน้า 199

พยาบาลวิชาชีพ 3 (หญิง) ถูกผู้บังคับบัญชา(ชาย) ใช้กำลังปลุกปล้ำจนสำเร็จความใคร่ ผู้นี้รู้สึกอับอาย จึงไม่แจ้งความ ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้ยืนยันว่าจะรับผิดชอบ จึงได้มีความสัมพันธ์ฉันคู่สาวกันเรื่อยมา จนกระทั่งตั้งครรภ์ และได้จดทะเบียนสมรสกันทั้งๆที่ชายผู้บังคับบัญชายังไม่ได้หย่าขาดกับภรรยา ทำให้เกิดผลกระทบต่อบุตรทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างมาก ต่อมาหญิงพยาบาลผู้นี้เห็นว่าไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้ จึงได้จดทะเบียนหย่าขาดจากชายผู้บังคับบัญชา และแยกกันอยู่ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (12/2545) โทษคือ ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 2 เดือน²³

ในรูปแบบอนาจาร โยธาธิการจังหวัด ได้ทำการลงนามหญิงซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว และได้กล่าววาจาเพื่อให้หญิงลูกจ้างชั่วคราวผู้นี้ยินยอมมีความสัมพันธ์ฉันคู่สาวด้วย หญิงสาวปฏิเสธไม่ยินยอม เจ้าหน้าที่ผู้นี้จึงได้ให้ออกจากงาน เป็นเหตุให้ได้รับความเดือดร้อน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (12/2545) โทษคือ ตัดเงินเดือน 5 % เป็นเวลา 3 เดือน²⁴

เจ้าพนักงานสาธารณสุข 5 (ชาย) และเจ้าพนักงานสาธารณสุข 5 (หญิง) เป็นเพื่อนร่วมงานกัน เวลาประมาณ 01.00 น. แม่ของสามีหญิงผู้นี้ และญาติได้ไปบ้านพักของเจ้าหน้าที่หญิงผู้นี้ พบว่าเจ้าหน้าที่ชายผู้นี้ได้นอนค้ำที่ห้องโถงภายในบ้าน จึงได้ต่อว่าและสอบถาม เจ้าหน้าที่ชายผู้นี้อ้างว่าเมาสุราและไม่สามารถขยับย่นตัวกลับได้ จึงนอนค้ำ และเคยมาค้ำบ่อยครั้ง และผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาให้การว่า บุคคลทั้งสองมีความสนิทสนมกันเกินกว่าเพื่อนร่วมงานโดยทั่วไป และมีภาพถ่ายที่บุคคลทั้งสองนั่งดื่มสุรา กอดคอหยอกล้อกัน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (10/2545) โทษคือ ลดขั้นเงินเดือนคนละ 1 ขั้น²⁵

ด้านลักษณะความผิด “ประพฤติก่อร้ายแรง” รูปแบบพยายามข่มขืน กรณีตัวอย่างได้แก่ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2 ได้ใช้กำลังปลุกปล้ำเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2 ซึ่งมีใช้ภรรยาของตน จนผู้เสียหายมีรอยฟกช้ำหลายแห่งจากพฤติกรรมรับฟังได้ว่าเป็นการพยายามข่มขืนกระทำชำเรา ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความอับอาย ประกอบกับเรื่องนี้พนักงานอัยการสั่งฟ้องคดีต่อศาล สุานพยายามข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่นซึ่งมีใช้ภรรยาของตน พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 199

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 206-207

²⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 203

98 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (12/2543) โทษคือ ปลดออก²⁶

รูปแบบข่มขืน เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข 6 ได้ใช้กำลังปลุกปล้ำหญิงผู้ได้บังคับบัญชาที่บ้านพักทั้งๆที่เจ้าหน้าที่ผู้นี้มีภรรยาและบุตรอยู่แล้ว แต่ได้สร้างหลักฐานเท็จโดยการจดทะเบียนสมรสซ้อน และทอดทิ้งครอบครัวโดยไม่มีความรับผิดชอบ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (10/2545) โทษคือ ปลดออก²⁷

รูปแบบกระทำอนาจาร พนักงานคุมประพฤติ 4 ได้ขับรถยนต์ส่วนตัวไปส่งผู้ร่วมงานหญิงที่อีกจังหวัด ในระหว่างเดินทางเวลาประมาณสี่ทุ่ม เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้เลี้ยวรถกลับไม่ยอมเดินทางต่อ ผู้ร่วมงานหญิงจึงตั้งกุญแจรถยนต์ออก และเปิดประตูกระโดดออกจากรถจนได้รับบาดเจ็บ เจ้าหน้าที่ผู้นี้ได้เข้ามาจับข้อมือทั้งสองข้างของผู้ร่วมงานหญิงไว้ พร้อมกับกดให้นอนลงบนพื้น จากนั้นได้ใช้ปากจูบบริเวณต้นคอของผู้ร่วมงาน 1 ครั้ง ผู้ร่วมงานหญิงได้ร้องให้คนช่วยและได้ใช้ปากกัดมือของเจ้าหน้าที่ที่ใช้ปิดปากและจมูกของตน จนสามารถหลบหนีออกจากที่เกิดเหตุได้ พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (8/2541) โทษคือ ปลดออก²⁸

ดังจะเห็นได้ว่ามาตรการการลงโทษเกี่ยวกับประเด็นการล่วงละเมิดทางเพศในระบบราชการไทย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีการลงโทษในลักษณะความผิดที่เป็นประเด็นข้อหาและมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง เป็นการกระทำผิดทางเพศและมีพฤติกรรมที่เข้าข่ายลักษณะการคุกคามทางเพศ ที่เป็นการคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment) เช่น ใช้กำลังปลุกปล้ำ และมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ข่มขู่หรือล่วงละเมิดทางเพศแบบแลกเปลี่ยนที่มีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงานของบุคคล (Quid pro quo Harassment) แต่ไม่พบการลงโทษในลักษณะความผิดที่เป็นการคุกคามทางเพศโดยอ้อม หรือการสร้างสภาพการทำงานที่เป็นปรปักษ์ (Creation of a hostile working environment) เช่นการทำให้ผู้ถูกล่วงละเมิดรู้สึกไม่สบายใจในที่ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และยังเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งอาจแบ่งย่อยได้อีกเป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยการสัมผัส เช่น การแตะเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็นหรือทางคำพูด คือการกล่าวคำพูดในทางลามก หรือปล่อยข่าวลือที่ไม่เหมาะสม หรือทางสายตา เช่น

²⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 233

²⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 234

²⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 234

การตีครูไป เป็นต้น²⁹ และยังยากต่อการตีความถึงพฤติกรรม และอาจเกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ก็ได้ จึงเป็นการยากต่อการเอาผิดและการลงโทษ

ด้านการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในระบบราชการไทย จากการศึกษา ของนาถฤดี เด่นดวง พบว่า ในประเด็นดังกล่าวหน่วยงานไม่เคยมีการให้ความรู้ นโยบาย และการดำเนินงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการล่วงเกิน คุกคาม ก่อให้เกิดความรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรเลย ร้อยละ 69.3 และมีการดำเนินการร้อยละ 30.7 ดังตารางที่ 2³⁰

การศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการไทย จึงมีความจำเป็นเพื่อที่จะทราบถึงระดับความเข้าใจในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพื่อนำไปวิเคราะห์หาความจำเป็นในการมีนโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

2. ปัญหาการวิจัย:

การศึกษารายงาน การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ของนาถฤดี เด่นดวง ได้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1.รูปแบบของการล่วงเกินคุกคาม หรือก่อความรำคาญทางเพศ มีมากน้อยเพียงใด 2.ใครเป็นผู้กระทำการล่วงเกิน หรือคุกคามทางเพศ 3.ใครเป็นผู้ถูกล่วงเกิน 4.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกิน คุกคามทางเพศ คืออะไร และการศึกษารูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์กรภาครัฐ ของธีรพงษ์ บัวหล้ม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ 2.ศึกษาถึงรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ 3.ศึกษาถึงความแตกต่างในการรับรู้ 4.ศึกษาถึงพฤติกรรมที่ตอบโต้ของผู้ถูกคุกคาม โดยพบว่างานของนักวิชาการทั้ง 2 ท่าน ได้ศึกษาทั้งรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ ผู้กระทำ ผู้ถูกกระทำ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกิน และพฤติกรรมที่ตอบโต้การคุกคามทางเพศ แต่ประเด็นที่น่าพิจารณาคือสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในสายตาของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นอย่างไร และได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้

²⁹ เอกพงษ์ ปลัดรักษา, การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน, หน้า 105-108 อ้างถึงใน วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว, ชีวิตการทำงาน บุคลากรแพทย์: กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสตรีศึกษา วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550).

³⁰ นาถฤดี เด่นดวง, การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ รายงานการวิจัย เอกสารเย็บเล่ม 2551

หรือไม่ รวมทั้งข้าราชการผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในความหมายของการล่องละเมิดทางเพศหรือไม่ สามารถแยกแยะรูปแบบของการล่องละเมิดทางเพศได้หรือไม่ จึงนำมาสู่ปัญหาการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 สถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย เป็นเช่นไร

2.2 ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย เป็นเช่นไร

2.3 การดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยว่ามี การดำเนินการอย่างไร

2.4 ความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

3. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย มีดังต่อไปนี้

3.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

3.2 เพื่อศึกษาระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย

3.3 เพื่อศึกษาการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

3.4 เพื่อศึกษาความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

4. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและนโยบายในการแก้ไข มีดังนี้

4.1 ศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ การกีดกันทางเพศ และการคุกคามทางเพศในหน่วยงานราชการไทยเนื่องจากพฤติกรรมทั้งสามเป็นรูปแบบพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่ก่อให้เกิดปัญหาภายในหน่วยงาน ซึ่งสามารถพบได้ในหน่วยงานราชการไทย จึงนำมาเป็นรูปแบบของการศึกษา

4.2 ศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เนื่องจาก พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ได้มีการระบุถึงการล่วงละเมิดทางเพศเอาไว้ และนำมาบังคับใช้กับข้าราชการพลเรือน

5. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

5.1 ข้าราชการพลเรือน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน (แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในกระทรวงกลาโหมฯ)

5.2 วินัยข้าราชการ หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการพึงควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

5.3 การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual harassment)³¹ หมายถึง พฤติกรรมธรรมชาติทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกขุ่นเคือง ไม่พอใจ รู้สึกเสียเกียรติ และ/หรือ ชู้ทำให้กลัว ซึ่งมีปฏิริยาที่สมเหตุสมผลในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศไม่ใช้การมีปฏิสัมพันธ์ การจับ หรือการสร้างมิตรภาพที่มีการผูกเชื้อเชิญ รู้สึกเห็นชอบกันทั้งสองฝ่าย

5.4 การกีดกันทางเพศโดยตรง (Direct sex discrimination)³² หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลในเพศหนึ่งถูกปฏิบัติอย่างไม่ได้รับการยกย่อง ยอมรับ บนพื้นฐานของเพศ มากกว่าบุคคลที่อยู่ในอีกเพศหนึ่ง ในรูปแบบเดียวกัน หรือแตกต่างกันในสถานการณ์นั้นๆ

³¹ Effectively preventing and responding to sexual harassment: A code of practice for employers (NSW:Australian Human Rights Commission,2008), p.5.

³² Equal opportunities commission code of practice on sex discrimination:equal opportunity policies,procedures and practices in employment cited in Elizabeth Gillow,Martin Hopskin and Audrey Williams. , 2003, p.284.

5.5 การกีดกันทางเพศทางอ้อม (Indirect sex discrimination)³³ หมายถึง ข้อกำหนดใดในงานที่ไม่สามารถอ้างได้ หรือ เงื่อนไขในการสมัครที่เท่าเทียมกันทั้งสองเพศแต่มีสัดส่วนของเพศใดเพศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบอย่างไม่เหมาะสม เนื่องจากสัดส่วนของเพศใดเพศหนึ่งที่มีจำนวนน้อยกว่าสัดส่วนของอีกเพศหนึ่ง

5.6 การคุกคามทางเพศ³⁴ หมายถึง พฤติกรรมทางเพศที่แสดงออกโดยฝ่ายที่มีอำนาจเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมนั้นๆ ไม่เป็นที่ต้องการ และไม่พึงปรารถนาให้เกิดขึ้น

คำศัพท์ “การล่วงละเมิดทางเพศ” “การกีดกันทางเพศ” “การคุกคามทางเพศ” แต่ละคำ มีคำประกอบดังนี้ *การล่วงละเมิด*³⁵ หมายถึง ล่วงเกินหรือฝ่าฝืนจารีตประเพณีหรือกฎหมายที่มีบัญญัติไว้; วจใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิต ร่างกาย อนามัย เสรีภาพ ทรัพย์สิน หรือสิทธิ. *การกีดกัน*³⁶ หมายถึง การไม่ให้ทำโดยสะดวก *การคุกคาม*³⁷ หมายถึง แสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว, ทำให้หวาดกลัว ซึ่งมาเชื่อมโยงกับ *เพศ*³⁸ โดยหมายความถึง เพศสัมพันธ์ (ทั้งแบบต่างเพศและเพศเดียวกัน) เพศทางชีวภาพ เพศสภาพ ความสัมพันธ์หญิงชาย ซึ่ง การล่วงละเมิดทางเพศ การกีดกันทางเพศ และการคุกคามทางเพศ มีความแตกต่างกัน คือ การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึงการกระทำล่วงเกินทางเพศ ที่ผิดจารีตประเพณี หรือกฎหมาย การกีดกันทางเพศ หมายถึง การเป็นอุปสรรค ขัดขวาง ไม่ให้ทำงานโดยสะดวกโดยมีเรื่องเพศมาเกี่ยวข้อง การคุกคามทางเพศ หมายถึง การแสดงอำนาจด้วยกิริยาหรือวาจาให้หวาดกลัว, ทำให้หวาดกลัวโดยเอาเรื่องทางเพศมาเป็นเงื่อนไข

³³ Ibid., pp.284-285.

³⁴ ชีรพงษ์ บัวหล้า. รูปแบบทางพฤติกรรมและการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2544) หน้า 17.

³⁵ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 [ออนไลน์], 16 มกราคม 2555. แหล่งที่มา <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>

³⁶ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 [ออนไลน์], 16 มกราคม 2555. แหล่งที่มา <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>

³⁷ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 [ออนไลน์], 16 มกราคม 2555. แหล่งที่มา <http://rirs3.royin.go.th/new-search/word-search-all-x.asp>

³⁸ นาถฤดี เด่นดวง. การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์การภาครัฐ รายงานการวิจัย เอกสารเย็บเล่ม 2551. หน้า 17.

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและนโยบายในการแก้ไข ครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัย ทั้งประโยชน์ในทางนโยบาย ในทางปฏิบัติ และในทางวิชาการ ดังนี้

6.1 ประโยชน์ในทางนโยบาย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายเพื่อการแก้ไข และป้องกันการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยได้

6.2 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลเพื่อช่วยหาวิธีการในการแก้ไขและป้องกันการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยได้

6.3 ประโยชน์ในทางวิชาการ

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถนำไปปรับปรุงวิธีการในการแก้ไขและป้องกันการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ซึ่งจะเป็นตัวอย่างให้นักวิจัยท่านอื่นๆ ได้ทำวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยต่อไป รวมทั้งจะเป็นการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่มีการศึกษาวิจัยกันมาแล้วให้มีมากยิ่งขึ้น

7. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดลำดับขั้นตอนในการนำเสนอแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จากหน่วยงานราชการไทย ในปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้สนใจศึกษาว่าสถานการณ์ของปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีลักษณะเป็นอย่างไร ระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่งละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย มีความเข้าใจมากน้อยแค่ไหน การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย มีลักษณะเป็นอย่างไร และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย โดย

เนื้อหาในบทที่ 1 ประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญ ปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิจัยดังกล่าว

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้ไปทำการทบทวนมา ประกอบด้วย แนวคิดสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงาน และการดำเนินการของหน่วยงานราชการต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศ รวมทั้งผู้วิจัยยังได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการหาคำตอบวิจัย ตลอดจนมีการประมวลข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมออกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยเพื่อให้เข้าใจว่าในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะมีวิธีดำเนินการให้ได้มาซึ่งข้อมูลได้อย่างไร โดยมีเนื้อหาประกอบไปด้วย รูปแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ การสัมภาษณ์ และข้อมูลจากแบบสอบถามที่ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการวิเคราะห์ตามประเด็นของสถานการณ์ของปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอประเด็นสรุปผลการวิจัยเพื่อให้เห็นภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งการนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับสถานการณ์ของปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทาง

เพศในหน่วยงานราชการไทย มี และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ในทางปฏิบัติ และในทางวิชาการ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

บทนำที่ผ่านมา ได้กล่าวถึงที่มาและความสำคัญของการวิจัย ปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการวิจัย สำหรับ บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม ในการวิจัยเรื่องการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด กฎหมาย และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลวงละเมิดทางเพศ ความเข้าใจต่อพฤติกรรม การลวงละเมิดทางเพศ การดำเนินการต่อปัญหาการลวงละเมิดทางเพศ อันประกอบไปด้วย 1.แนวคิด สิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน 2. แนวคิดการลวงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน 3. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 5. กรอบแนวคิด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงานจะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของความผิดทางวินัย การลงโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัย ดังนี้

1.1 ความหมาย

สิทธิ และวินัยของผู้ปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อร่าม ศิริพันธ์¹ ได้ให้ความหมายของ สิทธิของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Rights) ว่าเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากผู้บริหารหรือนายจ้างในการปกป้องสถานะการจ้างงานด้วยการกระทำที่ยุติธรรม โดยตราบท่าที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ เค้าเหล่านี้จะไม่ถูกรบกวนหรือทำให้ได้รับความเสียหายจากการกลั่นแกล้ง หรือมีการละเมิดข้อตกลงการจ้างเช่นการเอาเปรียบการใช้แรงงาน การเป็นที่ระบายความโกรธแค้น หงุดหงิด การแสดงอคติอคต การทำร้ายร่างกาย การทะเลาะหรือลวนลามทางเพศ เพราะมิใช่วิธีที่ตกลงกันในการแลกเปลี่ยน (Exchange) เพื่อการทำงานในองค์การ และยังได้ให้ความหมายของวินัยของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Discipline) ว่า หมายถึง ระเบียบสำหรับกำกับความประพฤติให้เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน²

¹ อร่าม ศิริพันธ์, การจัดการงานบุคคลของรัฐ, เอกสารเย็บเล่ม หน้า 191.

² พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี พ.ศ. 2525, อ้างถึงใน อร่าม ศิริพันธ์

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทริวงศ์³ ได้ให้ความหมายของคำว่าวินัย คือ การควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ซึ่งวินัย และยังมีความหมายถึงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาว่า สามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบของบทวินัยตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย

ชูศักดิ์ เทียงตรง⁴ ได้ให้ความหมายของวินัย ตามความหมายดั้งเดิมที่มาจาก ภาษาลาติน คำว่า “Disciplina” นั้น หมายถึงการชี้แนะ, การสอน และการฝึกอบรม แต่ต่อมาภายหลังเมื่อพูดถึงคำว่า “Discipline” ก็จะใช้กันทั่วไปว่าหมายถึง กฎข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติ หรือระเบียบแบบแผนในการลงโทษผู้กระทำความผิด

สรุปความหมายของสิทธิของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากผู้บริหารหรือนายจ้างในการปกป้องสถานะการจ้างงานด้วยการกระทำที่ยุติธรรม โดยตรงเท่าที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ สำหรับคำว่าวินัย หมายถึง ระเบียบที่ใช้ในการกำหนดความประพฤติ

1.2 ลักษณะของความผิดทางวินัย

ลักษณะความผิดทางวินัย ได้มีผู้ให้ความเห็นดังต่อไปนี้

ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทริวงศ์ ได้แบ่งความผิดทางวินัย แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ⁵

1) ความผิดธรรมดา คือ ความผิดไม่ร้ายแรง

2) ความผิดปรากฏชัดแจ้ง คือ ความผิดที่เห็นชัดเจน แน่นนอน ไม่มีข้อสงสัย ไม่มีความจำเป็นต้องพิสูจน์หรือสอบสวนอีกต่อไป

3) ความผิดร้ายแรง คือ ความผิดที่มีการระบุ บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งในพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดของบุคคลที่เป็นข้าราชการนั้น และได้ระบุเอาไว้ชัดแจ้งด้วยว่าจะได้รับโทษในระดับใด

³ ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทริวงศ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ก.พล การพิมพ์, 2550), หน้า 111.

⁴ Department of Corrections, Guide to Personnel Discipline, (Calif: Richard A. McHu, 1957), p.2. อ้างถึงในชูศักดิ์ เทียงตรง ,2517: 188

⁵ ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทริวงศ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ก.พล การพิมพ์, 2550), หน้า 114

ดังนั้น การที่ผู้บังคับบัญชา จะพิจารณาหลงโทษสถานใดนั้น จะต้องกระทำอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ได้จากกระบวนการสอบสวนข้อเท็จจริงเสียก่อนที่จะได้ แต่งตั้งกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายต่อไป หากมีมูลความจริงโดยมี วัตถุประสงค์ในการสืบสวน สอบสวน คือ

- 1) เพื่อทราบว่ามีข้อเท็จจริงปรากฏอย่างไรตามข้อกล่าวหา
- 2) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การลงโทษทางวินัยเป็นไปอย่างรอบคอบและยุติธรรม
- 3) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคคลทั้งสองฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้กล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหา การสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา จึงต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วน ตามกระบวนการที่กฎหมายบัญญัติไว้ ได้แก่
 - หลักปฏิบัติการสั่งตั้งกรรมการสอบสวน
 - หลักปฏิบัติของการสอบสวน
 - หลักในการสั่งลงโทษ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ จำต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วนว่า ผู้ได้รับโทษได้กระทำผิดจริง มิใช่เป็นไปโดยความพยายามหาสาเหตุเคียดแค้น หรือโดย โทสะจริต หรือโดย ไม่มีความผิด

สรุปได้ว่า ลักษณะของความผิดทางวินัย มี 3 ลักษณะความผิด อันได้แก่ ความผิดธรรมดา ความผิดปรากฏชัดแจ้ง และความผิดร้ายแรง และการพิจารณาหลงโทษ ต้องผ่านกระบวนการสืบสวน สอบสวน ที่เป็นธรรม

1.3 การลงโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัย

การลงโทษทางวินัย และการดำเนินการทางวินัย ได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย และ แนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์⁶ ได้ให้ความหมาย การดำเนินการทางวินัย หมายถึงการปรับพฤติกรรมใน อนาคตโดยการให้รางวัล และโดยการลงโทษ แนวทางรวมกิจกรรมแรงจูงใจทางบวก เช่น การชมเชย การมีส่วนร่วม การจ่ายค่าตอบแทนชักจูงใจ และเทคนิคการจูงใจทางลบ เช่น การตัดเตือนการปรับ กิจกรรมทั้งสองแบบช่วยปรับสภาพพฤติกรรมคนทำงานเพื่อให้บรรลุถึงวินัยที่ดีในองค์กร นอกจากนี้ยัง

⁶ เพ็ญศรี วายวานนท์ การจัดการทรัพยากรคน, ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ :สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537), หน้า 241.

หมายถึงการดำเนินการทางวินัยโดยใช้การลงโทษ ซึ่งนำไปสู่การยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา
 อย่างไรก็ดี เป้าหมายสำคัญของการจัดการงานบุคคล ก็ยังคงยึดอยู่ที่การก่อให้เกิดความผสมผสาน
 ผลประโยชน์ในองค์กร วิธีทางไปสู่เป้าหมายได้เปลี่ยนแปลงจากการใช้วิธีการทางลบสู่ความพยายาม
 ประสานประโยชน์ให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งมี แนวปฏิบัติในการดำเนินการลงโทษทางวินัย⁷ ดังนี้

1) การลงโทษควรดำเนินการเป็นความลับหรือเป็นที่รับรู้เฉพาะผู้ถูกลงโทษ
 การลงโทษมีจุดประสงค์เพื่อการแก้ไขปรับปรุงความประพฤติให้ดีขึ้น มิใช่มุ่งทำโทษทำร้ายคนกระทำ
 ให้เป็นที่รู้แก่สาธารณะจะเป็นเสมือนการประจานให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี

2) การลงโทษควรมีองค์ประกอบสร้างสรรค์ด้วยเสมอ กล่าวคือ ผู้ถูกลงโทษควรได้รับ
 การบอกแจ้งอย่างชัดเจน และเจาะจงถึงเหตุผลของการลงโทษ และควรได้รับคำแนะนำให้ประพฤติ
 ปฏิบัติแบบที่จะไม่ให้อีกถูกลงโทษอีกในอนาคต

3) การลงโทษควรกระทำโดยหัวหน้าโดยตรง การปฏิบัติเช่นนี้เป็นการทำตามหลัก
 เอกภาพในการบังคับบัญชา และคงรักษาสถานะของหัวหน้า

4) ความฉับพลันมีความสำคัญในการลงโทษ หากการลงโทษถูกถ่วงเวลาเนิ่นนานไป
 ความสัมพันธ์ของการกระทำผิดกับการลงโทษจะไม่ชัดเจน และจะไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางบวก มี
 แต่จะเพิ่มการต่อต้านเรื้อรังเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ความฉับพลันจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรมด้วย

5) ความคงเส้นคงวาของการลงโทษมีความสำคัญมาก เป็นหลักการความยุติธรรม
 เสมอหน้าทางกฎหมาย และถือการลงโทษเป็นวิธีทางปรับพฤติกรรมของคน อย่างไรก็ตาม การใช้
 วิจารณ์ญาณลงโทษหนักเบาต่างกัน ย่อมกระทำได้ตามเหตุแวดล้อมและความประพฤติของบุคคล

6) หัวหน้าต้องไม่ถูกตำหนิหรือถูกลงโทษต่อหน้าลูกน้องของตน เป็นหลักการห้าม
 ลงโทษบุคคลต่อหน้าผู้อื่น รวมทั้งลูกน้องของเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีหัวหน้าระดับสูงซึ่งมี
 อำนาจเป็นทางการตามตำแหน่งอยู่แล้ว ก็จะต้องรักษาสถานะของการเป็นผู้บริหารโดยให้เกียรติกัน
 ตามสมควร

7) เมื่อมีการลงโทษแล้ว หัวหน้าควรมีทัศนคติเป็นปกติต่อผู้ถูกลงโทษ ความสัมพันธ์
 ควรเป็นไปในทางให้ภัยและไม่ระแวงแคลงใจ มุ่งให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในอนาคตไปในทางดี

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 244

ปราชญา กล้าผจญ⁸ ได้อธิบาย การลงโทษทางวินัย ว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อป้องปรามการกระทำผิดของบุคคล เป็นการตอบโต้ของสังคม เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รู้สึกสำนึกเกรงกลัว กลับตนเป็นคนดี รักษาเสถียรภาพ และประสิทธิภาพของงานราชการ เป็นเรื่องของการลงโทษในการปกครองบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งลงโทษได้ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง และตามควรแก่กรณีแห่งความผิด โดยมีลำดับโทษความผิดทางวินัย 5 สถาน อันได้แก่

- ภาคทัณฑ์
- ตัดเงินเดือน
- ลดขั้นเงินเดือน
- ปลดออก
- ไล่ออก

ชูศักดิ์ เทียงตรง⁹ ได้กล่าวถึงการลงโทษทางวินัยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ

1) เพื่อปราบปรามการกระทำผิดหรือละเมิดวินัย การลงโทษทางวินัยเป็นการหยุดยั้งการกระทำผิดหรือปราบปรามผู้กระทำผิดวินัยให้ลดน้อยลง เพราะการลงโทษทางวินัยจะทำให้ข้าราชการเกิดความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากขึ้น และระลึกอยู่เสมอว่าถ้าตนกระทำผิดแล้วจะได้รับโทษตอบแทนสถานใด มีผลต่ออาชีพข้าราชการของตนอย่างไร มีผลต่อความก้าวหน้า เกียรติภูมิ และสถานะภาพของตนในสังคมอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้ข้าราชการกระทำผิดหรือละเมิดวินัยน้อยลง นอกจากนี้ การลงโทษทางวินัยยังเป็นการเสริมสร้างความคิดดีดีลึกลับของวินัยเองเพื่อให้เห็นว่ามีวินัยนั้นมิใช่มีไว้เฉยๆโดยปราศจากผลในการปฏิบัติ และที่สำคัญก็คือทำให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำผิดด้วย

2) เพื่อรักษาเสถียรภาพและประสิทธิภาพในการบริหาร วินัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่การที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยที่ดีนั้น ก็ต้องอาศัยทั้งการป้องกันและการลงโทษเข้ามาประกอบ เพื่อให้ความประพฤติของข้าราชการอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน การลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัย เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการทั่วไป กล่าวคือ เมื่อกระทำผิดก็ย่อมจะต้องได้รับโทษ ผู้ที่กระทำดีก็ย่อม

⁸ ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ก.พล การพิมพ์. 2550), หน้า 113

⁹ ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2517), หน้า 191.

ได้รับผลดีตอบแทน นับว่าเป็นการปฏิบัติต่อข้าราชการทั่วไปอย่างยุติธรรม ซึ่งก่อให้เกิดขวัญดี ทำให้ข้าราชการที่ดีปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ อันเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารโดยตรง

ลอเรน สไตน์เมท (Lawrence Steinmetz)¹⁰ ได้ให้ข้อเสนอแนะ 4 ประการที่จะใช้ในการแก้ไข ปัญหา โดยให้มีผลเสียแต่น้อย หรือกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานให้น้อยที่สุด ตามลำดับ ความสำคัญดังนี้ คือ

1) ควรดำเนินการโดยยึดถือแนวทางกำบังไว้ก่อน (Preventive approach) วิธีนี้ มุ่งเน้นที่จะให้มีการวิเคราะห์ให้แน่ใจถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างงานและผู้ปฏิบัติงาน นั่นคือ จะต้องดูให้แน่ใจและนึกคิดแก้ไขในกรอบของการพิจารณาเป็นลำดับแรกก่อน ว่าได้มีการบรรจุไว้ตรง หรือเหมาะสมกับงานหรือไม่ หรืออาจจะเกิดข้อผิดพลาดจากด้านนี้หรือไม่

2) การใช้เทคนิครักษา (Therapeutic Technique) ถ้าหากกรณีของการกำบังไม่ อาจจะใช้ได้แล้ว การให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขให้กับพนักงานก็ควรเป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อที่จะให้ผู้ปฏิบัติ ได้รู้จุดบกพร่องของการด้อยประสิทธิภาพ และให้คำแนะนำที่ถูกต้องว่าควรจะทำอย่างไรเพื่อจะ ปรับปรุงตัวได้ดีขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มักจะยอมรับ และปฏิบัติตามด้วยดีเป็นส่วนมาก

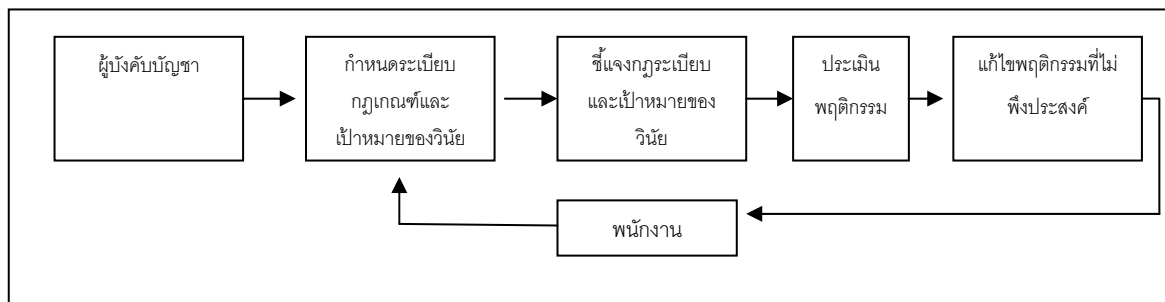
3) การจัดทำแผนการให้การปรับปรุงตัวเอง (Self-improvement program) สำหรับ Therapeutic Technique หรือการให้คำปรึกษาหรือนำนั้น ผู้บังคับบัญชาส่วนมากมักจะใช้เป็น วิธีการลำดับแรกกับกรณีที่แก้ไขได้ง่ายๆ ที่จะให้แก่พนักงานได้ทันที หลังจากนั้นวิธีที่ติดตามมาก็คือ การที่มุ่งที่จะจูงใจส่งเสริมให้แต่ละคนได้กำหนดวิธีการหรือแผนงานหรือจะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ซึ่ง ในที่นี้ก็เท่ากับเป็นการเน้นให้พนักงานได้เข้าใจถึงความสำคัญของเขาที่มีความผูกพันอยู่กับบริษัท การ ปรับปรุงตัวเองนี้ ส่วนมากแล้วผู้บังคับบัญชามักจะต้องคอยช่วยเหลือโดยให้คำแนะนำปรึกษาและ ช่วยเหลือในประการอื่นๆ เพื่อที่จะให้เขามีโอกาสปรับปรุงผลงานได้อย่างแท้จริง

4) การใช้วิธีลงโทษ (Punitive approach) ถ้าหากวิธีการแก้ไขทั้งสามประการข้างต้น อาจไม่ได้ผลแล้ว การแก้ไขโดยการเอาวินัยมาบังคับก็จะเป็นหนทางสุดท้ายที่จะต้องใช้ ซึ่งการ ดำเนินการลงโทษนี้ก็แตกต่างกันไป ตั้งแต่การให้ออกหรือการไล่ออก

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึง รูปแบบของการดำเนินการกระบวนการทางวินัย¹¹ นั่นคือ นายจ้างจะ มีการกำหนดเป้าหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆไว้ และดำเนินการสื่อความให้พนักงานได้เข้าใจ หลังจากนั้น

¹⁰ Klatt, Lawrence, A., Robert G. Murdick and Fred E. Schusler. Human Resource Management: A behavioral systems approach. (Illinois: Richard D. Irwin, 1978) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 353.

พฤติกรรมของพนักงานก็จะถูกประเมินจากการติดตาม และถ้าหากจำเป็นก็อาจจะต้องมีการแก้ไข เพื่อที่จะปรับแก้พฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่ถูกต้อง



รูปภาพที่ 2.1 กระบวนการดำเนินการทางวินัย

ขั้นตอนแรกของการดำเนินการทางวินัย คือ การกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับงาน และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรม เป้าหมายของงานและมาตรฐาน กฎที่เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น จะครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงานหลายๆอย่าง และมักมีอธิบายแยกให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรง และโดยอ้อมกับงาน โดยเฉพาะที่มีผลต่อผลผลิตซึ่งกฎที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

ขั้นตอนที่สองคือ การสื่อสารเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ต่างๆ แล้ว การคาดหมายที่จะให้ปฏิบัติให้ถูกต้องย่อมจะเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ การสื่อสารให้เข้าใจยังจะเป็นหนทางช่วยให้การปฏิบัติเพื่อรักษากฎและข้อบังคับเป็นไปได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากให้พนักงานหรือตัวแทน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนรวมในการกำหนดหรือสร้างกฎเกณฑ์ด้วยแล้ว ความร่วมมือก็จะมีมากขึ้น

ขั้นตอนที่สาม คือ กลไกในการประเมิน ในองค์การส่วนมาก การประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะเป็นกลไกสำคัญที่จะใช้ประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานที่อาจจะบกพร่อง พฤติกรรมในการปฏิบัติผิดกฎต่างๆ มักจะเห็นได้ไม่ยากนัก ถ้าฝ่ายจัดการได้มีการสังเกต ติดตาม หรือ เมื่อได้มีข้อปัญหายุ่งยากเกิดขึ้น และหากได้ดำเนินการ สอบสวนให้เห็นชัดก็จะทราบได้ไม่ยากเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นต้นเหตุดังกล่าว

ในขั้นตอนสุดท้าย จะประกอบด้วยระบบการบริหารการลงโทษ หรือการดำเนินการ เพื่อพยายามกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

การลงโทษทางวินัยและการดำเนินการทางวินัย ประกอบไปด้วยแนวทางในการลงโทษ และขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัย

¹¹ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด. 2539), หน้า 351.

1.3.1 องค์ประกอบของกระบวนการดำเนินการทางวินัย

1) การกำหนดความรับผิดชอบในการบริหารงานทางวินัย ความรับผิดชอบควรเป็นของฝ่ายงานหลัก โดยฝ่ายงานบุคคลควรเป็นเพียงผู้แนะนำและผู้ช่วยเหลือ การรักษาวินัยของลูกน้องเป็นเรื่องเกี่ยวข้องใกล้เคียงกับการนำและการสั่งการ ซึ่งมีความจำเป็นในการทำงาน จึงควรเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้า อย่างไรก็ตามได้มีแนวโน้มการลดอำนาจของหัวหน้าในทางวินัย เนื่องจากมีการจัดการกับปัญหาทางบุคคลโดยใช้วิธีทางกฎหมายเพิ่มขึ้นตามข้อกำหนดของรัฐ และตามสัญญาแรงงาน

2) การกำหนดกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสัมฤทธิ์ผล ต้องมีความกระจ่างชัดว่ามีความคาดหวังต้องการพฤติกรรมอย่างไรของคนทำงาน โดยคนทำงานต้องรับทราบว่าจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร เพราะอะไร ดังนั้นเพื่อจะให้ทุกคนถือปฏิบัติเคร่งครัด ไม่ต้องการให้มีการละเมิดกฎก็จำเป็นต้องมีการลงโทษถ้ามีผู้ฝ่าฝืน กฎ และข้อบังคับจะกำหนดขึ้นในเรื่องที่ต้องถือปฏิบัติเคร่งครัด เช่น เวลามาทำงาน ความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น และอาจมีข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัว เช่น การเสื่อมเสียศีลธรรม การกล่าวร้ายองค์กร เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการลงโทษทางวินัยถึงขั้นให้ออกจากงานได้

อร่าม ศิริพันธ์¹² กล่าวถึงองค์ประกอบในการพิจารณาเมื่อเกิดการทำผิดวินัย (Factors to consider when disciplining) องค์ประกอบที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้จะช่วยให้วิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการด้านวินัยได้ คือ

1) พิจารณาความรุนแรงของปัญหา เช่น ปัญหาความไม่ซื่อสัตย์กับปัญหาการการทำงานล่าช้าไป 20 นาที

2) การซ้ำซากของปัญหา คือ การดูว่ามีการทำผิดกรณีคล้ายกันมาในอดีตหรือไม่ และมีเกิดขึ้นบ่อยแค่ไหน วิธีคิด (View) เมื่อเกิดปัญหาแต่ละครั้งต่างกันออกไปอย่างไรบ้าง

3) ลักษณะและความถี่ของปัญหา โดยนอกจากจะดูความซ้ำซากของปัญหายังต้องดูรูปแบบ (pattern) ของปัญหา นับแต่สถานการณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง บางครั้งการทำผิดอาจเป็นเรื่องเล็กน้อยแต่ถ้าปล่อยไปอาจทำให้มีการทำผิดที่เป็นเรื่องใหญ่ ๆ ได้ในอนาคต

¹² อร่าม ศิริพันธ์, การจัดการงานบุคคลของรัฐ เอกสารเย็บเล่ม หน้า 191.

4) ปัจจัยมูลเหตุในการทำผิดวินัยอาจมีมูลเหตุที่ควรแก่การยกเว้นหรือลดหย่อนความผิด เช่นพนักงานที่ขาดงาน เนื่องจากต้องไปจัดการพิธีศพของบุพการี หรือประสบอุบัติเหตุร้ายแรง

5) ระดับของการขัดเกลาทางสังคม หรือการศึกษาที่ส่งผลถึงการรับรู้ความสามารถในการ ตีความและเข้าใจในกฎข้อบังคับ ตลอดจนความรับผิดชอบในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการศึกษาด้วย

6) ประวัติการดำเนินการทางด้านวินัยของหน่วยงาน ซึ่งหมายถึง การละเลยหรือเข้มงวดในเรื่องวินัยทั้งที่เป็นวินัยทั้งหมด หรือวินัยบางข้อบางประเด็น ที่อาจจะเคยผ่อนปรนกันมาในอดีต การที่จะกลับมาเข้มงวดโดยฉับพลันทันที อาจเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

7) การหนุนหลังจากฝ่ายบริหาร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน มีวินิจฉัยในเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่มีเหตุผลชัดเจน เช่น พนักงานต้องการ “หยั่งเชิง” หรือลองดีในลักษณะทดสอบฝีมือหัวหน้า หัวหน้าในฐานะผู้บังคับบัญชาต้องสามารถจัดการกรณีในลักษณะเช่นว่านี้ได้โดยฝ่ายบริหารให้การหนุนหลังหรือเปิดโอกาสให้ลงมือเต็มที่

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของกระบวนการดำเนินการทางวินัย ประกอบไปด้วย การกำหนดความรับผิดชอบในการบริหารงานทางวินัย และการกำหนดกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสัมฤทธิ์ผล

2. แนวคิดการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

ในส่วนของแนวคิดการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวข้องกับการกีดกันทางเพศ ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

2.1. ความหมายของการกีดกันทางเพศ

ความหมายของการกีดกันทางเพศ มีผู้ให้ความหมาย ได้แก่ ฮาเซล ฮูสตัน-เจมส์ เพนนี่ แฮร์ริงตัน และคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์

ฮาเซล ฮูสตัน-เจมส์ (Hazel Houghton-James) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการกีดกัน (Discrimination) ¹³ว่าในบริบทของการจ้างงาน นายจ้างต้องการตัดสินศักยภาพของลูกจ้างจากบุคลิกภาพของพวกเขา ถัดไปคือเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องว่าลูกจ้างจะทำให้แน่ใจได้ว่ามีความเหมาะสมกับ

¹³ Hazel Houghton-James, *Sexual harassment*, 1 (London: Cavendish publishing limited, 1995), pp. 97-117.

ตำแหน่งงานที่จะทำ โดยได้อ้างถึงงานของแมคคินนอน ที่ได้ให้เหตุผลในปีค.ศ.1979 ว่าการล่วงละเมิดทางเพศคือการกีดกันทางเพศ โดยในปีค.ศ.1986 สหราชอาณาจักร ได้ยอมรับว่าการล่วงละเมิดทางเพศคือการกีดกันทางเพศ ในกรณีของStrathclyde Regional council v Porcelli ซึ่งเป็นการขยายความคุ้มครองโดยผ่านพระราชบัญญัติการกีดกันทางเพศ ค.ศ. 1975

พระราชบัญญัติการกีดกันทางเพศ ค.ศ.1975 มีที่มาจากผลการเคลื่อนไหวในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970 เพื่อยกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งฐานะและประสบการณ์ของผู้หญิงในตลาดแรงงาน พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว มีจุดประสงค์พื้นฐานที่ว่าผู้หญิงจะได้รับสิทธิ มีโอกาส ในการจ้างงาน กฎหมายถูกพัฒนาด้วยสาเหตุในการตระหนักถึงแนวทางที่ผู้หญิงถูกทำให้เสียเปรียบ ซึ่งข้อเสียเปรียบสองประการ ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของผู้หญิงคือ ในข้อแรกผู้หญิงมักจะไม่ได้รับตำแหน่งงานที่มีอำนาจเพราะ พวกเขาไม่ได้รับการฝึกอบรมและความรู้ในระดับเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานชายที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน ลำดับต่อมา อาชีพที่ถูกควบคุมโดยผู้หญิงที่มีประสบการณ์ จะถูกลดเงินเดือนและสถานะ ยกตัวอย่างเช่น งานทางด้านสังคมและงานด้านการสอน เป็นงานที่ถูกประเมินค่าในทักษะที่จำเป็นสำหรับอาชีพต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งจะถูกควบคุมโดยผู้หญิง นั้นมาจากแบบแผนของทัศนคติที่ว่าผู้ชายต้องมีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัวและหน้าที่หลักของผู้หญิงคือศูนย์กลางของบ้าน ที่ถูกยึดถือโดยนายจ้างและลูกจ้าง

การล่วงละเมิดทางเพศ ถูกจัดอยู่ในการกีดกันทางเพศโดยตรง ในพระราชบัญญัติการกีดกันทางเพศ ค.ศ.1975 มีเนื้อความว่า

1(1) บุคคลที่ทำการกีดกัน ต่อต้านแก่ผู้หญิงในบางสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับวัตถุประสงค์ในข้อกำหนดของพระราชบัญญัติ ถ้า

(a) พื้นฐานทางเพศของผู้หญิง ผู้ชายปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างเหมาะสมน้อยกว่าที่ผู้ชายปฏิบัติต่อผู้ชาย หรือควรปฏิบัติต่อผู้ชายด้วยกัน

การกีดกันทางอ้อม ถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติการกีดกันทางเพศ ค.ศ.1975 มีเนื้อหาว่า

1 (1) บุคคลที่ทำการกีดกัน ต่อต้านแก่ผู้หญิงในบางสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับวัตถุประสงค์ในข้อกำหนดของพระราชบัญญัติ ถ้า

(b) การสมัครงานของผู้ชายและผู้หญิงมีข้อกำหนด หรือเงื่อนไขที่ผู้ชายสมัคร หรือจะสมัครอย่างเท่าเทียมแก่ผู้ชาย แต่

(i) สัดส่วนของผู้หญิงผู้ซึ่งสามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไขได้อย่างสูง น้อยกว่าสัดส่วนของผู้ชายที่สามารถปฏิบัติได้ และ

(ii) ผู้ชายไม่สามารถแสดงการไม่พิจารณาถึงเพศของบุคคลที่ชอบด้วยเหตุผลแก่บุคคลที่สมัคร และ

(iii) การสมัครให้ความเสียหายแก่ผู้หญิง เพราะผู้หญิงไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือเงื่อนไขได้

เพนนี่ แฮร์ริงตัน และคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ (Penny E.Harrington and Kimberry A.Lonsway) ได้อธิบายถึง การกีดกันทางเพศ (Sex discrimination)¹⁴ คือ การละเมิดหัวข้อที่ 7 ในพระราชบัญญัติสิทธิพลเมืองอันชอบธรรม ค.ศ. 1964 (Title VII of the 1964 Civil Rights Act.) กฎหมายได้ถูกเขียนขึ้นเพื่อ ยุติการกีดกันทางเชื้อชาติ แต่สถานการณ์ขณะนั้น ได้มีการจำแนกบนพื้นฐานเรื่องเพศ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ผิดกฎหมาย พระราชบัญญัติสิทธิพลเมืองอันชอบธรรม ค.ศ. 1964 ได้ให้คำนิยาม การคุ้มครองทางชนชั้นที่หลากหลายโดยรัฐบาล และข้อห้ามการกีดกันบนพื้นฐาน ต่อมากฎหมายได้ขยายรายการความคุ้มครองทางชนชั้น ในพระราชบัญญัติว่าด้วยชาวอเมริกันผู้พิการ ค.ศ.1967 ดังจะเห็นได้ว่ากฎหมายที่กล่าวมานั้น ได้แสดงถึงการคุ้มครองชนชั้นโดยรัฐบาล และการกีดกันบนพื้นฐานที่หลากหลายคือสิ่งที่ผิดกฎหมาย ตามที่กฎหมายของรัฐบาลกลางกำหนด เช่น เรื่องของเชื้อชาติ, เพศ (รวมถึงการตั้งครรภ์), ศาสนา, สีผิว, อายุ, ชาติกำเนิด และความพิการ ข้อห้ามในการต่อต้านการกีดกันของรัฐบาลกลางโดยทั่วไปแล้ว ใช้กับนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป ซึ่งเป็นการคุ้มครองทั้งลูกจ้าง และสำหรับผู้สมัครงานเพื่อการจ้างงาน

การล่วงละเมิดทางเพศ คือรูปแบบหนึ่งของการกีดกันทางเพศ ซึ่งแตกต่างจากข้อห้ามในการกีดกันรูปแบบอื่น ที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติสิทธิพลเมืองอันชอบธรรม ค.ศ. 1964 อย่างไรก็ตาม การล่วงละเมิดทางเพศไม่ได้มีคำนิยามอย่างชัดเจน โดยคำสั่งของสภานิติบัญญัติ แต่การล่วงละเมิดทางเพศก็ถูกนิยามโดยศาล ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการกีดกันทางเพศโดยผ่านกระบวนการพิพากษาคดี ซึ่งกระบวนการนิยามความหมายผ่านคดีทางกฎหมายนั้น มีความซ้ำ มีการก่อตัวขึ้นเป็นระยะๆ และบ่อยครั้งที่คำพิพากษามีความไม่คงที่แน่นอน มีความกำกวม และ มีการกลับคำพิพากษาอยู่เสมอ คำนิยามของ การล่วงละเมิดทางเพศ นั้นมีความสับสน และมีข้อโต้แย้งอย่างต่อเนื่องในการหาคำนิยามที่แท้จริงในทางกฎหมาย หลังจากกรณีศึกษา 2-3 กรณีที่เกิดขึ้นในศาลนั้น คณะกรรมาธิการเพื่อ

¹⁴ Penny E.Harrington and Kimberry A.Lonsway, *Investigating sexual harassment in law enforcement and nontraditional fields for woman*. (New Jersey: Person Education Inc., 2007), pp.23-24.

ความเสมอภาคในการทำงานของสหรัฐอเมริกา ได้หยิบยกคำแนะนำในประเด็นค่านิยมของ การล่วงละเมิดทางเพศ อย่างไรก็ตาม ศาลสูงสุดไม่ได้ยอมรับอย่างชัดเจนว่า การล่วงละเมิดทางเพศเป็นรูปแบบหนึ่งของการกีดกันทางเพศ จนกระทั่งปี ค.ศ. 1986 เกิดกรณีของเมอริเตอร์ เซฟวิงแบงค์ กับ วินสัน จากกรณีดังกล่าวคำวินิจฉัยของศาลและคำแนะนำในลำดับต่อมาของคณะกรรมการเพื่อความเสมอภาคในการทำงานของสหรัฐอเมริกาได้มีการทำให้ความหมายมีความเข้าใจได้ง่ายในประเด็นที่ยังคงมีความสับสน ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอบเขตที่ชัดเจนของรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศที่เป็นข้อห้ามของรัฐ ความรับผิดชอบทางกฎหมายของนายจ้าง มาตรฐานสำหรับการสอบสวนที่เหมาะสม และการแก้ไขข้อร้องเรียน อย่างไรก็ตาม ผู้สอบสวนต้องจำได้ว่าการล่วงละเมิดทางเพศ และกฎหมายการกีดกันทางเพศมีความเกี่ยวข้องกันอยู่เสมอ ดังนั้นที่ปรึกษาทางด้านกฎหมายควรจะให้คำปรึกษาบนหลักการพื้นฐาน

ดังนั้น จากการให้ค่านิยมของการกีดกันทางเพศ พบว่าการกีดกันทางเพศ คือการอ้างถึงศักยภาพ ความสามารถ ความแตกต่างของเพศ โดยเอามาเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นรูปแบบหนึ่งของการกีดกันทางเพศ

2.2 ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

ความหมายโดยทั่วไปของการล่วงละเมิดทางเพศ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมาก โดยขอยกความหมาย ของ ฟาร์เลย์ ฮาเซล ฮูจตัน-เจมส์ เพนนี่ แอริริงตัน และคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ เอลิซาเบธ กิลโล เอเรียน ไนน์ฮาร์ท ซลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ วิระดา สมสวัสดิ์

ฟาร์เลย์ (Farley)¹⁵ ได้นิยาม คำว่า “การล่วงละเมิดทางเพศ” คือ พฤติกรรมการอ้างสิทธิอำนาจของผู้ชายที่เป็นใหญ่ต่อผู้หญิงอย่างเปิดเผย ผู้ชายจะควบคุมอำนาจสูงสุดแก่ผู้หญิงที่อยู่ภายใต้ และ ผลจากการกระทำของผู้ชายนั้น จะทำให้ผู้ชายรักษาอำนาจและ ครอบครองอำนาจทั้งในด้านส่วนตัวและกลุ่มเอาไว้ได้

ฮาเซล ฮูจตัน-เจมส์ (Hazel Houghton-James)¹⁶ ได้ให้ค่านิยมว่า พฤติกรรมที่เป็นกรล่วงละเมิดทางเพศ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้ ข้อเท็จจริงที่ว่าพฤติกรรมต้องเป็นที่ไม่ต้องการที่ถูกระบุโดยผู้ถูกระทำ เหตุการณ์ต้องมีมิติทางเรื่องเพศเข้ามาเกี่ยวข้อง อำนาจของผู้กระทำ การล่วงละเมิดทางเพศที่มีอิทธิพลมากกว่าเรื่องทางเพศโดยปกติทั่วไป บางครั้งแสวงหาประโยชน์

¹⁵ Farley L, *Sexual Shakedown*, United States, McGraw-Hill Book Company, 1978 cited in Hazel Houghton-James, *Sexual Harassment*. (London:Cavendish Publishing Limited.,1995) p.5.

¹⁶ Hazel Houghton-James, *Sexual Harassment*. (London:Cavendish Publishing Limited.,1995) p.6.

ทางการเงิน หรือมิติทางด้านอำนาจระหว่างกลุ่ม และท้ายที่สุด ทำให้ผู้หญิงหรือเหยื่อ ได้รับประสบการณ์อันเลวร้าย

เอเรียน ไรน์ฮาร์ท (Ariane Reinhart)¹⁷ ได้ให้คำนิยาม ของการล่วงละเมิดทางเพศไว้ว่า การล่วงละเมิดทางเพศเป็นพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ ซึ่งในหลายๆบริษัท ได้ให้ความสำคัญกับความหมายดังต่อไปนี้ “การให้เกียรติและความเคารพ” โดยบริษัทแมนเพาเวอร์ ได้ให้นิยามการล่วงละเมิดทางเพศว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะได้รับการให้เกียรติและความเคารพ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อิสระ ปราศจากการกีดกันและการล่วงละเมิด การกระทำหรือพฤติกรรมบางชนิดที่รบกวนแทรกแซง สิทธิ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ นำรังเกียจต่อผู้รับ สามารถทำให้เข้าใจได้ว่าเป็นการล่วงละเมิด ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม การล่วงละเมิดที่กระทำโดยเจตนา ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำเป็นสำคัญ

“การล่วงละเมิดทางเพศคือ การใช้อำนาจในทางที่ผิด” โดยบริษัทนอร์ทเทิร์น ฟู้ด¹⁸ ได้กล่าวว่า การล่วงละเมิดเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องของบุคคลหนึ่งกระทำต่อบุคคลหนึ่ง โดยพบว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถยอมรับได้ หรือไม่เป็นที่ต้องการ ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง, การล่วงละเมิดมักเกี่ยวข้องกับเรื่องอำนาจ และผู้ล่วงละเมิดจะเลือกผู้ถูกกระทำที่เป็นบุคคลที่มีความแตกต่าง เป็นคนส่วนน้อย หรือผู้ที่ไม่อำนาจในตัวเอง

“การรับรู้ตามความรู้สึกของบุคคล” โดยบริษัทโพลด์ส์วาเก้น (Volkswagen)¹⁹ ได้ให้นิยามว่า การล่วงละเมิด เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับการรับรู้มุมมองของเหยื่อผู้ซึ่งตัดสินใจว่าเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ

เอลิซาเบธ กิลโล , มาร์ติน ฮอปกิน และออเดรย์ วิลเลียมส์(Elizabeth Gillow, Martin Hopskin and Audrey Williams)²⁰ ได้กล่าวว่า ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ ส่วนใหญ่ หมายถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการทางวาจา , ทางกายและที่ไม่เป็นพฤติกรรมทางวาจาโดยพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการทางกาย ความหมายโดยตรงจาก Code

¹⁷ Ariane Reinhart, Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace A management information booklet. (Geneva.: International Labour Office, 1999) p.1.

¹⁸ Ibid., p.1

¹⁹ Ibid., p.1.

²⁰ Elizabeth Gillow, Martin Hopskin and Audrey Williams, Harassment at work. (Bristol: Jordan. 2003), pp.4-5

of Practice กล่าวว่า พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการทางกาย พิจารณาถึงความหมายโดยทั่วไป จากระดับการสัมผัสทางกายที่ไม่เป็นที่ต้องการ โดยเริ่มจากการสัมผัสที่ไม่จำเป็น การตีเบาๆ หรือการหยิก หรือดูใบ้ร่างกายของผู้ร่วมงาน เพื่อนำไปสู่การข่มขืน และบีบบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการทางวาจา อาจรวมถึงการให้ข้อเสนอทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือการกดดันเพื่อกิจกรรมทางเพศ การให้ข้อเสนออย่างต่อเนื่องสำหรับกิจกรรมทางสังคม นอกสถานที่ทำงาน ซึ่งพฤติกรรมนั้นต้องสร้างความชัดเจนว่าเป็นข้อเสนอที่ไม่เป็นที่ต้องการ การจับที่เป็นการข่มขู่ การให้ความเห็นที่มีนัยในเรื่องทะเลาะ ลามก การแสดงความคิดเห็นแบบประชดประชันหรือการแสดงความคิดเห็นที่แสดงถึงตณหา ดังเช่น พฤติกรรมที่ให้ค่าว่า บทบาทของผู้หญิงเป็นเพียงวัตถุทางเพศ มากกว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการและไม่เป็นพฤติกรรมทางวาจา หมายถึง การแสดงหนังสือโป๊เปลือย หรือภาพที่มีนัยเรื่องเพศ ภาพลามก การแสดงวัตถุ หรือการเขียนข้อความลามก การชำเลืองมอง การผิวปาก หรือการแสดงท่าทาง ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว อาจสร้างความรู้สึกไม่สบายใจ หรือคุกคาม และบ่อนทำลายตำแหน่งแก่ผู้หญิงผู้ซึ่งพยายามหาทางจัดการกับเพื่อนร่วมงานกับควมมีเกียรติของการทำงาน

เพนนี่ แฮร์ริงตัน และคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ (Penny Harrington and Kimberly Lonsway)²¹ ได้นิยามว่า การล่วงละเมิดทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการที่ปฏิบัติต่อบุคคลในสถานที่ทำงาน, พฤติกรรมมักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ และ/หรือลดคุณค่าของผู้หญิง และพฤติกรรมดังกล่าวได้รบกวนความสามารถในการทำงานของพวกเขาอีกด้วย นอกจากนี้ ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศ พบว่าการล่วงละเมิดทางเพศจะเป็นสาเหตุของความวิตกกังวลอย่างมาก รู้สึกถูกละเมิดข่มขืน และมีความเครียด ซึ่งสามารถนำไปสู่การเจ็บป่วยทางกาย หรือการนอนไม่หลับ ถึงแม้ว่าอาการที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น จะมีผลมาจากความเครียด แต่ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ ต่างก็กังวลที่จะรายงานเรื่องการถูกล่วงละเมิดทางเพศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ในทางกลับกัน ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ อาจจะไม่เรียกขอร้องย้ายแผนก หรือขอเปลี่ยนหัวหน้างานโดยปราศจากการรายงาน ชื่อเรียกขอร้องขอย้ายแผนก หรือขอ

²¹ Penny E.Harrington and Kimberry A.Lonsway, *Investigating sexual harassment in law enforcement and nontraditional fields for woman*. (New Jersey: Person Education Inc., 2007), p.10.

ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์²² กล่าวว่า “เราต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้หญิงเป็นหลัก พฤติกรรมใดก็ตามที่ทำให้ผู้หญิงรู้สึกอับอาย เป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และผู้หญิงเองก็ไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำเช่นนั้น อาจเรียกได้ว่าเป็นการคุกคามทางเพศทั้งนั้น”

วิระดา สมสวัสดิ์²³ กล่าวว่า “การคุกคามทางเพศไม่จำเป็นต้องหมายถึงการสัมผัสร่างกายของคนอื่น แต่อาจหมายถึงการใช้สายตา คำพูด และพฤติกรรมที่สื่อสารข้อมูลทางเพศโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่อยากจะรับสารนั้น และเน้นที่ว่าต้องดูที่ความรู้สึกของผู้หญิงในกรณีที่ผู้หญิงเกิดความอับอายก็ต้องถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ”

จากการให้ความหมายโดยทั่วไปของการล่วงละเมิดทางเพศ ทำให้ผู้วิจัยให้ความหมายโดยทั่วไปของการล่วงละเมิดทางเพศ ว่า หมายถึง พฤติกรรมธรรมชาติทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกขุ่นเคือง ไม่พอใจ รู้สึกเสียเกียรติ และ/หรือ ชู้ทำให้กลัว ซึ่งมีปฏิกิริยาที่สมเหตุสมผลในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศไม่ใช่การมีปฏิสัมพันธ์ การจับ หรือการสร้างมิตรภาพที่มีการถูกเชื้อเชิญ รู้สึกเห็นชอบกันทั้งสองฝ่าย

2.3 รูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

รูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ มีดังต่อไปนี้ เพนนี แฮร์ริงตันและคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ (Penny Harrington and Kimberly Lonsway) กล่าวถึง รูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศ มี 2 ประเภท²⁴ ได้แก่

2.3.1. การล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Quid Pro Quo Sexual Harassment) เป็นการล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะที่เป็นการบรรยายสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานถูกเผชิญหน้ากับข้อเสนอทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการซึ่งอาจเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ตกเป็นเป้าหมายในการเสนอข้อเสนอทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการที่ตรงกันกับข้อสัญญา หรือเป็นภัยคุกคามต่อการทำงาน ซึ่งข้อสัญญาหรือ ภัยคุกคามต่อการทำงานนั้นจะต้องถูกระงับโดยการได้รับผลประโยชน์ที่ชัดเจนจากงานโดยการให้ความร่วมมือ และได้รับข้อเสนอทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ

²² ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, “ความหมายการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน” การล่วงละเมิดในที่ทำงาน. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

²³ วิระดา สมสวัสดิ์, “ความหมายการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน” การล่วงละเมิดในที่ทำงาน. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

²⁴ Penny E.Harrington and Kimberly A.Lonsway, Investigating sexual harassment in law enforcement and nontradition fields for woman. (New Jersey: Person Education Inc., 2007) p. 25.

ด้วย หรือสูญเสียผลประโยชน์จากงานจากการไม่ให้ความร่วมมือ ผู้ปฏิบัติงานอาจจะมีความต้องการที่จะแสดงออกทั้งภายในหรือภายนอก

ตัวอย่างเช่น ผู้ปฏิบัติงานผู้ซึ่งอ้างถึงการผ่านการทดลองงาน โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมทางเพศของผู้ประเมินการทดลองงาน ผู้ปฏิบัติงานผู้ซึ่งอ้างถึงการมีผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานที่ดี โดยขึ้นอยู่กับกิจกรรมทางเพศของผู้ประเมินการทดลองงาน โดยองค์ประกอบของการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 3 ประการดังต่อไปนี้

1) ผู้ถูกกระทำจะตกเป็นเป้าหมายในข้อเสนอทางเพศที่ไม่ต้องการโดยผู้ควบคุมงาน ผู้จัดการ หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งข้อเสนอดังกล่าวอาจเป็นได้ทั้ง ข้อเสนอภายในหรือภายนอก และเป็นได้ทั้ง ข้อเสนอที่เกี่ยวข้องกับงานหรืออาจไม่เกี่ยวข้องกับงาน

2) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอยู่บนเรื่องเพศ ผู้ถูกกระทำอาจเป็นชายหรือหญิง และผู้ควบคุมงานอาจเป็นเพศเดียวกันหรือเพศตรงข้ามกันก็ได้ ผู้ถูกกระทำต้องรู้สึกว่าการกระทำดังกล่าวเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ

3) ผู้ถูกกระทำต้องใช้ความอดทนกับการทำงานอย่างชัดเจน

การล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์สามารถเป็นข้อผูกพันกับผู้ควบคุมงาน ผู้จัดการ หรือเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ถึงอย่างนั้น The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้คำนิยามที่ชัดเจนของคำว่า “ผู้ควบคุมงาน” ที่อาจรวมถึงลูกจ้างที่ไม่ได้ถูกพิจารณาเป็นผู้ควบคุมงานอย่างเป็นทางการในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ควบคุมงาน ที่มีอำนาจรับผิดชอบ หรือให้ความเห็นต่องานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และ/หรือ กิจกรรมในงานรายวันโดยตรงต่อลูกจ้าง ในความหมายที่บุคคลที่ถูกกำหนดให้มีหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงาน หมายถึงถ้าผู้ควบคุมงาน ควบคุมงาน โดยตรงในกิจกรรมของงานของผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นอาจไม่ถูกแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน ในอีกความหมายนั้น หัวหน้างานในลำดับถัดไปอาจมอบหมายงานรายวันให้ และขจัดข้อคำถามในช่วงวันหยุดก่อนที่จะส่งต่อผู้ปฏิบัติงานให้กับผู้จัดการ ในขณะที่หัวหน้างานในลำดับถัดไป ไม่มีอำนาจควบคุมที่เป็นทางการ(และไม่สามารถมี ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบ ที่เป็นทางการสำหรับการร้องขอวันหยุดงาน) บุคคลจะถูกพิจารณาโดยผู้ควบคุมงาน สำหรับ จุดประสงค์ในการฟ้องร้องการล่วงละเมิดทางเพศ ปัจจัยอื่นๆได้แก่ การทำงานที่ชัดเจน สามารถมีความหมายในแง่บวก เช่น ผู้ถูกกระทำจะถูกจ้างงาน ได้เลื่อนขั้น หรือได้รับการมอบหมาย หน้าที่ใหม่ที่พึงปรารถนาด้วยเงื่อนไขเรื่องทางเพศ อย่างไรก็ตาม การทำงานที่ชัดเจน อาจมีความหมาย ในเชิงลบ ผู้ถูกกระทำจะถูกเลิกจ้าง ปลดออก หรือการมอบหมายหน้าที่ใหม่ที่ไม่ต้องการ ตามความหมายของ EEOC การทำงานที่ชัดเจนรวมถึง การจ้างงาน การถูกเลิกจ้าง การได้พิจารณาเลื่อน

ชั้น การไม่ได้พิจารณาเลื่อนชั้น การมอบหมายหน้าที่กับความรับผิดชอบที่แตกต่าง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ การเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ที่สำคัญ

ในกรณีของการล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้ถูกกระทำไม่ต้องการให้มีการตรวจสอบว่าหน่วยงานทราบถึงพฤติกรรมของผู้ควบคุมงาน ถ้าสถานการณ์นั้นมีผลต่อการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งหน่วยงานเองควรมีแนวโน้มในการควบคุมพฤติกรรมของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ เมื่อมีการให้ทำงานที่ชัดเจน เพราะพวกเขามักแสดงบทบาทเป็นนายจ้าง มีความรับผิดชอบอย่างเข้มงวดสำหรับการทำงานที่ชัดเจนของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ เพราะฉะนั้นถ้าผู้ถูกกระทำพบว่าการกระทำที่เกิดขึ้นกับตน มีองค์ประกอบข้างต้นแล้วนั้น สามารถอ้างสิทธิได้ว่า มีการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้น ถ้าข้อสัญญาของงานที่เป็นประโยชน์ หรืออุปสรรคของงาน

2.3.2 การล่วงละเมิดทางเพศ รูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ (Hostile Environment)²⁵ เป็นการล่วงละเมิดทางเพศที่มีพฤติกรรมที่ไม่ต้องการทั้งข้อสัญญาที่มีผลประโยชน์ที่ชัดเจนในการทำงาน หรืออุปสรรคในทางตรงกันข้ามกับการปฏิบัติงาน อีกทางหนึ่ง สถานการณ์อาจรวมถึงอุปสรรคหรือข้อสัญญาในการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลตามความเป็นจริง (ถ้าอุปสรรคหรือข้อสัญญานั้นถูกทำให้เข้าใจได้ว่าเป็นสถานการณ์หนึ่งของการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์) คำว่า “สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์” จึงถูกใช้บรรยายพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ ที่สร้างความ เป็นปรปักษ์, ความก้าวร้าว, การข่มขู่ในสถานที่ทำงาน เมื่อพฤติกรรมดังกล่าวสร้างการรบกวนอย่างรุนแรงเพียงพอที่จะมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ พฤติกรรมไม่ต้องการข้อผูกมัดในผลประโยชน์ของงาน หรืออุปสรรคของการปฏิบัติงานอันเกิดจากการไม่ยินยอมปฏิบัติตามคำร้องขอ สถานการณ์อาจรวมถึงอุปสรรคหรือข้อผูกมัดในการปฏิบัติงานยาวนานตราบเท่าที่พวกเขาไม่สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (ถ้าอุปสรรคหรือข้อผูกมัดถูกตระหนักถึง สถานการณ์นั้น จะกลายเป็นรูปแบบหนึ่งของการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์) คำว่า “สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์” ถูกใช้บรรยายพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือมีเรื่องเพศเกี่ยวข้องในการสร้างความ เป็นปรปักษ์ กิริยาก้าวร้าว และการข่มขู่ในสถานที่ทำงาน เมื่อพฤติกรรมดังกล่าวมีความรุนแรงและแพร่หลายเพียงพอที่จะรบกวนความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2.3.2.1 การกำหนดสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์²⁶ ในการกำหนดถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ ไม่ว่าจะเป็พฤติกรรมการข่มขู่ที่ไรเหตุผลกับสมรรถนะการทำงานส่วนบุคคล หรือสร้าง

²⁵ Ibid., p.27.

²⁶ Ibid., p.29.

การข่มขู่ การเป็นปรปักษ์ หรือกิริยาก้าวร้าวในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งการกำหนดจะกำหนดตาม พฤติกรรมที่มีความรุนแรง และ/หรือแพร่หลาย ตัวอย่างเช่น ปัจจัย 6 ประการ ที่นำมาพิจารณา ต่อไปนี้

- 1) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมทางวาจาหรือทางกาย หรือเป็นพฤติกรรมทั้งสอง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีการกระทำซ้ำบ่อยเพียงใด
- 2) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นทั้งพฤติกรรมที่เป็นปรปักษ์ และมีความก้าวร้าวอย่างเห็นได้ชัด
- 3) ผู้ที่กระทำการล่วงละเมิด เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ควบคุมงาน
- 4) บุคคลอื่น อาจร่วมในการกระทำผิดในการล่วงละเมิดทางเพศ
- 5) การล่วงละเมิดทางเพศ อาจส่งผลกระทบต่อตรงแก่ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าหนึ่งคน

การสร้างการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรปักษ์อย่างเพียงพอ มีความจำเป็นที่ จะต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ทั้งหมด รวมทั้งรูปแบบ และบริบทของพฤติกรรม ในขณะที่พฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่อาจระบุว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ การตัดสินใจที่เป็นไปได้ คือการทำบัญชีความถี่ของ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ และการลดคุณค่าทางเพศ ความเกี่ยวข้องกับจำนวนเพื่อนร่วมงาน การอนุมัติ อย่างมีนัยของผู้ควบคุมงาน และข้อเท็จจริงจากพฤติกรรมที่ยืนยันหลังจากถามเพื่อนร่วมงานว่าจะหยุด พฤติกรรมดังกล่าว

2.3.2.2 องค์ประกอบในการระบุถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรปักษ์ ข้อสรุป ใน การระบุถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรปักษ์ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ประการได้แก่

- 1) ลูกจ้าง หรือผู้ควบคุมงานไม่เอาผิดกับบรรยากาศการทำงานที่เป็นปรปักษ์กับพฤติกรรม บางชนิดที่ถูกบรรยาย เมื่อพฤติกรรมไม่ถูกเชื่อมโยงโดยตรงกับการให้รางวัลในการทำงาน หรือการลงโทษจาก งาน
- 2) พฤติกรรมอยู่บนพื้นฐานของเรื่องเพศ ผู้ถูกกระทำสามารถเป็นได้ทั้งชาย หรือหญิง และผู้ ควบคุมงานสามารถเป็นได้ทั้งเพศเดียวกัน หรือคนละเพศ ผู้ถูกกระทำต้องรู้สึกถึงการกระทำว่าการกระทำอยู่ บนพื้นฐานของเรื่องเพศ
- 3) พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการโดยประสบการณ์ของบุคคลเป็นสำคัญ
- 4) พฤติกรรมก้าวร้าวที่ไม่มีเหตุผล กับคำศัพท์ สภาพแวดล้อม หรือสิทธิพิเศษในการจ้างงาน

2.3.2.3 ตัวอย่างของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรักษ์

รูปแบบพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรักษ์²⁷ ประกอบด้วย
สิ่งเหล่านี้

วัตถุที่มองเห็น – การแสดงรูปภาพ หรือภาพวาดที่เกี่ยวกับเรื่องเพศ หรือการลดคุณค่าทางเพศ ภาพโป๊ เปลือย ที่แสดงท่าทางยั่วยวน ที่ถูกติดในสถานที่ทำงาน รวมถึงรูปที่แสดงเปิดเผยเรื่องเพศ หรือการ์ตูนเซ็กซี่ ปฏิทิน หนังสือ หรือภาพถ่าย

พฤติกรรมทางวาจา – การใช้การแสดงออกทางเพศ หรือการใช้คำพูดที่ก้าวร้าว คุกคามและเปิดเผยเรื่องเพศ หรือเรื่องตลกลามกที่คุกคามเรื่องเพศ การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นการลดคุณค่าแก่ผู้หญิง หรือผู้ชาย รวมถึงการให้ข้อสังเกตแก่ หรือต่อเรือนร่างของเพื่อนร่วมงาน

การเรียกชื่อเล่น – การใช้คำเรียกเป็นชื่อเล่นโดยประจำ เช่น “ที่รัก” “หวานใจ” “เด็กน้อย” หรือชื่อเล่นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ หรือมีนัยสื่อถึงเรื่องเพศ ซึ่งมีส่วนเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรักษ์

การสัมผัสทางกาย – การแสดงออกโดยเปิดเผย ต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการสัมผัสทางกาย (เช่น การจับ การบีบนิ้ว การลูบไล้ การนวดไหล่ การไม่ให้ทางแก่บุคคลบางคน หรือการกระทำที่คล้ายกัน) ซึ่งเป็นพฤติกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง รวมถึงการสัมผัสอย่างอ้อยอิ่ง เช่น การลูบมือหลังจากการจับมือทักทาย ในทำนองเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานที่ร้องขอเพื่อนร่วมงานเพื่อสัมผัสพวกเขา หรือสัมผัสไปเกินกว่ากระเป๋าสีหรือกระเป๋ากางเกง ถือเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรักษ์ รูปแบบที่รุนแรงที่สุดของการสัมผัสทางกาย อาจรวมถึง การข่มขู่ หรือการข่มขืนและทำร้ายร่างกายได้

การชื่นชม/ชมเชย – การให้คำชื่นชม/ชมเชยที่ดูเหมือนไม่มีอันตราย เป็นประจำ เช่น “คุณหอมจืดเลย” หรือ “ชุดกระโปรงที่คุณสวมพอดีกับรูปร่างเลยนะ” ซึ่งดูเหมือนเหมาะสม แต่บางคำชื่นชม/ชมเชยที่เฉพาะเจาะจงอาจดูไม่สมควร ถ้าใช้บ่อย มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ และหรือชายตามอง หรือการมองโดยไม่สมควร

พฤติกรรมทางเพศ – การร้องขอนัดเดท และการผูกพันกับพฤติกรรมทางเพศ หรือบทสนทนาเกี่ยวกับเรื่องเพศ เป็นอีกตัวอย่าง การร้องขอเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้ปฏิบัติงาน หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับบท

²⁷ Ibid., p.27.

สนทนาทางเพศ อาจรวมถึงการกระจายข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้ปฏิบัติงาน หรือข้อมูลอื่นๆที่เป็นข้อมูลส่วนตัว และ/หรือการเสื่อมเสียเกียรติ

ทัศนคติ – การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นทัศนคติ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปรปักษ์ รวมทั้งการสร้างเรื่องตลกเกี่ยวกับ “ผู้หญิงผมสีบลอนด์โง่” หรือการใช้ประโยคที่เริ่มต้นด้วยคำว่า “ผู้หญิงไม่สามารถ.....” ถูกใช้บ่อยครั้งเกี่ยวกับผู้หญิงซึ่งไม่สามารถแสดงความสามารถในงานดังเช่นเพศชาย

การหลีกเลี่ยง - การไม่ยอมรับหรือการแบ่งแยกผู้ปฏิบัติงานจากกิจกรรมในสถานที่ทำงาน เช่นการไม่ให้ผู้ร่วมงานหญิงเกี่ยวข้องกับงาน หรือไม่เชิญให้ผู้หญิงเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่นการแข่งขันกอล์ฟ ที่ผู้ชายสามารถคุยคุ้ยระ มีปฏิสัมพันธ์กับลูกน้องได้

การปฏิบัติงาน – การติดตามประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกว่าผู้อื่น หรือการคุกคามความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการให้งานที่หลากหลายแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันทั้งความสามารถ หรือจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อยที่สุด

เห็นได้ว่ารูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศ นั้น มี 2 รูปแบบ ได้แก่ การล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และการล่วงละเมิดทางเพศ รูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์

2.4 การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

2.4.1 การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ มีผู้เสนอแนวทางดังต่อไปนี้ เพนนี่ แฮร์ริงตัน และคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ (Penny Harrington and Kimberly Lonsway)²⁸ กล่าวถึง การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศมีความสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจกับลักษณะ และแรงจูงใจของผู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ผู้ควบคุมงานต้องเห็นถึงคุณค่าผลประโยชน์ของการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ และวิธีป้องกันที่มีประสิทธิผลที่สุด

2.4.1.1 ลักษณะของผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ เหตุการณ์ที่ทำให้การล่วงละเมิดทางเพศมีความชัดเจนขึ้นคือบุคคลผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศมีบุคลิกลักษณะที่หลากหลายจากเอกสารการวิจัยได้กล่าวถึงลักษณะท่าทางที่มีแนวโน้มว่ากระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ดังนี้

- บุคคลที่มีความเป็นเผด็จการและไม่มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้อื่น

²⁸ Ibid., p.59

- บุคคลที่มีทัศนคติต่อผู้หญิงด้านลบอย่างรุนแรง
- บุคคลที่เชื่อว่าเพศตรงข้ามเป็นคู่ต่อสู้
- บุคคลที่มีทัศนคติความเป็นเพศชายสูง
- บุคคลที่ให้ความสนใจต่อเรื่องทางเพศกับเพื่อนร่วมงาน
- บุคคลที่ต้องการควบคุมเรื่องทางเพศของคู่ของพวกเขา
- บุคคลที่มีความเชื่อในเรื่องของการข่มขืนที่หลากหลาย และมีแนวโน้มที่เย็นไปได้ที่ จะกระทำการข่มขืน
- บุคคลที่มีแนวความคิดเชื่อมโยงอย่างมั่นคงเกี่ยวกับเรื่องเพศและอำนาจ
- บุคคลที่ยอมรับพฤติกรรมทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน
- ผู้ชายที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศจะทำในสถานการณ์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

พริออ และวอลล์เลน²⁹ (Pryor & Wallen) กล่าวถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีความชัดเจน เมื่อผู้ชายที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศจะกระทำเฉพาะสถานการณ์ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ในสถานที่ทำงานที่มีความอดทนต่อการล่วงละเมิดทางเพศ ในสถานที่ที่เหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นจริง และสถานที่ซึ่งผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศไม่ต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของพวกเขา ตัวอย่างเช่น ผู้ชายชอบที่ได้สัมผัสผู้หญิงในสถานการณ์ที่ถูกร้องขอให้สอนการพัตต์กอล์ฟมากกว่าที่พวกเขาถูกร้องขอให้สอนเล่นไพ่โป๊กเกอร์ ซึ่งตัวอย่างที่ยกมานั้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการกำหนดนโยบายในการป้องกัน และพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังในสถานที่ทำงานให้ชัดเจน ดังเช่นความพยายามในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ที่ต้องกระทำ ท่ามกลางกลุ่มผู้ชายที่มีบุคลิกโน้มเอียงไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศ

ผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศมีแรงจูงใจในการล่วงละเมิดทางเพศที่แตกต่างกัน ไม่ทั้งหมดของผู้ล่วงละเมิดทางเพศ จะกระทำการล่วงละเมิดทางเพศเพื่อความเท่าเทียม ผู้ล่วงละเมิดทางเพศอาจมีช่วงของแรงจูงใจที่แตกต่างกันแต่ละพฤติกรรม บางพฤติกรรมอยู่บนพื้นฐานความกระอักกระอ่วนทางเพศ และบางพฤติกรรมถูกผลักดันด้วยความเป็นปรปักษ์อย่างชัดเจนอย่างไรก็ตาม การ

²⁹ Pryor, J.B., & Wallen, N.J. A typology of sexual harassment: Characteristics of harassers and the social circumstances under which sexual harassment occurs In W.O'Donohue (Ed.), Sexual harassment: Theory, Research, and Treatment (MA: Allyn&Bacon, 1997), pp. 129-151. Cited in Penny E.Harrington and Kimberry, 2007: p. 60.

ล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่ เกิดขึ้นจากทัศนคติด้านลบต่อผู้หญิง ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามก็ต้องมีเรื่องทางเพศเกี่ยวข้อง ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศลักษณะนี้ มักจะพบในสถานที่ทำงาน ที่มีผู้ชายมีอำนาจควบคุม เช่น สถานีตำรวจ โดยมีเหตุการณ์บางเหตุการณ์ที่สำคัญและซ่อนอยู่ในทัศนคติที่เป็นปรปักษ์ ซึ่งความทุกข์อย่างที่สุดแก่เหยื่อผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ

ผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศมีจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง การล่วงละเมิดทางเพศมักจะมีจุดประสงค์ที่ชัดเจนในการเตือนผู้หญิง ว่าผู้ชายเหล่านั้นไม่ยินดีต้อนรับ ในการสื่อสารพฤติกรรมการสร้างความเป็นปรปักษ์ เช่นการเรียกชื่อเล่น และอ้างตัวเป็นผู้อุปถัมภ์ ผู้ชายบางคนพยายามอย่างหนักในการที่เก็บผู้หญิงไว้ในสถานที่ของพวกเขา พฤติกรรมทางเพศเช่น การเล่าเรื่องตลก การประชดประชัน และการแสดงท่าทางลามกอนาจาร สามารถทำให้ภาพลักษณ์ของผู้หญิงเป็นวัตถุในทำงานได้

2.4.2 แนวคิดในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ เพนนี แฮร์ริงตันและคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ (Penny Harrington and Kimberly Lonsway) ได้กล่าวถึง ความหมายแนวคิดในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ³⁰ ดังนี้

- การออกแบบนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ และกระบวนการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- การกลั่นกรองผู้สมัครใหม่ และผู้ควบคุมงานสำหรับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่สำคัญ ทัศนคติที่เหมาะสม และการตอบสนองต่อปัญหา
- การบอกกล่าวแก่ผู้ปฏิบัติงานสำหรับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศและนโยบายในหน่วยงาน ผ่านความหมายโดยทั่วไป เช่น โปสเตอร์ และบันทึกข้อความ
- การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานผ่านโปรแกรมพิเศษในหัวข้อการล่วงละเมิดทางเพศ
- การบังคับใช้นโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยวิธีการสอบสวน บทลงโทษที่ส่งเสริมการใช้ระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม และการปฏิบัติอย่างถูกต้อง
- จัดอันดับการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติและกระบวนการ ของการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

³⁰ Penny E.Harrington and Kimberry A.Lonsway, Investigating sexual harassment in law enforcement and nontradition fields for woman. (New Jersey: Person Education Inc., 2007) p. 62.

- จัดหาทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการจัดการปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ผ่านโปรแกรมผู้ตรวจการ, โทรศัพท์สายด่วน และบริการที่ปรึกษา

- การประเมินประสิทธิภาพ ของโปรแกรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้ควบคุมงาน

ซึ่งหน่วยงานต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมโดยตลอด ในการสอบสวนพฤติกรรม เมื่อปัญหาเกิดขึ้น รวมถึงการให้เวลาในการพิจารณาของผู้สอบสวน และบุคคล ที่ถูกสัมภาษณ์ ในการจัดทำเอกสารและบันทึกภายในหน่วยงาน

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่มีความชัดเจนถูกพบในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่มีการกีดกันทางเพศ มีการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้น และในองค์กร ผู้ปฏิบัติการณ์ไม่ทราบถึงนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศ ดังนั้นหน่วยงานจึงมองหาแนวทางในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ที่สามารถส่งเสริมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสมโดยระบุเป็นปัญหาทั่วไป เช่นเดียวกันกับปัญหาการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือการใช้ยาเสพติด ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติตัวอย่างไม่ถูกต้องต่อปัญหา เช่น การใช้เวลา ทรัพยากร และอุปกรณ์ของหน่วยงานอย่างไม่เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้เกิดลักษณะทางเพศจากพื้นฐานลักษณะท่าทาง การให้ข้อเสนอแนะ และพฤติกรรมที่ไม่ใช่คำพูด เช่นการมีภาพโป๊ การ์ตูนโป๊

การรับและธำรงรักษาบุคลากรเพศหญิงให้อยู่ในหน่วยงานมากขึ้น การเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศจะมีจำนวนน้อยลง หากในหน่วยงานนั้นมีจำนวนของเพศหญิงและชายที่เท่ากัน จากงานวิจัยของ ฮันเตอร์-วิลเลียมส์ ฟิตเจอร์อัล และ แดรสโกว (Hunter-Williams, Fitzgerald, & Drasgow)³¹ ที่วิจัยถึงพฤติกรรมทหาร พบว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น หากมีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเพศหญิงในสายงาน หรือในตำแหน่งโดยตรง สามารถทำนายถึงระดับการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศได้ หากมีผู้หญิงจำนวนมากในหน่วยงาน จำนวนเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศจะมีจำนวนน้อยลง

การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศคือการเพิ่มจำนวนของผู้หญิงให้ทั่วทั้งหน่วยงาน และผสมผสานไปในทุกแผนก ทุกหน่วย และทุกตำแหน่ง ย่อมเป็นการเพิ่มจำนวนของผู้หญิง และเป็นการเปลี่ยนวัฒนธรรมในองค์กรให้มีความหลากหลาย มีความแตกต่าง และอาจต้องเสียเวลาในการคลี่คลาย ทั้งความพยายามในการรับผู้หญิงเข้าทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานในการธำรงรักษาไว้ เช่น หน่วยงานอาจต้องพิจารณาในการปรับโครงสร้างเครือข่ายของหน่วยงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ผู้หญิงสามารถได้รับการ

³¹ Fitzgerald, L.F., Drasgow, F., & Magley, V.J. "Sexual Harassment in the armed forces: A test of an integrated model". *Military Psychology*, II, : 329-343 cited in Penny E.Harrington and Kimbery A.Lonsway, 2007: 64.

สนับสนุน ได้รับข้อมูล และได้รับการให้คำแนะนำ เช่น เครือข่ายจัดการประชุมเรียกร้องนโยบายหรือข้อปฏิบัติที่สร้างความเสียเปรียบแก่ผู้หญิง หรือประเด็นในการกีดกันทางเพศ หรือการล่วงละเมิดทางเพศ

2.4.3 ความรับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ สิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศในสถานที่ทำงาน คือ การให้ผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการรับผิดชอบกิจกรรมอย่างเข้มงวดในการหยุดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งทางผู้ควบคุมงานขั้นต้น มีความสำคัญในความพยายามในการขจัดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศ เพราะผู้ควบคุมงานเป็นผู้สังเกตการณ์พฤติกรรมในสถานที่ทำงานผ่านกิจวัตรประจำวันโดยตรง ซึ่งผู้บริหาร ควรพิจารณาการกระทำต่อไปนี้

- การเรียกร้องในเรื่องระเบียบวินัยในทันทีทันใด, ระเบียบวินัยที่มีค่ามีความหมาย และการส่งเสริมระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม ของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ ผู้ซึ่งได้ทำผิดพลาด เป็นการให้การดูแลที่มีเหตุผลในการระบุถึงปัญหา และการหยุดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ
- การประกาศเกียรติคุณในที่สาธารณะสำหรับ ผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ ที่มีมาตรการในการรับมือกับสถานการณ์ เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ
- ความต้องการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของผู้ควบคุมงานและ ผู้จัดการ ในการส่งข้อมูลเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการกีดกันทางเพศ และขั้นตอนที่ต้องการตอบสนอง
- การใช้เอกสารรายงานความรุนแรงของการล่วงละเมิดทางเพศและการกีดกันทางเพศ ตามนโยบายในการประเมินประสิทธิภาพ โดยผู้ควบคุมงาน (และผลในการประเมิน ควรใช้เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิเสธรายงานเลื่อนขั้น และการขอขึ้นเงินเดือนเมื่อเวลาเหมาะสม)
- ความรับผิดชอบในการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ สำหรับการตรวจสอบในสถานที่ทำงาน ต้องสร้างความเชื่อใจให้ได้ว่าจะไม่เป็นการสร้างความเป็นปรปักษ์

โดยทั่วไปนั้น หัวหน้างานจะได้รับผลกระทบมากที่สุดจากผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความใกล้ชิดในสายการบังคับบัญชา ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องแน่ใจได้ว่าผู้ควบคุมงานในระดับต้น ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและตอบสนองต่อการล่วงละเมิดทางเพศ เพราะผู้ควบคุมงานมีบทบาทที่สำคัญในการจัดการลักษณะพฤติกรรมที่ควรเป็นและไม่ควรเป็น ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้ควบคุมงานจะเป็นบุคคลแรกที่เหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศรายงานปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ดังนั้นผู้ควบคุมงานจึงควรมีความรู้และเครื่องมือในการตอบสนองต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศอย่างเหมาะสม

2.4.4 การติดตามในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ความพยายามในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ย่อมสามารถสร้างสถานการณ์ให้แย่ลงไปได้ ถ้าหน่วยงานล้มเหลวในการให้ระบุปัญหา

และให้ความหมาย ขณะที่การสร้างความรู้สึกลึกฝังภายในองค์กร เมื่อปัญหาได้รับการแก้ไข ดังนั้นความพยายามในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศจะต้องมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การสร้างคณะกรรมการถาวรในการติดตามความพยายามในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ คณะกรรมการถาวร ประกอบด้วย ผู้จัดการระดับสูงหลายท่าน ที่มีหน้าที่ติดตามในหน่วยงาน เพื่อให้การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศมีประสิทธิภาพ และควรมีความรับผิดชอบในการให้คำแนะนำโดยตรงต่อหน่วยงานด้านนโยบาย, การฝึกอบรม, และขั้นตอนอื่นที่ต้องการให้การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศมีประสิทธิภาพ ซึ่งคณะกรรมการถาวร ควรจะมีตัวแทนจากกลุ่มผู้หญิง และสมาชิกส่วนน้อยขององค์กร

2) การเลือกข้อมูลและประเมินข้อมูล ผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสอบสวนข้อร้องเรียนการล่องละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศ ควรจะเลือก รวบรวม และประเมินผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อมูลรวมถึง ชื่อผู้ละเมิด พฤติกรรมที่เกิดขึ้น สถานที่เกิดเหตุ เวลาที่ใช้ในการสอบสวน ผลของการสอบสวน การลงโทษ การเยียวยา และเวลาที่ใช้ในการแก้ไขพฤติกรรม

3) การเลือกรูปแบบของข้อมูล หน่วยงานควรพิจารณาการใช้รูปแบบการเลือกข้อมูลที่หลากหลายในการล่องละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศ เช่นการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง และการสัมภาษณ์ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถใช้ประเมินประสิทธิภาพของความพยายามในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ

4) การเตือนผู้ควบคุมงานและผู้จัดการในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้ควบคุมงานและผู้จัดการ ต้องได้รับการเตือนในหน้าที่โดยปกติอย่างสม่ำเสมอ ในการติดตามในหน่วยงาน เพื่อให้แน่ใจได้ว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นปรปักษ์จะไม่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตีตบตี การกีดกัน หรือคำพูดลามก ที่มีความหมายเพื่อลดเกียรติในตัวบุคคล จะต้องถูกเอาออกในทันทีทันใด และต้องมีการสอบสวนเช่นเดียวกัน

5) การว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก หน่วยงานอาจต้องการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อมาเขียนประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นทางการ ของหน่วยงาน และให้คำแนะนำในการขจัดปัญหาการล่องละเมิดทางเพศให้หมดสิ้นไป

2.4.5 ผลประโยชน์จากการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ ฮันเตอร์-วิลเลียม ฟิทเจอร์รัล และ แดรกสโกว (Hunter-Williams, Fitzgerald, & Drasgow)³² กล่าวถึง ผลประโยชน์จากการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานสามารถสร้างความพยายามอย่างแท้จริง ในการผสมผสาน กำลังแรงงาน และ

³² Ibid, p.62

นำไปสู่แนวคิดความไม่อดทนต่อพฤติกรรมที่ต่อต้านสังคม เช่นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งผลประโยชน์มีดังต่อไปนี้

- ช่วยลดความถี่ในการเกิดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ
- ช่วยเพิ่มความรู้สึกระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการรายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศให้เป็นที่ยอมรับ
- ลดความกลัวต่อการตอบโต้ต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ
- ช่วยเพิ่มมุมมองที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับกระบวนการชี้ร้องเรียนของหน่วยงาน
- ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน

ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพในหน่วยงานได้มากขึ้น หากหน่วยงานสามารถสร้างความพยายามให้ความสำคัญกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ

2.5 ความจำเป็นในการมีนโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศของหน่วยงาน

ความจำเป็นในการมีนโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ และการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศของหน่วยงานประกอบไปด้วย

2.5.1 ความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เอลิซาเบธ กิลโล (Elizabeth Gillow)³³ ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ว่า เหตุผลในการมีนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศและการนำนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศให้ประสบความสำเร็จในหน่วยงานมีเป็นจำนวนมาก ร่างนโยบายที่ดีและการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี จะช่วยป้องกันเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น นโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศจะช่วยผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการ ในการยอมรับ และทราบถึงวิธีการที่จะปฏิบัติต่อไป

เพนนี่ แฮร์ริงตันและคิมเบอรรี่ ลอนสเวย์³⁴ (Penny Harrington and Kimberly Lonsway) กล่าวถึงว่า ผู้ที่ทำหน้าที่สอบสวน เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จะต้องตรวจสอบนโยบาย

³³ Elizabeth Gillow, Martin Hopskin and Audrey Williams, *Harassment at work*, (Bristol: Jordan, 2003), p.181.

³⁴ Penny E. Harrington and Kimberry A. Lonsway, 2007: 68

การป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานของตนเองในการตัดสินใจ ถ้าผู้ที่ทำหน้าที่สอบสวนมีความพอเพียงและ/หรือถูกให้คำแนะนำในการออกแบบนโยบายเพื่อระบุดังประเด็นปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศและการกีดกันทางเพศ อย่างกว้างขวาง เมื่อมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้น ผู้ที่ทำหน้าที่สอบสวนต้องตัดสินใจ ผ่านความเท่าเทียม และการสอบสวน หรือว่าบางนโยบายถูกละเมิด บริษัทเอกชนขนาดใหญ่หลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เขียนนโยบายที่เกี่ยวกับการล้วงละเมิดทางเพศ แต่ยังไม่ใช้ในหน่วยงานภาครัฐ ตัวอย่างเช่น ในการสำรวจเมื่อปี ค.ศ. 1993 ในบริษัท จำนวน 300 แห่ง ที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 500 คน จนถึง 50,000 คน พบว่า บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ ร้อยละ 95 มีนโยบายการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แต่ในปีค.ศ.1999 ในการสำรวจหน่วยงานราชการขนาดเล็กของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เปิดเผยว่ามีนโยบายเกี่ยวกับการล้วงละเมิดทางเพศเพียง ร้อยละ 65 และยังพบอีกว่า

- กระบวนการร่างนโยบายเกี่ยวกับการล้วงละเมิดทางเพศสำหรับพฤติกรรมที่ต้องการสอบสวน มีเพียงร้อยละ 63
- ผู้ปฏิบัติงานที่พบว่าในหน่วยงานมีการตีร้ายประกาศในสถานที่ทำงาน มีเพียงร้อยละ 24
- ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมเรื่องการล้วงละเมิดทางเพศจากผู้ควบคุมงาน มีเพียงร้อยละ 18
- ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมเรื่องการล้วงละเมิดทางเพศแก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่เพียงร้อยละ 13

การออกแบบนโยบายการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นการช่วยให้ผู้จัดการได้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยการเสนอแนวทางที่เฉพาะเจาะจงในการเขียนนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และหรือออกแบบนโยบายที่เข้ากันกับหน่วยงาน

2.5.2 เป้าหมายในการมีนโยบายการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน³⁵ มีดังต่อไปนี้

- การสื่อสารที่ชัดเจน เมื่อหน่วยงานมีนโยบายความอดทนเป็นศูนย์ต่อการล้วงละเมิดทางเพศ หรือการกีดกันทางเพศ
- การสื่อสารนโยบายความอดทนเป็นศูนย์ให้ทั่วทั้งหน่วยงาน

³⁵ Ibid., p.69

- ให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับรูปแบบของพฤติกรรมที่ไม่อนุญาตในที่ทำงาน
- ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศมาต่อผู้กับข้อร้องเรียน
- ให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวงจรการล่องละเมิดทางเพศ และแนวทางการโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพ
- ร่างกระบวนการสำหรับการตอบโต้ต่อข้อร้องเรียนการล่องละเมิดทางเพศ
- การนำผู้ควบคุมงานและผู้จัดการในการประกาศเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการติดตามและแทรกแซงพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน
- การป้องกันหน่วยงานจากการฟ้องร้องคดีล่องละเมิดทางเพศ

2.5.3 องค์ประกอบของนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน³⁶ ต้องประกอบด้วยข้อมูลดังต่อไปนี้

- สถานะของหน่วยงานที่สนับสนุนสิทธิของผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นอิสระจากการล่องละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน เช่นเดียวกันกับการกีดกันทางเพศ ความไม่เท่าเทียมทางเพศ อายุ คนพิการ และข้อแตกต่างอื่นๆ
- สถานะของผู้ล่องละเมิดทางเพศอยู่ในฐานะที่ให้เหตุผลได้ สำหรับพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศและการกีดกันทางเพศ และระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม
- สถานะของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการที่ต้องรับผิดชอบการรักษาการปลอดจากการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ที่ผู้ควบคุมงานและผู้จัดการมีหน้าที่ติดตามพฤติกรรม หยุดพฤติกรรม การล่องละเมิดทางเพศ และรายงานพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศอย่างสม่ำเสมอ
- สถานะของพฤติกรรมที่ตอบโต้ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ซึ่งร้องเรียนเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศ หรือการกีดกันทางเพศ แยกออกจากการฝ่าฝืนของกฎหมายต่อต้านการกีดกัน ที่จะพิจารณาพฤติกรรมที่ผิดไปจากเดิม และจะสามารถสอบสวนได้อย่างสอดคล้องกัน
- การอธิบายกฎหมายข้อห้ามในการล่องละเมิดทางเพศ

³⁶ Ibid., p.71

- การให้คำนิยาม หรือตัวอย่างพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ (รวมทั้งการล่วงละเมิดทางเพศ เพศเดียวกัน และการล่วงละเมิดทางเพศโดยผู้ที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงาน) ซึ่งสามารถเข้าใจได้ง่าย
- การบรรยายกระบวนการที่ไม่เป็นทางการในการออกแบบเพื่อสนับสนุนการแทรกแซงเบื้องต้น และการแก้ไขข้อร้องเรียนในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรักษ์ เช่น โปรแกรมการมีผู้ตรวจการ หรือ บุคคลภายนอกตรวจสอบ
- กระบวนการข้อเรียกร้องเป็นทางการ ที่ถูกใช้ในการแก้ไขปัญหาข้อเรียกร้องการล่วงละเมิดทางเพศ
- กระบวนการรายงานข้อเรียกร้อง (กับการเน้นจุดสำคัญที่หลากหลาย) ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นเอกสาร
- การบรรยายกระบวนการสอบสวนด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และยุติธรรม
- การรับประกันว่าข้อร้องเรียนจะถูกเก็บเป็นความลับตามคำสั่งที่เป็นไปได้ (รวมทั้งรายชื่อของประกาศข้อร้องเรียนรายบุคคล และตัวอย่างของการจำกัดขอบเขตที่เป็นไปได้จริงตามสถานภาพที่เป็นความลับ)
- การรับประกันว่านายจ้างจะปฏิบัติตามขั้นตอนในการแก้ไขสถานการณ์อย่างทันทีทันใด และเหมาะสม
- การบรรยายระดับของระเบียบวินัยที่บังคับสำหรับความรุนแรงของนโยบายการล่วงละเมิดทางเพศและการกีดกันในรูปแบบอื่นๆ และการกระทำที่เป็นการโต้ตอบและการฝ่าฝืนที่เป็นชั้นความลับ
- ระยะเวลาในการสอบสวน และแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนการล่วงละเมิดทางเพศด้วยความรวดเร็ว
- สถานะของผู้ร้องเรียนจะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงสิทธิ และบุคคลอ้างอิง
- ชื่อและเบอร์โทรศัพท์ของบุคคลที่ต้องการติดต่อ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคำถามเกี่ยวกับนโยบายหรือข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ
- สถานะของผู้ร้องเรียน และการตอบสนองจะแจ้งให้ทราบในผลของการสอบสวน

นโยบายการล่องละเมิดทางเพศต้องใส่รายละเอียดของข้อกำหนดและจะมีประโยชน์มากขึ้น ถ้าสามารถหาตัวอย่างของนโยบาย แต่การพัฒนา นโยบาย ในรูปแบบ หนึ่งขนาด สามารถใช้ได้ทุกที่ ไม่สามารถเป็นไปได้ เพราะว่าความแตกต่างที่ข้ามหน่วยงาน เมือง ประเทศ รัฐ และขอบเขตอำนาจ ของศาล

การขยายข้อห้ามให้กว้างออกไป นโยบายสามารถออกแบบข้อห้ามทุกรูปแบบของการกีดกัน และการล่องละเมิดทางเพศ อยู่บนพื้นฐานของการปกป้องจากภาครัฐ และกลุ่มต่างๆของประชาชนผู้ ซึ่งไม่ต้องการถูกปกป้องภายใต้กฎหมายของภาครัฐ แต่บุคคลที่สามารถอยู่ในกลุ่มดังกล่าว รวมทั้ง กลุ่มบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายของรัฐ ของหน่วยงานท้องถิ่นหรือ กฎของหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น นโยบายที่มีความชัดเจนของรัฐ ในการกีดกันและการล่องละเมิดทางเพศที่เป็นข้อห้าม ต่อต้านผู้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานการปรับตัวในเรื่องของเพศ ซึ่งเรื่องดังกล่าว ไม่อยู่ในการปกป้องของ กฎหมายภาครัฐ นโยบายสามารถระบุรูปแบบการสบประมาท หรือการทำทารุณกรรม ที่ไม่ได้อยู่ในชั้น เดียวกันของคำสั่งพื้นฐานที่ถูกตั้งมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นมืออาชีพในสถานที่ทำงาน ให้สูงกว่า ข้อห้ามทางกฎหมาย ผู้ควบคุมงานจะได้รับอนุญาตให้มีการสอบสวน และระบุถึงพฤติกรรมที่อาจไม่ ครอบคลุมโดยกฎหมาย แต่ถึงแม้ว่าพฤติกรรมจะทำร้าย และก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานที่ ทำงาน

2.5.4 นโยบายในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ³⁷ ประกอบด้วย หัวข้อดังต่อไปนี้

2.5.4.1 สถานะของนโยบาย ต้องมีการแถลงอย่างชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน มี สิทธิในการถือเป็นศักดิ์ศรี ซึ่งการล่องละเมิดทางเพศจะไม่ได้รับอนุญาต หรือได้รับการให้อภัย และ ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิในการร้องเรียน หากมีเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศปรากฏขึ้น สถานะของนโยบาย ต้องมีความชัดเจนที่จะส่งสารที่เข้าใจแก่หน่วยงาน

2.5.4.2 คำนิยาม นโยบายต้องมีการแถลงถึงรูปแบบของการล่องละเมิดทางเพศที่ ครอบคลุม นโยบายต้องมีความชัดเจนว่าการล่องละเมิดทางเพศประกอบด้วยอะไรบ้าง และการ พิจารณาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ทำงานเป็นอย่างไร

2.5.5 การนำนโยบายการล่องละเมิดทางเพศไปปฏิบัติ³⁸ มีดังต่อไปนี้

³⁷ Elizabeth Gillow, Martin Hopskin and Audrey Williams. , 2003, pp.184-186.

³⁸ Ibid., p.186

2.5.5.1 การนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (EC Code) กล่าวถึง นโยบาย และกระบวนการที่ควรนำมาใช้อย่างเหมาะสม หลังจากการเจรจากับสมาคมการค้า หรือตัวแทนของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาว่า “ประสบการณ์เสนอกลยุทธ์ในการสร้าง และรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับการเคารพอย่างที่สุด และต้องมีประสิทธิผลเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีข้อตกลงร่วมกัน” สมาคมการค้า มีบทบาทสำคัญในการบอกกล่าวแก่สมาชิกในการคณโยบายการล่งละเมิดทางเพศและยกระดับการเตือนในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง EC Code ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “การยกประเด็นการล่งละเมิดทางเพศกับนายจ้าง และการสนับสนุนการเลือกนโยบายและกระบวนการที่ปกป้องศักดิ์ศรีของผู้หญิงและผู้ชายในสถานที่ทำงาน ในองค์กร”

2.5.5.2 แผนในการสื่อสารนโยบายการล่งละเมิดทางเพศเกี่ยวข้องกับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) เผยแพร่นโยบายแก่ผู้ปฏิบัติงาน นโยบายควรเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จดหมายปะหน้าจากบุคคลอาวุโส ในหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น กรรมการผู้จัดการ จดหมายปะหน้าควรสนับสนุนท่าทีของหน่วยงานในการล่งละเมิดทางเพศ ควรสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยการเคารพศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน

2) การรวมตัวสู่คู่มือของผู้ปฏิบัติงาน นโยบายสามารถรวมอยู่ในคู่มือของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานใหม่ควรจะมีมุงสนใจเป็นพิเศษ ในการแนะนำและสนับสนุนให้อ่านคู่มือของผู้ปฏิบัติงาน

3) การสนับสนุนข้อความผ่านทางโปสเตอร์ บันทึกเตือนความจำ ตระหนักในประเด็น การเพิ่มการใช้โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ บนป้ายประกาศ ของผู้ปฏิบัติงาน บันทึกเตือนความจำภายใน หน่วยงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน และบทความ หรือหนังสือพิมพ์ภายในบริษัท

4) การสนับสนุนข้อความจากผู้จัดการและผู้ควบคุมงาน สามารถจัดการประชุมกับ ทีมงานในการวางประเด็นของนโยบาย ความสำคัญของการอ่านนโยบาย และเคารพต่อนโยบาย

5) การสำรวจแบบสุ่มตัวอย่างเป็นครั้งคราว สามารถสร้างความตระหนักในนโยบาย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และให้ทราบถึงกระบวนการในสถานที่จัดการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

6) การประชุมฝึกอบรม มีการประชุมฝึกอบรมเพื่อตระหนักถึงนโยบาย และ ความสำคัญขงนโยบายการล่งละเมิดทางเพศ

2.5.5.3 การฝึกอบรม เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องทำแก่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการยกเว้นแม้แต่ผู้พิการ สำหรับแนวคิดในการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงาน ที่เหมาะสมในการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมที่สามารถนำไปปรับปรุงการฝึกอบรมที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญที่ทำให้แน่ใจได้ว่าทั้งนโยบายที่ถูกละเมิด และการจัดการที่เป็นข้อผูกพันในการสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งผู้ที่ต้องได้รับการอบรมมี สามกลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้จัดการและผู้ควบคุมงาน 2) บุคคลที่มีบทบาทในกระบวนการร้องเรียน และ 3) แรงงาน โดยทั่วไป

1) ผู้จัดการและผู้ควบคุมงาน การฝึกอบรมที่ดีของผู้จัดการและผู้ควบคุมงาน มีความสำคัญมาก การฝึกอบรมมีความจำเป็น เนื่องจากการล่วงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความ ตั้งใจจริงจังจากผู้จัดการในระดับอาวุโสลงมา ผู้จัดการจะต้องทราบว่า การล่วงละเมิดทางเพศ ประกอบด้วย อะไรบ้าง ,อย่างไร และหากเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศขึ้น หรือจะบอกเล่า เกี่ยวกับเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศอย่างไร ผู้จัดการต้องมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการล่วง ละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน และระมัดระวังหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และแก้ไขโครงสร้างใน การรับข้อร้องเรียนจากเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ

ผู้จัดการและผู้ควบคุมงาน ต้อง:

- ทราบถึงกระบวนการสำหรับการจัดการข้อร้องเรียนในการล่วงละเมิดทางเพศ
- ทราบถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ
- ระมัดระวังข้อร้องเรียนที่ต้องจัดการด้วยความรวดเร็วและ ปกปิดเป็นความลับ
- ทราบถึงบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะสำหรับกระบวนการร้องเรียนการล่วงละเมิดทางเพศ
- ทราบถึงการฝึกอบรมที่มในการให้ความสำคัญต่อนโยบายการล่วงละเมิดทางเพศ

2) บุคคลที่มีบทบาทในกระบวนการร้องเรียน

ที่ปรึกษาลับที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อให้คำปรึกษา และความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศ, เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการสอบสวน (เจ้าหน้าที่สอบสวน ด้านการล่วงละเมิดทางเพศ) และเจ้าหน้าที่ด้านงานบุคคล ถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทในกระบวนการ ร้องเรียน ที่ปรึกษาลับต้องมีประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการรับฟัง และสนทนาในประเด็นที่ละเอียดอ่อน ซึ่ง

ต้องเสนอการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และการสนทนาหาทางเลือกที่มีอยู่สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ประสบเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ ต้องสามารถรักษาความลับไว้ได้อย่างเข้มงวด โดยการฝึกอบรมเฉพาะเจาะจง ต้องให้ความสามารถแก่ที่ปรึกษาลับ ต่อไปนี้

- การจัดการข้อเรียกร้องเบื้องต้น ทำได้อย่างไร
- ใครต้องเป็นผู้รายงานข้อเรียกร้อง
- การอธิบายนโยบายการล้วงละเมิดทางเพศทำได้อย่างไร
- การจัดหาการสนับสนุนทางด้านอารมณ์แก่ผู้ประสบเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ
- การสนับสนุนการกล่าวโทษของการล้วงละเมิดทางเพศ เป็นอย่างไร

การช่วยเหลือ ป้องกัน ผู้ล้วงละเมิดทางเพศในการหยุดพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการสอบสวน และเจ้าหน้าที่ด้านงานบุคคล น่าจะเป็นบุคลากรอาวุโสกับประสบการณ์ในการจัดการเรื่องร้องทุกข์และเรื่องการรักษาระเบียบวินัย และอาจรวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ ดังนั้นพวกเขาจึงเป็นผู้รู้กฎอย่างถูกต้อง มีความรับผิดชอบในขอบเขตนโยบาย และความสอดคล้องในการเยียวยาข้อร้องเรียนได้อย่างแน่นอน

3) แรงงานโดยทั่วไป

ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องได้รับความตระหนักในการฝึกอบรมประเด็นการล้วงละเมิดทางเพศดังที่ทุกคนทราบว่าการล้วงละเมิดทางเพศเป็นพฤติกรรมที่ไม่อาจจะยินยอมได้ เป็นอย่างไร และผลลัพธ์จากการกระทำล้วงละเมิดทางเพศต่อเพื่อนเป็นอย่างไร การฝึกอบรมของแรงงาน สามารถมีรูปแบบงานภายในวันเดียว สำหรับการเรียนรู้เกี่ยวกับนโยบายการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ หรือส่วนหนึ่งของโปรแกรมการฝึกอบรมโดยทั่วไป ซึ่งงานดังกล่าวถูกจัดขึ้นโดยผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่งานบุคคลผู้ซึ่งผ่านการฝึกอบรม หรือเป็นตัวแทนหน่วยงานในการออกนโยบายการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

- การรับรู้ของข้อผูกมัดของผู้จัดการอาวุโสต่อนโยบาย
- การระบุถึงรูปแบบการล้วงละเมิดทางเพศที่อาจเกิดขึ้น
- ข้อมูลถ้ามีเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้น

- การเห็นด้วยกับข้อร้องเรียนที่เป็นการปฏิบัติด้วยความรวดเร็วด้วยความยุติธรรม และการรักษาความลับเป็นสิ่งสำคัญที่อาจจะสร้างความเครียดได้ตลอดเวลา
- การให้ข้อมูลสนับสนุนแนวทางที่ไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ และการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม
- การอธิบายหน้าที่ของแต่ละบุคคล แก่เพื่อนร่วมงาน
- การระบุถึงปัจจัยในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- การเน้นความสำคัญของหน้าที่ในการยอมปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ
- การแถลงที่ชัดเจนถึงความล้มเหลวในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและผลที่อาจเกิดขึ้นในกรณีไล่ออกจากงาน

2.5.5.4 การติดตามผล³⁹ การนำนโยบายใหม่ไปปฏิบัติ หรือการขยายขอบเขตที่อาจพบกับแรงต้านทานซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จากปัญหาในระยะแรกของการนำกระบวนการไปปฏิบัติ และอาจมีความต้องการที่จะปรับเปลี่ยน เพื่อที่จะติดตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ควรจะแบ่งความรับผิดชอบต่อนโยบายทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่กำลังจะรับตำแหน่งผู้จัดการอาวุโส ในบางครั้งอาจรวมถึงตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานบุคคลด้วย การบันทึกข้อร้องเรียนทั้งหมด ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนว่าเป็นอย่างไร โดยจัดเก็บข้อร้องเรียนไว้ในสถานที่หนึ่ง ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการประเมินนโยบายในช่วงเวลาปกติ ระบบบันทึกข้อมูลกลางและความรับผิดชอบทั้งหมดโดยบุคคลเพียงคนเดียว เพื่อที่จะแน่ใจได้ว่าการจัดการนโยบาย การกระทำสามารถแก้ไขนโยบายและกระบวนการ และสามารถจัดการกับประเด็นที่เฉพาะเจาะจง เช่น ความต้องการการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องในพื้นที่เฉพาะเจาะจง ในหลายๆกรณี บางเหตุการณ์นำมาพิจารณาก่อนคณะกรรมการพิจารณาการจ้าง เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานถูกรบกวน หรือไม่เคารพนโยบายที่มี ซึ่งอาจดูไม่เหมาะสม ถ้าผลของการสอบสวนถูกแทรกแซง และมีความพยายามไม่เยียวยาปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้ปฏิบัติงานควรจะสามารถพูดถึงจำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นใน 1 ปี แนวทางการแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศเป็นอย่างไร (ถ้ามีการบันทึกข้อร้องเรียนที่ไม่เป็นทางการ ถูกเก็บเอาไว้) จำนวนการสอบสวนที่เป็นทางการ ระยะเวลาที่ผลของการสอบสวนปรากฏ ซึ่งข้อมูล

³⁹ Penny E.Harrington and Kimberry A.Lonsway, 2007: 76

ทั้งหมดควรจะถูกประเมินนโยบายและกระบวนการในช่วงเวลาปกติกับการเปลี่ยนแปลงข้อเสนอแนะเป็นกระบวนการที่แสดงถึงความเพียงพอของนโยบาย

การนำนโยบายการล่องละเมิดทางเพศไปปฏิบัติจะมีผลกระทบต่อกระบวนการทางวินัย แต่ท้ายที่สุดกระบวนการทางวินัยควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อนโยบายการล่องละเมิดทางเพศ

นอกจากองค์ประกอบหลักที่ได้สรุปในตารางแล้ว ยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่อยู่ในนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ เช่น ขอบเขตของนโยบาย , ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ , หลักการการปกปิดเป็นความลับ , การสนับสนุนทางด้านการฝึกอบรมป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ เป็นต้น

3. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

ในส่วนของการดำเนินการของหน่วยงานราชการต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศจะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังนี้

3.1 กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการของหน่วยงานราชการต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551, กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553

3.1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551⁴⁰ ในหมวด 6 ว่าด้วย วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 83 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ข้อ 8 ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ซึ่งเป็นการระบุถึงการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ โดยตรงและได้มีการออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 มาประกอบ

3.1.2 กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553

⁴⁰ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา 125 (25 มกราคม 2551): 1-50.

กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553⁴¹ ได้ระบุว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประกราด ประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

- 1) กระทำการด้วยการสัมผัสร่างกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น
- 2) กระทำการด้วยวาจาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น
- 3) กระทำการด้วยอากัปกริยาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตา ลวนลาม การทำสัญญาหรือสัญญาลักษณะใดๆ เป็นต้น
- 4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่ส่อไปในทาง เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น
- 5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

3.2 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน⁴² โดยที่รัฐธรรมนูแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้วเห็นว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินใน

⁴¹ กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553. ราชกิจจานุเบกษา 127 (28 กันยายน 2553): 14-16.

⁴² ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. ราชกิจจานุเบกษา 126 (พฤศจิกายน 2552): 73-86

ส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ลุล่วง ข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ ส่วนรวมและตนเองและศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเองประกอบ กันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่ดีงาม สัมกับความเป็นข้าราชการ

อนึ่ง มาตรา 280 ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการ จัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการ ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279

ดังนั้น บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวย ความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการ ของสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประกอบค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันผู้ตรวจการ

แผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ ก.พ. โดยความเป็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชนและดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สัมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยนั้น มีอยู่หลายเรื่อง โดยผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยจำนวน 8 เรื่องที่ได้ทำการทบทวนมา ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การศึกษาของวิมินา ธรรมปริษา เรื่อง “การคุกคามทางเพศ”⁴³

วิมินา ธรรมปริษา ได้ทำการศึกษาเรื่อง การคุกคามทางเพศ เป็นการศึกษาเพื่อสำรวจให้ได้ ข้อมูลประสพการณ์ การรับรู้ และความเห็น ตลอดจนความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีอยู่ และการแพร่หลายของการคุกคามทางเพศ ศึกษาถึงรูปแบบของพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดการคุกคามทางเพศ โดยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียน นักศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้าง/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง/พนักงานเอกชน ลูกจ้างตามบ้านและสถานประกอบกิจการบางประเภท และครู/อาจารย์ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ประสพการณ์เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ พบว่า ในจำนวนผู้ตอบทั้งหมด เคยมีประสพการณ์ในฐานะผู้ถูกระทำโดยตรง จำนวน 177 คน (ร้อยละ 47.2) มีประสพการณ์ในฐานะผู้เห็นมาโดยตรง มีจำนวน 36 คน (ร้อยละ 9.6) และเคยได้รับทราบจากการบอกเล่าของคนอื่น จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 การรับรู้เกี่ยวกับความเสียหายหรือความรุนแรงของการคุกคามทางเพศ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ จะมีการรับรู้ในระดับสูง ซึ่งมีจำนวน 199 คน (ร้อยละ 53.1) การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ จะมีการรับรู้ในระดับสูงเช่นกัน มีจำนวน 199 คน (ร้อยละ 53.1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุของการคุกคามทางเพศ เนื่องมาจากการที่ผู้ชายชอบแสวงหาความสนุกทางเพศจากผู้หญิง มี

⁴³ วิมินา ธรรมปริษา. การคุกคามทางเพศ (วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533)

คนตอบถึง 150 คน (ร้อยละ 40) ด้านการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับประสบการณ์คุกคามทางเพศ พบว่าตัวแปรเพศ และอาชีพมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ทางเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศหญิงจะเคยมีประสบการณ์คุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย และนักเรียน/นิสิตนักศึกษา จะเสี่ยงต่อการถูกคุกคามทางเพศมากที่สุด ลูกจ้าง/พนักงานรัฐวิสาหกิจจะเสี่ยงต่อการถูกคุกคามทางเพศน้อยที่สุด การทดสอบความสัมพันธ์ตัวแปรที่น่าจะเป็น “สาเหตุ” กับประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศ พบว่าตัวแปรลักษณะดึงดูดใจทางเพศ คือความสวย/หล่อของหน้าตา และเรียวร่างหรือส่วนสัด มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือยิ่งหน้าตาและเรียวร่างดีมากเท่าใด ก็ยิ่งมีโอกาสคุกคามทางเพศมากขึ้นเท่านั้น การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับความเสียหายหรือความร้ายแรงของการคุกคามทางเพศ พบว่า ตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้เกี่ยวกับความเสียหาย หรือความร้ายแรงของการคุกคามทางเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศชายจะมองเห็นว่าพฤติกรรม การคุกคามทางเพศในแบบต่างๆไม่ผู้จะร้ายแรงหรือยังความเสียหายต่อผู้ถูกกระทำเท่าไรนัก ซึ่งต่างไปจากเพศหญิง คนวัยรุ่นและหนุ่มสาวจะมองเห็นว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในรูปแบบต่างๆ ไม่ผู้ร้ายแรง และยังความเสียหายต่อผู้ถูกกระทำเท่าใดนัก ซึ่งแตกต่างไปยังคนสูงวัยกว่า ระดับการศึกษา ยิ่งสูงมากขึ้นเพียงใด ยิ่งมีการรับรู้สูงขึ้นเท่านั้น และอาชีพครู/อาจารย์ จะมองเห็นปัญหาการคุกคามทางเพศมากกว่าคนในอาชีพอื่น

2. การศึกษาของ ศรีทัย สิริทิพย์ เรื่อง “การคุกคามทางเพศต่อพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่”⁴⁴

ศรีทัย สิริทิพย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง การคุกคามทางเพศต่อพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยศึกษาถึงสภาพปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ รูปแบบการคุกคามทางเพศ และศึกษาถึงรูปแบบการปรับตัว การเผชิญปัญหาเมื่อถูกคุกคามทางเพศของพยาบาลหญิง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยกลุ่มประชากรเป็นพยาบาลเพศหญิงประจำการ ที่ทำงานในฝ่ายพยาบาลจำนวน 775 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาข้อมูลโดยการทำการสนทนากลุ่มย่อยแบบมุ่งประเด็น (Focus Group Discussion) แล้วนำข้อมูลมาพรรณนาวิเคราะห์ ผล

⁴⁴ ศรีทัย สิริทิพย์ การคุกคามทางเพศต่อพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541)

การศึกษาพบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในโรงพยาบาล ร้อยละ 68 ของพยาบาลเคยได้ยินบ้างพอควรว่ามีผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพถูกคุกคามทางเพศ ร้อยละ 78 ของพยาบาลไม่เคยเห็นผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพถูกคุกคามทางเพศ แต่มีเพียงแค่ร้อยละ 22 ของพยาบาลเคยเห็นผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมวิชาชีพถูกคุกคามทางเพศ และร้อยละ 58 ของพยาบาลเคยถูกคุกคามทางเพศในโรงพยาบาล สำหรับปัจจัยภายในโรงพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อการคุกคามทางเพศในโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ เช่น ทางเดินบางแห่งมีแสงสว่างไม่เพียงพอ มีการก่อสร้างอาคารมากขึ้น และปัจจัยด้านการรักษาความปลอดภัยที่ไม่รัดกุมพอ ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่เข้าออกโรงพยาบาลได้ และระบบจรรยา ยังเป็นระบบเปิด ประเภทของการคุกคามทางเพศในโรงพยาบาลพบได้ทุกประเภทของการคุกคามทางเพศ ได้แก่ การใช้ภาษาที่สื่อไปในการลวนลามทางเพศ การสัมผัสทางร่างกาย การแสดงสัญลักษณ์ทางกาย และการเชิญชวนด้วยคำพูด ยกเว้นการใช้กำลังและอาวุธบังคับ สำหรับรูปแบบของการคุกคามทางเพศที่พบบ่อยที่สุด ได้แก่ การแสดงท่าทาง การจ้องมอง และการเล่าเรื่องลามกให้ฟังตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด เมื่อถูกคุกคามทางเพศ พยาบาลใช้การปรับตัวด้านการปฏิเสธมากที่สุด ส่วนวิธีการเผชิญปัญหานั้นผู้ถูกคุกคามทางเพศใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาและมุ่งเน้นทางด้านอารมณ์ในระดับปานกลางและใช้การเผชิญปัญหาด้านอื่นๆในระดับน้อย

3. การศึกษาของ อีรพงษ์ บัวหล้า เรื่อง “รูปแบบการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ”⁴⁵

อีรพงษ์ บัวหล้า ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ โดยการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์การที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมการคุกคามศึกษาถึงรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ ศึกษาถึงความแตกต่างในการรับรู้ และการตีความในเรื่องพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน และศึกษาถึงพฤติกรรม การตอบโต้ต่อการคุกคามทางเพศของผู้ถูกคุกคาม การศึกษาชิ้นนี้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ เชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ การศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ถูกคุกคามทางเพศเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป และสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณใช้วิธีแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยทั่วไปที่เป็นข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยใช้ค่า Chi-Square และ Tau C ณ ระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 ในการวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้นั้น สำหรับการศึกษเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ถูกคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ โดยมีผู้ประสงค์ให้ข้อมูลจำนวน 10 ราย จาก 15 ราย (ร้อยละ 66) และสำหรับการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่ม

⁴⁵ อีรพงษ์ บัวหล้า. รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2544)

ตัวอย่างแบบหลายช่วงชั้น (multi stage clustered system) โดยสุ่มตัวอย่างได้ทั้งสิ้น 5 กระทรวง และ 5 รัฐวิสาหกิจ เป็นจำนวน 542 ราย ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า 1. รูปแบบการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐมีลักษณะที่รุนแรงน้อยไปสู่รุนแรงมาก โดยเริ่มจากการคุกคามทางวาจา พัฒนาไปสู่การคุกคามทางอากัปกิริยา และนำไปสู่การคุกคามทางร่างกายในที่สุด 2. โครงสร้างอำนาจในองค์การกฎระเบียบข้อบังคับบางอย่าง พื้นที่ทำงาน และอัตราส่วนข้าราชการ หรือพนักงานแบ่งตามเพศเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ 3. ผู้คุกคามเลือกที่จะอดทนรับสภาพปัญหาการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น โดยเลือกที่จะทำเฉยไม่สนใจ เดินหนี เลี่ยงการเผชิญหน้า และทำตลกกลบเกลื่อน เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้ถูกคุกคามเกรงว่าจะถูกแก้แค้นภายหลังในภายหลัง ซึ่งการอดทนยอมรับสภาพดังกล่าวยิ่งทำให้ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในองค์การรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวยอมรับต่อสมมติฐานในข้อที่ 1, 2, และ 3 ผลการศึกษาสำหรับเชิงปริมาณ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 434 ราย (ร้อยละ 80.07) และเมื่อใช้ค่า Chi-square และ Tau-C ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าระดับการรับรู้ และตอบโต้ต่อปัญหาการคุกคามทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น อยู่ในระดับปานกลางจนถึงต่ำ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวได้ปฏิเสธต่อสมมติฐานในข้อที่ 4 อย่างสิ้นเชิง เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามนั้นเป็นผู้ที่อาจไม่เคยเป็นผู้ถูกคุกคามทางเพศในองค์การมาก่อน ดังนั้น จึงทำให้การรับรู้และการตอบโต้ต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐมีความไม่ชัดเจน และไม่สามารถวัดค่าในทางสถิติได้ ข้อเสนอแนะ 1. ควรมีระบบการกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศให้พนักงานทุกระดับได้รับทราบ 2. จำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรการในการจัดการกับเรื่องการคุกคามทางเพศ 3. เพิ่มเติม แก้ไข กฎระเบียบ หรือข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้ครอบคลุมประเด็นการคุกคามทางเพศในองค์การ 4. ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลสภาพการทำงานตลอดจนรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในองค์การ โดยเฉพาะ 5. เปิดช่องทางการสื่อสารให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกคุกคามร้องเรียนได้หลายวิธี 6. ควรทำการศึกษาในประเด็นการคุกคามทางเพศในองค์การซ้ำในกลุ่มตัวอย่างที่เล็กลงเป็นระดับหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาทั้ง 2 วิธีดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐมีอยู่จริง โดยที่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังมีการรับรู้ต่อปัญหาดังกล่าวในระดับต่ำ ทั้งนี้หากเพิกเฉยต่อปัญหาจะเป็นการทำให้ปัญหายิ่งขยายวงกว้าง และเลวร้ายลงกว่าเดิม

4. การศึกษาของ ชลธิชา อึ้งคณิงเดชา เรื่อง “การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทย”⁴⁶

ชลธิชา อึ้งคณิงเดชา ได้ทำการศึกษาดูโดยมีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังศึกษาและเปรียบเทียบการตีความสารของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายในองค์กรไทยต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ศึกษาพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย และการพิจารณาบุคลิกลักษณะของผู้กระทำ และผู้ถูกกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร จำนวน 37 คน และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศจากกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในองค์กรไทย อีกจำนวน 100 คน ผลการวิจัยมีดังนี้ 1. พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่ถูกละเมิดทางเพศได้แก่ 1) พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางวาจา เช่น การเล่าเรื่องหรือหยอกล้อโดยส่อนัยยะทางเพศ 2) พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางอากัปกิริยา เช่น การเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกกระทำ และ 3) พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางการสัมผัส เช่น การสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ หรือสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำ 2. โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงตีความไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมล่วงละเมิดทางวาจา อากัปกิริยาและการสัมผัสว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยมีข้อแตกต่างในบางสถานการณ์ 3. กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าวิธีที่สามารถป้องกันเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรได้ตามลำดับ คือ 1) ไม่ให้ความสนิทสนมเกินจำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานต่างเพศ 2) รู้จักวางตัวให้เหมาะสมในการสื่อสารกับคู่สนทนาต่างเพศ 3) หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ หรือ 4) หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่น่าไว้วางใจ 4. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพลักษณะของผู้กระทำที่มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านอุปนิสัย ลักษณะการพูดและอายุ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพลักษณะของผู้ถูกกระทำ คือปัจจัยด้านรูปร่าง หน้าตา อุปนิสัย อายุ และลักษณะการพูด

⁴⁶ ชลธิชา อึ้งคณิงเดชา. การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 2546)

5. การศึกษาของ วรยา เทียนดี เรื่อง “การศึกษาทัศนคติ และพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงของข้าราชการตำรวจเพศชายในจังหวัดสมุทรปราการ”⁴⁷

วรยา เทียนดี ได้ทำการศึกษามีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการตำรวจ และ 2) เพื่อทราบลักษณะพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการตำรวจ วิธีการศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแจงแบบสอบถามไปยังตำรวจชายที่สมรสแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 390 คน จาก 7 หน่วยงาน ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาสูงสุดในระดับปวช. หรือม.6 เป็นตำรวจชั้นประทวนซึ่งอยู่ฝ่ายปราบปรามมากที่สุด อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆพบว่า ชั้นยศ ระยะเวลาทำงาน บทบาทหญิงชายในครอบครัว สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ 1. ชั้นยศ พบว่า ยิ่งชั้นยศสูงจะมีแนวโน้มในการกระทำการคุกคามทางเพศมาก ทั้งนี้ ตำรวจที่มีชั้นยศ หรือตำแหน่งสูงย่อมมีอำนาจ โอกาส และอิทธิพลที่จะกระทำการใดๆมากกว่าตำรวจชั้นผู้น้อย 2. ระยะเวลาทำงาน คือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานนานจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศน้อย ซึ่งในที่นี้ตำรวจส่วนใหญ่อยู่ชั้นประทวน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีอายุราชการตั้งแต่ 6-10 ปี ดังนั้น ปัจจัยที่จะกระทำการล่วงละเมิดมีน้อย ตรงข้ามกับตำรวจที่มีอายุการทำงานไม่นานรวมถึงอยู่ในชั้นยศสูงมีแนวโน้มกระทำการล่วงละเมิดมากกว่า 3. บทบาทหญิงชายในครอบครัว พบว่า ถ้าการแบ่งงานกันทำ และการตัดสินใจร่วมกันระหว่างสามีภรรยา มีความเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติงานร่วมกันมาก พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศจะน้อย 4. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่เหมาะสม จะมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานได้ เช่น ห้องที่ปิดมิดผู้อื่นไม่สามารถมองผ่านไปได้นอกจากนี้ยังพบอีกว่า สัดส่วนจำนวนเพศหญิงชายที่ไม่เท่ากัน ทำให้พฤติกรรมการละเมิดทางเพศแสดงออกได้ง่ายมากขึ้น 5. ค่านิยมและวัฒนธรรมทางเพศ กล่าวคือ เพศชายที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมทางเพศแบบใหม่ จะมีทัศนคติและพฤติกรรมการละเมิดทางเพศน้อย กล่าวคือ ไม่มีข้อแบ่งแยกว่าหญิงชายใครกระทำไม่ได้ไม่ได้ ทุกคนสามารถทำสิ่งเดียวกันได้ไม่ผิด นอกจากนี้ ยังพบว่า พฤติกรรมทางการล่วงละเมิดทางเพศมีระดับแตกต่างกัน คือ การคุกคามทางวาจาจะพบมากกว่าการคุกคามทางกิริยาท่าทาง และการคุกคามทางการสัมผัสร่างกาย ทั้งนี้เนื่องด้วย พฤติกรรมทางวาจาเป็นวิธีการคุกคามที่ไม่รุนแรงมาก ผู้ถูกคุกคามสามารถหลีกเลี่ยงได้ ข้อเสนอแนะ 1.จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ให้กับตำรวจ เช่น สัมมนา ฝึกอบรม ให้ความรู้

⁴⁷ วรยา เทียนดี. การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงของข้าราชการตำรวจเพศชายในเขตจังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ 2547)

กับกลุ่มตำรวจผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเรื่องบทบาทหญิงชาย และบทลงโทษ เมื่อมีผู้กระทำผิด 2. สถาบันครอบครัว และในสถานศึกษาควรมีบทบาทในการให้ความรู้เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงการแนะแนวป้องกันในเรื่องบทบาทหญิงชาย 3. การผลิตสื่อเพื่อสร้างการตระหนักรู้เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศให้ทุกคนทราบ 4. การศึกษาที่เป็นเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ที่ครอบคลุมถึงผู้กระทำ และผู้ถูกละเมิดเพื่อเนื้อหาสมบูรณในงานวิจัยครั้งต่อไป

6. การศึกษาของ วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว เรื่อง “ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์ : กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน”⁴⁸

การศึกษาเรื่อง ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์ : กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง โดยศึกษาการให้ความหมาย รูปแบบของพฤติกรรมในการคุกคามทางเพศ ผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และผลกระทบอันเกิดจากหน้าที่การงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดปัญหาการคุกคามทางเพศ ตลอดจนกระบวนการแก้ปัญหาของผู้ถูกคุกคามและหน่วยงานในองค์กร กรณีศึกษาที่ใช้ในครั้งนี้เป็นบุคลากรการแพทย์หญิงในโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 11 ราย ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การเล่าเรื่องประกอบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การศึกษาเรื่องการให้ความหมายการคุกคามทางเพศ พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายจากประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศของตนเอง โดยผู้หญิงมองว่าการคุกคามทางเพศจากการทำงานเป็นการใช้อำนาจของเพศชายต่อเพศหญิง ด้วยการใช้อำนาจ ทำทาง ร่างกาย และกระทำซ้ำๆ โดยที่ผู้หญิงไม่ปรารถนา เนื่องจากสร้างความอึดอัด กัดดัน, ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง เกียรติภูมิ และความภาคภูมิใจในวิชาชีพในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีการคุกคามทางเพศทั้ง 2 ประเภท คือการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ภายใต้บริบทของการใช้อำนาจจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า และจากเพื่อนร่วมงานด้วยการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในหน้าที่การงาน ประเภทที่สอง คือ การคุกคามโดยการสร้างสภาพการทำงานที่เป็นปฏิบัติ ผู้คุกคามทางเพศมีทั้งผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ (ผู้ป่วย) และคนแปลกหน้า ลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ พบว่าครอบคลุมทั้ง 3 ลักษณะ คือ การคุกคามทางวาจา การแสดงท่าทาง และการสัมผัสร่างกาย ผลกระทบจากการคุกคามทางเพศ พบว่าส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ถูกกลั่นแกล้ง ถูกลดบทบาท โยกย้ายงานและมีอัตราการขาดงานมากขึ้น ไปจนถึงการลาออกจากงาน นับได้ว่าเป็นความสูญเสียอย่างมหาศาลในรูปของเม็ดเงินและทรัพยากร

⁴⁸ วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว. ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์:กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน(วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรีศึกษา วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550)

บุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์องค์กร สำหรับปัจจัยในโรงพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยเงื่อนไขการทำงาน ทำให้ผู้หญิงต้องจำยอมอยู่ในระบบโครงสร้าง โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรแบบสายการบังคับบัญชาแบบหลายชั้น และวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติการมองปัญหา และการปรับตัวของผู้หญิงในองค์กร รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศจากการทำงานในระดับบริหาร สภาพแวดล้อมอันได้แก่ เวลาและสถานที่ อำนาจต่อรองและลักษณะงานที่ผู้ถูกคุกคามต้องปฏิบัติ รวมทั้งสื่อลามก นอกจากนี้ กระบวนการร้องทุกข์ ทัศนคติและความเชื่อ ล้วนส่งผลต่อการเลือกที่จะร้องเรียนหรือไม่ร้องเรียน การศึกษากระบวนการแก้ปัญหาของผู้เสียหาย พบว่า กระบวนการโต้ตอบจากการถูกคุกคามทางเพศนั้น มีความหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพ ความเข้าใจส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ทำให้ผู้หญิงเลือกที่จะร้องเรียน หรือไม่ร้องเรียน ตามขั้นตอนขององค์กรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทที่แวดล้อมในเวลานั้นๆ นอกจากนี้การแก้ปัญหาขององค์กร พบว่า ทางหน่วยงานใช้ระเบียบการลงโทษแบบทหารเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลในส่วนของกองทัพโดยใช้ระเบียบการลงทัณฑ์ข้าราชการที่ทำผิดวินัย แต่ระเบียบในการลงโทษต่อประเด็นการคุกคามทางเพศโดยตรงนั้นยังไม่มี จึงเทียบเคียงการลงโทษในความผิดเกี่ยวกับความประพฤติที่ใกล้เคียงที่สุดแทน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจลงโทษ ทำให้ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถบรรลุการแก้ปัญหาได้ และบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักต่อประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศเท่าที่ควร ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1. องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขต่อประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจต่อผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยให้การแก้ปัญหามุ่งผล ตลอดจนมีการฝึกอบรมแก่บุคลากร พร้อมทั้งพัฒนาระบบการกล่าวโทษร้องทุกข์ ที่มีผลบังคับใช้แก่ผู้ทำงานทุกคนในองค์กร 2. รัฐควรมีการออกกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยกำหนดนิยาม และขอบเขตที่ชัดเจน รวมทั้งให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมทั้งหญิงชาย และทุกสาขาอาชีพ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงการกระทำโดยบุคคลที่สามด้วย เช่นผู้มารับบริการ 3. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องควรเห็นความสำคัญและความใส่ใจในการปรับเปลี่ยนฐานคดีเรื่องมิตินหญิงชายโดยวิธีการต่างๆ เพื่อให้สังคมสามารถเข้าใจในเรื่องนี้ และร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศจากการทำงาน

7. การศึกษาของ สุวรรณา พูลเพชร เรื่อง “การศึกษานโยบายและการดำเนินการตามนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในระบบราชการไทย”⁴⁹

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงการพิจารณาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนว่ามีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ มองปัญหาอุปสรรค ในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในทางปฏิบัติว่ามีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้อง ศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ ที่สามารถปฏิบัติได้จริง ศึกษาถึงมาตรการในเชิงจริยธรรมที่สามารถพัฒนาเป็นการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงานได้ โดยใช้วิธีศึกษาจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2535 และข้อบังคับก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ.2547 ไม่ได้ระบุถึงนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศเอาไว้ มีเพียงการระบุถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของข้าราชการอย่างกว้างๆ และมุ่งเน้นไปในแง่ของการสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานมากกว่า ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในด้านการนำนโยบายไปดำเนินการพบว่า ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ในนโยบายของผู้เกี่ยวข้อง ยังมีความไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ โดยมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัวและไม่ก่อให้เกิดความร้ายแรง เนื่องจากมุ่งเน้นไปที่การมองว่าผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ อาจมีความยินยอมพร้อมใจกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งในทางกฎหมายอาญาประเด็นการล่องละเมิดทางเพศมีความรุนแรง ในด้านโครงสร้างของการนำนโยบายการป้องกันทางเพศไปปฏิบัตินั้นพบว่าไม่มีการนำไปปฏิบัติ โดยไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นมารองรับหากเมื่อเกิดเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศ มีแต่การตั้งคณะกรรมการสอบสวนเฉพาะเหตุการณ์เท่านั้น ด้านการยอมรับและนำนโยบายไปปฏิบัติ การยอมรับและนำนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ พบว่า หากจะให้มีการระบุบทลงโทษที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเช่น หากสอบพบว่า กระทำการล่องละเมิดทางเพศจริงแล้วไล่ออกจากราชการทันทีคงกระทำไม่ได้ เนื่องจากยังมีประเด็นปัญหาในเรื่องการขาดแคลนบุคลากร หากบุคลากรด้านนั้นเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงาน หากไล่ออกจะทำให้เกิดผลเสียแก่หน่วยงาน ดังนั้นอาจมีการเจรจาให้ยอมความ ซึ่งเป็นการคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงความถูกต้อง และศักดิ์ศรีของผู้หญิงที่ถูกกระทำ

⁴⁹ สุวรรณา พูลเพชร. การศึกษา นโยบายและการดำเนินการตามนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในระบบราชการของไทย (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร 2550)

8. การศึกษาของ นาถฤดี เด่นดวง เรื่อง “การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ”⁵⁰

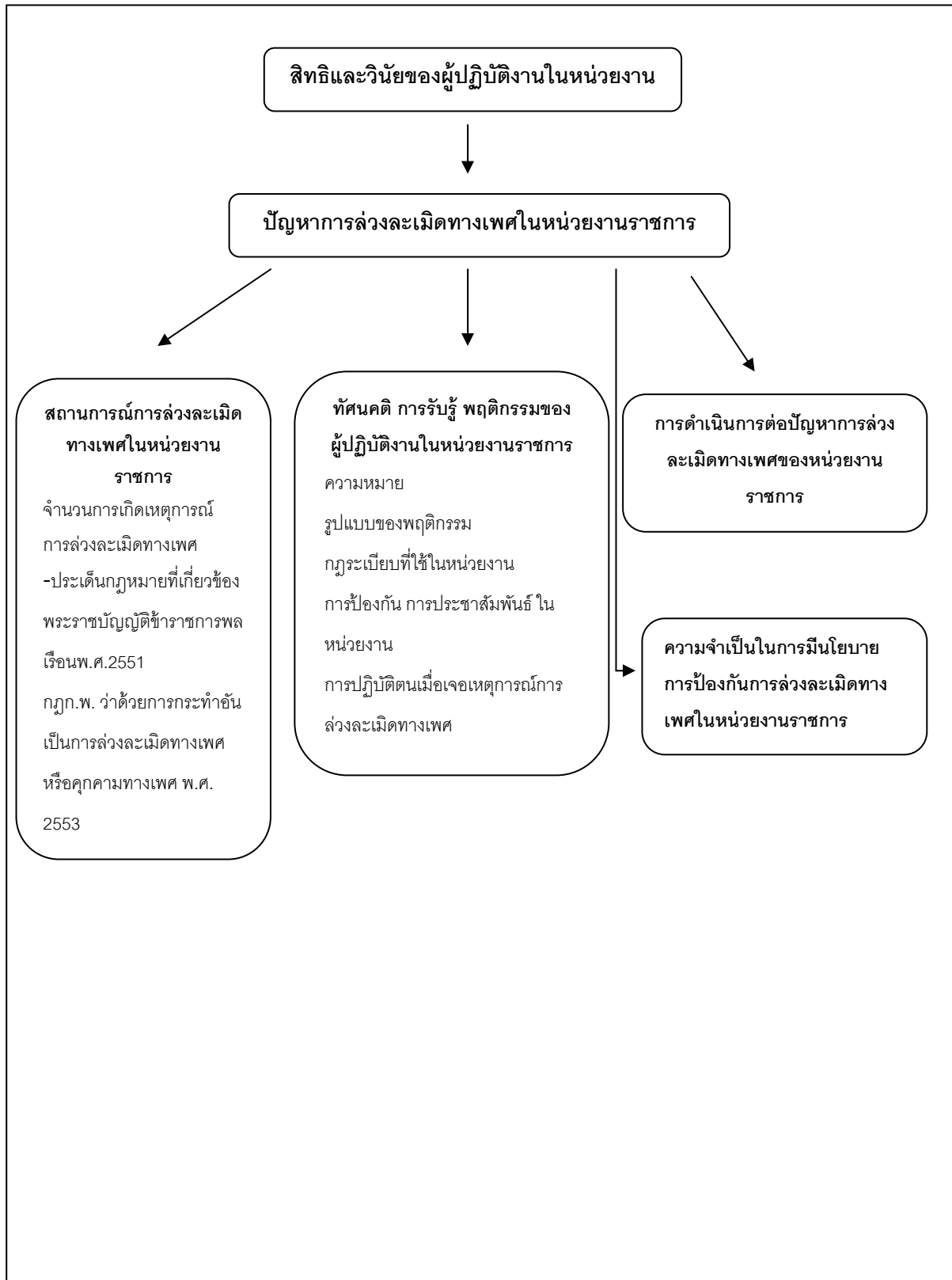
การศึกษาและประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะทราบว่า หนึ่ง รูปแบบของการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศเป็นอย่างไร มีมากน้อยเพียงใด สอง ใครเป็นผู้กระทำการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ สาม ใครเป็นผู้ถูกล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ และสี่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ คืออะไร การศึกษานี้ใช้วิธีการสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-sectional survey) ซึ่งประชากรได้แก่ กำลังคนภาครัฐทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานฝึกงานที่ทำงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ การสุ่มตัวอย่างเป็นแบบ Multiple stratified random sampling จำนวนตัวอย่างกำหนดไว้ 10,000 ตัวอย่าง และได้รับการตอบกลับคืน 4,733 ตัวอย่าง การเก็บข้อมูลเป็นแบบ Mailed questionnaire จากการศึกษาพบว่า รูปแบบของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานมีสองแบบ คือ การก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์หรือไม่พึงปรารถนา (Hostile sexual environment) พบว่า ครึ่งหนึ่งของหน่วยงาน (ร้อยละ 49.6) มีปัญหาได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์หรือไม่พึงปรารถนา โดยแยกออกเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่เคยมีประสบการณ์ได้รับความเดือดร้อน รำคาญใจทางเพศในที่ทำงานตั้งแต่หนึ่งถึงสามรูปแบบ (ร้อยละ 32.6) และกลุ่มที่เคยมีประสบการณ์เดือดร้อนรำคาญใจทางเพศในที่ทำงานตั้งแต่สี่รูปแบบจนถึงครบทุกรูปแบบ (ร้อยละ 16.8) สำหรับรูปแบบที่พบมากที่สุด ได้แก่ การใช้วาจา พุด เช่น การแซว ใช้ถ้อยคำลามก (ร้อยละ 36-39) รองลงมา ก็คือการใช้สายตาจ้องมอง (ร้อยละ 13-15) อันดับต่อมาคือ การล่วงเกินทางร่างกาย เช่น การแสดง ความใกล้ชิดทางร่างกายเช่น การแสดงความใกล้ชิดทางร่างกาย การหาโอกาสจับมือถือแขน (ร้อยละ 9) การให้ดูวัตถุลามก เช่น ภาพ การ์ตูนลามก (ร้อยละ 8-9) การชักชวน ตามตื้อให้ออกไปนอกสถานที่ทำงาน เช่น รับประทานอาหาร ดูหนัง ฟังเพลง (ร้อยละ 8) การแตะอวัยวะ (ร้อยละ 6) การทำอนาจาร เช่น การโชว์อวัยวะเพศให้ดู (ร้อยละ 0.5) ผู้ถูกกระทำคือ โดยรวมแล้วอาจสรุปได้ว่า เป็นผู้มีลักษณะอ่อนแอ สถานภาพที่เป็นรอง เช่น ผู้ที่อายุน้อยกว่า เป็นผู้หญิง ฯลฯ มีแนวโน้มที่จะถูกกระทำมากกว่าผู้ที่แข็งแรง และมีสถานภาพสูงกว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการล่วงเกินทางเพศประเภท การก่อความเดือดร้อน

⁵⁰ นาถฤดี เด่นดวง. การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกิน คุณคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ (รายงานการวิจัย เอกสารเย็บเล่ม 2551)

รำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนานั้นมีความสัมพันธ์กับการกีดกันทางเพศในที่ทำงานพอสมควร โดยที่มายาคติเกี่ยวกับการล่วงเกินและคุกคามทางเพศ และการบริหารงานคงที่ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ในที่องค์กรมีการบริหารงานไม่โปร่งใส และมีการกีดกันทางเพศในที่ทำงานก็จะยังมีความสัมพันธ์กับการล่วงเกินทางเพศประเภทการก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงานหรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนามากขึ้น และรูปแบบที่สอง การใช้ประโยชน์หรือโทษจากงานเพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศพบว่า มีการเกิดขึ้นร้อยละ 0.78 หรือ 37 รายจาก 4,748 ราย รูปแบบของการล่วงเกินทางเพศแบบมีการแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศนั้น ได้แก่ การโอบกอดในสถานที่ทำงานในเวลาหลังเลิกงานหรือในวันหยุด ให้ถอดเสื้อผ้า กอดจูบลูบคลำ บันเทิงภาพเปลือย ให้สำเร็จความใคร่ให้ดู ให้สำเร็จความใคร่ให้ ใช้กำลังข่มขืนบังคับมีเพศสัมพันธ์ บังคับให้มีเพศสัมพันธ์กับผู้อื่น และบังคับให้ชักชวนหาบุคคลอื่นมา มีเพศสัมพันธ์กับผู้กระทำ การกระทำทั้งหมดเกิดขึ้นโดยถูกบังคับและผู้ถูกกระทำไม่เต็มใจ ข้อเสนอแนะคือ การขจัดการก่อความเดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนา เนื่องจากว่าเงื่อนไขนี้เป็นเงื่อนไขสำคัญของการหล่อเลี้ยงให้การล่วงเกินทางเพศแบบรุนแรงเกิดขึ้น พร้อมกับเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบไม่โปร่งใส และเป็นมายาคติทางเพศแบบชายเป็นใหญ่ การขจัดปัญหานี้สามารถทำในเชิงการให้นโยบายของที่ทำงานที่สะอาดหรือที่ทำงานที่มีความสุขผ่านช่องทางของการสื่อสารที่มีอยู่ทั่วไปได้ สำหรับปัญหาการล่วงเกินทางเพศแบบรุนแรงนั้น องค์กรต้องมีกลไกในการที่จะเข้ามารับมือขอพบกับปัญหานี้อย่างมีประสิทธิภาพ การเยียวยาและสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรที่ตกเป็นเหยื่อเป็นสิ่งที่จะต้องทำ เนื่องจากเหยื่อเหล่านี้มักรู้สึกว่ ตนเองถูกทำให้เป็นเหยื่อซ้ำสองแทนที่จะได้รับการเยียวยาเพราะว่าสังคมมีแนวโน้มที่จะลงโทษเหยื่อมากกว่าลงโทษผู้ถูกกระทำ

โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่า การศึกษาวิจัยในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ การคุกคามทางเพศ ในสถานที่ทำงาน วิจัยถึงรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศ การคุกคามทางเพศ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน แต่ยังไม่สามารถแยกแยะรูปแบบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนนัก และงานวิจัยที่เป็นตัวอย่างนำมาเสนอทั้ง 8 ตัวอย่างนั้น ต่างได้ให้ข้อเสนอว่า ควรมีนโยบาย แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินการเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ คุกคามทางเพศในหน่วยงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาถึงสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ประเด็นความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย การดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าจะสามารถพัฒนาข้อเสนอแนวทางปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยต่อไป

5. กรอบแนวคิด



จากกรอบแนวคิด ดังกล่าว พบว่า แนวคิดสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เป็นสิ่งที่หน่วยงานราชการต้องคำนึงถึง ซึ่งจากความหมายของ สิทธิของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากผู้บริหารหรือนายจ้างในการปกป้องสถานะ การจ้างงานด้วยการกระทำที่ ยุติธรรม โดยตราบเท่าที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ จะไม่ถูกรบกวน หรือทำให้ได้รับความเสียหายจากรกลั่นแกล้ง หรือมีการละเมิดข้อตกลงการจ้างเช่นการเอาเปรียบ การใช้แรงงาน การเป็นที่ย่ำบายความโกรธแค้น หงุดหงิด การแสดงอวดศักดิ์ดา การทำร้ายร่างกาย การ ทะเลาะหรือฉวนลามทางเพศ เพราะมีใช้วิธีที่ตกลงกันในการแลกเปลี่ยน (exchange) เพื่อการทำงาน ในองค์กร แต่ในปัจจุบัน พบว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ ถูกละเมิดสิทธิในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งอาจนำมาเป็นเงื่อนไขของการจ้างงาน หรือการสร้าง ความเป็นปรปักษ์ (Hostile Environment) แก่ผู้ปฏิบัติงาน จนนำไปสู่ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศใน หน่วยงานราชการ โดยปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ สามารถพิจารณาความ รุนแรงของปัญหาได้จากจำนวนการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ประเด็น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะคนดี การรับรู้ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ การดำเนินการ ต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศของหน่วยงานราชการ และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกัน การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เพื่อนำไปสู่คำตอบของแนวทางการแก้ไขการล่วงละเมิด ทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ว่ามีลักษณะใด

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม ที่ผ่านมา ได้กล่าวถึงการทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ในหัวข้อแนวคิดสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงาน กฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิด สำหรับ บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย จะนำเสนอ วิธีการดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็น การศึกษาสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย การดำเนินการของ หน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมี นโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย มุ่งศึกษาระดับความเข้าใจต่อ พฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย ความเข้าใจต่อการดำเนินการ ของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมี นโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

การวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ได้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ปัญหาของการล่องละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานราชการไทย แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานราชการไทยต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศใน หน่วยงาน แนวทางการแก้ไขต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศของหน่วยงานราชการไทย รวมถึงความ คิดเห็นต่อความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ซึ่งจะ ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปออกแบบเครื่องมือเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ในส่วน ของการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ในหน่วยงานราชการประเภทกระทรวง จำนวน 19 กระทรวง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้คือข้าราชการผู้ปฏิบัติงานใน

หน่วยงานราชการระดับกรม จำนวน 6 แห่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และ จังหวัดหนองคาย โดยได้ทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 เลือกหน่วยงานราชการระดับกระทรวง มาจำนวน 6 กระทรวง โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ร้อยละ ของข้าราชการเพศหญิงที่ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาว่าร้อยละของข้าราชการหญิงที่แตกต่างกัน มีผลต่อ เหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศและการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ดังนี้

2.1.1 กระทรวงที่มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน จำนวนไม่เกินร้อยละ 40 ได้แก่ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน ร้อยละ 26.82 กระทรวง ยุติธรรม มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน ร้อยละ 33.75

2.1.2 กระทรวงที่มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน ไม่เกินร้อยละ 60 ได้แก่ กระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน ร้อยละ 50.28 กระทรวงการ ท่องเที่ยวและกีฬา มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.52

2.1.3 กระทรวงที่มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน ไม่เกินอัตราร้อยละ 80 ได้แก่ กระทรวง สาธารณสุข มีข้าราชการเพศหญิงปฏิบัติงาน ร้อยละ 77.78 กระทรวงศึกษาธิการ มีข้าราชการเพศหญิง ปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.07

2.2 เลือกส่วนราชการระดับกรม กระทรวงละ 1 กรม มาจำนวน 6 กรม โดยใช้เกณฑ์ ร้อยละของ ข้าราชการเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ เพื่อศึกษาว่าร้อยละของข้าราชการหญิงที่แตกต่างกัน มีผลต่อเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศและการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ดัง ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดง จำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรม แยกตามเพศ

| รายชื่อกระทรวง | ชื่อกกรม | จำนวนผู้ปฏิบัติงาน | | | |
|---|-----------------------|--------------------|-------|--------|--------|
| | | ชาย | หญิง | รวม | % หญิง |
| 1. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม | กรมป่าไม้ | 1,718 | 272 | 1,990 | 13.67 |
| 2. กระทรวงยุติธรรม | กรมราชทัณฑ์ | 8,752 | 2,183 | 10,935 | 19.96 |
| 3. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการ | สำนักงานสถิติแห่งชาติ | 283 | 502 | 785 | 63.95 |

| รายชื่อกระทรวง | รายชื่อกรม | จำนวนผู้ปฏิบัติงาน | | | |
|--------------------------------|----------------------------------|--------------------|-------|-------|-----------|
| | | ชาย | หญิง | รวม | % หญิง |
| สื่อสาร | | | | | |
| 4. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา | กรมพลศึกษา | 76 | 98 | 174 | 56.32 |
| 5. กระทรวงสาธารณสุข | กรมการแพทย์ | 1,246 | 5,823 | 7,069 | 82.37 |
| 6. กระทรวงศึกษาธิการ | สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา | 36 | 136 | 172 | 79.07 |

หน่วย: คน

ที่มา: กำลังคนภาครัฐ 2553: ข้าราชการพลเรือนสามัญ

2.3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้เพื่อการเก็บข้อมูลในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยได้ใช้สูตรที่ใช้ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่¹ ในการคำนวณ กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกรม ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนผู้ปฏิบัติงานในกรม แยกตามเพศ และกลุ่มตัวอย่าง

| รายชื่อกระทรวง | รายชื่อกรม | จำนวนผู้ปฏิบัติงาน | | | |
|--|------------|--------------------|------|-------|---------------------------|
| | | ชาย | หญิง | รวม | ขนาด กลุ่ม ตัวอย่าง |
| 1. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | กรมป่าไม้ | 1,718 | 272 | 1,990 | 337 |

¹ เทพศักดิ์ บุนยรัตพันธุ์, Yamane [ออนไลน์], แหล่งที่มา

| รายชื่อกระทรวง | รายชื่อกรม | จำนวนผู้ปฏิบัติงาน | | | |
|--|----------------------------------|--------------------|-------|--------|---------------------------|
| | | ชาย | หญิง | รวม | ขนาด กลุ่ม ตัวอย่าง |
| และสิ่งแวดล้อม | | | | | |
| 2. กระทรวงยุติธรรม | กรมราชทัณฑ์ | 8,752 | 2,183 | 10,935 | 386 |
| 3. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร | สำนักงานสถิติแห่งชาติ | 283 | 502 | 785 | 265 |
| 4. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา | กรมพลศึกษา | 76 | 98 | 174 | 122 |
| 5. กระทรวงสาธารณสุข | กรมการแพทย์ | 1,246 | 5,823 | 7,069 | 400 |
| 6. กระทรวงศึกษาธิการ | สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา | 36 | 136 | 172 | 120 |
| รวม | | 12,111 | 9,014 | 21,125 | 1,630 |

หน่วย: คน

ที่มา: กำลังคนภาครัฐ 2553: ข้าราชการพลเรือนสามัญ

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย อันได้แก่ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ² จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัยสำนักงาน

² ในการดำเนินงานของ ก.พ.นั้น ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการวิสามัญต่าง ๆ เพื่อทำการแทนและรับผิดชอบภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. โดยอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐเกี่ยวกับวินัย เรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย และปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ เรื่องวินัยและการรักษาวินัย เรื่องการดำเนินการทางวินัย เรื่องการออกจากราชการ เรื่องการตีความและวินิจฉัยปัญหา รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ เรื่องการดำเนินการตามมาตรา 9 เรื่องการให้ข้าราชการพลเรือนประจำส่วนราชการ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับวินัย เรื่องการขอยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย โดยผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผ่านการแนะนำจากผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน³ จำนวน 1 คน และหัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ หรือหัวหน้างานวินัยของหน่วยงานราชการทั้ง 6 หน่วยงาน⁴ รวม 9 คน เนื่องจากมีความเข้าใจในข้อมูล เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และรับผิดชอบงานด้านวินัยโดยตรง โดยได้ดำเนินการเก็บ ข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน 2553-กันยายน 2554

3. เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งรูปแบบการวิจัยเป็น 2 แบบ ดังนั้น เครื่องมือในการวิจัยจึงประกอบด้วย 2 เครื่องมือ อันได้แก่

3.1 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เพื่อทราบถึง สถานการณ์ปัญหาของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย แนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ราชการไทยต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แนวทางการแก้ไขต่อปัญหาการล่วงละเมิดทาง เพศของหน่วยงานราชการไทย รวมถึงความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันการล่วง ละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย โดยสร้างแบบสัมภาษณ์มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เรียบเรียง ไว้ในบทที่ 2 ในหัวข้อความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน, รูปแบบของการล่วงละเมิดทาง เพศในที่ทำงาน รูปแบบที่ 1 การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Quid Pro Quo Sexual Harassment) และ รูปแบบที่ 2 สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ (Hostile Environment), แนวคิดการลงโทษทางวินัย และการ ดำเนินการทางวินัยการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยพิจารณาจากรูปแบบของการดำเนินการ กระบวนการทางวินัย, ความจำเป็นในการมีนโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยมีเป้าหมาย การสื่อสารที่ชัดเจน ให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับรูปแบบของพฤติกรรมที่ไม่อนุญาตในที่ทำงาน ,ให้

³ สำนักมาตรฐานวินัยจึงมีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้ 1. ดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ การจัดทำสำนวน และจัดทำความเห็น 2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ กฎระเบียบ แนวทางการดำเนินการทางวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ของข้าราชการ การดำเนินการทางวินัย มาตรฐานการลงโทษในกระทรวง กรมต่าง ๆ โดยเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวน รวบรวมข้อมูล และดำเนินการออกกฎระเบียบ เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยข้าพเจ้าได้สัมภาษณ์ คุณพิรุฬห์ เพ็ญล้ำเลิศ

⁴ หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ หรือหัวหน้างานวินัยของหน่วยงานราชการ มีหน้าที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์ ให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและแบบแผนของทางราชการ พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน อุทธรณ์ สืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริง ดำเนินการทางวินัย พิจารณา ตรวจสอบ และให้คำปรึกษาแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ดำเนินการเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการ การ ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและขจัดการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานคุ้มครองจรรยาบรรณ ตามอำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

การสนับสนุนเหนือจากการล่วงละเมิดทางเพศมาต่อสู้อับช้อร้งเรียน, ให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวงจรการล่วงละเมิดทางเพศ และแนวทางการโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพ และการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศของหน่วยงานราชการในแต่ละแห่ง ซึ่งรายละเอียดแบบสัมภาษณ์จะนำเสนอไว้ใน ภาคผนวก ข.

3.2 การใช้แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการไทย ความเข้าใจต่อการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ซึ่งแบบสอบถาม สร้างมาจากการสรุปประเด็นจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นการให้ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ให้สัมภาษณ์, รูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานที่ผู้สัมภาษณ์เข้าใจ, การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานของหน่วยงานราชการไทย, ความจำเป็นในการมีนโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศจากความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ และการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ในประเด็นเพิ่มเติมอันได้แก่ การให้ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ รูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศอันได้แก่ รูปแบบที่ 1 การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Quid Pro Quo Sexual Harassment) และรูปแบบที่ 2 สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ (Hostile Environment) การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยเน้นสถานการณ์หากต้องเผชิญหน้ากับการล่วงละเมิดทางเพศ, ความจำเป็นในการมีนโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยพิจารณาจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1.เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วย ข้อมูล เพศ อายุ สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บังคับบัญชาโดยตรง และจำนวนของผู้ได้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2.เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในความหมายต่างๆ โดยเป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 5 ข้อ

2.2 รูปแบบของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการในรูปแบบต่างๆ โดยเป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นความเข้าใจต่อการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.1 การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานของข้าราชการ รวมถึงการรับรู้ถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 8 ข้อ

3.2 การปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ข้าราชการจะปฏิบัติเมื่อเจอเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยเป็นคำถามปลายปิด มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นส่วนที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถามจะนำเสนอไว้ในภาคผนวก ค.

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากวิธีการศึกษาด้วยการวิจัยในเชิงคุณภาพและปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่เลือกมา จากประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ ทั้ง 6 กรม กรมป่าไม้, กรมราชทัณฑ์, สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กรมพลศึกษา, กรมการแพทย์, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยใช้เครื่องมือ อันได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การได้มาซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก กระทำโดยการทำความเข้าใจขอสัมภาษณ์จากภาคีวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอสัมภาษณ์บุคคล ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างผ่านการตั้งประเด็นคำถามไว้แล้วนำไปถามเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลตอบ โดยจะใช้การจดบันทึกและการบันทึกเทปการสัมภาษณ์ไว้แล้วนำมาถอดความเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยโดยข้อมูลที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ เป็นคำถามปลายเปิด โดยมีแนวคำถาม ที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิด ที่มาของแนวทางการแก้ไขปัญหา และการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศที่มีการดำเนินการในหน่วยงาน ดังรายละเอียดตามหัวข้อ 3.3.1

4.2 การได้มาซึ่งข้อมูลจากแบบสอบถามโดย แบบสอบถามออกแบบมาจากผลของการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1.เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย ข้อมูล เพศ อายุ สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ทำงาน เพศของผู้บังคับบัญชาโดยตรง และจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชา ตอนที่ 2.เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน ตอนที่ 3 เป็นความรู้ความเข้าใจต่อการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นลงมือเก็บข้อมูลโดยการทำจดหมายขอเก็บข้อมูลจากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม และจัดเก็บด้วยตัวเองภายในหนึ่งสัปดาห์ ดังรายละเอียดตามหัวข้อ 3.2

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ทั้งการสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยจำนวน 11 ราย โดยใช้แนวคิด ที่ได้ทบทวนไว้ในบทที่ 2 อันได้แก่แนวคิด สิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสร้างกรอบแนวคิด สำหรับการวิเคราะห์ ซึ่งจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อมูล(Content analysis) ด้วยการอภิปรายตามหลักเหตุและผล เป็นการนำข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ มาทำการศึกษาวิเคราะห์ด้วยการจัดระเบียบของข้อมูลที่ได้มา (Data Organizing) ทั้งการจัดระเบียบทางกายภาพข้อมูล โดยการถอดเทปข้อมูล การเขียนบันทึก การจัดเก็บข้อมูล และการจัดระเบียบเนื้อหาข้อมูล เปรียบเทียบประเด็นต่าง ๆ เข้ากับตัวแบบหรือแนวคิด เพื่อหาคำตอบตามหัวข้อคำถามในการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ แล้วจึงนำไปสู่การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย คือ วิธีตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลจากรูปธรรมหรือปรากฏการณ์ที่มองเห็นเพื่อนำไปสู่คำตอบ โดยเมื่อได้คำตอบจากการสัมภาษณ์แล้ว จะนำไปสร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการสอบถามเชิงปริมาณต่อไป

5.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนั้น เป็นข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ทั้ง 6 หน่วยงาน โดยต้องการทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน และความรู้ความเข้าใจต่อการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตอนที่ 1.เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใส่ข้อมูลตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 และ ตอนที่3 เป็นคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนย่อย ดังนี้

2.1 การค้นหาระดับความรู้ความเข้าใจต่อความหมายของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยนำมาจากทฤษฎีการรับรู้ ที่จะแสดงถึงการรับรู้ของบุคคลในพฤติกรรม โดยมีการให้คะแนน ซึ่งระดับคะแนนจะแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

ข้อที่ 8 ตอบ ไม่ใช่ ความหมายของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 9 ตอบ ใช่ ความหมายของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 10 ตอบ ไม่ใช่ ความหมายของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 11 ตอบ ไม่ใช่ ความหมายของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 12 ตอบ ใช่ ความหมายของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

โดยระดับคะแนนรวมแสดงถึงระดับความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานโดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าตามแบบ Likert-type Scaleซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

5 คะแนน เท่ากับมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน เท่ากับมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน เท่ากับมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน เท่ากับมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน เท่ากับมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

0 คะแนน เท่ากับ ไม่มีความรู้ความเข้าใจ

2.2 ความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการในรูปแบบต่างๆ โดยนำมาจากทฤษฎีของการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องเพราะการเรียนรู้เป็นกระบวนการทำให้คนเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ความคิด คนสามารถเรียนได้จาก การได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี ที่สามารถ สร้างความรู้ความเข้าใจ จึงสามารถนำมาอธิบายรูปแบบของพฤติกรรมได้ โดยเป็นคำถามข้อที่ 13- 19 โดย คะแนนจะแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ในแต่ละคำตอบดังนี้

ข้อที่ 13 ตอบ ใช่ รูปแบบของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 14 ตอบ ใช่ รูปแบบของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 15 ตอบ ใช่ รูปแบบของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 16 ตอบ ไม่ใช่ รูปแบบของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 17 ตอบ ไม่ใช่ รูปแบบของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 18 ตอบ ใช่ รูปแบบของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

ข้อที่ 19 ตอบไม่ใช่ รูปแบบของพฤติกรรม ได้ 1 คะแนน

โดยระดับคะแนนรวมแสดงถึงระดับความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินค่าตามแบบ Likert-type Scale มีความหมายดังต่อไปนี้

5.61-7.0 คะแนน เท่ากับมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4.21-5.60 คะแนน เท่ากับมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก

2.81-4.20 คะแนน เท่ากับมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.41-2.80 คะแนน เท่ากับมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

1-1.40 คะแนน เท่ากับมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

0 คะแนน เท่ากับ ไม่มีความรู้ความเข้าใจ

3.1 การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานของข้าราชการ รวมถึงการรับรู้ถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ ทฤษฎีการรับรู้ ซึ่งเป็นคำถามข้อที่ 20-27 โดยคะแนนในแต่ละคำตอบแสดงถึงการรับรู้ถึงการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ดังนี้

ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน

ไม่ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน

ไม่แน่ใจเท่ากับ 1 คะแนน

3.2 การปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ข้าราชการจะปฏิบัติเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยแสดงถึงระดับการรับรู้ว่าการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นคำถามข้อที่ 28-33 โดยคะแนนในแต่ละคำตอบแสดงถึงระดับการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ข้าราชการจะปฏิบัติเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ดังนี้

ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน

ไม่ใช่ เท่ากับ 1 คะแนน

ไม่แน่ใจเท่ากับ 1 คะแนน

3.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป Microsoft Excel ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ และสถิติที่ใช้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง จะใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต () การใช้ตารางแจกแจงความถี่ และอัตราส่วนร้อยละ

6. สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ และปริมาณแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้ไปสรุปผลตามแนวคิดที่ได้ทบทวนไว้ในบทที่ 2 อันได้แก่ แนวคิดสิทธิและวินัยของผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดการล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นจึงอภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะในลำดับต่อไป

ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อศึกษาถึงประเด็นการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยให้ครอบคลุม ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการไทยโดยการนำข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย 2 ชุด อันได้แก่ แบบ

สัมภาษณ์ที่ใช้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และแบบสอบถามที่ใช้สอบถามผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการไทย เพื่อตรวจสอบสถานการณ์ปัญหาของการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานราชการไทยต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แนวทางการแก้ไขต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศของหน่วยงานราชการไทย รวมถึงความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย เมื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกที่จะเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ก่อน เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสรุปประเด็นเพื่อสร้างแบบสอบถาม แล้วจึงลงเก็บข้อมูลภาคสนามอีกครั้ง ซึ่งข้อมูลที่ได้ในประเด็นสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย เป็นเช่นไร ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทยเป็นเช่นไร การดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยว่ามี การดำเนินการอย่างไร และมีความจำเป็นหรือไม่ในการมีนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และนำมาวิเคราะห์หว่า เป็นไปตามแนวคิดที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 หรือไม่ โดยจะนำเสนอในบทที่ 4 ผลการวิจัย เป็นลำดับต่อไป

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ในบทที่ 3 ได้กล่าวถึงวิธีการศึกษา การค้นคว้าหาข้อมูล การรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลไว้ บทที่ 4 จะเป็นการนำเสนอผลการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ประเด็นคำถามตามวัตถุประสงค์และวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดที่นำเสนอในบทที่ 2 โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

1. ผลการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย
2. ผลจากแบบสอบถามข้าราชการเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย
3. ผลการสัมภาษณ์ กรรมการในอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

1. ผลการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย

การสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัย หรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายของหน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 6 หน่วยงาน อันได้แก่ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และ กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีหัวข้อได้แก่ ผลการสัมภาษณ์แยกตามประเด็นคำถาม มีประเด็นคำถามรวม 11 คำถามได้แก่

1. ท่านมีเข้าใจต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่าอย่างไร
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ
3. ท่านคิดว่าสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน เป็นเช่นไร มีความรุนแรงอยู่ในระดับใด
4. ท่านทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานของส่วนกลาง (สำนักงานก.พ.) หรือไม่ และมีแนวทางเป็นอย่างไร
5. ในหน่วยงานของท่าน มีแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หรือไม่ เป็นเช่นไร และผลของการแก้ไขปัญหา (หากมี) เป็นเช่นไร

6. ท่านคิดว่าแนวทางการแก้ไขปัญหากล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่มีอยู่เพียงพอเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

7. หน่วยงานราชการมีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ อย่างไร หากมี เหมาะสม หรือไม่ อย่างไร

8. ท่านคิดว่าการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่มีความเหมาะสมควรเป็นเช่นไร

9. ท่านคิดว่าแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการมีเพียงพอหรือไม่ อย่างไร

10. ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรเป็นใคร และมีบทบาทเป็นอย่างไร

11. ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ หากมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะ

และคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ในแต่ละคำถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ผลจากการสัมภาษณ์แยกตามประเด็นคำถาม

ผลการสัมภาษณ์แยกตามประเด็นคำถาม เป็นส่วนที่นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย หรือตัวแทนหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตให้สัมภาษณ์ ทั้ง 6 หน่วยงาน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น โดยมีคำตอบมาเรียงตามประเด็นคำถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ท่านมีเข้าใจต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่าอย่างไร

หน่วยงานทั้ง 6 หน่วยงาน ได้ให้คำตอบที่ไม่ชัดเจนในเรื่องของความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ โดยมี 3 หน่วยงานที่อ้างความหมายจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 83 (8) ที่ว่า “ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.” และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ข้อ 2 ที่ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

- (1) กระทบการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น
- (2) กระทบด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคายเป็นต้น
- (3) กระทบการด้วยอากัปกริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น
- (4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆที่ส่อไปในทางเพศเช่นแสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น
- (5) การแสดงพฤติกรรมอื่นที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ” และอีก 3 หน่วยงาน ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน ได้ให้ความหมายว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หมายถึง การกระทำอันเป็นลามกอนาจารทางเพศต่อผู้ร่วมปฏิบัติงานราชการด้วยกัน ทั้งในสถานที่ราชการ หรือนอกสถานที่ราชการ” หน่วยงานด้านความยุติธรรม ได้มองว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน คือ การก่อกวนรำคาญใจ ไม่เต็มใจ คุณค่าสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ทำให้เสื่อมเสียประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระทำที่ละเมิดต่อกฎเกณฑ์ของสังคม กฎระเบียบของราชการในทางที่ไม่สมควรที่ข้าราชการปฏิบัติ” และหน่วยงานด้านวิทยาศาสตร์ ได้ให้ความหมายในมุมมองที่ว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นเรื่องของการสมยอมกัน และเป็นค่านิยมของชายไทยที่มักมีภรรยาหลายคน แต่นักสิทธิมนุษยชนกลับมองว่าเป็นปัญหา” จากประเด็นคำถามที่ 1 พบว่า หน่วยงานกลุ่มตัวอย่างได้ให้คำตอบดังต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งที่หนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ ได้ให้ความเห็นต่อความหมายการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่า “เป็นเรื่องของการสมยอมกัน และเป็นเรื่องของการกระจายรายได้ที่ทำให้ครอบครัวดีขึ้น ได้ยกตัวอย่างในอดีต ผู้หลักผู้ใหญ่ที่มีภรรยาหลายคน เช่น พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ที่มีภรรยาหลายคน หรือการที่ผู้หญิงในภาคอีสานนิยมมีสามีฝรั่งเพราะเป็นค่านิยมแข่งขันประชันกัน มีสามีฝรั่งแล้วฐานะดี ร่ำรวย แต่นักสิทธิมนุษยชน นักสิทธิสตรี มองว่าเป็นปัญหา ซึ่งก็มีนักสิทธิมนุษยชน นักสิทธิสตรีจำนวนน้อยในการดูแลเรื่องดังกล่าว และพยายามก้าวเข้ามา” จากมุมมองดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงค่านิยมของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่ง ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดว่า เพศชายมีความเป็นใหญ่ เป็นผู้นำครอบครัว ถ้าผู้ชายมีฐานะดีสามารถมีภรรยาที่คนก็ได้ มองแต่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แต่ไม่ได้คำนึงถึงจิตใจของผู้หญิง ไม่ตระหนักต่อคุณค่าของผู้หญิงรวมทั้งไม่สนับสนุนค่านิยมการมีผัวเดียวเมียเดียว สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยจากคำตอบที่ว่า “ตนเองทำงานมา 36 ปี แต่ไม่เคยดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการในหน่วยงานของตนแม้แต่คนเดียว ถึงแม้มีเรื่องร้องเรียน ล่วง

ละเมิด แย่งสามีได้บ้าง แต่ในฐานะคนกลางไม่สามารถสืบหาพยานหลักฐานได้” ทำให้เห็นได้ว่า เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นจริง การแก้ไขปัญหของผู้ให้สัมภาษณ์นั้น จะอิงกับเหตุผลทางนิติศาสตร์ที่ต้องไปหาหลักฐานมาชี้แจงให้ชัดเจนเพราะจากประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ที่เคยให้คำปรึกษากรณีผู้สาว ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องระมัดระวังตัว กลัวเสียหน้า เสียภาพลักษณ์ เช่น “กรณีเจ้าหน้าที่หญิงที่ทำงานอยู่ศูนย์รักษาโรคที่จังหวัดแห่งนี้ ได้มีข้อร้องเรียนจากภรรยาของผู้ชายคนหนึ่ง แจ้งว่าสามีไปรับไปส่งเจ้าหน้าที่หญิง ซึ่งก็คิดว่าฝ่ายหญิงมีคนไปรับไปส่ง มาช่วยเหลือ ก็ไม่ได้สอบสวนว่าเป็นจริงหรือไม่ ต้องไปหาหลักฐานข้อเท็จจริงมา การที่จะมาร้องเรียน ว่าเป็นชู้ ทางกฎหมาย ผู้ร้องจะให้ดำเนินการ ต้องฟ้องหย่ามาก่อน มาให้ชัดเจน เพราะหากไม่มีการฟ้องหย่า ก็จะไม่สามารถดำเนินการได้ โดยเคยเกิดกรณีเจ้าหน้าที่หญิงของหน่วยงานมาร้องให้ ด่าว่าเรื่องสามีไปมีชู้ ซึ่งก็ได้ด่าว่าตามไปด้วยเพราะไม่ดีจริง แต่พออีกสองอาทิตย์ ทางเจ้าหน้าที่หญิงก็กลับไปคืนดีกับทางสามี ตัวเองเลยเสียผู้ใหญ่ ซึ่งการปรึกษาในเรื่องดังกล่าวนี้เป็นเรื่องแย่มาก เลยคิดว่าจะให้คำปรึกษา โดยหากจะมาปรึกษา ก็จะต้องถามก่อนว่าหย่ากันแล้วหรือไม่ หากยัง ก็ให้ไปทบทวนมาใหม่”

ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีทัศนคติต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการอีกแห่งหนึ่ง โดยมองผ่านความคิดเพศชายเป็นใหญ่ และมีหน้าที่หลักในการเลี้ยงดูครอบครัว โดยไม่ได้มีการทำความเข้าใจในความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานอย่างชัดเจน ไม่สามารถแยกแยะรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานทั้ง 2 รูปแบบได้ และจากประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ ในการให้คำปรึกษาเรื่องกรณีผู้สาว ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีพฤติกรรมในการระมัดระวังคำพูดในการให้คำปรึกษารวมถึงการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วย

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ อายุประมาณ 30 ปี ในหน่วยงานราชการด้านการศึกษา โดยในอดีตเคยปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมาก่อน ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการให้สัมภาษณ์ ได้ให้ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ว่า การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีความหมายตามที่กฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ข้อ 2 ที่ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

(1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(2) กระทำด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(3) กระทำการด้วยอาภักปิริยาที่สื่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น

(4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่สื่อไปในทางเพศเช่นแสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(5) การแสดงพฤติกรรมอื่นที่สื่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ”

โดยแสดงให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ได้ยึดถือความหมายตามที่สำนักงานก.พ.กำหนดไว้ในกฎก.พ. แต่เมื่อลงรายละเอียดสอบถามถึงรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศนั้น พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถแยกแยะรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศได้ และบอกถึงเงื่อนไขของการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ มักเกิดขึ้นในงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับอำนาจ โดยกล่าวว่า “การล่วงละเมิดทางเพศแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เป็นเงื่อนไขเท่าที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับราชการมาอยู่ที่นี่ ไม่เคยพบมาก่อน แต่จากประสบการณ์ส่วนตัว พบว่าในองค์กรของส่วนท้องถิ่นที่เคยรับราชการก่อนมาที่นี่ เคยพบกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น เนื่องจาก ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นนั้น เราไม่สามารถควบคุมคุณธรรมจริยธรรมได้ แต่ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน นั้นไม่พบการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศเนื่องจากเป็นองค์กรวิชาการ งานวิชาการ งานนโยบาย เพราะว่าอิจงานทางด้านผลงาน มากกว่างานด้านการกระทำ” นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้ย้ำในเงื่อนไขของการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ อันเกิดจากรื่องของการใช้อำนาจเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งหากหน้าที่ตำแหน่งใดที่มีการใช้อำนาจการตัดสินใจ ย่อมมีความเสี่ยงในการเกิดการกระทำผิด โดยกล่าวว่า “ยิ่งให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการตัดสินใจเท่าไร ยิ่งมีความเสี่ยงสูงเปรียบเทียบกับการคอร์รัปชัน ในหน่วยงาน ณ ปัจจุบัน จะมีความรู้สึกน่าตื่นเต้นมาก หากต้องมีการกินตามน้ำนิด ตามน้ำหน่อย แต่บางหน่วยงานเป็นการคอร์รัปชันเป็นเรื่องปกติ ที่จะต้องมีการกินตามน้ำ เช่นเดียวกัน อะไรก็ตามที่ต้องใช้ดุลยพินิจมาก ยิ่งจะเสี่ยงต่อการล่วงละเมิดทางเพศ มันมีช่องว่างที่คุณจะไปคิดทำ แต่ในองค์กรที่วัดกันที่ผลงาน หากคุณทำงานได้ถึงเป้าหมาย ถ้าคุณทำไม่ได้ก็จะมีระบบตรวจสอบ และในสังคมขององค์กรที่นี่ เป็นองค์กรที่มีผู้หญิงเยอะ เลยไม่ค่อยมีในเรื่องดังกล่าว” สำหรับการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่า ในหน่วยงานของตนเองไม่ค่อยเกิด แต่อาจมีเรื่องการดูภาพโป๊เปลือย ตามคอมพิวเตอร์ส่วนตัวบ้าง แต่เนื่องจากเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คนในองค์กรล้วนเป็นบุคลากรที่มีความรู้ หากเกิดเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศโดยการใช้สายตา”

ผู้วิจัยมองว่าผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความหมายตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ซึ่งขณะสัมภาษณ์ได้เตรียมเอกสารเกี่ยวกับกฎฉบับดังกล่าวเอาไว้ แต่เมื่อกล่าวถึงรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ก็ได้ให้มุมมองในเรื่องของอำนาจที่มีต่อรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และยังเอ่ยถึงความรุนแรงของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการประเภทองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีความรุนแรงมากกว่า นอกจากนี้หน่วยงานดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่มีผู้หญิงทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก จึงไม่น่าจะมีจำนวนเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมากนัก แต่กลับพบว่ามี การเปิดภาพโป๊ เปลือยในคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ถึงแม้จะเป็นการเปิดเพื่อการวิพากษ์วิจารณ์จากคำบอกเล่าของผู้ให้สัมภาษณ์ แต่คงเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมในหน่วยงานราชการ

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยกฎหมาย อายุประมาณ 45 ปี ในหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากร โดยในหน่วยงานราชการดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่มีเพศชายปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งข้าราชการคนดังกล่าวได้ให้ความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการว่าตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ในมาตรา 83 ซึ่งหากแบ่งการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็น 2 รูปแบบ เช่นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ กับสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ ในกรณีแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เรื่องของตำแหน่ง เป็นเงื่อนไขไม่เคยมีในหน่วยงาน มีแต่เรื่องชู้สาว โดยการร้องเรียนเกิดจากภายนอก ภายในไม่เคยเกิดขึ้น ส่วนเรื่องสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ คือสิ่งที่เป็นอนาจาร การกระทำที่ไม่สมควรทางเพศ ในหน่วยงาน เป็นการตอบที่ยาก ในหน่วยงานไม่เคยปรากฏ แต่พฤติกรรมในกรณีดังกล่าว สืบสวนได้ยาก

ผู้วิจัย มองว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และในเรื่องของรูปแบบการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ยังไม่มี ความเข้าใจ ต้องให้ผู้วิจัยอธิบายถึงรูปแบบของการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยผู้ให้สัมภาษณ์คิดว่าในวงการทำงานราชการนั้นไม่ค่อยเกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ น่าจะเกิดกับวงการการศึกษามากกว่า

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 45 ปี ปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ ในหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศของชาติ ได้ให้ความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หมายถึง “การกระทำอันเป็นลามกอนาจารทางเพศต่อผู้ร่วมปฏิบัติงานราชการด้วยกัน ทั้งในสถานที่ราชการหรือนอกสถานที่ราชการทั้งนี้โดยผู้ถูกระทำไม่ยินยอม” โดยสามารถแยกรูปแบบเช่น การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ให้คำสัญญาที่จะเลื่อนตำแหน่งโดยเอาเรื่องทางเพศมาเป็นเงื่อนไข หรือสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ เช่นการพูดจา การใช้สายตา ว่า “คำว่าไม่ยินยอม หมายถึงสภาพจิตใจไม่ยินยอม สภาพจิตใจอาจถูกสิ่งเร้าให้จำยอม เช่นเอาอำนาจบังคับบัญชาให้จำยอมก็ได้” ซึ่งหากสมมติสถานการณ์ มีการพูดคุยกันในสำนักงาน แล้วมีคนพูดถึงเพื่อนร่วมงานอีกคนในทำนองพูดจาตลกขบขัน แล้วเพื่อนร่วมงานที่ถูกพูดถึงรู้สึกไม่ดี จะถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือไม่ โดยคำตอบคือ “ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศเนื่องจากผู้ถูกระทำมีความรู้สึกไม่ดีและไม่ยินยอมให้กระทำ”

ผู้วิจัย พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีความเข้าใจความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยสามารถให้ความหมายและรูปแบบตามความเข้าใจของตนเองที่สอดคล้องกับแนวคิดการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย 4 ท่าน ดำรงตำแหน่งในแผนกงานด้านกฎหมายของหน่วยงานในการดำเนินงานด้านความยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับคำตอบที่เป็นของหัวหน้างานเป็นหลัก และใช้คำตอบของผู้ร่วมให้สัมภาษณ์อีก 3 ท่าน มาประกอบ ซึ่งการสัมภาษณ์ถึงความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่าเรื่องดังกล่าวมีมานานในสังคมไทย แต่ไม่ได้มีการกำหนดความผิดไว้ โดยเฉพาะ ซึ่งในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ระบุไว้เพียงกว้างๆถึงพฤติกรรมที่เป็นการประพฤติชั่ว ดังคำกล่าว “การล่วงละเมิดทางเพศ หรือเรื่องชู้สาวในหน่วยงานราชการไทยมีมานานแล้ว แต่ไม่ได้บัญญัติฐานความผิดไว้อย่างตายตัว โดยจะเข้าไปในส่วนของการประพฤติชั่ว ประพฤติชั่วย่างร้ายแรง ถือเป็นมาตราอุดช่องว่าง ในทางหน่วยงานเคยลงโทษกรณีชู้สาวเป็นจำนวนมาก แต่ตามกฎหมายฉบับใหม่ ทางเรายังไม่เคยมีปรากฏ” นอกจากนี้ ข้าราชการชายผู้เป็นหัวหน้างาน ได้สอบถามว่า หากเป็นเพศเดียวกัน ถือเป็นกรล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานหรือไม่ หากเกิดกรณีสมยอมกัน เช่นกรณีพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมชู้สาวกับเลขาหน้าห้อง แต่เลขาสมยอมถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ เมื่อตอบว่า “หากดูบริบทพบว่า ทางผู้บังคับบัญชามีภรรยา อยู่แล้ว หรือทางเลขามีสามีอยู่แล้ว ย่อมผิดกฎ ก.พ. มีความผิดทางประพฤติชั่ว ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือความมีเกียรติของข้าราชการ ซึ่งหากมีการใช้อำนาจบังคับ ช่มชู้ ให้ยินยอม มีการสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ ถึงจะเข้าเกณฑ์การล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน” ซึ่งทางข้าราชการท่านดังกล่าวมีความเห็นว่า “บางกรณี แรกๆก็สมยอมกันเพราะผลประโยชน์ลงตัว ต่อมาเมื่อผลประโยชน์ไม่ลงตัว ก็จะมีการฟ้องร้อง” นอกจากนี้ ข้าราชการชายผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ได้กล่าวว่า “การล่วงละเมิดทางเพศ มีความกำกวมระหว่างความสัมพันธ์ที่ดี ต้องพิจารณาองค์ประกอบอย่างชัดเจน และต้องดูเจตนาแอบแฝง” อันเนื่องมาจากความหมายตามที่ได้ให้ไว้ว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน คือ การก่อกวนรำคาญใจ ไม่เต็มใจ คุณค่าสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ทำให้เสื่อมเสียประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระทำที่ละเมิดต่อกฎเกณฑ์ของสังคม กฎระเบียบของราชการในทางที่ไม่สมควรที่ข้าราชการควรปฏิบัติ เช่นในเวลาทำงานคุณพูดจาไม่เกี่ยวกับงาน ไม่เหมาะสม พูดจาสองแง่สามง่าม เกี้ยวพาราสี ติดภาพโป๊ ขอพาไปส่ง โดยที่อีกฝ่ายไม่ชอบ และ “หากในกรณีที่หวังดี มีความปรารถนาดี แล้วอีกฝ่ายไม่พอใจ ไม่ชอบ ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ เช่นกรณีหัวหน้า เกิดชอบพอลูกน้อง อยากจีบลูกน้อง แต่ลูกน้องเกิดความรำคาญถือว่าการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานหรือไม่ ซึ่งคำตอบได้แก่ การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ต้องเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับเรื่องทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการทั้งทาง กาย วาจา ซึ่งต้องเน้นที่พฤติกรรมนั้นเป็นการคุกคามสิทธิ มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือไม่ หรือสร้างความเป็นปรปักษ์ในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งหากหัวหน้ามี

ความพึงพอใจในลูกน้อง พยายามจับ แต่อยู่ในขอบเขต ไม่แตะเนื้อต้องตัว ไม่ได้มีหลักฐานที่แสดงถึงเรื่องเพศ เช่นจดหมายที่พูดเนื้อหาใจความเรื่องทางเพศ ก็คงไม่เข้าข่ายการก่อความเดือดร้อนรำคาญใจ

ผู้วิจัย พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์หลัก มีความเห็นต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยได้ตั้งคำถามต่อกรณีที่มีการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่เป็นเพศเดียวกัน และมองว่าการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสมยอม เมื่อผลประโยชน์ไม่ลงตัวจึงเป็นการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน รวมทั้งการพิจารณาระหว่างการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานกับความปรารถนาดี ซึ่งหากพิจารณาแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวเพียงผิวเผินเท่านั้น และการถามผู้วิจัยมีลักษณะเหมือนลอบถาม ซึ่งเมื่อผู้วิจัยให้คำตอบ ผู้ให้สัมภาษณ์รับฟังแต่มีที่ท่าไม่เชื่อมั่น และให้ความเห็นต่อกก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ว่าเป็นกฎที่ไม่ควรจะมีและเกิดขึ้นด้วย

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชายอายุประมาณ 55 ปี ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานด้านกฎหมาย หน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับกีฬา ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่า "เข้าใจในลักษณะเดียวกันกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน และกก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ที่ออกมาล่าสุด" โดยสามารถแยกแยะรูปแบบได้ตามกก.พ.ฉบับใหม่ เป็นหลัก โดยกล่าวว่า "กก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งบอกว่าข้าราชการรูปแบบก็จะเป็นลักษณะของการสร้างความเดือดร้อนรำคาญใจว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

(1) การกระทำด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(2) การกระทำด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พูดหยอกล้อ พูดหยาบคาย เป็นต้น

(3) การกระทำด้วยอากัปกริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาถนหรือสัญญาลักษณะใด ๆ เป็นต้น

(4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ "

ซึ่งรูปแบบของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ การให้สัญญาว่าจะให้ตำแหน่งโดยเอาเงื่อนไขเรื่องทางเพศมาข่มขู่ ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ นั้น สามารถพิจารณาจากการกระทำ โดยให้ความเห็น

ว่า “การกระทำเป็นเครื่องสื่อเจตนา ดูการกระทำเป็นหลัก ประมวลข้อเท็จจริงแล้วก็จะสามารถรู้เจตนาได้” ถึงแม้ว่าหากมีการยินยอมสมยอมไปแล้ว ผลประโยชน์ไม่ลงตัว มีการฟ้องร้อง ว่าเป็นการลวงละเมิดทางเพศจะพิจารณาโดยใช้หลักเจตนาเช่นกัน ดูหลักเจตนาก่อน สองใช้หลักสิ่งแวดลอม เช่น ดูเงื่อนไขแรก ยินยอมหรือไม่ยินยอม หากไม่ยินยอม ก็ถือว่าเป็นการคุกคาม เงื่อนไขที่สอง ดูการกระทำเพิ่ม ว่าเข้าข่าย พฤติกรรมการลวงละเมิดทางเพศ

ผู้วิจัยพบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเข้าใจในความหมายการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานตามเอกสารที่ได้รับประชาสัมพันธ์จากทางสำนักงานก.พ. และมีความเห็นตามแนวคิดทางกฎหมายที่ต้องมีการพิจารณาการกระทำ ดูเจตนาเป็นหลักในการแยกแยะรูปแบบของการลวงละเมิดทางเพศ

ประเด็นที่ 2 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

หน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง 4 หน่วยงาน มีความเห็นที่ตรงกันว่า การลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นเรื่องสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของความเป็นข้าราชการเป็นอย่างมาก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านนิติศาสตร์ ได้มีความคิดเห็นต่อการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ว่าเป็นสาเหตุให้คนสามารถกลั่นแกล้งใส่ร้ายกัน และพิสูจน์ความจริงได้ยาก รวมถึงข้าราชการเป็นคนที่มีความรู้ เมื่อผู้มีความรู้จะกระทำความผิดย่อมมีความฉลาดที่จะไม่ทำให้คนอื่นจับได้ โดยได้ยกตัวอย่างเช่นเหตุการณ์ปลัดกระทรวงแห่งหนึ่งขึ้นมาโดยบอกว่า “เป็นเรื่องที่มีความเป็นจริงน้อยมาก ซึ่งเป็นสาเหตุให้คนแกล้งกันได้ พิสูจน์ความจริงได้ยาก เพราะมีเรื่องซู้สาวไม่มีใครทำกันอย่างโจ่งแจ้ง คนที่มีความรู้ ย่อมไม่ทำให้คนอื่นจับได้และมีการวางแผน มีเทคนิคเพื่อปกปิดไม่ให้จับได้” ซึ่งจากมุมมองดังกล่าวพบว่า ข้าราชการชายมีทัศนคติในการมองเหตุการณ์การลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นเรื่องที่สามารถกลั่นแกล้งกันได้ หากมีคนถูกลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ทัศนคติของข้าราชการคนดังกล่าว น่าจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เพราะการตั้งแง่ว่าเป็นเรื่องที่ถูกกลั่นแกล้งกัน ผู้ถูกกระทำอาจไม่กล้าที่จะนำเรื่องมาแจ้งที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย

และในกรณีที่หากมีบุคคลที่สามล่วงรู้ย่อมมีปัญหาโดยเพื่อนร่วมงานอาจมีความปรารถนาดี เอาเรื่องทีพบว่ากระทำการลวงละเมิดทางเพศไปบอกภรรยาของผู้กระทำ ผู้ให้สัมภาษณ์บอกว่า “บุคคลที่สามก็มีความเสี่ยงต่อการผิดกฎหมายอาญา ในการหมิ่นประมาท ยิ่งจริงยิ่งผิด เนื่องจากกฎหมายไม่มีวัตถุประสงค์ให้คนป้องกันเอง บุคคลที่สามไม่สิทธิฟ้อง ต้องเป็นเหยื่อเท่านั้น ไม่มีสิทธิไปเที่ยวกล่าวหาผู้อื่น”

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ อายุประมาณ 30 ปี ในหน่วยงานราชการด้านการศึกษา ได้ให้ความเห็นในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ว่าตัวข้าราชการเอง ต้องเป็นผู้มีจิตสำนึก ทำตัวให้น่าเคารพนับถือ ต้องเคารพหน่วยงาน รวมทั้งประชาสังคมการอยู่ร่วมกัน ก็เป็นสิ่งสำคัญ ตามที่ให้สัมภาษณ์ “เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญ เพราะคุณเป็นข้าราชการ คุณต้องให้เกียรติสถานที่ราชการ สำหรับหน่วยงานนี้ถือเป็นเรื่องใหญ่ ถึงแม้คุณไม่ได้ไปเป็นครูที่สอนหนังสือ แต่คุณเป็นมันสมองของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งด้วยหน้าที่ ด้วยหน้าตา ต้องทำตนให้คนเคารพนับถือ หากมีนักวิชาการคนไหน ไปมีกิ๊กอยู่ข้างนอก หากในหน่วยงานรับรู้ เรื่องก็จะตั้งขึ้นมา คนอื่นก็จะทราบ ซึ่งคุณก็ต้องพิจารณาตัวเอง ซึ่งประชาสังคมที่นี่ ค่อนข้างมีความเข้มแข็ง” และทางผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นต่อ กก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553. ว่า “แต่สำหรับกฎ ก.พ.บางข้อ เช่น การกระทำด้วยวาจาที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ วิวาทษวิจารณ์ การพูดหยอกล้อ พูดหยาบคาย ในสังคมนี้ก็มี แต่มีด้วยความสนิทสนม ถ้าไม่สนิทก็ไม่เล่นด้วย ซึ่งเข้าใจเจตนาของกฎ” ซึ่งหมายความว่า การพูดจาหยอกล้อภายในองค์กร มีได้ แต่ต้องดูถึงความเหมาะสม และระดับความสนิทสนมระหว่างบุคคลในองค์กร ในประเด็นดังกล่าว ต้องดูถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความรู้สึกของผู้ถูกระทำ แต่อาจมีปัญหาในการวัดความรู้สึก เพราะเป็นสิ่งที่ไม่เป็นรูปธรรม วัดได้ยาก ระดับของการวัดที่เหมาะสมควรอยู่ตรงไหน โดยผู้ให้สัมภาษณ์ มองว่าขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรว่ามีผู้ชายอยู่เยอะหรือไม่ โดยกล่าวว่า “หากเปรียบเทียบ ในกรมที่มีผู้ชายจำนวนมาก และทำงานในแนวช่าง หากมีน้องผู้หญิงเข้าไปอยู่ หากเป็นผู้หญิงที่ลุยๆ อาจไม่มีปัญหาอะไร แต่ถ้าเป็นผู้หญิงที่หน้าตาดี อาจถูกพูดจาแตะใจก็อาจจะเข้าไปประเด็นนี้เช่นกัน”

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยกฎหมาย อายุประมาณ 45 ปี ในหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากร ได้ให้คำตอบว่า เหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนไม่มากแต่ทุกครั้งที่มีเรื่องปรากฏขึ้น ก็จะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการ “คิดว่ามีจำนวนไม่มากนัก แต่ทุกครั้งที่มีเรื่อง ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการเป็นอย่างมาก เป็นการทำลายภาพลักษณ์ของข้าราชการอย่างชัดเจน”

ผู้วิจัย พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้มองปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการ ถึงแม้เรื่องที่เกิดขึ้นจะมีจำนวนเหตุการณ์ไม่มากนัก แต่เมื่อเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 45 ปี ปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิติกร ในหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศของชาติ โดยกล่าวว่า “เหตุการณ์ไม่ควรจะเกิดขึ้น เพราะข้าราชการต้องเป็นผู้มีศีลธรรม ประพฤติดี เป็นตัวอย่างแก่สังคมได้”

จากความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ มีทัศนคติที่ว่า ข้าราชการต้องมีบทบาท และความประพฤติที่เหมาะสม มีศีลธรรมประจำใจ และปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างต่อสังคมได้

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย 4 ท่าน ดำรงตำแหน่งในแผนกงานด้านกฎหมายของหน่วยงานในการดำเนินงานด้านความยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับคำตอบที่เป็นของหัวหน้างานเป็นหลัก และใช้คำตอบของผู้ร่วมให้สัมภาษณ์อีก 3 ท่าน มาประกอบ โดยมีความเห็นต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการว่าการล่วงละเมิดในหน่วยงานราชการมีทั้งผลดี และผลเสีย โดยยกตัวอย่างว่า “ผลดีคือ ข้าราชการหญิงอยู่ภายใต้อำนาจบังคับโดยเฉพาะพวกที่ทำงานหน้าห้อง อาจถูกเรียกไปลวนลามซึ่งเคยมีเหตุการณ์มาแล้ว สามารถป้องกันได้ ส่วนผลเสีย มองว่าตัวผู้บังคับบัญชา เช่น ผม(หัวหน้ากลุ่มงานวินัย และเสริมสร้างสมรรถภาพข้าราชการ) ก็ไม่กล้าเรียกใครเข้าห้อง กลัวโดนร้องเรียน กลัวโดนแบล็กเมล โดนเลื่อยขาเก้าอี้ ไม่ใช่แค่เฉพาะผู้บังคับบัญชาชาย กับลูกน้องหญิง ยังเกิดกับผู้บังคับบัญชาหญิง กับลูกน้องชาย” นอกจากนี้ยังกล่าวถึงความซ้ำซ้อนในการออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายอาญาก็มี ประมวลจริยธรรมก็มี และยังมีกฎ ก.พ. ขึ้นมาอีก มองว่ามีความซ้ำซ้อน เช่นการพุดจาลวนลาม ในกฎหมายอาญา ก็ระบุอยู่แล้วว่าเป็นการหมิ่นประมาท มีกฎบังคับอยู่แล้ว มันรุนแรงกว่าวินัยด้วยซ้ำไป คิดว่าการมีกฎ ก.พ. ออกมาแบบนี้อาจทำให้หน่วยงานเกิดความแตกแยก เช่น อดีต เคยมีการหยอกล้อ พุดเล่น พุดจาหัวเราะ กลายเป็นมาตั่งแง หากไม่พอใจขึ้นมา ก็มีการคิดจะฟ้อง” นอกจากนี้ยังมีความเห็นที่น่าสนใจของ ผู้เข้าร่วมให้สัมภาษณ์ต่อกรณี อำนาจของผู้ล่วงละเมิดและผู้ถูกล่วงละเมิด ซึ่งพิจารณาจากอำนาจของตำแหน่ง โดยมองว่า “ในหน่วยงานราชการนั้น ผู้ละเมิดกับผู้ถูกละเมิดจะมีช่องว่างของตำแหน่งค่อนข้างมาก ถึงจะมีความสามารถในการละเมิดได้ ตำแหน่งใกล้เคียงกันมักไม่ค่อยละเมิด โดยขึ้นอยู่กับอำนาจในการให้คุณให้โทษเป็นหลัก” ซึ่งสะท้อนให้เห็นแนวคิดการมองถึงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่า ผู้ที่มีอำนาจมาก อยู่ในตำแหน่งที่สูง มักจะเป็นผู้ที่ล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งในความเป็นจริงนั้น อาจไม่เป็นเช่นนั้น

ผู้เข้าร่วมให้สัมภาษณ์ยังได้ให้คำตอบเพิ่มเติมอีกว่า การมองเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็นภาพบวก ภาพลบ และยังมีเรื่องของภาพลักษณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งในกรมราชทัณฑ์ เคยมีเหตุการณ์ที่ตรงกับกฎ ก.พ.ฉบับใหม่ แต่การวินิจฉัย ณ ตอนนั้นตีความเป็นพฤติกรรมชั่ว และยังให้ข้อมูลต่อการออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ว่า “การมีกฎ ก.พ.ที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศ ทำให้แต่ละฝ่ายทำงานลำบากขึ้น ต้องระวังตัวมากขึ้น โดยมีเหตุผลหลายอย่าง และอาจมีการกลั่นแกล้งกันเกิดขึ้น หากเกิดการล่วงละเมิดทางเพศโดยไม่ยินยอม อันนี้ก็ยอมกันไม่ได้อยู่แล้ว แต่หากเป็นการจัดฉากเข้าห้อง แล้ววิ่งออกมา ว่าเฮ้ย ผ.อ.ปล้ำหนู ซึ่งก็ต้องมีข้อพิสูจน์ให้ได้ ต้องหาหลักฐาน หากมีพยาน แล้วถ้าเป็นพยานเท็จ ก็สามารถสร้างขึ้นมาได้ ต้องระมัดระวัง” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองว่า การมีกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ

พ.ศ.2553 อาจสร้างความยุ่งยากต่อสังคมในการทำงาน ถือเป็น การควบคุมพฤติกรรมในการทำงาน จนเกินไป แต่ผู้วิจัยมองว่าเป็นการมองเพียงด้านเดียว เพราะการที่มีกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการ ล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 อาจช่วยในการป้องกัน และปรามพฤติกรรมอันนำไปสู่ การล่วงละเมิดทางเพศในเบื้องต้นไว้ก่อนที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อไป

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชายอายุประมาณ 55 ปี ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานด้านกฎหมาย หน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับกีฬา ได้มีความเห็นต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยว่า “เคย ไปอบรมหลักสูตร ก่อนที่กฎก.พ.การล่วงละเมิดทางเพศฉบับนี้จะออก ในที่อบรมกล่าวว่า “เรื่องการล่วง ละเมิดทางเพศ หากใครไม่เจอกับตัวเองก็คงไม่รู้ ว่ามีความทุกข์ ความทรมาน บีบคั้นมากแค่ไหน” ซึ่งท่าน อุดุทธ์ ในอดีตท่านเคยทำงานที่สำนักงาน ก.พ.ดูแลงานทางด้านวินัยมาก่อน ปัจจุบันท่านเป็นตุลาการศาล ปกครอง ได้ยกกรณีศึกษาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศว่า “มีข้าราชการสาวท่านหนึ่ง ผม ก็เรียกเข้ามา ชิดใกล้ สอบถาม และกล่าววาจาเกี้ยวพาราสี ทางข้าราชการสาวไม่ยอม ผม.เกิดความรู้สึกโกรธ เลยสั่ง สอบสวนข้าราชการสาวท่านนี้ ในกรณี แต่งตัวไม่เหมาะสมสมควรให้ออกจากราชการ ซึ่งทางผอ.ได้สั่งให้ ลูกน้องสอบสวนให้ผลออกมาในรูปแบบที่เป็นผลร้ายแก่ข้าราชการสาว เมื่อเรื่องถึงสำนักงาน ก.พ. ทาง สำนักงาน ก.พ.รับไม่ได้ สั่งให้ไปหาที่มาที่ไปมาว่า และได้ทราบภายหลังว่าผ.อ. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานนี้ ไม่สมปรารถนาในตัวข้าราชการสาว จึงหาทางกลั่นแกล้งและทบทวนเรื่องราวใหม่ และมีคำสั่งเย้ยหยัน ข้าราชการสาว” ซึ่งทางผู้ให้สัมภาษณ์ได้ฟังแล้วก็รู้สึกสะใจเหมือนกัน และกล่าวต่อว่า ทางสำนักงานก.พ. คงเห็นว่ามีเรื่องในทำนองนี้เยอะ เลยเกิดความคิดออกพระราชบัญญัติใหม่ออกมาเผยแพร่ให้คนได้ทราบ โดยการมีพระราชบัญญัติไว้ถือว่าเป็นเรื่องดี เป็นการล้อมรั้วก่อนที่จะวิวจะหาย ไม่ใช่ปล่อยให้เหตุการณ์ มากกว่านี้ แล้วค่อยมี และการมีวินัย ระบุถึงว่า เรื่องนี้แค่คุกคามเฉยๆ แค่นี้ผิดวินัยธรรมดา” ซึ่งตัวผู้ให้ สัมภาษณ์ เคยผ่านการฝึกอบรมในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมาก่อน จึงมีความเข้าใจใน เหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงให้ความเห็นต่อการมีกฎในการควบคุม ว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 3 ท่านคิดว่าสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน เป็นเช่นไร มีความรุนแรงอยู่ในระดับใด

สถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน หน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ คำตอบดังต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งที่หนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ มีความเห็น ว่า “การล่วงละเมิดทางเพศ น่าจะเกิดในกลุ่มคนที่ไม่มีการศึกษามากกว่าข้าราชการ เพราะบรรดา

ข้าราชการเป็นผู้มีความรู้ มีศีลธรรม มีเทคนิคในการปกปิด แต่ที่เกิดเป็นข่าวปรากฏตามสื่อต่างๆ เนื่องจากสื่อมวลชนเป็นผู้ทำให้เกิดเป็นกระแสในบางครั้ง ซึ่งไม่ถือว่าเป็นปัญหาของสังคมแต่อย่างใด แต่หากเกิดมีกรณีที่ข้าราชการนั้น ทำผิดเอง มีสาเหตุมาจาก ความผิดปกติของตัวข้าราชการนั่นเอง หรืออาจเป็นโรคจิตเภทเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ยังคิดว่ากรณีการล่องละเมิดทางเพศไม่ใช่ปัญหาสังคม และคิดว่าการที่ก.พ. ออกกฎนี้มาตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ไม่เห็นด้วย คิดว่าไม่เกิดประโยชน์ด้วย และคิดว่าทางก.พ. คงไม่มีที่ที่จะสามารถบังคับได้ใช้”

ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มีทัศนคติต่อเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศว่าไม่เป็นปัญหาต่อสังคม มองเป็นปัญหาเฉพาะตัวของบุคคล หรือเป็นอาการทางจิต ถือว่ามีความขัดแย้งกัน โดยในตอนแรกที่กล่าวถึงว่าการเกิดเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศนั้น เกิดเฉพาะกลุ่มคนที่ไม่มีการศึกษา แต่ต่อมาก็กล่าวว่า หากเกิดในวงราชการ สาเหตุก็มาจากอาการทางจิต ซึ่งเป็นการปกป้องกลุ่มอาชีพ เอาจริงระดับการศึกษามาเป็นตัววัดศีลธรรมในจิตใจ ซึ่งการศึกษาไม่สามารถวัดระดับศีลธรรมได้ และความเห็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ที่ไม่เห็นด้วยกับกฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับกฎระเบียบของตัวผู้ให้สัมภาษณ์และ การให้ความสำคัญกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าปัญหาการล่องละเมิดทางเพศไม่ใช่ปัญหาที่สำคัญ

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ อายุประมาณ 30 ปี ในหน่วยงานราชการด้านการศึกษา มีความเห็นว่า “ภาพสังคมมองว่า หากมีผู้ประพฤติผิดก็จะถูกเหมารวมไปทั้งหมด แต่ในความเป็นจริง แล้วบางกรมอาจจะมีเหตุการณ์เกิดขึ้นเยอะ และมีความรุนแรง บางกรมอาจมีน้อย เมื่อเทียบเป็นร้อยละ น่าจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 40” ความเห็นของข้าราชการชายท่านดังกล่าว มองว่าเมื่อมีเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในหน่วยงานราชการไทย ผู้กระทำผิดแค่เหตุการณ์เดียว ก็ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ข้าราชการโดยรวม ซึ่งในบางกรมอาจมีเหตุการณ์เกิดขึ้นเยอะ บางกรมอาจไม่มี โดยความเห็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้กล่าวว่าหน่วยงานราชการในส่วนกลางนั้น อาจมีเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศที่ไม่มากนัก แต่หน่วยงานราชการในท้องถิ่น อาจมีเหตุการณ์เกิดขึ้นจำนวนที่มากกว่าและมีความรุนแรงกว่า

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยกฎหมาย อายุประมาณ 45 ปี ในหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากร มีความเห็นว่า “คิดว่ามีจำนวนไม่มาก แต่ทุกครั้งที่มีการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการเป็นอย่างมาก เป็นการทำลายภาพลักษณ์ของข้าราชการอย่างชัดเจน” โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า เหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการอาจจะมีจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่มาก แต่เมื่อใดก็ตามที่มีเหตุการณ์ จะมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการ

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย อายุ

ประมาณ 45 ปี ปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ ในหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศของชาติ มีความเห็นต่อสถานการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน คิดว่า “เหตุการณ์ในปัจจุบันมีอยู่มาก คิดเป็นจำนวนร้อยละ 50 มีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะข้าราชการครู ตำรวจที่เป็นเหตุการณ์” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากองค์การที่มีมักปรากฏเป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์อยู่บ่อยครั้ง จึงทำให้เหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนถึงร้อยละ 50 และมีความรุนแรงอยู่ในระดับมาก เมื่อผู้วิจัยถามถึงว่า ในหน่วยงานเคยมีเหตุการณ์เกิดขึ้นบ้างไหม ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่า “เคยมีแต่การร้องเรียนมาว่า ข้าราชการหญิง ไปมีเพศสัมพันธ์กับคนขับรถ โดยผู้ร่วมงานเป็นผู้ร้องเรียน ซึ่งมีการสอบสวนและทางสำนักงาน ก.พ. ได้วินิจฉัยว่าไม่ผิด เนื่องจากเป็นการสมยอม และทั้งชายและหญิงต่างก็ไม่มีพันธะทั้งสองฝ่าย แต่บุคคลภายนอกที่มองพบว่า เป็นเรื่องไม่เหมาะสมที่คนยังไม่ได้แต่งงานกันแต่มามีเพศสัมพันธ์กัน ซึ่งกรณีดังกล่าวหากปรากฏว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีครอบครัวแล้วย่อมมีความผิดฐานชู้สาวอย่างแน่นอน” โดยเหตุการณ์ดังกล่าว ไม่ใช่เหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศ แต่เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของผู้ร่วมงาน

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย 4 ท่าน ดำรงตำแหน่งในแผนกงานด้านกฎหมายของหน่วยงานในการดำเนินงานด้านความยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับคำตอบที่เป็นของหัวหน้างานเป็นหลัก และใช้คำตอบของผู้ร่วมให้สัมภาษณ์อีก 3 ท่าน มาประกอบโดยได้ให้คำตอบว่า “สถานการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับซึ่งสถานการณ์ความรุนแรงของแต่ละหน่วยงาน เช่น ครู กับครูด้วยกัน ไม่ค่อยเกิด ส่วนใหญ่จะเป็นครูกับนักเรียน หรือในวงการตำรวจ ทหาร อาจมีบ้าง แต่ในหน่วยงานราชการที่เป็นข้าราชการพลเรือน ผมอาจไม่ค่อยเห็น และคิดว่า ไม่ค่อยมีความรุนแรง แต่ในหน่วยงานบางประเภท เช่นองค์กรครู เป็นองค์กรที่ต้องรักษาภาพลักษณ์ และความน่าเชื่อถือ จึงคิดว่าในองค์กรครู น่าจะมีความรุนแรงมากกว่า นอกจากนี้ จากประสบการณ์ คิดว่า ในองค์กรปกครองท้องถิ่น น่าจะเกิดการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานเยอะกว่า” ซึ่งความเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ มองว่าการล่องละเมิดทางเพศมักจะเกิดกับบุคคลที่ต้องใช้อำนาจ ใช้ดุลยพินิจ หากสถานะของคนที่อยู่เท่ากัน มักไม่เกิดเหตุการณ์ แต่จะเกิดเหตุการณ์กับคนที่มีสถานะต่ำกว่า และมองว่าในหน่วยงานราชการส่วนกลางไม่ค่อยมีเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์อาจมองจากการที่มีการล่องละเมิดทางเพศแล้วออกสื่อ ซึ่งเป็นการล่องละเมิดทางเพศที่มีความรุนแรง เช่น กรณีข่มขืน แต่พฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่จะนำไปสู่การข่มขืน นั้น มีหลายรูปแบบ และทางผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้กล่าวถึง

นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ร่วม กล่าวว่า “ระดับความรุนแรงของสถานการณ์การล่องละเมิดทางเพศ อาจขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร ว่าในหน่วยงานนั้นๆ มีวัฒนธรรมอย่างไร เช่นหน่วยงานที่มีเคร่งครัดในวัฒนธรรม ก็อาจถือเป็นเรื่องใหญ่ แต่หากบางหน่วยงานชอบคุยตลกไปกษา คนภายนอกไปฟัง ก็อาจไม่

พอใจ และคิดว่าสังคมของไทยกับตะวันตกต่างกัน สังคมของตะวันตก ถือสิทธิเป็นเรื่องใหญ่ นอกจากนี้ ศาสนาคริสต์ ที่เน้นความเป็นผู้เดียวเมียเดียวซึ่งต่างกับไทย ที่มีแนวคิดเรื่องอำนาจ ในครอบครัว มีหลายภรรยา เราจะเอาแนวคิดพฤติกรรมของตะวันตกมาจับพฤติกรรมในประเทศไทย ไม่ได้ ความรุนแรงในสังคมไทย อย่างสังคมชนบทไทย มีการเล่าเรื่องตลก โปกฮา เป็นเรื่องปกติ หากเทียบระดับความรุนแรงกับทฤษฎีคงไม่ได้ และสังคมราชการไทย คิดว่ามีน้อย เพราะว่ากลัวถูกฟ้อง และมีช่องทางในการฟ้องร้องมากขึ้น เลยไม่กล้ากระทำการล่วงละเมิดทางเพศ” จากทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์พบว่าทัศนคติเรื่องวัฒนธรรมองค์การนั้น การพูดคุยเรื่องตลกอาจไม่ได้เป็นสาเหตุของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แต่หากมีผู้ที่ไม่พึงพอใจ ถึงจะเข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศ การออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ไม่ได้มีเจตนาที่จะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับชีวิตคนในที่ทำงาน แต่เป็นการป้องกันพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางวาจา ทางการกระทำ ไม่ให้เกิดขึ้นก่อนลุกลามนำไปสู่การกระทำทางเพศที่รุนแรง เช่นการข่มขืน สำหรับแนวคิดพฤติกรรมตะวันตก เรื่องการมีผู้เดียวเมียเดียวนั้น ปัจจุบันสังคมของประเทศไทย ก็ได้ยอมรับแนวคิดดังกล่าว ทั้งในแง่ของความซื่อสัตย์ต่อกัน รวมทั้งเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นแนวคิดเรื่องอำนาจนิยมในครอบครัวอาจเปลี่ยนไป และเนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่รักความสนุกสนาน จึงมีการนิยมเล่าเรื่องตลกโปกฮา ดังที่ทางผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเป็นเรื่องปกติ แต่ในความเป็นจริง อาจไม่ใช่ทุกคนที่ฟังเรื่องตลกโปกฮาแล้วจะพึงพอใจ หากเป็นเรื่องที่มีผู้ถูกกระทำแล้วนำมาล้อเลียน อาจสร้างความไม่พอใจแก่ผู้ถูกกระทำก็ได้ สำหรับประเด็นที่ว่า “ในสังคมราชการไทย คิดว่ามีน้อย เพราะว่ากลัวถูกฟ้อง และมีช่องทางในการฟ้องร้องมากขึ้น เลยไม่กล้ากระทำการล่วงละเมิดทางเพศ” ผู้วิจัยมองว่า ประเด็นนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์อาจมองจากเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เป็นข่าวเท่านั้น และในอดีตก็ไม่มีกฎระเบียบ มาควบคุมพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศ

ในประเด็นเรื่องจำนวนประชากร ดังเช่นคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ความผันผวนของประชากร ผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชาย ทำให้ชาวผู้ชายข่มขืนผู้หญิงน้อยลง บางที ในปัจจุบันการมีข้อมูลการเก็บแค้นของผู้หญิงซึ่งแสดงถึงว่าสังคมเปลี่ยนแปลง เลยคิดว่าการล่วงละเมิดทางเพศมีน้อยลงไป” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประชากรหญิงมีมากกว่าประชากรชาย นั้นเป็นความจริง แต่ชาวผู้ชายข่มขืนผู้หญิง ก็ไม่ได้ลดน้อยลง และยังเกิดกับประชากรหญิงที่มีอายุน้อยลงมากกว่า

ข้อเสนอของผู้ให้สัมภาษณ์ว่า “อยากให้แยกพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ที่ทาง ก.พ. ระบุ จัดระดับความรุนแรงจากระดับน้อยไปหามาก แล้วไปเปรียบเทียบกับพฤติกรรมทางสังคม เช่น กฎ ก.พ. ออกมาว่า พฤติกรรมแบบนี้ ผิดมากมายเหลือเกิน แต่สังคมชนบท หรือสังคมอื่นทั่วไป บอกว่าเป็นเรื่องธรรมดา คิดว่า ระดับความรุนแรงที่สังคมรับไม่ได้ ไม่น่าห่วง แต่คำว่าคุกคาม มันกว้างไป อย่างเช่นในบางสังคม พูดคำว่า “ไอ้ เย” ก่อนสั่งงาน เพื่อแสดงความสนิทสนม เป็นต้น ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมองของบางคน และ

ดูข้อเท็จจริง” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มองจากกฎก.พ.ที่ออกมาเพียงด้านเดียว โดยไม่ได้พิจารณาว่าการมีกฎหมายสามารถระงับพฤติกรรมที่จะนำไปสู่รูปแบบการล่องละเมิดทางเพศขั้นรุนแรงได้นอกจากนี้ในประเด็นการหาหลักฐาน ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “ผมขอถามกลับหน่อยว่า จะไปหาหลักฐานตรงไหน เช่น หากผมพูดจาตะโลม ชำราชากรหญิงว่า หน้าอกใหญ่จัง อะไรคือหลักฐานที่จะเอาผิดผม ถ้ามาฟ้องผม ผมก็จะบอกว่าเป็นกลิ่นแก๊สผมหรือไม่ อะไรคือหลักฐานที่จะเอาผิดผม” ผู้สัมภาษณ์มองว่า หากผู้กระทำไม่พึงพอใจ การหาพยานหลักฐานคงเป็นไปได้ไม่ยาก เพราะเทคโนโลยีต่างๆ สามารถเอื้อในการหาหลักฐานได้

หน่วยงานที่ 6 ชำราชากรชายอายุประมาณ 55 ปี ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานด้านกฎหมาย หน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับกีฬา ได้ให้สัมภาษณ์ว่า “สถานการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน มีความรุนแรงในระดับปานกลาง เพราะยังมีบางส่วนที่มีความพึงพอใจ สมยอมกัน แต่ถ้ามีการไม่ยินยอมกัน ถือว่าเป็นการล่องละเมิด ก็จะเข้าหลักในกฎก.พ.ดังกล่าว และหากเป็นการสมยอม แต่มีบุคคลที่ 3 รับผิดชอบต่อ จะมองไปในรูปการประพฤติชั่ว ที่มีสองระดับ คือ การประพฤติชั่วธรรมดาที่ยังไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือเสียหายไม่ร้ายแรง และการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีการสมยอม หากมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ย่อมเป็นกรณีที่ร้ายแรง แต่หากงานเดินดี ไม่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร ใครมาถามก็ชี้แจงได้ ก็ถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา ซึ่งทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับกรรมการ โดยดูจากพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร แต่ถ้ามีผลกระทบต่อวินัยร้ายแรง เช่น ไม่ดูแลครอบครัว ละทิ้งภรรยาและลูกให้ลำบากในการดำรงชีวิต ครอบครัวเสียหาย ซึ่งทำที่สุดก็ต้องดูว่ามีส่งผลกระทบต่อราชการให้เสียหาย ซึ่ง อย่างไรก็ตาม การล่องละเมิดทางเพศในระบบราชการก็ไม่ควรให้เกิดขึ้น โดยเอาประมวลจริยธรรมมาวัดอีกตัว แต่มันก็ไม่ชัดเจน เรื่องจริยธรรม คุณธรรม เป็นเรื่องใหญ่ แต่เป็นเรื่องของนามธรรมมาก เพราะฉะนั้น เรื่องดังกล่าว นอกจากผิดเรื่องวินัยแล้ว ยังผิดเรื่องคุณธรรม จริยธรรมด้วย” ผู้วิจัยพบว่า การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจแล้ว และยังต้องพิจารณาถึงผลเสียที่กระทบต่องานราชการ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสิ่งที่จะควบคุมพฤติกรรมล่องละเมิดทางเพศได้ คือประมวลจริยธรรม แต่เป็นสิ่งที่ยากต่อการตีความ และขาดการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

ประเด็นที่ 4 : แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานของส่วนกลาง (สำนักงานก.พ.) หรือไม่ และมีแนวทางเป็นอย่างไร

หน่วยงานราชการ 5 แห่ง มีความเห็นต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานของส่วนกลาง (สำนักงานก.พ.) โดย ทราบในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ที่ออกมา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งที่หนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านนิติศาสตร์ ได้มีความคิดเห็นว่า “เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นปัญหาธรรมดาตามาก สามารถแก้ไขได้โดยง่าย ด้วยการมีสติสัมปชัญญะ การมีคุณธรรม ศีลธรรมประจำใจ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น” จากมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นถึงการไม่ใส่ใจในปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และมองว่าสามารถแก้ไขได้โดยง่าย แต่ในความเป็นจริง หากมีปัญหาเกิดขึ้นจริง การใช้แค่คุณธรรม ศีลธรรมประจำใจ เป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งเท่านั้น

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ อายุประมาณ 30 ปี ในหน่วยงานราชการด้านการศึกษา ได้ให้คำตอบว่า “มีกฎ.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ออกมา แต่คิดว่าควรมีการประเมินผลกฎดังกล่าว ว่าเป็นเช่นไร บังคับใช้ได้มากน้อยแค่ไหน ควรปรับปรุงหรือไม่ ด้านความเข้าใจในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ ในข้าราชการไทย พบว่ามีความเข้าใจน้อย เป็นเรื่องของการใช้ดุลยพินิจพิจารณา จึงคิดว่าต้องมีการประเมินกฎฉบับดังกล่าว และควรมีการทำคู่มือประกอบกฎ.พ. ฉบับดังกล่าวแจก เพราะท่านเลขา ของที่นี่เคยเป็นกฤษฎีกา มาก่อน กระทรวงวัฒนธรรมเคยมาขอคำปรึกษา แล้วตัวผู้ให้สัมภาษณ์ก็ได้เรียนรู้จากงานของท่านตรงนี้ว่า กฎหมายไทย จะไม่ใส่คำจำกัดความ ความหมายลงไป แต่จะทำคู่มือแจกประกอบที่หลังเพื่อป้องกันการจะมาตีกฎหมายในภายหลัง ถ้าใส่คำจำกัดความลงไปเลย กฎหมายอาจจะลืดอก ไม่สามารถแก้ไขได้ ทางก.พ.จึงควรทำคู่มือประกอบ ผู้วิจัยเห็นด้วยกับผู้ให้สัมภาษณ์ในการประเมินการใช้กฎ.พ.เพื่อเป็นคู่มือ กฎที่นำมาใช้ได้ผลเป็นอย่างไร มีอุปสรรคในการใช้อย่างไรบ้าง และควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร และหากมีคู่มือประกอบกฎ.พ.แจกแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ ย่อมสร้างความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยกฎหมาย อายุประมาณ 45 ปี ในหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากร ได้ให้คำตอบว่า “ทราบในกรณีกฎ.พ.ใหม่แต่มีคำถามในกฎ.พ.ดังกล่าวว่า ใครจะเป็นผู้ตรวจสอบ และผู้จับในพฤติกรรม และใครจะเป็นผู้มีความจริงจังในการตรวจสอบพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในกรณีกฎ ก.พ.ข้อที่ 5 ได้กลายเป็นข้อยกเว้น แสดงว่ามาตรฐานของพฤติกรรมอยู่ที่ตรงไหน ถ้าพฤติกรรมหากพึงประสงค์ก็ไม่ร้ายกาจ อย่างนั้นใช่หรือไม่” จากคำตอบดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า คำถามจากผู้ให้สัมภาษณ์ที่ถามถึงกรณีหากเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็นคำถามที่น่าสนใจที่สะท้อนถึง ความเข้าใจในกฎ.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ดังนั้นทางผู้ออกกฎอาจมีความจำเป็นที่จะต้องออกคู่มือประกอบกฎฉบับดังกล่าว

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 45 ปี ปฏิบัติราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ ในหน่วยงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศของชาติ ได้กล่าวว่า “ทางก.พ.ได้ออกกฎก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศ ออกมา ซึ่งเป็นตัวขยายความพระราชบัญญัติ โดยมีกฎก.พ. เป็นกฎหมายลูก ซึ่งคิดว่ากฎครอบคลุมแล้ว ทั้งพฤติกรรมทางวาจา สายตา ซึ่งเป็นการป้องกันไว้ตั้งแต่ต้น หากมีการก่อเหตุโดยอาจมีการเริ่มต้นตั้งแต่การใช้คำพูด นำไปสู่การสัมผัสทางกาย กฎก.พ.ตัวนี้จึงมีเพื่อป้องกันไม่ให้เหตุเกิดลุกลามนำไปสู่การล่องละเมิดทางเพศได้” ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยกับความเห็นของข้าราชการท่านดังกล่าว ในแง่ของการมีกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 เป็นการป้องกันพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การล่องละเมิดทางเพศในรูปแบบที่รุนแรงมากขึ้น และทำให้ข้าราชการไม่กล้าที่จะมีพฤติกรรมที่ออกนอกกรอบนอกทาง

โดยคำถามที่ว่า หากมีกรณีที่มีผู้ถูกล่องละเมิดทางเพศจากผู้ที่มีอำนาจสูงกว่า อาจกระทำในที่ลับตาแล้วจะทำการพิสูจน์ได้อย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า “โดยผู้ถูกกระทำเป็นพยานสำคัญที่สุด และพยานแวดล้อมก็สำคัญ จะต้องไม่นิ่งเฉยต่อเหตุการณ์ ต้องออกมาแจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบถึงพฤติกรรมและสนับสนุน หรือต้องทำการร้องเรียนทันที เพื่อเป็นการรักษาสิทธิ โดยในคนหน่วยงานต้องมีความรู้ และคนในหน่วยงานร่วมมือกันต่อต้านคนที่ทำการล่องละเมิดทางเพศ” จากคำตอบ ผู้วิจัยเห็นว่า เหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการขจัดพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานต้องมีความรู้ ความเข้าใจในพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และเห็นความสำคัญของปัญหา และต้องมีการต่อต้านผู้ที่กระทำความผิด

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ผู้เป็นหัวหน้างาน ในหน่วยงานราชการด้านความยุติธรรม ได้ให้คำตอบว่า “ไม่ทราบแนวทางเนื่องจากการออกระเบียบ โดยเฉพาะกฎก.พ.ฉบับใหม่นั้น ได้ให้หน่วยงานราชการต่างๆได้ทำประชาพิจารณ์ หรือชี้แนะข้อเสนอแนะต่างๆหรือไม่ ซึ่งผมคิดว่าผู้ปฏิบัติน่าจะมีส่วนในการช่วยพิจารณาก่อนออกมาบังคับใช้ น่าจะฟังเสียงสะท้อนบ้าง กฎที่ออกมาผมคิดว่าไม่ชัดเจน ก.พ.เองยังไม่ทราบแน่ชัด เกี่ยวกับรายละเอียด ทำให้หน่วยงานลำบากในการปฏิบัติมาก” ผู้วิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีทัศนคติที่ไม่ดี ต่อกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 โดยมองว่า กฎดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อชีวิตการทำงาน ทำให้การอยู่ร่วมกันในหน่วยงานขาดความสงบ จึงทำให้มองว่ากฎดังกล่าวเป็นปัญหา

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬาได้ให้คำตอบว่า “ได้ทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานของส่วนกลาง (สำนักงานก.พ.) จากกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 และศึกษาจากคำอธิบายจากการสัมภาษณ์ทางหนังสือพิมพ์บ้าง ข้อสรุปที่มาที่ไปของกฎก.พ. ซึ่งเขียนไว้ดี โดยการกระทำที่เป็นความผิดตามกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือ

เพศในหน่วยงานมีมาจากอะไร เป็นสิ่งสำคัญในการออกแบบนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานให้เกิดความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติได้จริง เป็นสิ่งสำคัญ และสามารถทำให้ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานลดลงไปได้

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้ให้คำตอบว่า “หากเกิดเหตุการณ์ขึ้น ก็จะมีการตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ตามพรบ.ข้าราชการพลเรือน 2551 มาตรา 83 โดยมีสิ่งที่ต้องคำนึงถึง 2 ข้อ

1. ผู้บังคับบัญชาต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆจากเพศตรงข้าม
2. ถ้าไม่มีพยาน ประเด็นคือใครจะเป็นพยาน หรือไม่มีใครกล้าเป็นพยาน จะต้องทำอย่างไร และในกฎก.พ.ข้อที่ 1 มีจุดอ่อนคือ หลักฐานคืออะไร หากฝ่ายหญิงไม่สามารถอ้างได้ อาจโดนฟ้องหมิ่นประมาท ในข้อที่ 3 ในประเด็นเรื่องการใช้สายตา อาจมีประเด็นในเรื่องพยานคืออะไร ซึ่งการพิสูจน์กฎ ก.พ.ดังกล่าวนี้ไม่ยาก โดยอาศัยความร่วมมือของทุกคนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่เอาหูไปนาเอาตาไปไร่ ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกัน โดยต้องยึดถือว่า ต้องมีการกีดกันคนชั่วออกไปจากองค์กร” ซึ่งพบว่า จุดอ่อนของการนำกฎไปปฏิบัติ ตามที่ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าว เป็นประเด็นสำคัญที่ทำให้ผู้ถูกระทำไม่กล้าที่ชี้แจงหรือแจ้งเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งเป็นสิ่งที่น่านำไปคิดว่า จะหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างไร

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการเก็บข้อมูลได้ให้คำตอบว่า “ไม่ได้กำหนดแนวทางเฉพาะภายในหน่วยงาน จึงตามใช้กฎหมายของ ก.พ. เป็นหลัก” ซึ่งผู้วิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้ลงรายละเอียดในการแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมากนัก เนื่องจากหน่วยงานไม่เคยมีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมาก่อน จึงไม่สามารถลงรายละเอียดได้มากนัก

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รับราชการในหน่วยงานด้านความยุติธรรม ได้ให้คำตอบในแนวทางการแก้ไขการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่า “มีการจัดบรรยายเกี่ยวกับเรื่องชู้สาว กิ๊ก ออกหนังสือเวียน และมีกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้จัดโครงการจริยธรรม เน้นการให้ความรู้ เป็นหลัก และหากมีข้อร้องเรียน ก็ตั้งกรรมการสอบ และพิจารณาตามขั้นตอน” ซึ่งพบว่า การบรรยาย การออกหนังสือเวียนในหน่วยงานและการจัดโครงการจริยธรรม เป็นการแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานทางอ้อม เน้นการให้ความรู้เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งไม่แน่ใจว่าการทำกิจกรรมดังกล่าวมีความถี่ในการจัดกิจกรรมเพียงใด และหากมีการร้องเรียนก็ดำเนินงานตามกระบวนการเช่นกัน

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬาได้ให้คำตอบว่า “มีกลุ่มนิติกร ในการดำเนินการสอบสวนและให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ส่วนการส่งเสริม

มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบในหน่วยงาน” พบว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาก็ดำเนินการแก้ไข ปัญหาตามกระบวนการ และเน้นการป้องกันการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานทางอ้อม ในการแจ้งเวียน และประชาสัมพันธ์การล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

ประเด็นที่ 6 ทานคิดว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่มี อยู่เพียงพอ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

หน่วยงานราชการ 3 แห่ง ที่ให้คำตอบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดทางเพศใน หน่วยงาน ที่มีอยู่ เพียงพอแล้ว เหมาะสมแล้ว แต่การปฏิบัติ นั้น ต้องเน้นหนักที่บุคลากรเป็นหลัก ว่ามีความ จริงจัง และมีจิตสำนึกต่อเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศหรือไม่ มี 2 หน่วยงาน ที่มีการใช้จดหมายเวียน เป็นหลัก และยังไม่เคยมีการอบรมในเรื่องการล่งละเมิดทางเพศ และอีก 1 หน่วยงาน ที่ไม่มีการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวเนื่องจากไม่เคยมีเหตุการณ์เกิดขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งที่หนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ ได้ให้คำตอบ ว่า “ในหน่วยงานไม่เคยมีเหตุการณ์เกิดขึ้น จึงไม่มีการแก้ไขปัญหามาก่อน” ซึ่งจากการสัมภาษณ์ในแต่ละ ประเด็นที่ผ่านมา พบว่าทัศนคติ ต่อปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานของข้าราชการคนดังกล่าว มีทัศนคติลบ ไม่สนใจต่อการแก้ปัญหาเท่าที่ควร และ ตลอดเวลาของการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยรู้สึกว่าคุณให้ สัมภาษณ์ไม่เต็มใจให้คำตอบ จึงทำให้บางคำถามมีคำตอบที่สั้น

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 30 ปี รับราชการในหน่วยงานด้านการศึกษา ได้ให้ คำตอบถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่มีอยู่ว่า “มี แค่การใช้จดหมายอิ เล็กทรอนิกส์ ในการเวียนจดหมาย แต่ยังไม่เคยมีการฝึกอบรมในเรื่องการล่งละเมิดทางเพศมาก่อน และมี การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความสามัคคี” ซึ่งทางผู้ให้สัมภาษณ์ได้บอกว่า อยากให้มีการฝึกอบรมเรื่อง การล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เพราะเป็นการให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจในพฤติกรรมการล่ง ละเมิดทางเพศที่สำคัญ โดยผู้วิจัยคิดว่าอาจจะจัดเป็นการอบรมเบื้องต้น ในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้และ สร้างความเข้าใจ รวมถึงการนำเอาพระราชบัญญัติ และกฎที่เกี่ยวข้องมาเผยแพร่โดยตรงอีกด้วย

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้ กล่าวถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่มีอยู่ ว่า “มีการเวียนหนังสือให้ ความรู้แต่ไม่มีการรณรงค์ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา และให้คำเตือนว่าให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ระมัดระวัง มีการสอดแทรกในที่ประชุมผู้บริหารกรม ให้ผู้บริหารกรมเอาไปขยายต่อ” ผู้วิจัยพบว่า หน่วยงานดังกล่าวยังไม่เคยมีการอบรมมาก่อน วิธีการที่หน่วยงานใช้คือ การเวียนหนังสือ และย้ำในที่ ประชุมของผู้บริหารกรม ซึ่งหากผู้บริหารกรมตระหนักในปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ก็จะมี

การนำไปขยายต่อ เช่นการประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และเนื่องจากได้ทราบข้อมูลว่าไม่เคยมีเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมาก่อน ดังนั้นจึงไม่เคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการเก็บข้อมูลได้ให้คำตอบว่า “คิดว่าแนวทางการแก้ไขปัญหามีอย่างเพียงพอแล้ว ตัวกฎพอแล้ว แต่ขึ้นอยู่กับตัวคน ตัวคนควรมีจิตสำนึกมากขึ้น ให้มีคุณธรรมจริยธรรมในจิตใจมากขึ้น ซึ่งการอบรมในหน่วยงานจะเน้นเรื่องการคอร์รัปชัน ไม่โกงเงินราชการ มากกว่าที่จะอบรมเรื่องศีลธรรม ความประพฤติ” ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการคนดังกล่าวมองว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาคารล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน กฎระเบียบ นั้นมีเพียงพอแล้ว แต่ศีลธรรมในตัวบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นมากกว่า ซึ่งในปัจจุบันพบว่าคนส่วนใหญ่ค่อนข้างละเลยต่อศีลธรรม ความประพฤติ จึงทำให้เกิดปัญหาความรุนแรงที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรมเป็นอย่างมาก

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รับราชการในหน่วยงานด้านความยุติธรรม ได้คิดว่า “แนวทางการแก้ไขปัญหาคารล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีเพียงพอสำหรับพฤติกรรมที่เป็นอยู่ เพราะมีทำบุญแก้เว็ด การอบรมปฏิบัติธรรม ทำสมาธิ ที่เว็ด อย่างเหมาะสมในการขัดเกลาจิตใจอยู่แล้ว คิดว่าหากเหตุการณ์เกิดเยอะ อาจต้องมีการติดกล้องวงจรปิดบ้าง” ข้าราชการชายคนดังกล่าว ได้แก้ปัญหาคารล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ด้วยการใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และปรับพฤติกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการในสภาวะปกติ แต่หากเกิดเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนมากขึ้น อาจมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่นการติดกล้องวงจรปิด เพื่อเป็นการสอดส่องพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งก็เป็นอีกวิธีหนึ่ง แต่ก็อาจจะป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้บางรูปแบบเช่น การสัมผัสร่างกายเท่านั้น บางรูปแบบเช่นการใช้คำพูด อาจไม่สามารถบันทึกได้

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬา คิดว่า “แนวความคิดการแก้ไขปัญหาคารล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีความเพียงพอ แต่ต้องมีการประชุมสัมมนาชี้แจง และเชิญบุคลากรจากสำนักงานก.พ.มาบรรยายในประเด็นกฎก.พ.ดังกล่าว นอกจากนี้ ในหน่วยงานยังมีคณะกรรมการจริยธรรมภายในกรม ซึ่งการดำเนินการของคณะกรรมการจะเป็นไปในเชิงรุก ในการปราบปราม ลงโทษทางวินัยและมีการตั้งรับ โดยมีเอกสารวางเป็นแนวทางเป็นกฎเกณฑ์” ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการชายคนดังกล่าว เคยผ่านการอบรมเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากทางสำนักงานก.พ. จึงสนับสนุนให้มีการเชิญบุคลากรจากสำนักงานก.พ.มาบรรยาย และภายในหน่วยงานมีคณะกรรมการจริยธรรม ที่ช่วยวางแนวทางเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางด้านจริยธรรมเพื่อป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

ประเด็นที่ 7 หน่วยงานราชการมีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ อย่างไร หากมีเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

หน่วยงานราชการทั้ง 5 แห่ง ได้มีการเน้นกิจกรรมในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศต่างๆกันไป และกล่าวถึงระเบียบที่นำมาใช้ในการป้องกัน และมี 1 หน่วยงานที่ให้ความเห็นต่างออกไป ดังต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ ได้ให้คำตอบว่า สำนักงาน ก.พ.ค.คิดกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ออกมา คิดว่าไม่มีประโยชน์ ไม่เหมาะสม ไม่ตอบโจทย์ของสังคม ที่พยายามสร้างกฎขึ้นมา คิดว่าไม่จำเป็นต้องมี เกิดตามกระแส พอกระแสหมด ก็เงียบไป” จากคำตอบดังกล่าว ทำให้ทราบถึงทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ ที่มีต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เมื่อสอบถามถึง บทบาทขององค์กรทางสังคม เช่นองค์กรสตรี ว่ามีความเห็นว่าเป็นอย่างไร พบว่า “เป็นเรื่องของคุณคน อย่างเช่นคุณระเบียบรัตน์ ยกกรณีของตัวเองมาเป็นบรรทัดฐานของสังคมไม่ได้ องค์กรสตรีเรียกร้องมากเกินไป องค์กรสตรีควรคิดก่อนออกมาเรียกร้องสิ่งใด” ทัศนคติของข้าราชการชายคนดังกล่าว ไม่เห็นด้วยกับการออกกฎ ก.พ. และไม่ได้คิดว่าปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็นปัญหาที่สำคัญในหน่วยงาน และเมื่อสอบถามถึงบทบาทขององค์กรสตรีที่เคลื่อนไหวในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่าได้มองเป็นแค่เรื่องส่วนตัวของผู้นำองค์กรสตรี และมองว่าองค์กรสตรีเป็นปัญหา และการที่ออกมาเคลื่อนไหวควรจะมีเหตุผลมากกว่านี้ ซึ่งเป็นการมองเพียงด้านเดียว และมองในบทบาทสตรีเป็นรอง ไม่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นทัศนคติที่อาจมีปัญหากว่ามีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้น เพราะ เมื่อมองว่าปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศเป็นปัญหาที่ไม่สำคัญ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอาจไม่เกิดขึ้นก็ได้

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 30 ปี รับราชการในหน่วยงานด้านการศึกษาได้ให้คำตอบถึงหน่วยงานราชการมีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศว่า “มี แต่ขึ้นอยู่กับว่าจะปฏิบัติกันหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระเบียบ และหัวหน้างานให้ความสนใจ เข้าในลักษณะ มีหลักแต่ไม่มีสภาพบังคับ และขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของคน หากคนในระดับเล็กๆตระหนัก แต่ระดับสูงไม่สำนึก ใช้อำนาจบังคับ การป้องกันก็คงไม่สัมฤทธิ์ผล” สะท้อนให้เห็นว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานนั้น จะดำเนินการอย่างไรจริงจังได้หรือไม่ย่อมประกอบไปด้วยหลายปัจจัย เช่น การออกระเบียบภายในหน่วยงาน และผู้บริหารที่เอาใจใส่ในปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญ หากผู้บริหารไม่เอาใจใส่ ต่อให้มีกฎที่ดีแค่ไหน ก็ไม่สามารถป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้ให้คำตอบว่า “ไม่เคยมีการป้องกันเลย มีแต่การสอดแทรกกิจกรรมทางด้านศีลธรรม ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ให้ละลายต่อการทำบาป” ซึ่งหน่วยงานไม่มีแผนนโยบาย ประกาศในการป้องกันอย่างเด่นชัด จึงเน้นไปที่การ

ใช้กิจกรรมทางด้านศีลธรรมเข้ามาควบคุมพฤติกรรม และยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น และเมื่อสอบถามว่า คิดว่าควรจะมีการป้องกันหรือไม่ก็ได้ให้คำตอบว่า “เวลาประชุม ก็พยายามจะสอดแทรกเข้าไปอยู่ตลอด” ซึ่งการพูดในที่ประชุมก็เป็นเพียงแค่การย้ำเตือน แต่หากไม่มีกิจกรรมในเชิงรุก เช่นการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ก็อาจจะมีปัญหาต่อการรับรู้ของปัญหาในหน่วยงานได้

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย รักราชการในหน่วยงานด้านการเก็บข้อมูลได้ให้คำตอบว่า “หน่วยงานราชการมีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ เช่น การใช้ระเบียบกลาง ไม่ได้ใช้ระเบียบของหน่วยงาน เช่น ระเบียบ มติกรม.ในเรื่องการแต่งกาย ซึ่งเป็นระเบียบที่มีมานานมาก ระบุไว้ว่า ไม่ให้สุภาพสตรีใส่กระโปรงสั้นเหนือเข่า ซึ่งทางหน่วยงานก็ได้แนะนำระเบียบดังกล่าว มาตักเตือนลูกจ้างที่ได้ใส่กระโปรงสั้น ซึ่งมีมติ กรม.ดังกล่าว สามารถป้องกันเหตุอันเกิดจากการยั่วยุทางการแต่งกายได้” ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานดังกล่าว แตกต่างจากหน่วยงานอื่น ที่มีการนำระเบียบมติกรม.ในเรื่องการแต่งกาย นำมาใช้ และเคยได้ใช้ตักเตือนลูกจ้างที่แต่งกายไม่เหมาะสมมาแล้ว ถือว่ามีการเอาใจใส่ในสาเหตุของปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แต่ในการจัดกิจกรรมเช่นการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เพื่อให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในกฎระเบียบ พฤติกรรม และการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รักราชการในหน่วยงานด้านความยุติธรรม ได้ให้คำตอบที่ว่า “หน่วยงานราชการมีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่คิดว่าเหมาะสม ดีพออยู่แล้ว” ผู้วิจัยพบว่า จากคำตอบที่ว่าเหมาะสมและดีพออยู่แล้วนั้น เมื่อสังเกตจากการตอบคำถามในหลายข้อที่ผ่านมา และบรรยากาศโดยรวมของหน่วยงานราชการดังกล่าว พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ได้ใส่ใจในปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมากนัก และคิดว่าการมีกฎ.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 อาจทำให้ชีวิตการทำงาน

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬา มีแนวคิดที่ว่า “ควรทำตามพระราชดำรัสของในหลวง โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ 1. พอประมาณ 2. มีเหตุมีผล 3. สร้างภูมิคุ้มกัน ซึ่งต้องมีการวางแผน สร้างภูมิคุ้มกันแก่ข้าราชการใหม่ ว่าระเบียบเป็นอย่างไร ปัญหาที่เคยเกิดเป็นอย่างไร แนวทางแก้ไขเป็นเช่นไร และอีกหลักคือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา คือ เข้าใจกฎ.พ. เข้าถึงจิตใจ ธรรมชาติของคน และพัฒนาคน ให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความเข้มแข็ง” ซึ่งผู้วิจัยพบว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางที่นำมาประยุกต์ใช้ในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานนั้น น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะแนวทางดังกล่าว ใกล้เคียงและน่าจะนำมาประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน แต่ยังคงขาดความชัดเจนในการนำเอาปฏิบัติ ซึ่งต้องหาแนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

ประเด็นที่ 8 ท่านคิดว่าการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่มีความเหมาะสมควรเป็นเช่นไร

หน่วยงานราชการ 4 แห่ง คิดว่า การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ มีการดำเนินการเหมาะสมดีแล้ว มี 1 หน่วยงานที่กล่าวว่า ไม่เคยได้รับหนังสือในเรื่องการป้องกันจากส่วนกลาง และอีก 1 หน่วยงานที่ตอบว่า ไม่มีความจำเป็นในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งที่หนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ ได้ให้คำตอบว่า “ไม่จำเป็นต้องมีก็ได้” ที่ได้คำตอบเช่นนี้ เพราะข้าราชการคนดังกล่าวไม่ได้เห็นความสำคัญของปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และการให้ความร่วมมือในการตอบคำถามนั้น พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์มีท่าทางที่หลุกหลิก และไม่กล้าที่จะสบตาผู้วิจัย ซึ่งเหมือนจะปิดบังอะไรอยู่

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 30 ปี รับราชการในหน่วยงานด้านการศึกษา คิดว่า “การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการมีความเหมาะสม แต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้บริหาร นักการเมืองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการออกกฎ การมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ในการกำกับจิตใจ” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานต้องอาศัยความใส่ใจจากผู้บริหารของหน่วยงาน นักการเมืองในการผลักดันกฎหมาย แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือข้าราชการเองต้องมีคุณธรรมประจำจิตใจ ต้องหนักแน่น ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยุที่จะก่อให้เกิดการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ กล่าวว่า “การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ จากส่วนกลางไม่เคยมีหนังสือมาเลย แต่หากจะเสนอวิธีคือให้ทุกคนในหน่วยงานตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจในประเด็นการล่องละเมิดทางเพศ เข้าใจถึงรูปแบบ และเพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือกันในการเอาผิด กีดกันไม่ให้คนชั่วอยู่ในองค์กร” ซึ่งผู้วิจัยพบว่า การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หน่วยงานกลาง ซึ่งในที่นี้ หมายถึง สำนักงาน ก.พ. ไม่เคยมีหนังสือเกี่ยวกับการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานส่งมายังหน่วยงาน มาก่อน ซึ่งทำให้หน่วยงานเองก็ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และทำให้การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ วิธีการที่ข้าราชการคนดังกล่าวนำเสนอ คือการให้ทุกคนในหน่วยงานตระหนักถึงความรู้ความเข้าใจในประเด็นการล่องละเมิดทางเพศ เข้าใจถึงรูปแบบ และเพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือกันในการเอาผิด กีดกันไม่ให้คนชั่วอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการอยู่ร่วมกันในหน่วยงาน และทำให้หน่วยงานมีความสุข

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการศึกษา ได้ให้คำตอบว่า “ต้องมีการแจ้งเวียนกฎระเบียบ มติครม. ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบ เพื่อให้เกิดการจดจำ ซึ่งในหน่วยงานจะมีการแจ้งเวียนเป็นประจำทุกปี” ซึ่งในความคิดของผู้วิจัยคิดว่า การเวียนกฎระเบียบ อาจจะไม่เพียงพอ การ

สร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน อาจต้องมีการให้คู่มือประกอบกฎ หรือการอบรมในหน่วยงานเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รับราชการในหน่วยงานด้านความยุติธรรม คิดว่า “มาตรการที่ออกมาเป็นการปราชญ์ที่เหมาะสม และคิดว่าสำนักงาน ก.พ.ต้องสร้างแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนกว่านี้” ซึ่งผู้วิจัยพบว่า มาตรการที่กล่าวถึงนั้นคือ กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 กฎดังกล่าวบอกแค่หลักกว้างๆ แต่ไม่ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเอาไว้ ซึ่งอาจทำให้มีปัญหาในการนำไปใช้ได้ ซึ่งทางสำนักงานก.พ.ต้องออกคู่มือประกอบกฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬาได้ให้แนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่า “ควรใช้หลักตามข้อที่ 7 อันได้แก่ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ 1. พอประมาณ 2. มีเหตุมีผล 3. สร้างภูมิคุ้มกัน หลัก เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และใช้หลักนำน้ำดีไล่น้ำเสีย สร้างมวลชนทำกิจกรรมสาธารณะ ที่มีประโยชน์ และเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ ต้องประณามพฤติกรรมกรรมการล่องละเมิดทางเพศเป็นเรื่องโบราณ ล้าสมัย” ซึ่งข้าราชการคนดังกล่าวได้ประยุกต์แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และได้เสนอแนวคิดการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมใหม่ในการมองว่าพฤติกรรมกรรมการล่องละเมิดทางเพศเป็นเรื่องที่ไม่ควรกระทำ โบราณ ล้าสมัย เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ที่เหมาะสมให้กับหน่วยงาน

ประเด็นที่ 9 ท่านคิดว่าแนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการมีเพียงพอหรือไม่ อย่างไร

หน่วยงานราชการ 3 แห่ง ได้กล่าวถึง แนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ที่ออกมาในรูปของกฎก.พ.ว่าด้วยการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ว่าหากนำมาใช้จะเป็นเช่นไร และ 2 หน่วยงาน ได้กล่าวถึง การนำแนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ มาใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพ และ 1 หน่วยงาน ที่กล่าวว่าไม่จำเป็นต้องมีแนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งที่หนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ได้ให้คำตอบว่า “ไม่จำเป็นต้องมีก็ได้” เนื่องจากข้าราชการคนดังกล่าว ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และมีทัศนคติต่อการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่าเป็นเรื่องธรรมดาแก้ไขได้ง่าย จึงให้คำตอบที่ว่า ไม่จำเป็นที่จะมีแนวทางการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 30 ปี รับราชการในหน่วยงานด้านการศึกษาคิดว่า “มีความเหมาะสม แต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้บริหาร นักการเมืองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการออกกฎการมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ในการกำกับจิตใจ” ซึ่งคำตอบในข้อนี้ ข้าราชการชายได้ให้คำตอบเช่นเดียวกันกับข้อที่ 8

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้ให้คำตอบว่า “การป้องกันในระบบราชการไม่เคยมีมาก่อน โดยการมีกฎก.พ.ฉบับนี้ เป็นฉบับแรก ซึ่งทางผู้ปฏิบัติก็ยังงงอยู่ว่าจะดำเนินการป้องกันอย่างไร ซึ่งในการป้องกันควรมี แต่วิธีการคือทำอย่างไร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ คิดว่าเพื่อนร่วมงานควรมีความรู้ในเรื่องดังกล่าว และไม่จำเป็นต้องต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ” ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการชายคนดังกล่าว ได้มีความเห็นต่อกฎก.พ. ในแง่ของการดำเนินการว่าจะดำเนินการได้อย่างไร และมองว่าเพื่อนร่วมงานคือปัจจัยสำคัญในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการเก็บข้อมูลได้ให้คำตอบว่า “มีเพียงพอแล้ว แล้วกฎที่ออกมา น่าจะใช้ได้จริง และควรเน้นความรู้ในการป้องกันไปที่บุคคลมากกว่า” ซึ่งผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการชายคนดังกล่าว มองว่ากฎระเบียบที่ออกมา มีเพียงพอ และน่าจะนำไปปฏิบัติได้ แต่อยากให้ความรู้ในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มุ่งป้องกันไปที่ตัวบุคคลโดยเฉพาะ

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รับราชการในหน่วยงานด้านความยุติธรรมมีความเห็นว่า “อยากให้ผู้สัมภาษณ์พิจารณาว่า ระหว่างการออกกฎก.พ.ตัวใหม่ กับการนำศีล 5 มาใช้ อันไหนจะดีกว่ากัน และคิดว่า กฎก.พ.ตัวนี้มีลักษณะเป็นกฎหมายเรื่องมากกว่า แต่ก่อนตอนยังไม่มีกฎพวกผมก็อยากอยู่ทำงานกันดีก็ๆ แต่ปัจจุบัน ต่างรีบกลับบ้านเพราะกลัวถูกกล่าวหา” ผู้วิจัยเห็นว่า การนำศีล 5 มาใช้ เป็นคุณธรรมประจำจิตใจ ย่อมเป็นสิ่งที่พื้นฐานของการเป็นมนุษย์อยู่แล้ว แต่ศีล 5 เป็นเพียงสิ่งที่นามธรรม การนำมาปฏิบัติสำหรับบางคนอาจมีข้อยกเว้น ดังนั้น จึงมีการออกกฎระเบียบมาเพื่อบังคับพฤติกรรมบุคคลโดยเฉพาะอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น จากทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการมองเพียงแง่ลบเดียว จากความคิดส่วนตัวที่มาจากความเป็นชาย ที่ว่าหน่วยงานดังกล่าวแต่ก่อนมีแต่ผู้ชาย ต่อมาเริ่มรับผู้หญิงเพิ่มมากขึ้น ทำให้ตนเองนั้น ไม่อยากกลับบ้านเร็ว นั่งมองลูกน้องที่เป็นเพศหญิงนั่งทำงานไป จนเมื่อมีกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 กลับมองว่าเป็นอุปสรรคต่อชีวิตการทำงานของตนเอง ไม่ได้มองว่าเป็นผลดีแก่เจ้าหน้าที่เพศหญิงที่ตนเองนั่งมองแต่อย่างใด

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬาได้ให้คำตอบว่า “ตามแนวทางที่เสนอ คิดว่าหน่วยงานราชการควรมีการปฏิบัติอย่างเอาจริงเอาจัง นำหลักเกณฑ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอให้เป็นไปตามหลักธรรมะที่ว่า ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ โดย ปริยัติ คือการทำความเข้าใจในกฎหมาย ข้อระเบียบต่างๆ

ให้ชัดเจน ปฏิบัติ คือ เอาหลักที่ศึกษามาปฏิบัติอย่างจริงจังและทำให้ถึงขนาด ที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ ปฏิเวธคือ ผลสำเร็จอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ” ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการผู้ให้สัมภาษณ์ ได้มองแนวทางการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานตามหลักธรรมะ ซึ่งการนำกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการล้วงละเมิดทางเพศมาใช้ ต้องมีการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ 10 ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรเป็นใคร และมีบทบาทเป็นอย่างไร

หน่วยงานราชการ 3 หน่วยงาน ได้ให้คำตอบว่า ให้ผู้บังคับบัญชา /ผู้บริหาร เป็นผู้มีบทบาทในการรับผิดชอบในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยต้องมีบทบาทกระตือรือร้น เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดี มี 2 หน่วยงาน คิดว่า ตัวข้าราชการ ต้องรับผิดชอบตนเองเป็นหลัก และ อีก 1 หน่วยงาน คิดว่า สำนักงานก.พ.เป็นหลักในการรับผิดชอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชายผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ได้ให้คำตอบว่า “เรื่องการล้วงละเมิดทางเพศ เป็นเรื่องภายใน โดยตัวข้าราชการต้องรับผิดชอบตัวเอง” ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยคิดว่า นอกจากตัวข้าราชการที่ต้องรับผิดชอบแล้วนั้น ทางหน่วยงานควรจะมีกฎระเบียบเพื่อช่วยเหลือ หรือเอื้อให้การทำงานเป็นไปอย่างปกติสุข หน่วยงานควรมีการดำเนินการต่อผู้ที่กระทำการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ไม่ใช่ให้แต่ข้าราชการมาระมัดระวังตนเอง จนไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 30 ปี รับราชการในหน่วยงานด้านการศึกษา ได้ให้คำตอบว่า “ผู้บริหารควรมีบทบาทในการรับผิดชอบ โดยมีบทบาทกระตือรือร้น เอาใจใส่ เคยมีการเก็บข้อมูลทางสถิติใหม่ ว่ามีเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งการเก็บสถิติเป็นสิ่งจำเป็นในการประเมินกฎซึ่งบทบาทของสื่อ และองค์กรสตรี มีอิทธิพลในการช่วยกระพือแรงเวลาให้เร็วเข้า แต่ปัญหาคือ ถ้าจะทำงานเอาหน้าหรือไม่” ซึ่งผู้วิจัย มีความเห็นว่า ข้าราชการผู้ให้สัมภาษณ์ คิดว่า ผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ ในการรับผิดชอบป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หากผู้บริหารไม่สนใจ การป้องกันอาจไม่สามารถดำเนินการไปได้ นอกจากนี้ ความคิดเห็นต่อองค์กรสตรี พบว่า องค์กรสตรีจะมีบทบาทเวลาออกสื่อมวลชน ในการตามเรื่องการล้วงละเมิดทางเพศ แต่สิ่งที่น่ากังวลคือการทำงานเพื่อหวังหน้าตา ซึ่งไม่ได้มีจิตใจที่จะช่วยเหลือเหยื่อผู้ถูกกระทำจริงๆ

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ให้คำตอบว่า “ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยจัดเป็นการอบรม ให้ระดับรองอธิบดีเป็นผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายมาปฏิบัติ ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ ให้แรงจูงใจในการป้องกันการล้วง

ละเมิดทางเพศ บทบาทในการประชาสัมพันธ์นั้นมียอยู่แล้ว แต่ขาดบทบาทในเชิงรุก โดยอยากเห็นบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมให้มากขึ้น” ผู้วิจัยพบว่าหน่วยงาน อยากให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเชื่อที่ว่า ถ้าหัวไม่ขยับ หางก็ไม่กระดิก ถ้าผู้บริหารไม่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ก็เป็นการยากที่จะให้ผู้ปฏิบัติลงมือทำตาม

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย รักราชการในหน่วยงานด้านการเก็บข้อมูลให้คำตอบว่า “ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยประพุดิตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ถ้ามีการกระทำผิดให้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ผู้บังคับบัญชาต้องมีดุลยพินิจด้วยความระมัดระวัง” ผู้วิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ก็มีแนวทางเดียวกันกับหน่วยงานที่ 3 คือ ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้นำในการดำเนินการป้องกันและรับผิดชอบ ต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และอยากให้มีการใช้ดุลยพินิจในการสอบสวนหากเกิดกรณีการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานด้วยความระมัดระวัง

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รักราชการในหน่วยงานด้านความยุติธรรม ได้ให้คำตอบว่า “ข้าราชการเอง ควรเป็นผู้ปฏิบัติหลัก ผู้บังคับบัญชา คิดว่าเรื่องแบบนี้เป็นเรื่องยาก หากวันไหนดี ก็ดีกัน หากวันไหนทะเลาะกันก็ฟ้องร้อง แต่อย่าลืมว่าบางคนต้องการมีนายคุ่มหัว เป็นก๊ิกนาย เพื่ออำนาจไปเบ่งบารมีใส่เพื่อนร่วมงาน มีทั้งสองเพศ ต้องพิจารณาให้ดี” ผู้วิจัยเข้าใจว่า แนวคิดที่ว่า การมีนายคุ่มกันอาจเป็นแนวคิดเรื่องอำนาจที่ก่อให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งต้องแก้ไขที่พฤติกรรมหลายบุคคลโดยดูที่เจตนาเป็นรายๆ ไป

“หน่วยงานเฉพาะ ไม่จำเป็นอาจเป็นการที่ข้างจับตักแตน กลุ่มสตรีที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ผมไม่เห็นด้วยที่เข้ามายุ่งในเรื่องในมุ้ง ผมคิดว่าเป็นการเกินกว่าเหตุ” สำหรับกรณีหน่วยงานเฉพาะนั้น และกลุ่มสตรี ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าไม่เห็นด้วยนั้น อาจมองในประเด็นเรื่องการเสื่อมเสียชื่อเสียงขององค์กรเป็นหลัก แต่การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานดังกล่าวเป็นเรื่องที่น่าอับอายและเสื่อมเสียชื่อเสียงอยู่แล้ว ควรคิดหากระบวนการในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

“ผมมองเรื่องนี้ทั้งสองฝ่าย บางทีผู้ถูกกระทำก็เจตนาแต่งตัว ใส่กระโปรงสั้น ซึ่งมันก็มีทั้งผลดีผลเสีย เช่น ผลดี นั่งทำงานก็มอง ดูว่าบรรยากาศดีนะ เปรียบกับสาวเชียร์เบียร์ การแต่งตัวกระโปรงสั้น ก็เป็นการสร้างบรรยากาศ นั่งมองแล้วก็คิดว่า ค่ายไหนแต่งตัวเป็นอย่างไร ซึ่งแต่ก่อนในหน่วยงานผมไม่มีผู้หญิงเลย หลังๆผมรับผู้หญิงมา เดียวนี้ก็ไม่ค่อยอยากกลับบ้านเร็ว นั่งทำงานไปเรื่อยๆ มองดูผู้หญิงในหน่วยงานไป สำหรับผู้กระทำ ก็มองในประเด็นกลับแกล้ง ว่าอาจมีการใส่ร้ายกันเกิดขึ้น” ในประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบในลักษณะของการมองแต่ผลประโยชน์ของตนแต่เพียงด้านเดียว ไม่ได้นึกถึงผู้ถูกกระทำเท่าที่ควร ดังนั้น หากในหน่วยงานยังไม่มีแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่ชัดเจนอาจก่อให้เกิดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานก็เป็นได้

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬาได้ ให้คำตอบว่า “สำนักงาน ก.พ. เป็นหลักในการรับผิดชอบ ร่องลงมาได้แก่คณะกรรมการจริยธรรม เป็นผู้รับผิดชอบภายในหน่วยงาน โดยมีหน้าที่ดูแลคุณธรรมจริยธรรมในหน่วยงาน และส่งผลไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาอีกครั้ง” ผู้วิจัยพบว่า หน่วยงานดังกล่าวได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในหน่วยงาน จึงให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ในการออกระเบียบ และดำเนินงานในหน่วยงานเป็นหลัก

ประเด็นที่ 11 ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ หากมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการลวงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ

หน่วยงานราชการ 4 แห่ง ได้ให้คำตอบว่าไม่จำเป็นในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการลวงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ และอีก 2 หน่วยงาน ให้คำตอบว่ามีความจำเป็น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หน่วยงานที่ 1 ข้าราชการชาย ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย วินัย และพิทักษ์ระบบคุณธรรม รับราชการในหน่วยงานราชการแห่งที่หนึ่ง เกี่ยวข้องกับงานด้านวิทยาศาสตร์ได้ให้คำตอบว่า “ไม่จำเป็นคิดว่าเป็นเรื่องไร้สาระ ก.พ. ควรสนใจในประเด็นอื่นมากกว่า ประเด็นการลวงละเมิดทางเพศ เกิดจากกระแสของสื่อกับองค์กรสตรีเท่านั้น” ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการคนดังกล่าว ไม่สนใจในการแก้ไขปัญหาการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มองปัญหาการลวงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องเล็กน้อย และคิดว่า สำนักงาน ก.พ. ควรไปทำหน้าที่แก้ไขปัญหาเรื่องอื่นมากกว่าเรื่องการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และมีทัศนคติแง่ลบต่อองค์กรสตรี จึงทำให้คำตอบที่ได้จากหน่วยงานที่ 1 มีความไม่ชัดเจน และไม่เห็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและป้องกันการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานอย่างชัดเจน

หน่วยงานที่ 2 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 30 ปี รับราชการในหน่วยงานด้านการศึกษา ได้ให้คำตอบว่า “การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการลวงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ เป็นจำเป็น เนื่องจาก ต้องเป็นกฎที่มาสสนับสนุน กฎ ก.พ. ซึ่งอาจเป็นคู่มือ อันเกิดจาก กฎ ก.พ. ไม่ได้อธิบายถึงหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ความหมาย คำจำกัดความ หรือแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน จึงอยากให้มีคู่มือประกอบกฎ และมีสภาพบังคับเป็นสำคัญ” การผลิตคู่มือประกอบกฎ ก.พ. เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับกฎ ก.พ. ก็เป็นสิ่งจำเป็น

หน่วยงานที่ 3 ข้าราชการชาย รับราชการในหน่วยงานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้ให้คำตอบว่า “มีความจำเป็นโดยทำเป็นทั่วไป ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของปัญหาในแต่ละองค์กร เป็นสำคัญ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดูจากสถิติเป็นสำคัญ กระทรวงไหนมีปัญหา มาก ก็จับตามองเป็นพิเศษ โดยบทบาทของหน่วยงานภายนอก เช่น สื่อ มีอิทธิพลต่อเรื่องการลวงละเมิดทางเพศ ต้องช่วยรณรงค์ในประเด็นดังกล่าว องค์กรสตรี มีอิทธิพลเช่นกัน ช่วยปกป้องสิทธิของสตรี และทางสำนักงาน ก.พ. ควรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานเช่นองค์กรสตรี สื่อ ในการดำเนินการป้องกันอย่างจริงจัง

ไม่ควรทำงานคนเดียว ควรหาแนวร่วมในการดำเนินงานเรื่องการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ และควรมีการเก็บสถิติ ในเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในแต่ละปีโดยให้แต่ละหน่วยเก็บข้อมูล และผลการดำเนินงานเป็นเช่นไร” ผู้วิจัยคิดว่า หน่วยงานที่ 3 เห็นว่า มีความจำเป็นในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ และอยากให้มีการเก็บสถิติเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศเอาไว้ด้วย เพื่อประเมินผลในการใช้กฎ ระเบียบในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 4 ข้าราชการชาย รักราชการในหน่วยงานด้านการเก็บข้อมูล ได้ให้คำตอบว่า “ไม่จำเป็น เพราะกฎที่มีอยู่ใช้บังคับเพียงพอ แต่อยากให้มีการปลูกจิตสำนึกแก่บุคคลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ” ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการชายท่านดังกล่าวมองว่า กฎระเบียบนั้นมีจำนวนมากอยู่แล้ว แต่คนที่นำเอาไปปฏิบัตินั้น สำคัญกว่า หากคนไม่มีจิตสำนึก ต่อให้มีกฎจำนวนมากเท่าไร ก็ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมได้

หน่วยงานที่ 5 ข้าราชการชาย ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน รักราชการในหน่วยงานด้านความยุติธรรมคิดว่า “ไม่จำเป็น โดยเครื่องมือที่มีอยู่ พอแล้ว มาตรการ กิจกรรมในหน่วยงานก็ส่งเสริม ผมอยากให้คุณไปดูสถิติในหน่วยงานกรมราชทัณฑ์ของผม ว่าผู้หญิงอยู่เป็นโสดเยอะขึ้น ยังมีกฎตัวนี้ ก็ยิ่งขึ้นคานไปกันใหญ่ ใ้อที่พยายามอ้อย ก็ไม่ค่อยได้กันอยู่ ผมก็กลัวว่าไม่มีครอบครัวแล้วต่อไปจะลำบาก ทำให้ส่งผลกระทบต่อ ว่าคนแก่ว่าจะมากขึ้น สังคมก็จะเป็นปัญหาต่อไป หากจะกำหนดเป็นนโยบายควรกำหนดให้กว้าง และชัดเจน และอยากให้อพิจารณา ว่าสมัยนี้หลายหน่วยงานผู้บริหาร ได้ใช้เลขาเป็นผู้ชาย เพราะเกรงกลัวปัญหาการล่องละเมิดทางเพศ จึงอยากให้อทางสำนักงาน ก.พ.ยอมรับความจริง ว่าประโยชน์ที่แท้จริงของการกำหนดนโยบายคืออะไร” ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการชายผู้ให้สัมภาษณ์ มักใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตอบ เช่นเป็นห่วงผู้หญิงในหน่วยงานว่าจะเป็นโสด กลัวผลกระทบในอนาคต แต่ไม่ได้กล่าวในเรื่องความเสื่อมเสียหากเกิดการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

หน่วยงานที่ 6 ข้าราชการชาย อายุประมาณ 50 ปี ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านกีฬาให้คำตอบว่า “ไม่จำเป็นเพราะมีคณะกรรมการจริยธรรมดำเนินการอยู่แล้ว” ผู้วิจัยพบว่า หน่วยงานที่ 6 มีความภูมิใจในการนำเสนอคณะกรรมการจริยธรรมในหน่วยงานของตนเองมาก โดยมีความเชื่อว่าการคณะกรรมการจริยธรรมออกกฎ สร้างกติกาภายในหน่วยงานเพื่อป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และสามารถดำเนินการอย่างได้ผล

ผลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบงานด้านวินัยพบว่า หน่วยงานทั้ง 6 หน่วยงาน มีแนวคิดต่อการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไป โดยสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

ประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความหมายและรูปแบบของการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานพบว่า หน่วยงานทั้ง 6 หน่วยงาน ได้ให้คำตอบที่ไม่ชัดเจนในเรื่องของความหมายของการล่องละเมิดทาง

เทศ โดยมี 3 หน่วยงาน ที่อ้างความหมายจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ใน มาตรา 83 (8) ที่ว่า “ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎก.พ.” และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 และอีก 3 หน่วยงาน ได้ให้ความหมาย ที่แตกต่างกัน โดยหน่วยงานที่ 4 ได้ให้ความหมายว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หมายถึง การ กระทำอันเป็นลามกอนาจารทางเพศต่อผู้ร่วมปฏิบัติงานราชการด้วยกัน ทั้งในสถานที่ราชการ หรือนอก สถานที่ราชการ” หน่วยงานที่ 5 ได้มองว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน คือ การก่อกวนรำคาญใจ ไม่เต็มใจ คุกคามสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ทำให้เสื่อมเสียประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการกระทำที่ ละเมิดต่อกฎเกณฑ์ของสังคม กฎระเบียบของราชการในทางที่ไม่สมควรที่ข้าราชการปฏิบัติ” และกรมการ แพทย์ ได้ให้ความหมายในมุมมองที่ว่า “การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นเรื่องของการสมยอมกัน และเป็นค่านิยมของชายไทยที่มักมีภรรยาหลายคน แต่นักสิทธิมนุษยชนกลับมองว่าเป็นปัญหา” ส่วน ประเด็นรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่าการแบ่งรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ หน่วยงานราชการทั้ง 6 แห่ง ไม่สามารถแยกแยะได้ชัดเจนว่ามีกี่รูปแบบ แต่สามารถกล่าวถึงพฤติกรรมที่ เป็นการล่วงละเมิดทางเพศได้ โดยจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ในหัวข้อความหมายของการล่วง ละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่ว่า “พฤติกรรมธรรมชาติทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกขุ่น เคือง ไม่พอใจ รู้สึกเสียเกียรติ และ/หรือ ขู่ทำให้กลัว ซึ่งมีปฏิริยาที่สมเหตุสมผลในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศไม่ใช่การมีปฏิสัมพันธ์ การจับ หรือการสร้างมิตรภาพที่มีการถูกเชื่อเชียว รู้สึก เห็นชอบกันทั้งสองฝ่าย” และจากก กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือ คุกคามทางเพศ พ.ศ.2553⁹³ ได้ระบุว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใด ประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดย ผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอัน เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

- 1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การ จับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น
- 2) กระทำการด้วยวาจาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุด หยาบคาย เป็นต้น
- 3) กระทำการด้วยอากัปกริยาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำ สัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น

⁹³ กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553. ราชกิจจานุเบกษา 127 (28 กันยายน 2553): 14-16.

4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆที่สื่อไปในทาง เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่สื่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถให้ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ได้ใกล้เคียงกับความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แต่สำหรับประเด็นรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ยังไม่สามารถแยกแยะพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานราชการว่าจัดอยู่ในรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานรูปแบบใดได้อย่างชัดเจน

ประเด็นคำถามด้านสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน เป็นเช่นไร มีความรุนแรงอยู่ในระดับใด พบว่า หน่วยงานราชการ 4 แห่ง ได้ให้ความเห็นว่าสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับต่ำ ถือว่าไม่มีความรุนแรงมากนัก เมื่อเทียบกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานด้านการศึกษา หรือหน่วยงานทางทหาร ซึ่งคำตอบจากการสัมภาษณ์ สะท้อนถึงความเข้าใจในเรื่องความหมาย และรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

ประเด็นคำถามด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ทั้งจากส่วนกลาง (สำนักงานก.พ.) พบว่า หน่วยงานราชการ 5 แห่ง มีความเห็นต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานของส่วนกลาง (สำนักงานก.พ.) โดย ถือเอา กฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เป็นแนวปฏิบัติ และแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า หน่วยงานราชการทั้ง 6 แห่ง ได้ให้คำตอบ มีลักษณะร่วมกัน คือ หากมีกรณีเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้น ก็จะมีการตั้งกรรมการสอบสวน และพิจารณาตามขั้นตอน แต่จะเน้นหนักในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยใช้หลักธรรม จริยธรรมเป็นตัวตั้งเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกระบวนการดำเนินการทางวินัย

1) การกำหนดความรับผิดชอบในการบริหารงานทางวินัย ความรับผิดชอบควรเป็นของฝ่ายงานหลัก โดยฝ่ายงานบุคคลควรเป็นเพียงผู้แนะนำและผู้ช่วยเหลือ การรักษาวินัยของลูกน้อง เป็นเรื่องเกี่ยวข้องใกล้เคียงกับการนำและการสั่งการ ซึ่งมีความจำเป็นในการทำงาน จึงควรเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้า อย่างไรก็ตามได้มีแนวโน้มการลดอำนาจของหัวหน้าในทางวินัย เนื่องจากมีการจัดการกับปัญหางานบุคคลโดยใช้วิธีทางกฎหมายเพิ่มขึ้นตามข้อกำหนดของรัฐ และตามสัญญาแรงงาน

2) การกำหนดกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสัมฤทธิ์ผล ต้องมีความกระจ่างชัดว่ามีความคาดหวังต้องการพฤติกรรมอย่างไรของคนทำงาน โดยคนทำงานต้องรับทราบว่าจะต้องปฏิบัติตน

อย่างไร เพราะอะไร ดังนั้นเพื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติเคร่งครัด ไม่ต้องการให้มีการละเมิดกฎ ก็จำเป็นต้องมีการลงโทษถ้ามีผู้ฝ่าฝืน กฎ และข้อบังคับจะกำหนดขึ้นในเรื่องที่ต้องถือปฏิบัติเคร่งครัด เช่น เวลามาทำงาน ความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น และอาจมีข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัว เช่น การเสื่อมเสียศีลธรรม การกล่าวร้ายองค์กร เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการลงโทษทางวินัยถึงขั้นให้ออกจากงานได้

จากการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการแก้ไขการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จากส่วนกลาง (สำนักงาน ก.พ.) และในหน่วยงานของผู้ให้สัมภาษณ์ นั้นมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของกระบวนการดำเนินการทางวินัย .ในประเด็นการกำหนดกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสัมฤทธิ์ผล ที่มีการออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 มาบังคับใช้

ประเด็นคำถามด้านการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ด้านความเหมาะสม ด้านความเพียงพอ และผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการนั้น พบว่า หน่วยงานราชการทั้ง 5 แห่ง ได้มีการเน้นกิจกรรมในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศต่างๆกันไป เช่นการใช้ธรรมะเข้ามาควบคุมพฤติกรรม และกล่าวถึงระเบียบที่นำมาใช้ในการป้องกัน ส่วนการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่เหมาะสม นั้น พบว่า หน่วยงานราชการ 4 แห่ง คิดว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ มีการดำเนินการเหมาะสมดีแล้ว มี 1 หน่วยงานที่กล่าวว่าไม่เคยได้รับหนังสือในเรื่องการป้องกันจากส่วนกลาง และอีก 1 หน่วยงานที่ตอบว่า ไม่มีความจำเป็นในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการนั้น มีเพียงพอหรือไม่ พบว่า หน่วยงานราชการ 3 แห่ง ได้กล่าวถึง แนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ที่ออกมาในรูปของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ว่าหากนำมาใช้จะเป็นเช่นไร และ 2 หน่วยงาน ได้กล่าวถึง การนำแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ มาใช้ ให้เกิดประสิทธิภาพ และ 1 หน่วยงาน ที่กล่าวว่าไม่จำเป็นต้องมีแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ และผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ พบว่า หน่วยงานราชการ 3 หน่วยงาน ได้ให้คำตอบว่า ให้ผู้บังคับบัญชา /ผู้บริหาร เป็นผู้มีบทบาทในการรับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยต้องมีบทบาทกระตือรือร้น เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี 2 หน่วยงาน คิดว่าตัวข้าราชการ ต้องรับผิดชอบต่อตนเองเป็นหลัก และ อีก 1 หน่วยงาน คิดว่า สำนักงาน ก.พ.เป็นหลักในการรับผิดชอบ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ที่เกี่ยวกับแนวคิดในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

เพนนี่ แฮร์ริงตันและคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ (Penny Harrington and Kimberly Lonsway) ได้กล่าวถึง ความหมายแนวคิดในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ⁹⁴ ดังนี้

- การออกแบบนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ และกระบวนการร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ
- การกลั่นกรองผู้สมัครใหม่ และผู้ควบคุมงานสำหรับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่สำคัญ ทศนคติที่เหมาะสม และการตอบสนองต่อปัญหา
- การบอกกล่าวแก่ผู้ปฏิบัติงานสำหรับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศและนโยบายในหน่วยงาน ผ่านความหมายโดยทั่วไป เช่น โปสเตอร์ และบันทึกข้อความ
- การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานผ่านโปรแกรมพิเศษในหัวข้อการล่วงละเมิดทางเพศ
- การบังคับใช้นโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ด้วยวิธีการสอบสวน บทลงโทษที่ส่งเสริมการใช้ระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม และการปฏิบัติอย่างถูกต้อง
- จัดอันดับการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานในการนำนโยบายไปปฏิบัติและกระบวนการของการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ
- จัดหาทรัพยากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการจัดการปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ ผ่านโปรแกรมผู้ตรวจการ, โทรศัพท์สายด่วน และบริการที่ปรึกษา
- การประเมินประสิทธิภาพ ของโปรแกรมการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้ควบคุมงาน

ซึ่งหน่วยงานต้องแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมโดยตลอด ในการสอบสวนพฤติกรรม เมื่อปัญหาเกิดขึ้น รวมถึงการให้เวลาในการพิจารณาของผู้สอบสวน และบุคคล ที่ถูกสัมภาษณ์ ในการจัดทำเอกสารและบันทึกภายในหน่วยงาน ด้านความรับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ สิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศในสถานที่ทำงาน คือ การให้ผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการรับผิดชอบกิจกรรมอย่างเข้มงวดในการหยุดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งทางผู้ควบคุมงานขั้นต้น มีความสำคัญในความพยายามในการขจัดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศ เพราะผู้ควบคุมงานเป็นผู้สังเกตการณ์พฤติกรรมในสถานที่ทำงานผ่านกิจวัตรประจำวันโดยตรง ซึ่งผู้บริหาร ควรพิจารณาการกระทำต่อไปนี้

⁹⁴ Penny E.Harrington and Kimberry A.Lonsway, Investigating sexual harassment in law enforcement and nontradition fields for woman. (New Jersey: Person Education Inc., 2007) p. 62.

- การเรียกร้องในเรื่องระเบียบวินัยในทันทีทันใด, ระเบียบวินัยที่มีค่ามีความหมาย และการส่งเสริมระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม ของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ ผู้ซึ่งได้ทำผิดพลาด เป็นการให้การดูแลที่มีเหตุผลในการระงับปัญหา และการหยุดพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ
- การประกาศเกียรติคุณในที่สาธารณะสำหรับ ผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ ที่มีมาตรการในการรับมือกับสถานการณ์ เพื่อป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ
- ความต้องการนโยบายไปปฏิบัติ ของผู้ควบคุมงานและ ผู้จัดการ ในการส่งข้อมูลเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเรื่องการล่องละเมิดทางเพศ หรือการกีดกันทางเพศ และขั้นตอนที่ต้องการตอบสนอง
- การใช้เอกสารรายงานความรุนแรงของการล่องละเมิดทางเพศและการกีดกันทางเพศ ตามนโยบายในการประเมินประสิทธิภาพ โดยผู้ควบคุมงาน (และผลในการประเมิน ควรใช้เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิเสศการเลื่อนขั้น และการขอขึ้นเงินเดือนเมื่อเวลาเหมาะสม)
- ความรับผิดชอบในการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ สำหรับการตรวจสอบในสถานที่ทำงาน ต้องสร้างความเชื่อใจให้ได้ว่าจะไม่เป็นการสร้างความเป็นปรปักษ์

โดยทั่วไปนั้น หัวหน้างานจะได้รับผลกระทบมากที่สุดจากผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความใกล้ชิดในสายการบังคับบัญชา ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องแน่ใจได้ว่าผู้ควบคุมงานในระดับต้น ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและการตอบสนองต่อการล่องละเมิดทางเพศ เพราะผู้ควบคุมงานมีบทบาทที่สำคัญในการจัดการลักษณะพฤติกรรมที่ควรเป็นและไม่ควรเป็น ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้ควบคุมงานจะเป็นบุคคลแรกที่เหยื่อของการล่องละเมิดทางเพศรายงานปัญหาการล่องละเมิดทางเพศ ดังนั้นผู้ควบคุมงานจึงควรมีความรู้ และเครื่องมือในการตอบสนองต่อปัญหาการล่องละเมิดทางเพศอย่างเหมาะสม

จากการสัมภาษณ์ พบว่าการป้องกันการล่องทางเพศในหน่วยงานของผู้ให้สัมภาษณ์ นั้นยังมีข้อบกพร่อง และไม่เป็นไปตามแนวความคิดการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ทั้งแนวปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน และผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่ยังไม่สามารถระบุหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

ผลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย ในแต่ละประเด็นคำถามที่น่าสนใจ นำมาสร้างเป็นแบบสอบถามข้าราชการเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานราชการไทย เพื่อดูความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แนวทางการแก้ไข และการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ โดยจะนำเสนอในหัวข้อที่ 4.2 เป็นลำดับต่อไป

2. ผลจากแบบสอบถามข้าราชการเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย

จากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 328 คนตามรายละเอียดที่กล่าวแล้วในบทที่ 3 ได้ข้อค้นพบที่จะนำเสนอต่อไปโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล, ความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการ และแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ได้ผลดังนี้

2.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

| ข้อมูล | จำนวน | ร้อยละ | สรุปผล |
|----------------------------|-------|--------|------------|
| เพศ | | | หญิง |
| 1.หญิง | 239 | 73.1 | (mode = 1) |
| 2.ชาย | 88 | 26.9 | |
| ไม่ตอบหรือไม่ระบุ | 1 | 1.0 | |
| รวม | 328 | 100.0 | |
| อายุ | | | ค่าเฉลี่ย |
| ตั้งแต่ 22-59 ปี | | 38.78 | 38.78 ปี |
| ระยะเวลาในการทำงาน | | | ค่าเฉลี่ย |
| ตั้งแต่ 1-40 ปี | | 12.89 | 12.89 ปี |
| เพศของผู้บังคับบัญชาโดยตรง | | | หญิง |
| 1.หญิง | 203 | 61.9 | (mode = 1) |
| 2.ชาย | 119 | 36.0 | |
| ไม่ตอบหรือไม่ระบุ | 7 | | |
| รวม | 328 | 100.0 | |
| จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชา | | | ไม่มี |
| 1. ไม่มี | 241 | 76.8 | (mode = 1) |
| 2. มี จำนวน 2-10 คน | 57 | 18.2 | |
| 3. มี จำนวน 11-20 คน | 7 | 2.4 | |
| 4. มี จำนวน 21-30 คน | 5 | 1.5 | |
| 5. มี จำนวนมากกว่า 31 คน | 4 | 1.4 | |

| ข้อมูล | จำนวน | ร้อยละ | สรุปผล |
|-------------------|-------|--------|--------|
| ไม่ตอบหรือไม่ระบุ | 14 | | |
| รวม | 328 | 100.0 | |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 รองลงมา เพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และไม่ตอบหรือไม่ระบุเพศ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 โดยข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุตั้งแต่ 22 ปี จนถึง 59 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุ อยู่ที่ 38.78 ปี สำหรับระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานราชการ มีตั้งแต่ 1 ปี จนถึง 40 ปี ค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่ 12.89 ปี ในประเด็นเพศของผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นเพศหญิง จำนวน 203 คนคิดเป็นร้อยละ 61.9 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 และข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 รองลงมา ได้แก่ มี จำนวน 2-10 คน ผู้ตอบมา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 มี จำนวน 11-20 คน ผู้ตอบมาจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 มีจำนวน 21-30 คน ผู้ตอบมา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และมีจำนวนมากกว่า 31 คน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ไม่ตอบหรือไม่ระบุ จำนวน 14 คน

2.2 ความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการ

ความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการเป็นประเด็นที่ต้องการทราบถึง ระดับของความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และระดับของความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

2.2.1 ความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

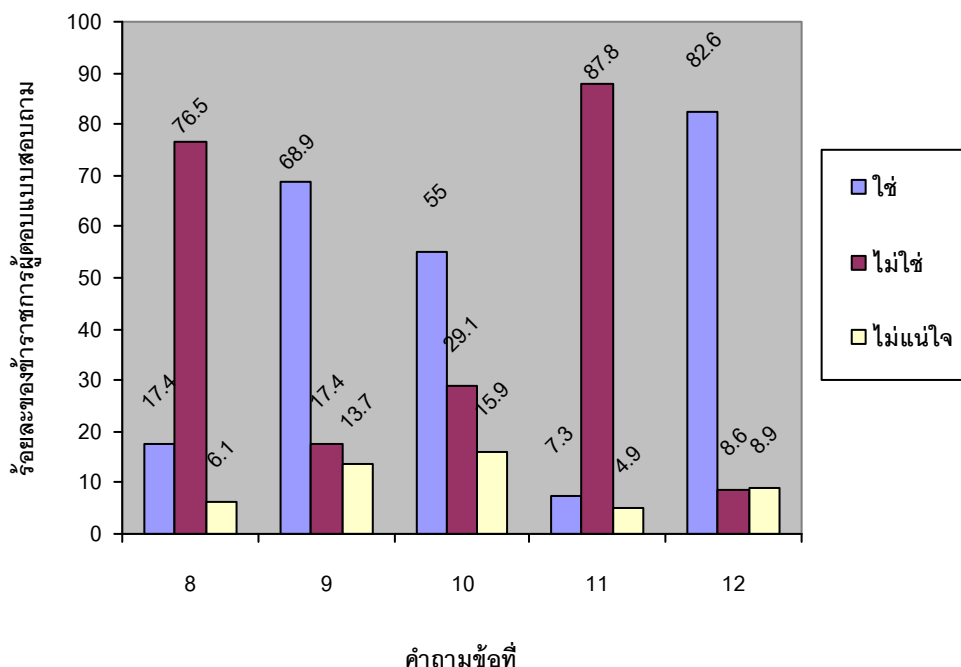
จากการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการในหน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงถึงความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศใน
หน่วยงาน

| ข้อที่ | คำถาม | ใช่ (คน) | ร้อยละ | ไม่ใช่ (คน) | ร้อยละ | ไม่แน่ใจ (คน) | ร้อยละ | รวม |
|--------|--|-------------|--------|----------------|--------|------------------|--------|-----|
| 8 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศใน หน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมทางเพศ ที่เพศชายกระทำต่อเพศหญิงเท่านั้น | 57 | 17.4 | 251 | 76.5 | 20 | 6.7 | 328 |
| 9 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ทางวาจา เช่นการพูดจาแทะโลม การแซว การเล่าเรื่องลามก ถือเป็น พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศใน หน่วยงาน | 226 | 68.9 | 57 | 17.4 | 45 | 13.7 | 328 |
| 10 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ในหน่วยงาน หากเกิดนอกสถานที่ ทำงาน และไม่เป็นที่พอใจอย่าง ต่อเนื่องกับการทำงาน ถือเป็น พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ | 180 | 55.0 | 95 | 29.1 | 52 | 15.9 | 327 |
| 11 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศใน หน่วยงาน ถ้าเจ้านายกระทำต่อ ลูกน้อง ถือว่ามีความผิด แต่ถ้า ลูกน้องทำต่อเจ้านายไม่มีความผิด | 24 | 7.3 | 288 | 87.8 | 16 | 4.9 | 328 |
| 12 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศใน หน่วยงาน มีทั้งพฤติกรรมที่เป็นทั้ง ทางกายและทางวาจา | 270 | 82.6 | 28 | 8.6 | 29 | 8.9 | 327 |

ซึ่งผลการตอบแบบสอบถามสามารถแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 4.1 ต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 4.1 แสดงร้อยละของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน



แผนภูมิที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึง ร้อยละของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละประเด็นคำถาม ซึ่งพบว่า ประเด็นข้อที่ 8 ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมทางเพศที่เพศชายกระทำต่อเพศหญิงเท่านั้น มีผู้ตอบว่าไม่ใช่ จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 รองลงมาตอบว่า ใช่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่า พฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงานไม่ได้หมายความถึง พฤติกรรมทางเพศที่เพศชายกระทำต่อเพศหญิงเพียงเท่านั้น มีจำนวนมากที่สุด 251 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5

ประเด็นข้อที่ 9 พฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศทางวาจา เช่นการพูดจาเทาะโลม การแซว การเล่าเรื่องลามก ถือเป็นพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่า พฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศทางวาจา เช่นการพูดจาเทาะโลม การแซว การเล่าเรื่องลามก ถือเป็นพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีจำนวนมากที่สุด 226 คน คิดเป็นร้อยละ 68.9

ประเด็นข้อที่ 10 พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หากเกิดนอกสถานที่ทำงาน และไม่เป็นเงื่อนไขอย่างต่อเนื่องกับการทำงาน ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ มีผู้ตอบว่าใช่ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หากเกิดนอกสถานที่ทำงาน และไม่เป็นเงื่อนไขอย่างต่อเนื่องกับการทำงาน ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ มีจำนวนมากที่สุด 180 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0

ประเด็นข้อที่ 11 พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ถ้าเจ้านายกระทำต่อลูกน้อง ถือว่ามีความผิด แต่ถ้าลูกน้องทำต่อเจ้านายไม่มีความผิด มีผู้ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 รองลงมา คือ ตอบว่า ใช่ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และไม่แน่ใจ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ถ้าเจ้านายกระทำต่อลูกน้อง ถือว่ามีความผิด แต่ถ้าลูกน้องทำต่อเจ้านายไม่มีความผิด นั้น ไม่ถูกต้อง คิดเป็นจำนวนมากที่สุด 158 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8

ประเด็นข้อที่ 12 พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีทั้งพฤติกรรมที่เป็นทั้งทางกายและทางวาจา มีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 รองลงมา คิดว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และคิดว่า ไม่ใช่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีทั้งพฤติกรรมที่เป็นทั้งทางกายและทางวาจา มีจำนวนมากที่สุด 270 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ ในแต่ละประเด็น ตั้งแต่ ร้อยละ 55.0 – 87.8 โดยภาพรวมของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ ร้อยละ 74.16 ซึ่งมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ซึ่งหากพิจารณาในรายประเด็น พบว่าประเด็นที่ 10 มีจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด ได้แก่ ร้อยละ 55.0 ซึ่งเมื่อไปดูในคำถามที่ว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หากเกิดนอกสถานที่ทำงาน และไม่เป็นเงื่อนไขอย่างต่อเนื่องกับการทำงาน ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หากเกิดนอกสถานที่ทำงาน และไม่เป็นเงื่อนไขอย่างต่อเนื่องกับการทำงาน ถือว่าเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิด ตามความหมายที่ให้ไว้โดย เอลิซาเบธ กิลโล ⁹⁵

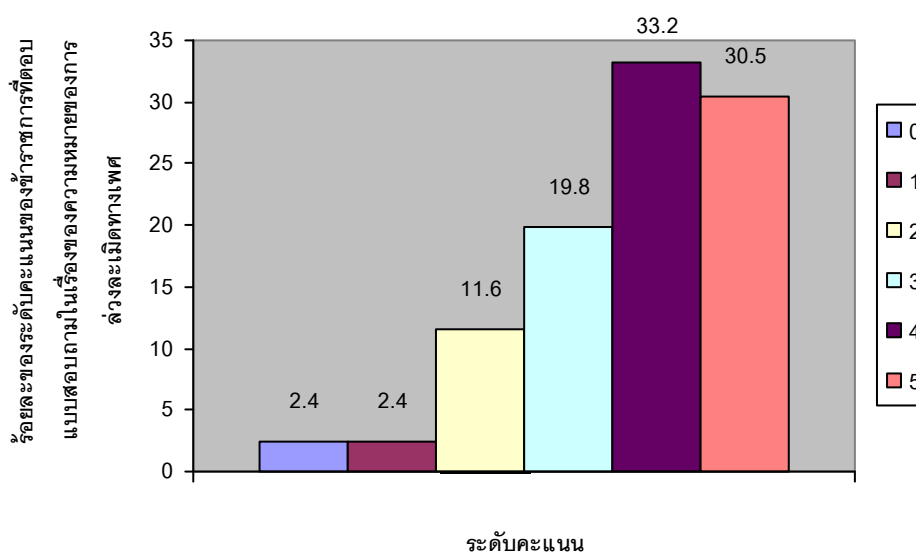
⁹⁵ Elizabeth Gillow, Martin Hopskin and Audrey Williams, Harassment at work. (Bristol: Jordan., 2003) p 1

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศมีผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงถึง ระดับคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศ

| ระดับคะแนน | จำนวนผู้ตอบ (คน) | ร้อยละ |
|------------|------------------|--------|
| 5 | 100 | 30.5 |
| 4 | 109 | 33.2 |
| 3 | 65 | 19.8 |
| 2 | 38 | 11.6 |
| 1 | 8 | 2.4 |
| 0 | 8 | 2.4 |
| รวม | 328 | 100.0 |

แผนภูมิที่ 4.2 แสดงถึง ร้อยละของระดับคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศ



จากแผนภูมิที่ 4.3 พบว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ได้คะแนน 4 คะแนน มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ได้คะแนน 5 คะแนน มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ผู้ตอบได้ 3 คะแนน มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ผู้ตอบได้ 2 คะแนน มีจำนวน 38 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ผู้ตอบได้ 1 คะแนน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และผู้ที่ไม่ได้

คะแนน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 แสดงให้เห็นว่า มีข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศอยู่ในระดับมากคือ ผู้ที่ตอบคำถามที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้ 4 คะแนน ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 โดยภาพรวม ระดับคะแนนความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้ 4 คะแนน ซึ่งมีจำนวน มากที่สุด 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 แต่โดยภาพรวมของคะแนน พบว่า อยู่ในเกณฑ์มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความหมายของการล้วงละเมิดทางเพศอยู่ในระดับมาก

2.2.2 รูปแบบของพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

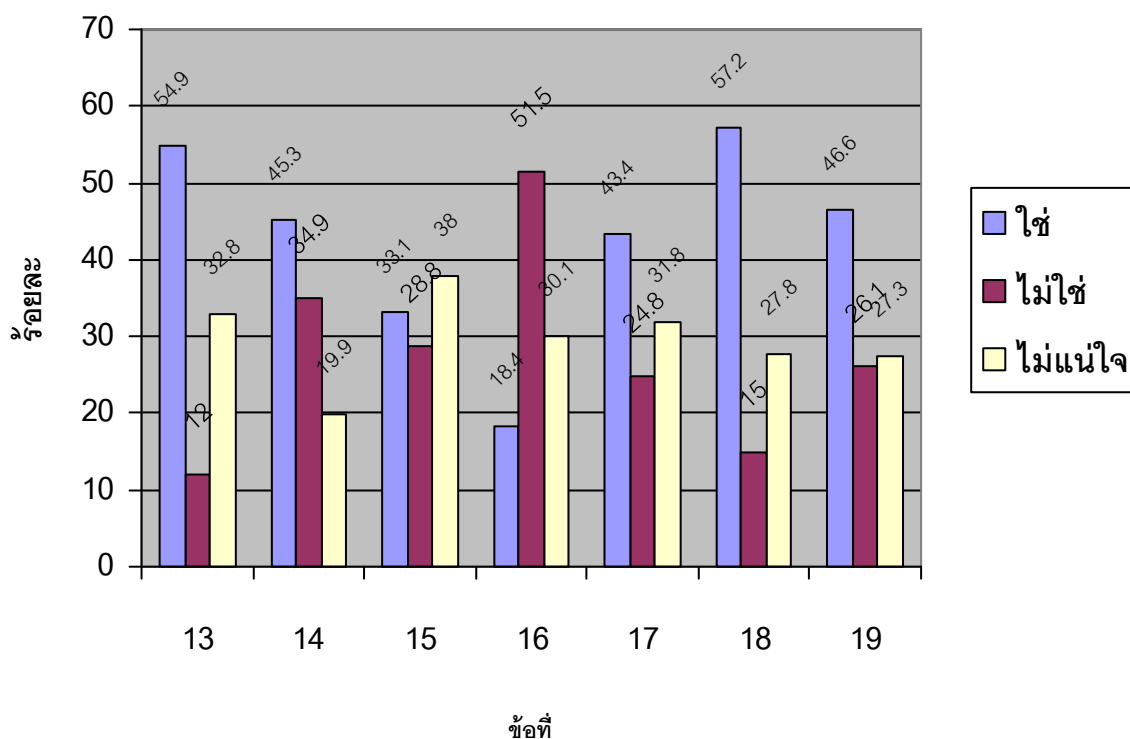
จากการสำรวจความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ดังแสดงในตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงถึง ความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

| ข้อ ที่ | คำถาม | ใช่ | ร้อยละ | ไม่ใช่ | ร้อยละ | ไม่ แน่ใจ | ร้อยละ | รวม |
|------------|---|------|--------|--------|--------|--------------|--------|-----|
| | | (คน) | ละ | (คน) | ละ | (คน) | ละ | |
| 13 | พฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ | 179 | 54.9 | 39 | 12.0 | 107 | 32.8 | 326 |
| 14 | พฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่เป็นผลประโยชน์หรือเงื่อนไขในการทำงานเป็นหลัก โดยเอาเรื่องทางเพศมาข่มขู่หรือข่มขู่เท่านั้น | 148 | 45.3 | 114 | 34.9 | 65 | 19.9 | 327 |
| 15 | พฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ เกิดขึ้นจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยเกี่ยวกับเรื่องเพศ และต้องไม่มีข้อผูกมัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ของงาน | 108 | 33.1 | 94 | 28.8 | 124 | 38.0 | 326 |
| 16 | การติดภาพโป๊ การ์ตูนโป๊ ถือเป็นพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ | 60 | 18.4 | 168 | 51.5 | 98 | 30.1 | 326 |

| ข้อ ที่ | คำถาม | ใช่ | ร้อยละ | ไม่ใช่ | ร้อยละ | ไม่ แน่ใจ | ร้อยละ | รวม |
|------------|--|------|--------|--------|--------|--------------|--------|-----|
| | | (คน) | ละ | (คน) | ละ | (คน) | | |
| 17 | พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบ สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ ได้แก่ การเล่า เรื่องตลกลามก การนวดไหล่ การพุดชม เช่น ผมคุณหอมจัง | 142 | 43.4 | 81 | 24.8 | 104 | 31.8 | 327 |
| 18 | ข้อเสนอทางเพศที่ยื่นให้แก่ผู้ถูกล่วงละเมิด ทางเพศ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแยกแยะ รูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ | 187 | 57.0 | 49 | 15.0 | 91 | 27.8 | 327 |
| 19 | การกีดกันทางเพศ ไม่ถือเป็นการล่วงละเมิด ทางเพศในหน่วยงาน | 152 | 46.6 | 85 | 26.1 | 89 | 27.3 | 326 |

แผนภูมิที่ 4.3 แสดงร้อยละของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามด้านความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของ
พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ



จากแผนภูมิที่ 4.3 แสดงถึงร้อยละของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ มีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมา ได้แก่ ผู้ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และมีผู้ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจว่าพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ มีจำนวนมากที่สุด คือ 179 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9

ประเด็นที่ 14 พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่เป็นผลประโยชน์หรือเงื่อนไขในการทำงานเป็นหลัก โดยเอาเรื่องทางเพศมาข่มขู่ต่อรองเท่านั้น มีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา มีผู้ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 และมีผู้ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่าพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่เป็นผลประโยชน์หรือเงื่อนไขในการทำงานเป็นหลัก โดยเอาเรื่องทางเพศมาข่มขู่ต่อรองเท่านั้น มีจำนวนมากที่สุด คือ 148 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3

ประเด็นที่ 15 พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ เกิดขึ้นจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยเกี่ยวกับเรื่องเพศ และต้องไม่มีข้อผูกมัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ของงาน มีผู้ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่ตอบว่า ใช่ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และไม่ใช่ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความไม่แน่ใจ ในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ เกิดขึ้นจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยเกี่ยวกับเรื่องเพศ และต้องไม่มีข้อผูกมัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ของงาน มีจำนวนมากคือ 124 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0

ประเด็นที่ 16 การติดภาพโป๊ การ์ตูนโป๊ ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ มีผู้ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาได้แก่ มีผู้ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และมีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่า การติดภาพโป๊ การ์ตูนโป๊ ไม่ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ มีจำนวนมากที่สุดคือ 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5

ประเด็นที่ 17 พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ ได้แก่ การเล่าเรื่องตลกลามก การนวดไหล่ การพุดชม เช่น ผมคุณหอมจัง มีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ

43.4 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่ตอบว่า ไม่น่าใจ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และผู้ที่ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ ได้แก่ การเล่าเรื่องตลกกลามก การนวดไหล่ การพูดชม เช่น ผมคุณหอมจัง มีจำนวนมากที่สุด คือ 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

ประเด็นที่ 18 ข้อเสนอทางเพศที่ยื่นให้แก่ผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแยกแยะรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ มีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่ตอบว่า ไม่น่าใจ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และผู้ที่ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่า ข้อเสนอทางเพศที่ยื่นให้แก่ผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแยกแยะรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ มีจำนวนมากที่สุด คือ 187 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2

ประเด็นที่ 19 การกีดกันทางเพศ ไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีผู้ตอบว่า ใช่ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 รองลงมา ได้แก่ ผู้ที่ตอบว่า ไม่น่าใจ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และ ไม่ใช่ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจว่าการกีดกันทางเพศ ไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จำนวนมากที่สุด คือ 152 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ผิด

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ ในแต่ละประเด็น ตั้งแต่ ร้อยละ 38.0 – 57.2 โดยภาพรวมของความเข้าใจในรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ ร้อยละ 44.5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย และมีประเด็นที่ว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ เกิดขึ้นจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยเกี่ยวกับเรื่องเพศ และต้องไม่มีข้อผูกมัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ของงาน เป็นประเด็นที่ข้าราชการมีความเข้าใจน้อยที่สุด ร้อยละ 38.0 ซึ่งประเด็นดังกล่าว พุดถึง พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ ที่สร้างความไม่เข้าใจแก่ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม และมีประเด็นที่เข้าใจผิดอันได้แก่ การกีดกันทางเพศ ไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การกีดกันทางเพศถือเป็นการล่วงละเมิดตามการให้คำนิยาม ของบริษัทแมนพาวเวอร์⁹⁶ที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะได้รับการให้เกียรติและความเคารพในสภาพแวดล้อมในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อิสระ ปราศจากการกีดกันและการล่วงละเมิดทางเพศ” โดยภาพรวมของข้าราชการผู้ตอบ

⁹⁶ Ariane Reinhart, *Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace A management information booklet*. (Geneva.: International Labour Office, 1999) p.3.

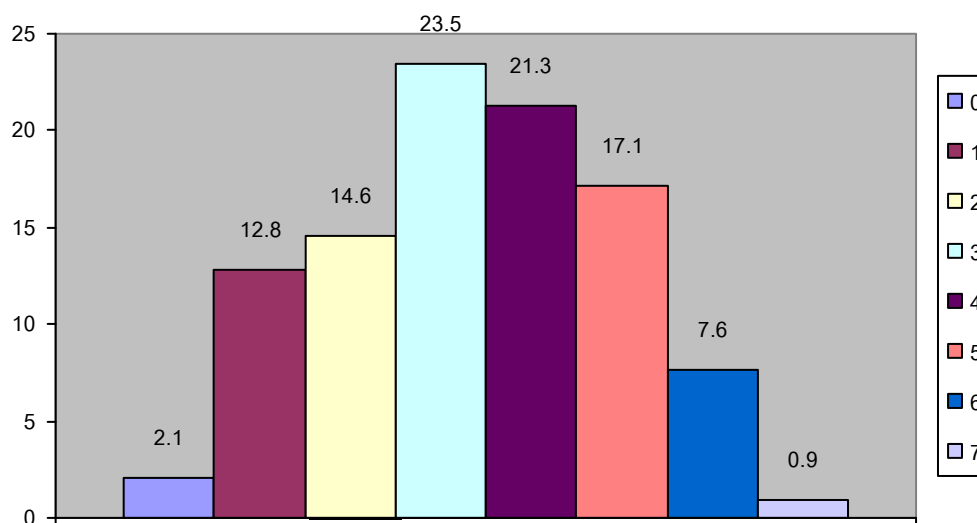
แบบสอบถามมีความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ร้อยละ 44.5 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ มีผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงถึง จำนวนคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

| คะแนน | จำนวนผู้ตอบ (คน) | ร้อยละ | ค่าเฉลี่ย |
|-------|------------------|--------|-----------|
| 7 | 3 | 0.9 | |
| 6 | 25 | 7.6 | |
| 5 | 56 | 17.1 | |
| 4 | 70 | 21.3 | 3.35 |
| 3 | 77 | 23.5 | |
| 2 | 48 | 14.6 | |
| 1 | 42 | 12.8 | |
| 0 | 7 | 2.1 | |
| รวม | 180 | 100.0 | |

แผนภูมิที่ 4.4 แสดงร้อยละของระดับคะแนนของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมกลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ



จากแผนภูมิที่ 4.4 พบว่า จำนวนคะแนนที่ข้าราชการส่วนใหญ่ตอบคำถามถูกส่วนใหญ่ อยู่ที่ 3 คะแนน มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมา ได้แก่ผู้ที่ตอบคำถามได้ 4 คะแนน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 มีผู้ตอบคำถาม ได้ 5 คะแนน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ผู้ตอบคำถามได้ 2 คะแนน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีผู้ตอบคำถามได้ 1 คะแนน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ผู้ตอบคำถามได้ 6 คะแนน มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ผู้ตอบคำถามได้ 0 คะแนน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และมีผู้ตอบคำถามได้ 7 คะแนน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ที่ 3.35 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมกลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาช่วงของคะแนน พบว่า จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนน ตั้งแต่ 0-3 คะแนน มีจำนวน 174 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4-7 คะแนน ที่มีจำนวน 154 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจของข้าราชการด้านรูปแบบของพฤติกรรมกลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการโดยรวม ยังคงมีความเข้าใจในระดับมาก จะเห็นได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในความหมายของการกลวงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมกลวงละเมิดทางเพศที่ 3.35

2.3 แนวทางการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

แนวทางการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อได้แก่ การป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ และการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

2.3.1 การป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

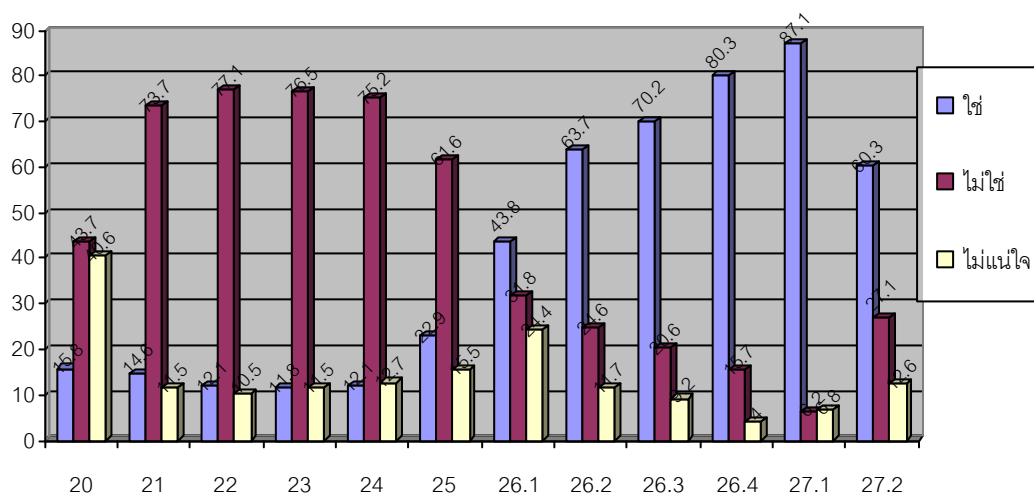
จากการสำรวจการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

| ข้อ ที่ | คำถาม | ใช่ | ร้อยละ | ไม่ใช่ | ร้อยละ | ไม่ แน่ใจ | ร้อยละ | รวม |
|------------|---|------|--------|--------|--------|--------------|--------|-----|
| | | (คน) | | (คน) | | (คน) | | |
| 20 | หน่วยงานของท่านมีประกาศ หนังสือเวียน เกี่ยวกับกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ติดให้ทราบ โดยทั่วกัน | 51 | 15.8 | 141 | 43.7 | 131 | 40.6 | 323 |
| 21 | หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน อย่างชัดเจน เช่นมีป้ายประกาศ แนวทางปฏิบัติ | 47 | 14.6 | 238 | 73.7 | 37 | 11.5 | 323 |
| 22 | หน่วยงานของท่านเคยมีจัดการอบรม เกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ ในหน่วยงาน | 39 | 56.5 | 249 | 77.1 | 34 | 10.5 | 323 |
| 23 | ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัด โดยหน่วยงานของท่าน | 38 | 11.8 | 247 | 76.5 | 37 | 11.5 | 323 |
| 24 | ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัด โดยสำนักงานก.พ. | 39 | 12.1 | 243 | 75.2 | 41 | 12.7 | 323 |
| 25 | ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่เพียงพอแล้ว | 74 | 22.9 | 199 | 61.6 | 50 | 15.5 | 323 |

| ข้อ ที่ | คำถาม | ใช่ (คน) | ร้อยละ | ไม่ใช่ (คน) | ร้อยละ | ไม่ แน่ใจ (คน) | ร้อยละ | รวม |
|------------|---|-------------|--------|----------------|--------|----------------------|--------|-----|
| 26 | ท่านคิดว่าอยากให้หน่วยงานของท่าน มีการ ป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศโดย | | | | | | | |
| | 26.1 มีกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันอย่าง ชัดเจน | 142 | 43.7 | 103 | 31.8 | 79 | 24.4 | 324 |
| | 26.2 จัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่มี ที่ลับตาคน | 207 | 63.7 | 80 | 24.6 | 38 | 11.7 | 325 |
| | 26.3 มีหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล้วง ละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็น ความลับ | 228 | 70.2 | 67 | 20.6 | 30 | 9.2 | 325 |
| | 26.4 มีนโยบายและแผนการดำเนินการเกี่ยวกับ การล้วงละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน | 261 | 80.3 | 51 | 15.7 | 13 | 4.0 | 325 |
| 27 | ท่านเคยอ่านและมีความเข้าใจกับ กฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงานดังต่อไปนี้ | | | | | | | |
| | 27.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือน พ.ศ.2551 | 283 | 87.1 | 20 | 6.2 | 22 | 6.8 | 325 |
| | 27.2 กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการ ล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 | 196 | 60.3 | 88 | 27.1 | 41 | 12.6 | 325 |

แผนภูมิที่ 4.5 แสดงร้อยละของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามด้านการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ



จากแผนภูมิที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นคำถามที่ 20 ว่า หน่วยงานของท่านมีประกาศ หนังสือเวียนเกี่ยวกับกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ติดให้ทราบ โดยทั่วกัน นั้นข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมา ข้าราชการ ตอบว่า ไม่แน่ใจ มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และข้าราชการตอบว่า ใช่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามคิดว่า หน่วยงานราชการไม่มีประกาศ หนังสือเวียนเกี่ยวกับกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ติดให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7

ประเด็นคำถามที่ 21 ว่า หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน อย่างชัดเจน เช่นมีป้ายประกาศแนวทางการปฏิบัติ หรือไม่ นั้น พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมา ตอบว่า ใช่ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และ ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบว่า หน่วยงานราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่มีแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน อย่างชัดเจน เช่นมีป้ายประกาศแนวทางการปฏิบัติ มีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 73.7

ประเด็นคำถามที่ 22 ว่า หน่วยงานของท่านเคยมีจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หรือไม่นั้น พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ มีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 รองลงมาตอบว่า ใช่ มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และตอบว่า ไม่แน่ใจ

จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบว่า หน่วยงานราชการของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่เคยมีจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1

ประเด็นคำถามที่ 23 ว่า ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัดโดยหน่วยงานของท่าน หรือไม่นั้น พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 รองลงมาตอบว่า ใช่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบว่า ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัดโดยหน่วยงานราชการ เป็นจำนวน 247คน คิดว่าเป็นร้อยละ 76.5

ประเด็นคำถามที่ 24 ว่า ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัดโดยสำนักงานก.พ. หรือไม่ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 รองลงมาตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และตอบว่า ใช่ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัดโดยสำนักงานก.พ.เป็นจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2

ประเด็นคำถามที่ 25 ว่า ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่เพียงพอแล้ว พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 รองลงมาตอบว่า ใช่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และไม่แน่ใจ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบว่ามีหน่วยงานราชการที่ไม่เคยมีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่เพียงพอ เป็นจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6

ประเด็นคำถามที่ 26.1 การอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน โดยข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ตอบ ใช่ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และ ตอบว่าไม่แน่ใจ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ อยากให้หน่วยงานราชการของตนเอง มีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศโดยมีกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

ประเด็นคำถามที่ 26.2 การอยากให้หน่วยงานของท่าน มีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศโดยมีการจัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่มีที่ลับตาคน โดยข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมา ตอบทั้ง ไม่ใช่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ไม่แน่ใจ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยาก

ให้หน่วยงานราชการของตนเอง มีการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศโดยมีการจัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่มีที่ลับตาคน มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7

ประเด็นคำถามที่ 26.3 การอยากให้หน่วยงานของท่าน มีการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศโดยมีหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่องละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 67 คน คิดเป็น 20.6 และ ไม่แน่ใจ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยากให้หน่วยงานราชการของตนเอง มีการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศโดยมีหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่องละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2

ประเด็นคำถามที่ 26.4 การอยากให้หน่วยงานของท่าน มีนโยบาย และแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และตอบว่าไม่แน่ใจ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยากให้หน่วยงานราชการ มีนโยบาย และแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3

ประเด็นคำถามที่ 27.1 ว่า ท่านเคยอ่านและมีความเข้าใจกับกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน อันได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 รองลงมา ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม เคยอ่านและมีความเข้าใจกับกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน อันได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีจำนวนมากที่สุด คือ 283 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1

ประเด็นคำถามที่ 27.2 ว่า ท่านเคยอ่านและมีความเข้าใจกับกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน อันได้แก่ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 88 คน คิดเป็น 27.1 และตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เคยอ่านและมีความเข้าใจกับกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน อันได้แก่ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศพ.ศ. 2553 มีจำนวนถึง 196 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3

สรุปได้ว่า การป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานมีประกาศ หนังสือเวียนที่ดีให้ทราบโดยทั่วกัน หน่วยงานยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานอย่างชัดเจน ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องการล้วงละเมิดทางเพศทั้งในหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังมีความไม่แน่ใจในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศที่หน่วยงานจัดให้ และในด้านความเข้าใจในกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เคยอ่านพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และอ่านกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553

ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม อยากให้หน่วยงานราชการของตนเอง มีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ โดยอยากให้มีนโยบายและแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการล้วงละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน และการมีกฎกติกาอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน รองลงมาคือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล้วงละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับมากที่สุด และจัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่มีที่ลับตาคน

2.3.2 การปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

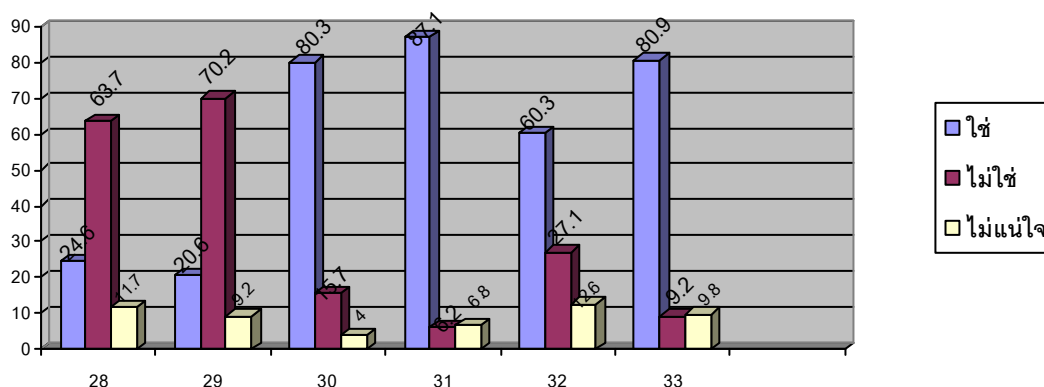
จากการสำรวจความรู้ความเข้าใจด้านการการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ได้ผลดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงถึงความรู้ความเข้าใจด้านการการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

| ข้อที่ | คำถาม | ใช่ (คน) | ร้อยละ | ไม่ใช่ (คน) | ร้อยละ | ไม่แน่ใจ | | รวม |
|--------|--|-------------|--------|----------------|--------|----------|--------|-----|
| | | | | | | ใช่ | ไม่ใช่ | |
| 28 | หากท่านประสบเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จากผู้มีอำนาจสูงกว่า ท่านจะรู้สึกอับอายและไม่กล้าบอกใคร เพราะกลัวมีผลต่อหน้าที่การงาน | 80 | 24.6 | 207 | 63.7 | 38 | 11.7 | 325 |
| 29 | หากท่านประสบเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากเพื่อนร่วมงาน ท่านจะรู้สึกอับอายและไม่กล้าบอกใคร เพราะกลัวเพื่อนร่วมงานไม่เชื่อ | 67 | 20.6 | 228 | 70.2 | 30 | 9.2 | 325 |
| 30 | หากมีเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ผิด และไม่อยากจะให้มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น | 261 | 80.3 | 51 | 15.7 | 13 | 4.0 | 325 |

| ข้อ ที่ | คำถาม | ใช่ | ร้อยละ | ไม่ใช่ | ร้อยละ | ไม่ แน่ใจ | ร้อยละ | รวม |
|------------|--|------|--------|--------|--------|--------------|--------|-----|
| | | (คน) | ละ | (คน) | ละ | (คน) | | |
| 31 | หากมีเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศใน หน่วยงานซึ่งเกิดกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม ของท่าน ท่านยินดีเป็นกำลังใจ และ สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการตาม กฎระเบียบที่คุ้มครอง | 283 | 87.1 | 20 | 6.2 | 22 | 6.8 | 325 |
| 32 | ท่านคิดว่า หากมีผู้กระทำการล่องละเมิดทาง เพศในหน่วยงาน ท่านจะไม่ให้การสนับสนุน และไม่เข้าร่วมคบหาสมาคมด้วย | 196 | 60.3 | 88 | 27.1 | 41 | 12.6 | 325 |
| 33 | ท่านคิดว่า พฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ ในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่สามารถ ควบคุมได้ โดยคนในองค์กร | 263 | 80.9 | 30 | 9.2 | 32 | 9.8 | 325 |

แผนภูมิที่ 4.6 แสดงถึงร้อยละของข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม การปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ



จากแผนภูมิที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยพบว่า หากท่านประสบเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จากผู้มีอำนาจสูงกว่า ท่านจะรู้สึกอับอายและไม่กล้าบอกใคร เพราะกลัวมีผลต่อหน้าที่การงาน ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 207

คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 รองลงมา ตอบว่า ใช่ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และ ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม หากตนเองประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จากผู้มีอำนาจสูงกว่า ท่านกล้าที่จะไม่ปกปิดเรื่องดังกล่าว เป็นความลับ มีจำนวนถึง 207 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7

ในประเด็นคำถามที่ 29 ว่า หากท่านประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากเพื่อนร่วมงาน ท่านจะรู้สึกอับอายและไม่กล้าบอกใคร เพราะกลัวเพื่อนร่วมงานไม่เชื่อ พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมา ตอบว่า ใช่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 และตอบว่าไม่แน่ใจ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม หากตนเองประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากเพื่อนร่วมงาน ท่านกล้าที่จะไม่ปกปิดเรื่องดังกล่าวเป็นความลับ มีจำนวนถึง 228 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5

ในประเด็นคำถามที่ 30 ว่า หากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ผิด และไม่อยากให้มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และตอบว่าไม่แน่ใจ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้สึก ว่าเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นเรื่องที่ผิดและไม่อยากให้มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 80.3

ในประเด็นคำถามที่ 31 ว่า หากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานซึ่งเกิดกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่าน ท่านยินดีเป็นกำลังใจ และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบที่คุ้มครอง พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1 รองลงมา ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม หากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานซึ่งเกิดกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่าน ท่านยินดีเป็นกำลังใจ และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบที่คุ้มครอง มีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 87.1

ในประเด็นคำถามที่ 32 ว่า ท่านคิดว่า หากมีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ท่านจะไม่ให้การสนับสนุน และไม่เข้าร่วมคบหาสมาคมด้วย พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่า ใช่ จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมา ตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 และตอบว่าไม่แน่ใจ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่ให้การสนับสนุน และไม่เข้าร่วมคบหาสมาคม กับผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8

ในประเด็นคำถามที่ 33 ว่า ท่านคิดว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ โดยคนในองค์กร พบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตอบว่าใช่ จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองลงมา ตอบว่า ไม่แน่ใจ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และตอบว่า ไม่ใช่ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ โดยคนในองค์กร จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9

สรุปได้ว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยหากตนเองประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จากผู้มีอำนาจสูงกว่า ท่านกล้าที่จะไม่ปกปิดเรื่องดังกล่าวเป็นความลับ ,มีความรู้สึกว่าการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นเรื่องที่ผิดและไม่อยากให้มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น และหากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานซึ่งเกิดกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่าน ท่านยินดีเป็นกำลังใจ และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการตามกฎหมายที่คุ้มครอง รวมถึงข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่ให้การสนับสนุน และไม่เข้าร่วมคบหาสมาคม กับผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ และมีความเห็นว่าพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ โดยคนในองค์กร

ผลจากแบบสอบถามข้าราชการเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย จากการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ จำนวน 328 คน ด้านข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 โดยข้าราชการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุตั้งแต่ 22 ปี จนถึง 59 ปี มีค่าเฉลี่ยของอายุ อยู่ที่ 38.78 ปี สำหรับระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงานราชการ มีตั้งแต่ 1 ปี จนถึง 40 ปี ค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่ 12.89 ปี ในประเด็นเพศของผู้บังคับบัญชาโดยตรง พบว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นเพศหญิง จำนวน 203 คนคิดเป็นร้อยละ 61.9 และข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีผู้บังคับบัญชา มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8

ด้านความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการ แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

โดยความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน นั้น พบว่า มีข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศอยู่ในระดับมาก คือผู้ที่ตอบคำถามที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องความหมายของการล่วงละเมิด

ทางเพศในหน่วยงานได้ 4 คะแนน ซึ่งมีจำนวน มากที่สุด 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

ความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ พบว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาช่วงของคะแนน พบว่า จำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนน ตั้งแต่ 0-3 คะแนน มีจำนวน 174 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนตั้งแต่ 4-7 คะแนน ที่มีจำนวน 154 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความรู้ความเข้าใจของข้าราชการด้านรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการโดยรวม ยังคงมีความไม่เข้าใจในรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ

ด้านแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 หัวข้อได้แก่ การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ และการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการสรุปได้ว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานมีประกาศ หนังสือเวียนติดให้ทราบโดยทั่วกัน หน่วยงานยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานอย่างชัดเจน ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศทั้งในหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังมีความไม่แน่ใจในการป้องกันล่วงละเมิดทางเพศที่หน่วยงานจัดให้ และในด้านความเข้าใจในกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เคยอ่านพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และอ่านกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม อยากให้หน่วยงานราชการของตนเอง มีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยอยากให้มีนโยบายและแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน และการมีกฎกติกาอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน รองลงมาคือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับมากที่สุด และจัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่มีที่ลับตาคน

การปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ พบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยหากตนเองประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จากผู้มีอำนาจสูงกว่า ท่านกล้าที่จะไม่ปกปิดเรื่องดังกล่าวเป็นความลับ ,มีความรู้สึกว่าเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นเรื่องที่ผิดและไม่อยากให้มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น และหากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานซึ่งเกิดกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่าน ท่านยินดีเป็นกำลังใจ และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการตามกฎหมายที่คุ้มครอง รวมถึงข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่ให้การ

สนับสนุน และไม่เข้าร่วมคบหาสมาคม กับผู้ที่กระทำการล้วงละเมิดทางเพศ และมีความเห็นว่าพฤติกรรม การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ โดยคนในองค์การ

4.2.4 การใช้ค่า Chi-Square พิสูจน์สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ตัวแปรเพศ มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรม การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศ และระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรม การล้วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน

| ระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรม การล้วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน | เพศหญิง X=3.21 | เพศชาย X=3.28 | รวม |
|--|-------------------|------------------|-----------------|
| มีความเข้าใจมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 5.00-4.01 | 21 (6.50%) | 10 (3.09%) | 31 (9.59%) |
| มีความเข้าใจมาก คะแนนเฉลี่ย 4.00-3.01 | 107 (33.12%) | 33 (10.21%) | 140 (43.34%) |
| มีความเข้าใจปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.01-3.00 | 60 (18.57%) | 27 (7.38%) | 87 (25.95%) |
| มีความเข้าใจน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.01-2.00 | 26 (8.04%) | 10 (2.76%) | 36 (11.14%) |
| มีความเข้าใจน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 0.01-1.00 | 10 (3.09%) | 2 (0.92%) | 12 (4.0%) |
| ไม่มีความเข้าใจ คะแนน 0 | 2 (0.61%) | 3 (0.92%) | 5 (2.46%) |
| รวมทั้งสิ้น | 226 (69.96%) | 87 (26.93%) | 323 (100%) |

Chi-Square = 6.264 Significance = 0.281

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ 6.264 ในขณะที่ค่านัยสำคัญมีค่าสูงถึง 0.281 ซึ่งเกินกว่าค่านัยสำคัญมาตรฐานทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรม การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน จาก

ค่าเฉลี่ยแสดงให้เห็นว่าทั้งสองเพศมีความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานที่ในระดับที่ไม่ห่างกันมากอีกด้วย ดังนั้น จึงปฏิเสธต่อสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ตัวแปรสถานที่ตั้งหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสถานที่ตั้งหน่วยงาน และระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน

| ระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน | กทม. X=3.44 | ต่างจังหวัด X=3.00 | รวม |
|---|-----------------|-----------------------|-----------------|
| มีความเข้าใจมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 5.00-4.01 | 26 (8.04%) | 4 (1.23%) | 30 (9.25%) |
| มีความเข้าใจมาก คะแนนเฉลี่ย 4.00-3.01 | 70 (21.60%) | 18 (5.55%) | 88 (27.16%) |
| มีความเข้าใจปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 2.01-3.00 | 117 (36.11%) | 35 (10.80%) | 152 (46.91%) |
| มีความเข้าใจน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.01-2.00 | 23 (7.09%) | 15 (4.62%) | 38 (11.72%) |
| มีความเข้าใจน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 0.01-1.00 | 10 (3.08%) | 1 (0.30%) | 11 (3.39%) |
| ไม่มีความเข้าใจ คะแนน 0 | 2 (0.61%) | 3 (0.92%) | 5 (1.54%) |
| รวมทั้งสิ้น | 248 (76.54%) | 76 (23.45%) | 324 (100%) |

Chi-Square = 12.883 Significance = 0.028

จากตารางที่ 4.9 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงค่านัยสำคัญ พบว่า มีค่านัยสำคัญอยู่ที่ระดับ 0.028 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน ซึ่งในกทม.จะมีสัดส่วนข้าราชการที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานสูงกว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ต่างจังหวัด เวลา

ประชาสัมพันธข้อมูลข่าวสาร ในกทม.อาจทำได้รวดเร็วและเข้าถึงข้าราชการได้มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติราชการต่างจังหวัด จึงทำให้ระดับความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมการณ์การล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปด้วย

3. ผลการสัมภาษณ์ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การสัมภาษณ์อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งแบบสัมภาษณ์ ได้นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัยในหัวข้อ 4.1 และ ผลจากแบบสอบถามข้าราชการเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยในหัวข้อ 4.2 มาสรุปเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น หัวข้อได้แก่ หัวข้อที่ 4.3.1 ผลการสัมภาษณ์แยกตามประเด็นคำถาม มีประเด็นคำถามรวม 8 คำถาม ได้แก่

ประเด็นคำถามที่ 1: ท่านมีความเข้าใจต่อความหมายของการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่าอย่างไร และการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีกี่ประเภท

ประเด็นคำถามที่ 2 : ท่านคิดว่าสถานการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน เป็นเช่นไร มีความรุนแรงอยู่ในระดับใด (มากที่สุด= 80-100%, มาก = 60-79%, ปานกลาง = 40-59%, น้อย = 20-39%, น้อยที่สุด =0-19%)

ประเด็นคำถามที่ 3 จากการสำรวจ พบว่าข้าราชการไทยส่วนใหญ่มีความเข้าใจในความหมายของการล่องละเมิดทางเพศ แต่ในประเด็นการแยกแยะรูปแบบพฤติกรรม พบว่ามีความไม่แน่ใจในพฤติกรรมหลายพฤติกรรมว่าเข้าข่ายการล่องละเมิดทางเพศหรือไม่ ท่านมีความคิดเห็นต่อกรณีดังกล่าวนี้อย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 4: ท่านคิดว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ของสำนักงาน ก.พ. มีลักษณะเป็นอย่างไร เพียงพอและเหมาะสมหรือไม่

ประเด็นคำถามที่ 5: ท่านคิดว่าการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ควรเป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 6: ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรเป็นใคร และมีบทบาทเป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 7: ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ หากมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ

ประเด็นคำถามที่ 8: ท่านคิดว่ากฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือ คูกคามทางเพศ พ.ศ.2553 นั้นครอบคลุมการเกิดเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และ จำเป็นหรือไม่ ที่ต้องจัดทำคู่มือประกอบกฎก.พ. ฉบับดังกล่าว

และคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ในแต่ละคำถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ผลการสัมภาษณ์แยกตามประเด็นคำถาม

ผลการสัมภาษณ์แยกตามประเด็นคำถาม เป็นส่วนที่นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถามที่ ได้นำเสนอไว้ข้างต้น โดยมีคำตอบมาเรียงตามประเด็นคำถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประเด็น คำถามที่ 1: ท่านมีความเข้าใจต่อความหมายของการล่องละเมิดทางเพศ ในหน่วยงานว่าอย่างไร และการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีกี่ประเภท

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้ให้ คำตอบว่า “ประเด็นล่องละเมิดทางเพศ ต้องดูควบคู่ไปกับประเด็นคูกคามทางเพศ แต่เดิม เราไม่เคย บัญญัติเอาไว้ในกฎหมาย เพิ่งเขียนให้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เนื่องจากมี เสียงเรียกร้องจากข้าราชการสตรี ที่ถูกข้าราชการชายล่องละเมิดทางเพศ แต่มีขอบเขตอยู่แค่เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการเท่านั้น อาจเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ ไม่เกี่ยวกับประชาชนทั่วไป อาจเกิดนอกหน่วยงานก็ได้ ในหน่วยงานก็ได้ เช่น ตอนนี้มีน้ำท่วม แล้วไปช่วยราชการ หากมีเหตุการณ์การ ล่องละเมิดทางเพศเกิดขึ้น ก็ถือเป็นกรณีนอกหน่วยงาน ส่วนรูปแบบก็ตามที่ปรากฏในกฎก.พ.ว่าด้วยการ กระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคูกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 คือมีทั้ง ทางกาย ทางวาจา อากัปกริยา ทางรูปภาพ อินเทอร์เน็ต” แสดงให้เห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มีการระบุถึงการล่องละเมิดทางเพศนั้น เกิดจากการที่สำนักงานก.พ.ได้รับเรื่องเสียงร้องเรียนจาก ข้าราชการสตรี แต่ไม่ได้ระบุว่า จำนวนเรื่องที่ร้องเรียนนั้น มีจำนวนเท่าใด แต่ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีจำนวนที่ มากพอที่จะทำให้สำนักงานก.พ. ระบุเรื่องดังกล่าว ลงไปในพระราชบัญญัติ แสดงถึงการตระหนักถึง ความสำคัญในปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

และ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ ให้ความหมายว่า “ความหมายโดยรวม ได้ให้ตามกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ

หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 โดยการบัญญัติความหมาย ทางหน่วยงานเคยเขียนไว้ต่อนัยกว้าง แต่เพราะเข้าไปในที่ประชุมก็เกรงว่า ความหมายก็กลัวในเรื่องของการตีความว่าอันนี้เข้าคุกคาม อันนี้ล่วงละเมิดทางเพศ มันทำให้การบังคับใช้มีปัญหา ดังนั้นเราจึงเขียนเฉพาะพฤติกรรม ให้ตีความที่พฤติกรรมระบุไว้ในกฎก.พ.” ผู้วิจัยพบว่า การให้ความหมายโดยเฉพาะเจาะจงรายพฤติกรรมในกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 นั้นเคยมีเสนอมานี้แล้ว แต่ที่ประชุมกลัวในเรื่องของการตีความ เลยตกไป ซึ่งปรากฏว่า การให้ความหมายไว้กว้างๆนั้น กลับสร้างความสับสนแก่ผู้นำไปใช้ ในการแปลความหมายจากพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ทั้งสองท่าน ได้ให้ความหมายตามกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ที่ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใด ประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

1. กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจับ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น
2. กระทำการด้วยวาจาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น
3. กระทำการด้วยอากัปกริยาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตา ลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น
4. การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆที่ส่อไปในทาง เช่น แสดงรูปลามก อนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น
5. การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

จากการสำรวจ พบว่าข้าราชการไทยส่วนใหญ่มีความเข้าใจในความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ แต่ในประเด็นการแยกแยะรูปแบบพฤติกรรม พบว่ามีความไม่แน่ใจในพฤติกรรมหลายพฤติกรรมว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ ทางสำนักงานก.พ.จะมีแนวทางแก้ไข อธิบายได้อย่างไร โดยอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตอบว่า “ต้องดูเจตนาของผู้ถูกระทำเป็นหลัก การแยกพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศได้ คือ 1. ต้องเป็นการกระทำที่ส่อไปใน

เรื่องทางเพศ 2. ต้องเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความรำคาญใจ” ส่วนผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ตอบว่า “ทางสำนักงานก.พ. กำลังจะมีการจัดทำคู่มือประกอบการใช้กฎก.พ. อาจใส่แนวคิดตามที่กว้าง และเน้นตัวอย่าง ว่ารูปแบบพฤติกรรมว่ารูปแบบพฤติกรรมในลักษณะใด ทำให้เกิดความอึดอัด เดือดร้อน รำคาญใจ ก็เป็นการล่วงละเมิดได้ ซึ่งในกฎหมายต่างประเทศ จะดูผู้ถูกระทำเป็นหลัก แต่ในกฎก.พ. จะดูทั้งผู้ถูกระทำ และเจตนาของผู้กระทำด้วย ซึ่งบางคนอาจมีเจตนาหยอกล้อ แต่ผู้ถูกระทำอาจคิดว่าเป็นการล่วงละเมิด คุกคาม ซึ่งต้องมีการพิสูจน์พยานแวดล้อม และดูว่าพฤติกรรมของผู้กระทำว่าทำบ่อยหรือไม่ นอกจากนี้อาจต้องมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการร่างกฎหมายกลางที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศที่ครอบคลุมทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ในทางปฏิบัติ ทางสำนักงานก.พ. อาจเป็นผู้ออกแบบว่าพฤติกรรมนี้ผิดหรือไม่ผิดวินัย แต่ในภาพของทางสังคม กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือกระทรวงวัฒนธรรม น่าจะเป็นผู้รับผิดชอบ รณรงค์เรื่องค่านิยมทางสังคม การตระหนักในสิทธิของผู้หญิง ในแง่ของศักดิ์ศรี หรือสิทธิมนุษยชน หรือให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน เข้ามาช่วยเหลือ และเราก็ไม่ได้สนใจไปที่สุภาพสตรีเพียงอย่างเดียว เรายังรวมถึงผู้ชายด้วย”

สรุปได้ว่า รูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานนั้น สามารถแยกแยะได้ โดยดูจากรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ว่าต้องเป็นการกระทำที่สื่อไปในเรื่องเพศ และต้องเป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนและรำคาญใจ ซึ่งต้องดูเจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก ว่ามีเจตนาสื่อไปในเรื่องเพศหรือไม่ หรือเป็นเพียงแค่เจตนาหยอกล้อ และในปัจจุบันกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำร่างกฎหมายกลางที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศที่ครอบคลุมทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งเป็นการตระหนักถึงปัญหาการล่วงละเมิดในวงสังคมมากขึ้น

ประเด็นคำถามที่ 2 : ท่านคิดว่าสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน เป็นเช่นไร มีความรุนแรงอยู่ในระดับใด

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตอบว่า “สถานการณ์ปัจจุบัน หลังจากออกกฎมา 1 ปี พบว่ายังไม่มีรายงานในเรื่องการกระทำผิดในเรื่องดังกล่าว เข้ามายังสำนักงานก.พ. ซึ่งบรรลุเป้าหมายเมื่อมีการออกกฎก.พ. มาบังคับใช้ในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ ต้องลดลง หรือไม่มีปรากฏเลย สิ่งที่น่าสนใจคือ ก่อนออกกฎก.พ. มีเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นจำนวนมาก จนถึงกับต้องตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน แต่เมื่อมีกฎก.พ. ประกาศออกใช้มาเป็นเวลา 1 ปี ยังไม่มีเหตุการณ์รายงานมายังสำนักงานก.พ. ซึ่งสามารถคิดได้ว่า ข้าราชการอาจจะเกรงกลัวกฎดังกล่าว

จนไม่กล้ากระทำความผิด” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่สถานการณ์ปัจจุบัน ยังไม่มีรายงานอาจเป็นเพราะ กฎฉบับดังกล่าวเพิ่งออกมา และเป็นสิ่งใหม่ อาจทำให้คนต้องระมัดระวังตัว ปรับตัวในการใช้กฎ เพราะ จากการสัมภาษณ์หน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการได้กล่าวหาว่า กฎฉบับดังกล่าว เป็นอุปสรรค ต่อความสงบสุขในหน่วยงาน ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เช่น จากการศึกษาที่เคยพูดจาตลก โปกฮา ก็ต้อง ระมัดระวังคำพูดมากขึ้น แต่ในอีกแง่หนึ่ง อาจมีผู้ประสบเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานอยู่ แต่ยังไม่อดทน เกรงกลัวอำนาจบาปมี ไม่กล้าออกมาร้องเรียน เพราะจากการศึกษากฎดังกล่าว ยังไม่พบ ช่องทางในการร้องเรียนที่เป็นช่องทางลับ จึงอาจมีผู้ประสบเหตุที่ไม่กล้าร้องเรียน และจากผลการเก็บ ข้อมูลแบบสอบถาม พบว่า ยังมีข้าราชการที่ต้องการช่องทางในการร้องเรียนที่เป็นช่องทางลับอีกด้วย

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตอบ ว่า “ความรุนแรงของสถานการณ์ค่อนข้างบอกลำบาก เพราะว่าไม่มีรายงานตั้งแต่ใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เข้ามา เป็นเพราะว่าสำนักงาน ก.พ. กระจายอำนาจในเรื่องการ ดำเนินการทางวินัยไปส่วนหนึ่งให้แก่กระทรวงเป็นส่วนใหญ่แล้ว การจะให้หน่วยงานราชการรายงานเข้ามา ก็เป็นเรื่องลำบาก ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ. กำลังจะให้ทำโครงการติดตามประเมินผลการกระจายอำนาจแก่ หน่วยงานราชการว่ามีปัญหาหรือไม่ เป็นอย่างไร มีมาตรฐานในการดำเนินการหรือไม่ ซึ่งต้องสอบถามกับ หน่วยงานเป็นหลัก” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การรายงานเรื่องเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน กับการนำกฎไปใช้ ที่ผู้อำนวยการกล่าวว่า การรายงานเรื่องกลับมาเป็นเรื่องลำบากนั้น อาจเป็นเพราะเป็น เรื่องที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน จึงไม่รายงานกลับมา

สรุปได้ว่า ก่อนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่า ด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ทางสำนักงาน ก.พ. ได้ ประสบปัญหาเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการล้วงละเมิดทางเพศจำนวนมากที่ผ่านศูนย์ร้องเรียนของทาง สำนักงาน ก.พ. ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ. ก็ได้รับทราบปัญหาเหล่านี้ จนนำมาสู่การออกกฎหมายฉบับใหม่ และได้บรรจุเรื่องของการล้วงละเมิดทางเพศลงไป ณ ปัจจุบัน ทางสำนักงาน ก.พ.เอง ยังไม่ได้รับรายงาน การดำเนินการลงโทษตามฐานความผิดตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือ คุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553

ประเด็นคำถามที่ 3: ท่านคิดว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดทางเพศใน หน่วยงานราชการ ของสำนักงาน ก.พ. มีลักษณะเป็นอย่างไร เพียงพอและเหมาะสมหรือไม่

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตอบว่า “การออกกฎ ก.พ. เป็นมาตรการที่ออกมาควบคุมประการหนึ่ง แต่หลายๆหน่วยงานก็เลือกที่จะใช้แนวทางปฏิบัติทางศาสนามาใช้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ในกรณีที่ข้าราชการต่างๆ อยากให้มีแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานโดย อยากให้มีหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดทางเพศโดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ นั้น ข้าราชการมีหลายหน่วยงานที่สามารถแจ้งได้ เช่น ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนของทางสำนักนายกรัฐมนตรี ที่รับเรื่องร้องเรียนโดยปกปิดชื่ออยู่แล้ว ศูนย์ดำรงธรรมของกระทรวงมหาดไทย” ผู้วิจัยมีความคิดเห็นที่ว่า ในเรื่องของหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนนั้น หากเป็นการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน ข้าราชการอาจจะไม่ไว้ใจ จึงอาจจะต้องการหน่วยงานอิสระ หรือหันไปปรึกษากับกลุ่มองค์กรด้านสิทธิสตรีแทน

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตอบว่า “แนวทางการแก้ไขปัญหาของสำนักงาน ก.พ. เป็นไปโดยลักษณะที่ว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ออกกฎข้อบังคับ แต่ทางหน่วยงานราชการต้องเป็นผู้นำไปใช้ เนื่องจากผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง วัฒนธรรมเราไม่จริงจังมากนักในการเอาผิด ต่างจากต่างประเทศที่ตระหนักถึงสิทธิ เน้นเรื่องการป้องกันในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการติตป้ายเตือน หรือแม้แต่ในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ที่มีนโยบาย zero-tolerance ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับแต่ละวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้อาจนำเรื่องของคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน (Quality of work life) เข้ามาเสนอแนะแนวทาง สอดแทรกเรื่องของการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศเข้าไป เป็นในลักษณะทางอ้อม เพื่อขจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นปรักษ์ ทำให้ไม่เกิดความหวาดระแวง ในที่ทำงาน อาจส่งผลต่อการทำงานได้” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า วัฒนธรรมในแต่ละองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ มีผลต่อการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เช่นจากการสัมภาษณ์หน่วยงานกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นหน่วยงานเกี่ยวกับการศึกษา มีเรื่องภาพลักษณ์ที่ดีเข้ามาเกี่ยวข้อง การปฏิบัติตนของข้าราชการในหน่วยงานก็แตกต่างจากหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานด้านยุติธรรม เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ และมีจำนวนเพศชายที่เยอะกว่าเพศหญิง วัฒนธรรมในองค์กรเน้นที่บทบาทของเพศชาย จึงทำให้มีผลต่อการป้องกันการล่วงละเมิดในหน่วยงาน เช่นค่านิยมที่ชอบเล่าเรื่องตลกกลามก เป็นต้น

สรุป แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางกลาง โดยหน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติและขึ้นอยู่กับความเข้มงวดของหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน (Quality of work life) และแนวคิดทางศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

ประเด็นคำถามที่ 4 : ท่านคิดว่า การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ควรเป็นอย่างไร

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตอบว่า “การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสม ได้แก่ การให้ความรู้ด้านศีลธรรมหน่วยงานโดยเฉพาะระดับผู้บริหาร ต้องให้ความสนใจและระมัดระวังในเรื่องดังกล่าว”

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตอบว่า “อาจจะใช้มาตรา 87 ว่า สำนักงาน ก.พ. จะต้องวางแนวทางเพื่อป้องกัน ซึ่งตอนนี้แนวทางอาจยังไม่เพียงพอ และให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นผู้นำไปปฏิบัติ โดยอาจจัดให้มีศูนย์ส่งเสริม หากเกิดเรื่องมากขึ้นก็ต้องมีการรณรงค์หนักขึ้น กรณีการมีสายด่วน ในอดีตเคยมี แต่ปัจจุบันไม่มีแล้ว ซึ่งเรื่องที่รับแจ้งในขณะนั้น คือ เรื่องร้องเรียนกรณีการล่องละเมิดทางเพศ แต่ที่โทรมาแจ้งมีข้าราชการทุกประเภท ที่รวมถึงครู อาจารย์โทรมาด้วย ซึ่งค่อนข้างขัดแย้งกับข้อมูลจาก NGO ส่วนใหญ่คนเลือกจะโทรไปที่มูลนิธิมากกว่า เพราะมูลนิธิทำงานคล่องตัวกว่า สะดวกกว่า คนถึงเลือกที่จะไปติดต่อ ทาง ก.พ. เคยมีความคิดที่จะร่วมมือกับมูลนิธิ แต่เรื่องยังไม่ถึงจุดที่ต้องขอความร่วมมือ ยกเว้นกรณีที่ทางมูลนิธิต่างขอความร่วมมือ ส่งคนไปให้ความร่วมมือเวลาหน่วยงานมูลนิธิให้เข้าร่วมประชุม”

สรุปว่า การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้แก่ การให้ความรู้ทางด้านศีลธรรมควบคู่กับการแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากทางหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. และหากเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนมากขึ้น อาจมีการพิจารณา จัดตั้งศูนย์ในการดำเนินงานโดยเฉพาะ รวมทั้งโทรศัพท์สายด่วน และการขอความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน ประเภทมูลนิธิ นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานของผู้บริหารก็สำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารตระหนักต่อปัญหาดังกล่าว แนวทางปฏิบัติ การนำกฎเอาไปใช้ในหน่วยงานก็จะได้รับการสนใจ

ประเด็นคำถามที่ 5 : ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรเป็นใคร และมีบทบาทเป็นอย่างไร

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตอบว่า “ควรเป็นผู้บังคับบัญชาในทุกกระดับ ที่มีส่วนในการให้ความสนใจในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ”

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตอบว่า “ควรมีการสร้างจิตสำนึกแก่ผู้ปฏิบัติ โดยสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ หัวหน้าส่วนราชการต้องเป็นผู้ให้ความสนใจต่อการนำแนวทางไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ทางสำนักงานก.พ.อยากให้หน่วยงานราชการสนใจในประเด็นดังกล่าว อยากให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ เอาใจใส่กับเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน”

สรุป ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควร ผู้บังคับบัญชาในทุกกระดับ และควรมีบทบาทในการตระหนักถึงหน้าที่ และสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ตัวข้าราชการเองก็ต้องรู้จักปกป้องสิทธิของตนเอง และไม่นิ่งดูดายต่อปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ประเด็นคำถามที่ 6: ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ หากมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตอบว่า “การที่จะเป็นนโยบายที่สำคัญหรือไม่ ขึ้นอยู่กับจำนวนของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หากมีเหตุการณ์เกิดเยอะ ก็จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ใช้เฉพาะ”

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตอบว่า “การมีนโยบายเป็นสิ่งที่ดี แต่ยังไม่ถึงสถานการณ์ที่วิกฤติจนนำไปสู่นโยบาย หากมีควรทำด้วยความละมุนละม่อม อาจจะต้องมีกรณีศึกษาที่รุนแรง หรือจำนวนมากพอ ที่จะต้องนำไปสู่นโยบาย สิ่งที่เป็นมากกว่านั้นคือ การประชาสัมพันธ์กฎก.พ. และเน้นกระจายอำนาจให้แก่หน่วยงานราชการในการดำเนินงาน”

สรุปว่า สถานการณ์ปัจจุบันอาจจะยังไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ เพราะเหตุการณ์ยังเกิดขึ้นไม่เยอะมาก แต่สิ่งที่จำเป็นคือการประชาสัมพันธ์กฎก.พ. ให้เป็นที่แพร่หลาย รวมทั้งเน้นการกระจายอำนาจด้านวินัยให้แก่หน่วยงานราชการ

ประเด็นคำถามที่ 7: ท่านคิดว่ากก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 นั้นครอบคลุมการเกิดเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และจำเป็นหรือไม่ ที่ต้องจัดทำคู่มือประกอบกก.พ. ฉบับดังกล่าว

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ตอบว่า “คิดว่าครอบคลุมแล้ว ส่วนเนื้อหาของคู่มือที่จะผลิตขึ้น ต้องมีเจตนารมณ์ของการออกกฎ ความหมายของการล่องละเมิดทางเพศ ตัวอย่าง แนวทางการลงโทษ ซึ่งความผิดฐานนี้เป็นความผิดไม่ร้ายแรง โทษสูงสุดแค่หักเงินเดือนเท่านั้น และต่อไปจะมีการประเมินกก.พ.ฉบับนี้ ในเร็ววัน เพื่อดูว่ากฎที่ออกมาว่า ไซ้ได้หรือไม่ การนำไปใช้เป็นอย่างไร” ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ ตามกก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 อาจจะมีโทษเพียงเล็กน้อย เพราะพฤติกรรมนั้น เป็นเพียงการป้องปรามพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความรุนแรงในการล่องละเมิดทางเพศ ดังนั้นหากประเมินกฎฉบับนี้ แล้วพบว่า การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานไม่ปรากฏ ก็แสดงว่า กฎฉบับนี้ สามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในหน่วยงานได้

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตอบว่า “ในปัจจุบัน ทางก.พ.เริ่มมีการจัดทำคู่มือประกอบกก.พ. โดยมีเนื้อหา แนวคิด ที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมโครงการที่เกี่ยวกับการขจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งคู่มือประกอบกก.พ.จะออกภายในปีพ.ศ.2554 “

สรุป เนื้อหาของกก.พ. ครอบคลุมแล้ว และทางสำนักงานก.พ.กำลังจะผลิตคู่มือประกอบกก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 โดยมีเนื้อหา อันประกอบไปด้วยเจตนารมณ์ของการออกกฎ ความหมาย ตัวอย่าง แนวทางการลงโทษ

ผลจากการสัมภาษณ์อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความหมายและรูปแบบของการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน: พบว่า ความหมายของการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ทั้งสองท่าน ได้ให้ความหมายตามกก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 และ รูปแบบการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานนั้น สามารถแยกแยะได้ โดยดูจากรูปแบบของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ ว่าต้องเป็นการกระทำที่สื่อไปในเรื่องเพศ และต้องเป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนและ

ราคาญาติ ซึ่งต้องดูเจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก ว่ามีเจตนาส่อไปในเรื่องเพศหรือไม่ หรือเป็นเพียงแค่เจตนาหยอกล้อ และในปัจจุบันกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีการจัดทำร่างกฎหมายกลางที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศที่ครอบคลุมทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งเป็นการตระหนักถึงปัญหาการล่วงละเมิดในวงสังคมมากขึ้น โดยสอดคล้องกับแนวคิดของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่ทบทวนไว้ในบทที่ 2

ด้านสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน พบว่า ก่อนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ทางสำนักงานก.พ.ได้ประสบปัญหาเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศจำนวนมากที่ผ่านศูนย์ร้องเรียนของทางสำนักงานก.พ. ซึ่งทางสำนักงานก.พ. ก็ได้รับทราบปัญหาเหล่านี้ จนนำมาสู่การออกกฎหมายฉบับใหม่ และได้บรรจุเรื่องของการล่วงละเมิดทางเพศลงไป ณ ปัจจุบัน ทางสำนักงานก.พ.เอง ยังไม่ได้รับรายงานการดำเนินการลงโทษตามฐานความผิดตามกฎหมายก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ซึ่งถือว่า การออกกฎหมายสามารถเป็นแนวทางช่วยลดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้

ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ของสำนักงานก.พ.พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางกลาง โดยหน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติและขึ้นอยู่กับความเข้มงวดของหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน (Quality of work life) และแนวคิดทางศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่จะเกิดขึ้น

ด้านการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ในปัจจุบัน พบว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้แก่ การให้ความรู้ทางด้านศีลธรรมควบคู่กับการแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากทางหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงานก.พ. และหากเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนมากขึ้น อาจมีการพิจารณา จัดตั้งศูนย์ในการดำเนินงานโดยเฉพาะ รวมทั้งโทรศัพท์สายด่วน และการขอความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน ประเภทมูลนิธิ

ด้านผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ พบว่า ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ และควรมีบทบาทในการตระหนักถึงหน้าที่ และสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันอาจจะยังไม่มีนโยบายที่จำเป็นต้องมีนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

โดยเฉพาะ เพราะเหตุการณ์ยังเกิดขึ้นไม่เยอะมาก แต่สิ่งที่จำเป็นคือการประชาสัมพันธ์กฎก.พ.ให้เป็นที่แพร่หลาย รวมทั้งเน้นการกระจายอำนาจด้านวินัยให้แก่หน่วยงานราชการ

ด้านกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 นั้น ครอบคลุมการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และจำเป็นหรือไม่ ที่ต้องจัดทำคู่มือประกอบกฎก.พ. ฉบับดังกล่าว พบว่าเนื้อหาของกฎก.พ. ครอบคลุมแล้ว และทางสำนักงานก.พ.กำลังจะผลิตคู่มือประกอบกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 โดยมีเนื้อหา อันประกอบไปด้วยเจตนารมณ์ของการออกกฎ ความหมาย ตัวอย่าง แนวทางการลงโทษ ซึ่งถือเป็น การติดตามในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเบื้องต้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่ได้จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้เสนอไว้ในบทที่ 2 โดยเฉพาะกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นฐานในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 นำไปสู่ผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 ในส่วนของบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอ ประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข” วัตถุประสงค์ ศึกษาสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ศึกษาระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย ศึกษาการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และ ศึกษาความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้เฉพาะข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ จำนวน 6 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ทำให้สามารถได้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ข้อสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย ดังต่อไปนี้

สถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย พบว่า ก่อนมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 พบว่า มีการร้องเรียนเรื่องการล่องละเมิดทางเพศผ่านช่องทางศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ที่สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก กรุงเทพมหานคร เป็นจำนวนมาก โดยได้รับข้อมูลดังกล่าวจากการสัมภาษณ์อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ จึงนำไปสู่การบรรจุแนวทางในการแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดทางเพศ ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และออก กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ข้อสังเกตคือ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้ให้สัมภาษณ์ว่ามีการร้องเรียนเรื่องการล่องละเมิดทางเพศ มาถึงสำนักงาน ก.พ. เป็นจำนวนมาก ซึ่งขณะการให้สัมภาษณ์ไม่ได้มีข้อมูลในทางสถิติรายปีให้พิจารณาประกอบ แต่เมื่อพิจารณาจากสถิติการล่องละเมิดทางเพศ ของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้มีการรวบรวมไว้ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2520 -

2530 มี 8 กรณี ปี พ.ศ. 2531-2539 มี 6 กรณี และจากการศึกษาวิจัยในช่วงปีพ.ศ.2541-2551 ได้พบกรณีศึกษา 21 กรณี ซึ่งสถิติที่เก็บได้ยังมีจำนวนไม่มากนัก นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ให้สัมภาษณ์ว่าหลังจากบังคับใช้กฎก.พ. ฉบับดังกล่าว เป็นเวลา 1 ปี พบว่า สำนักงานก.พ. ไม่ได้รับรายงานเรื่องการกระทำผิดตามฐานความผิดที่ระบุเอาไว้ในกฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ซึ่งสามารถคิดได้ว่า อาจเป็นเพราะข้าราชการอาจเกรงกลัวความผิดอันเกิดจากฐานความผิด จึงทำให้ระมัดระวังตัวกันมากขึ้น หรือเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานอาจเกิดขึ้นน้อย หรือถึงแม้จะมีกฎในการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน แต่ผู้ถูกล่องละเมิดทางเพศ ก็ยังมีความกลัว หรือไม่กล้าที่จะออกมาเรียกร้องสิทธิ นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบงานด้านวินัย ทั้ง 6 แห่ง พบว่า หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบงานด้านวินัย ถึง 4 แห่ง ที่กล่าวว่า สถานการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ อาจมีได้รับรายงานบ้างแต่ยังไม่เกิดเป็นเหตุการณ์ที่รุนแรงนัก ซึ่งตรงกับข้อมูลในทางสถิติที่ได้มีการเก็บไว้

สถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย จากความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของ หน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ยังคิดว่าอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งตรงกับข้อมูลทางสถิติการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่เก็บไว้ โดยสำนักงาน ก.พ. และจากการสัมภาษณ์กรรมการในอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ แต่จากแบบสอบถามที่สอบถามไปยังข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง ยังมีรายงานในส่วนของข้อเสนอนั้นเกี่ยวกับเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมายังผู้วิจัย ซึ่งแสดงว่าการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานยังคงมีอยู่ แต่ผู้ให้ข้อเสนอนั้น ไม่กล้าที่จะรายงานผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยที่ดูเหมือนว่าจะต่ำ แต่ในความเป็นจริงแล้ว ยังคงมีเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานเกิดขึ้น แต่เรื่องราวกลับไปไม่ถึงกระบวนการในการสอบสวน ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าพิจารณาว่าเพราะสาเหตุใด

1.2 ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อมูลระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย ดังต่อไปนี้

จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ ของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย แบ่งออกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นความรู้ความเข้าใจในความหมายของพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่า จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในความหมายของการล่องละเมิดทางเพศ ในแต่ละประเด็น ตั้งแต่ ร้อยละ 55.0 – 87.8 โดยภาพรวมของข้าราชการผู้ตอบ

แบบสอบถามมีความเข้าใจในความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ ร้อยละ 74.16 ซึ่งมีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบงานด้านวินัย พบว่าหน่วยงานทั้ง 6 หน่วยงาน ได้ให้คำตอบที่ไม่ชัดเจน ในเรื่องของความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ โดยมี 3 หน่วยงาน ที่อ้างอิงความหมายจาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 มี 2 หน่วยงาน ที่ให้ความหมายเป็นพฤติกรรมในเชิงลามก อนาจาร และสร้างความอึดอัด นำรำคาญ และมี 1 หน่วยงาน ที่มองต่างออกไปว่าเป็นเรื่องของการสมยอม

จากการสัมภาษณ์ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย ได้ให้ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในมาตรา 83 (8) ที่ว่า “ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.” และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ข้อ 2 ที่ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

(1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(2) กระทำด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น

(3) กระทำการด้วยอกกับกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น

(4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆที่ส่อไปในทางเพศเช่นแสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(5) การแสดงพฤติกรรมอื่นที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ”

ประเด็นความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบของพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ พบว่า ข้าราชการสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับรูปแบบของพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศมีความเข้าใจในรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ ในแต่ละประเด็น ตั้งแต่ ร้อยละ 38.0 – 57.2 โดยภาพรวมของความ

เข้าใจในรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ ร้อยละ 44.5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย พบว่า เมื่อถามถึงการแบ่งรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ หน่วยงานราชการทั้ง 6 แห่ง ไม่สามารถแยกแยะได้ชัดเจนว่ามีกี่รูปแบบ แต่สามารถกล่าวถึงพฤติกรรมที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศได้

จากการสัมภาษณ์ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัยว่า รูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานนั้น สามารถแยกแยะได้ โดยดูจากรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ว่าต้องเป็นการกระทำที่สื่อไปในเรื่องเพศ และต้องเป็นพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเดือดร้อนและรำคาญใจ ซึ่งต้องดูเจตนาของผู้กระทำเป็นหลัก ว่ามีเจตนาสื่อไปในเรื่องเพศหรือไม่ หรือเป็นเพียงแค่เจตนาหยอกล้อ

สรุปได้ว่า ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย นั้น ข้าราชการไทยมีความเข้าใจต่อความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานในระดับปานกลาง และยังมีความสับสน ไม่เข้าใจในการแยกแยะรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งมีเกณฑ์ที่ความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย

1.3 ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อมูลการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ดังต่อไปนี้

ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ จากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย พบว่า หน่วยงานราชการ 5 แห่ง มีความเห็นต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานของส่วนกลาง (สำนักงาน ก.พ.) โดย ทราบในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ที่ออกมา และมี 1 แห่งที่ให้ความเห็นต่างออกไปว่า ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศสามารถแก้ไขได้ง่าย แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานตนเอง คือ หากมีกรณีเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้น ก็จะมีการตั้งกรรมการสอบสวน และพิจารณาตามขั้นตอน แต่จะเน้นหนักในการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน โดยใช้หลักธรรม จริยธรรมเป็นตัวตั้งเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ โดยแต่ละหน่วยงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่มีอยู่เพียงพอ เหมาะสมหรือไม่นั้น หน่วยงานราชการ 3 แห่ง ที่ให้คำตอบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่มีอยู่เพียงพอแล้ว เหมาะสมแล้ว แต่การปฏิบัตินั้น ต้องเน้นหนักที่บุคลากรเป็นหลัก ว่ามีความจริงจัง และมีจิตสำนึกต่อเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ มี 2 หน่วยงาน ที่มีการใช้จดหมายเวียนเป็นหลัก

และยังไม่เคยมีการอบรมในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ และอีก 1 หน่วยงาน ที่ไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเนื่องจากไม่เคยมีเหตุการณ์เกิดขึ้น

สำหรับ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย ได้ตอบถึง แนวทางการแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางกลาง โดยหน่วยงานต้องนำไปปฏิบัติและขึ้นอยู่กับความเข้มงวดของหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากนี้ยังสามารถนำแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน (Quality of work life) และแนวคิดทางศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่จะเกิดขึ้น

ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยหากตนเองประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากผู้มีอำนาจสูงกว่า ท่านกล้าที่จะไม่ปกปิดเรื่องดังกล่าวเป็นความลับ ,มีความรู้สึกว่าการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ เป็นเรื่องที่ผิดและไม่อยากให้มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น และหากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานซึ่งเกิดกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่าน ท่านยินดีเป็นกำลังใจและสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการตามกฎหมายที่คุ้มครอง รวมถึงข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่ให้การสนับสนุน และไม่เข้าร่วมคบหาสมาคม กับผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ และมีความเห็นว่าพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ โดยคนในองค์กร

ด้านการป้องกัน จากการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย ทั้ง 5 แห่ง ได้มีการเน้นกิจกรรมในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศต่างๆกันไป เช่น ใช้ศีลธรรมเป็นตัวป้องกัน และกล่าวถึงระเบียบที่นำมาใช้ในการป้องกัน และมี 1 หน่วยงานที่ให้ความเห็นต่างออกไปและในเรื่องของความเหมาะสม พบว่า หน่วยงานราชการ 4 แห่ง คิดว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ มีการดำเนินการเหมาะสมดีแล้ว มี 1 หน่วยงานที่กล่าวว่า ไม่เคยได้รับหนังสือในเรื่องการป้องกันจากส่วนกลาง และอีก 1 หน่วยงานที่ตอบว่า ไม่มีความจำเป็นในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ผู้รับผิดชอบในเรื่องการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ พบว่า หน่วยงานราชการ 3 หน่วยงาน ได้ให้คำตอบว่า ให้ผู้บังคับบัญชา /ผู้บริหาร เป็นผู้มีบทบาทในการรับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยต้องมีบทบาทกระตือรือร้น เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มี 2 หน่วยงาน คิดว่า ตัวข้าราชการ ต้องรับผิดชอบตนเองเป็นหลัก และอีก 1 หน่วยงาน คิดว่า สำนักงานก.พ.เป็นหลักในการรับผิดชอบ ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการนั้น ผู้รับผิดชอบโดยหน้าที่ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ ที่ต้องทำตามแนวทางปฏิบัติที่ได้กำหนดเอาไว้ในหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด และที่สำคัญตัว

ข้าราชการเองก็ต้องมีความรู้และเข้าใจในต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานด้วย เพื่อที่จะได้รู้เท่าทันและป้องกันตัวเองจากการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตอบว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ได้แก่ การให้ความรู้ทางด้านศีลธรรมควบคู่กับการแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากทางหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. และหากเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนมากขึ้น อาจมีการพิจารณา จัดตั้งศูนย์ในการดำเนินงานโดยเฉพาะรวมทั้งโทรศัพท์สายด่วน และการขอความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน ประเภทมูลนิธิ รวมทั้งผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ และควรมีบทบาทในการตระหนักถึงหน้าที่ และสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่แน่ใจว่าหน่วยงานมีประกาศ หนังสือเวียนตติให้ทราบโดยทั่วกัน หน่วยงานยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานอย่างชัดเจน ยังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศทั้งในหน่วยงาน นอกจากนี้ ยังมีความไม่แน่ใจในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศที่หน่วยงานจัดให้ และในด้านความเข้าใจในกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงานพบว่า ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เคยอ่านพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่ไม่เคยอ่านกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553

ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม อยากให้หน่วยงานราชการของตนเอง มีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยอยากให้มีหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับมากที่สุด รongลงมาคือจัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่มีที่ลับตาคน มีนโยบายและแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน และการมีกฎกติกาอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย แบ่งออกได้ 2 ประเด็น คือ

1. ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ พบว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ออกแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยหน่วยงานราชการเป็นผู้รับแนวทางไปปฏิบัติ โดยหน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คิดว่าแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่นั้น เหมาะสมอยู่แล้ว และข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ก็มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

2. ด้านการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่า การให้ความรู้ทางด้านศีลธรรมควบคู่กับการแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากทางหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงานก.พ. และหากเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนมากขึ้น อาจมีการพิจารณา จัดตั้งศูนย์ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะ รวมทั้งโทรศัพท์สายด่วน และการขอความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน ประเภทมูลนิธิ เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนผู้รับผิดชอบ ควรเป็นผู้บังคับบัญชาในทุกระดับและ ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม อยากให้หน่วยงานราชการมีการฝึกอบรม การป้องกันการล่องละเมิดทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม และอยากให้หน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่องละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ

1.4 ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อมูลความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ดังต่อไปนี้

หน่วยงานราชการ 4 แห่ง ได้ให้คำตอบว่าไม่จำเป็นในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ เพราะมีหน่วยงานดำเนินการอยู่แล้ว และอีก 2 หน่วยงาน ให้คำตอบว่ามีความจำเป็นโดยชี้แจงว่า มีกฎหมายสนับสนุน กฎก.พ. ซึ่งอาจเป็นคู่มือ อันเกิดจาก กฎ ก.พ. ไม่ได้อธิบายถึงหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ความหมาย คำจำกัดความ หรือแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน จึงอยากให้คู่มือประกอบกฎ และมีสภาพบังคับเป็นสำคัญ และหากต้อง มีความจำเป็นโดยทำเป็นหลักทั่วไป ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของปัญหาในแต่ละองค์กร เป็นสำคัญ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดูจากสถิติเป็นสำคัญ กระทรวงไหนมีปัญหามาก ก็จับตามองเป็นพิเศษ และ สื่อ มีอิทธิพลต่อเรื่องการล่องละเมิดทางเพศ ต้องช่วยรณรงค์ในประเด็นดังกล่าว

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ และผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำตอบดังนี้สถานการณ์ปัจจุบันอาจจะยังไม่มีมีความจำเป็นที่จะต้องมีนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ เพราะเหตุการณ์ยังเกิดขึ้นไม่เยอะมาก แต่สิ่งที่จำเป็นคือการประชาสัมพันธ์กฎก.พ. ให้เป็นที่แพร่หลาย รวมทั้งเน้นการกระจายอำนาจด้านวินัยให้แก่หน่วยงานราชการ และเนื้อหาของกฎก.พ. ครบคลุมแล้ว และทางสำนักงานก.พ.กำลังจะผลิตคู่มือประกอบกฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 โดยมีเนื้อหา อันประกอบไปด้วยเจตนารมณ์ของการออกกฎ ความหมาย ตัวอย่าง แนวทางการลงโทษ

สรุปได้ว่า ความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยนั้น ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ซึ่งปัจจุบัน ความรุนแรงของเหตุการณ์ยังมีไม่มากนัก ทางสำนักงานก.พ.กำลังจะผลิตคู่มือขึ้นมาประกอบกฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อสร้างความ

เข้าใจให้แก่ข้าราชการ และกำลังจะมีการประเมินและติดตามผลการนำ กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ในเร็วๆ นี้ เพื่อติดตามว่า เมื่อนำมาบังคับใช้แล้ว ได้ผลเป็นอย่างไร

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ เกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ซึ่งได้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ จำนวน 6 แห่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดหนองคาย สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย พบว่า สถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ยังอยู่ในระดับต่ำ เมื่อมี กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ออกมาบังคับใช้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการดำเนินการทางวินัยที่ผู้วิจัยได้ทบทวน และสรุปไว้ในบทที่ 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ รูปแบบของการดำเนินการกระบวนกรทางวินัย¹ อันได้แก่ ขั้นตอนแรกของการดำเนินการดำเนินงานทางวินัย คือ การกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับงานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรม เป้าหมายของงานและมาตรฐาน กฎที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น จะครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงานหลายๆอย่าง และมักมีอรรถาธิบายแยกให้ทราบถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรง และโดยอ้อมกับงาน โดยเฉพาะที่มีผลต่อผลผลิตซึ่งกฎที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

ขั้นตอนที่สองคือ การสื่อความเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ต่างๆ แล้ว การคาดหมายที่จะให้ปฏิบัติให้ถูกต้องย่อมจะเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ การสื่อความให้เข้าใจยังจะเป็นหนทางช่วยให้การปฏิบัติเพื่อรักษากฎและข้อบังคับเป็นไปได้ง่ายขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากให้พนักงานหรือตัวแทนได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนรวมในการกำหนดหรือสร้างกฎเกณฑ์ด้วยแล้ว ความร่วมมือก็จะมีมากขึ้น

ขั้นตอนที่สาม คือ กลไกในการประเมิน ในองค์การส่วนมาก การประเมินผลการปฏิบัติงานมักจะเป็นกลไกสำคัญที่จะใช้ประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานที่อาจจะบกพร่องพฤติกรรมในการปฏิบัติผิดกฎต่างๆ มักจะเห็นได้ไม่ยากนัก ถ้าฝ่ายจัดการได้มีการสังเกต ติดตาม หรือเมื่อ

¹ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2539), หน้า 351.

ได้มีข้อปัญหายุ่งยากเกิดขึ้น และหากได้ดำเนินการ สอบสวนให้เห็นชัดก็จะทราบได้ไม่ยากเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่เป็นต้นเหตุดังกล่าว

ในขั้นตอนสุดท้าย จะประกอบด้วยระบบการบริหารการลงโทษ หรือการดำเนินการเพื่อ พยายามกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงองค์ประกอบของกระบวนการดำเนินการทางวินัย

1) การกำหนดความรับผิดชอบในการบริหารงานทางวินัย ความรับผิดชอบควรเป็นของ ฝ่ายงานหลัก โดยฝ่ายงานบุคคลควรเป็นเพียงผู้แนะนำและผู้ช่วยเหลือ การรักษาวินัยของลูกน้อง เป็นเรื่อง เกี่ยวข้องใกล้เคียงกับการนำและการสั่งการ ซึ่งมีความจำเป็นในการทำงาน จึงควรเป็นความรับผิดชอบของ หัวหน้า อย่างไรก็ตามได้มีแนวโน้มการลดอำนาจของหัวหน้าในทางวินัย เนื่องจากมีการจัดการกับปัญหา งานบุคคลโดยใช้วิธีทางกฎหมายเพิ่มขึ้นตามข้อกำหนดของรัฐ และตามสัญญาแรงงาน

2) การกำหนดกฎระเบียบเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสัมฤทธิ์ผล ต้องมีความกระจ่างชัดว่า มี ความคาดหวังต้องการพฤติกรรมอย่างไรของคนทำงาน โดยคนทำงานต้องรับทราบว่าต้องปฏิบัติตน อย่างไร เพราะอะไร ดังนั้นเพื่อให้ทุกคนถือปฏิบัติเคร่งครัด ไม่ต้องการให้มีการละเมิดกฎ ก็จำเป็นต้องมี การลงโทษถ้ามีผู้ฝ่าฝืน กฎ และข้อบังคับจะกำหนดขึ้นในเรื่องที่ต้องถือปฏิบัติเคร่งครัด เช่น เวลามาทำงาน ความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น และอาจมีข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัว เช่น การเสื่อมเสียศีลธรรม การกล่าวร้ายองค์กร เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของการลงโทษทางวินัยถึงขั้นให้ ออกจากงานได้

กล่าวคือ เมื่อมีกฎ.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ที่ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2553 ทางสำนักงานมาตรฐานและวินัย ไม่ได้รับเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทำผิดวินัย ตามกฎดังกล่าว ซึ่งก่อนหน้าที่จะมีกฎฉบับดังกล่าวออกมาได้พบว่ามีเรื่อง ร้องเรียนในกรณีการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงานเป็นจำนวนมาก แต่ก็สามารถตีความในพฤติกรรมได้แค่ บางพฤติกรรม เช่นแค่ กอดจูบ ว่าเป็นการประพฤตชั่ว และยังมีพฤติกรรมอีกหลายพฤติกรรมที่ไม่สามารถ หาทางเอาความผิดได้ เช่นการเปิดรูปโป๊ให้ดู ดังนั้น การที่สำนักงานก.พ.ออกกฎ.พ. ว่าด้วยการกระทำอัน เป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 นั้น สอดคล้องกับรูปแบบของการดำเนินการ กระบวนการทางวินัย ในขั้นตอนแรก คือ การกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับงานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรม เป้าหมายของงานและมาตรฐาน ส่วนในขั้นตอนที่สองได้แก่ การสื่อความเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ทางสำนักงาน ก.พ.ได้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กฎดังกล่าว ไปยังหน่วยงานราชการต่างๆ มีการจัดฝึกอบรมโดย สอดแทรกเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับกฎ.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทาง เพศ พ.ศ. 2553 เข้าไปด้วยเสมอ ขั้นตอนที่สอง คือ กลไกในการประเมิน การประเมิน กฎ.พ. ว่าด้วยการ กระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 นั้น จากการสัมภาษณ์อนุกรรมการ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พบว่า กำลังมีการดำเนินการในประเมิน

การใช้ กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ว่าการบังคับใช้เป็นอย่างไร มีปัญหา อุปสรรคอย่างไรในการนำไปปฏิบัติหรือไม่ และทางสำนักงานมาตรฐานและวินัย กำลังจะจัดทำคู่มือประกอบการใช้กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 อีกด้วย

2.2 ระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย ความเข้าใจต่อพฤติกรรมกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย พบว่า ข้าราชการไทยมีความเข้าใจต่อความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานเป็นอย่างมาก แต่ยังมีความสับสน ไม่เข้าใจในการแยกแยะรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

รูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ มีดังต่อไปนี้ เพนนี แฮร์ริงตันและคิมเบอร์รี่ ลอนสเวย์ (Penny Harrington and Kimberly Lonsway) กล่าวถึง รูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศ มี 2 ประเภท ได้แก่ 1. การล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ (Quid Pro Quo Sexual Harassment) เป็นการล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะที่เป็นการบรรยายสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานถูกเผชิญหน้ากับข้อเสนอทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการซึ่งอาจเป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ตกเป็นเป้าหมายในการเสนอข้อเสนอทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการที่ตรงกันกับข้อสัญญา หรือเป็นภัยคุกคามต่อการทำงาน ซึ่งข้อสัญญา หรือ ภัยคุกคามต่อการทำงานนั้นจะต้องถูกระงับโดยการได้รับผลประโยชน์ที่ชัดเจนจากงานโดยการให้ความร่วมมือ และได้รับข้อเสนอทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการด้วย หรือสูญเสียผลประโยชน์จากงานจากการไม่ให้ความร่วมมือ ผู้ปฏิบัติงานอาจมีความต้องการที่จะแสดงออกทั้งภายในหรือภายนอก การล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์สามารถเป็นข้อผูกพันกับผู้ควบคุมงาน ผู้จัดการ หรือเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ถึงอย่างนั้น EEOC ได้ให้คำนิยามที่ชัดเจนของคำว่า “ผู้ควบคุมงาน” ที่อาจรวมถึงลูกจ้างที่ไม่ได้ถูกพิจารณาเป็นผู้ควบคุมงานอย่างเป็นทางการในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ควบคุมงาน ที่มีอำนาจรับผิดชอบ หรือให้ความเห็นต่องานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และ/หรือ กิจกรรมในงานรายวันโดยตรงต่อลูกจ้าง ในความหมายที่บุคคลที่ถูกกำหนดให้มีหน้าที่เป็นผู้ควบคุมงาน หมายถึงถ้าผู้ควบคุมงาน ควบคุมงานโดยตรงในกิจกรรมของงานของผู้ปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าบุคคลนั้นอาจไม่ถูกแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน ในอีกความหมายนั้น หัวหน้างานในลำดับถัดไปอาจมอบหมายงานรายวันให้ และขจัดข้อคำถามในช่วงวันหยุดก่อนที่จะส่งต่อผู้ปฏิบัติงานให้กับผู้จัดการ ในขณะที่หัวหน้างานในลำดับถัดไป ไม่มีอำนาจควบคุมที่เป็นทางการ(และไม่สามารถมี ตัวอย่างเช่น การตรวจสอบ ที่เป็นทางการสำหรับการร้องขอวันหยุดงาน) บุคคลจะถูกพิจารณาโดยผู้ควบคุมงานสำหรับจุดประสงค์ในการฟ้องร้องการล่วงละเมิดทางเพศ ปัจจัยอื่นๆได้แก่ การทำงานที่ชัดเจน สามารถมีความหมายในแง่บวก เช่น ผู้ถูกกระทำจะถูกจ้างงาน ได้เลื่อนขั้น หรือได้รับการมอบหมายหน้าที่ใหม่ที่พึง

ปรารถนาด้วยเงื่อนไขเรื่องทางเพศ อย่างไรก็ตาม การทำงานที่ชัดเจน อาจมีความหมายในเชิงลบ ผู้ถูกระทำจะถูกเลิกจ้าง ปลดออก หรือการมอบหมายหน้าที่ใหม่ที่ไม่ต้องการ ตามความหมายของ EEOC การทำงานที่ชัดเจนรวมถึง การจ้างงาน การถูกเลิกจ้าง การได้พิจารณาเลื่อนขั้น การไม่ได้พิจารณาเลื่อนขั้น การมอบหมายหน้าที่กับความรับผิดชอบที่แตกต่าง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ การเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ที่สำคัญ

ในกรณีของการล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้ถูกระทำไม่ต้องการให้มีการตรวจสอบว่าหน่วยงานทราบถึงพฤติกรรมของผู้ควบคุมงาน ถ้าสถานการณ์นั้นมีผลต่อการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งหน่วยงานเองควรมีแนวโน้มในการควบคุมพฤติกรรมของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ เมื่อมีการให้ทำงานที่ชัดเจน เพราะพวกเขามักแสดงบทบาทเป็นนายจ้าง มีความรับผิดชอบอย่างเข้มงวดสำหรับการทำงานที่ชัดเจนของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ เพราะฉะนั้นถ้าผู้ถูกระทำ พบว่าการกระทำที่เกิดขึ้นกับตน มีองค์ประกอบข้างต้นแล้วนั้น สามารถอ้างสิทธิได้ว่า มีการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้น ถ้าข้อสัญญาของงานที่เป็นประโยชน์ หรืออุปสรรคของงาน

2 .การล่วงละเมิดทางเพศ รูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ (Hostile Environment)² เป็นการล่วงละเมิดทางเพศที่มีพฤติกรรมที่ไม่ต้องการทั้งข้อสัญญาที่มีผลประโยชน์ที่ชัดเจนในการทำงาน หรืออุปสรรคในทางตรงกันข้ามกับการปฏิบัติงาน อีกทางหนึ่ง สถานการณ์อาจรวมถึงอุปสรรคหรือข้อสัญญาในการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลตามความเป็นจริง (ถ้าอุปสรรคหรือข้อสัญญานั้นถูกทำให้เข้าใจได้ว่าเป็นสถานการณ์หนึ่งของการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์) คำว่า “สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์” จึงถูกใช้บรรยายพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ ที่สร้างความเป็นปรปักษ์, ความก้าวร้าว, การข่มขู่ในสถานที่ทำงาน เมื่อพฤติกรรมดังกล่าวสร้างการรบกวนอย่างรุนแรง เพียงพอที่จะมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ พฤติกรรมไม่ต้องการข้อผูกมัดในผลประโยชน์ของงาน หรืออุปสรรคของการปฏิบัติงานอันเกิดจากการไม่ยินยอมปฏิบัติตามคำร้องขอ สถานการณ์อาจรวมถึงอุปสรรคหรือข้อผูกมัดในการปฏิบัติงานยาวนานตรงเท่าที่พวกเขาไม่สามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ (ถ้าอุปสรรคหรือข้อผูกมัดถูกตระหนักถึง สถานการณ์นั้น จะกลายเป็นรูปแบบหนึ่งของการล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์) คำว่า “สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์” ถูกใช้บรรยายพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือมีเรื่องเพศเกี่ยวข้องในการสร้างความเป็นปรปักษ์ กิริยาก้าวร้าว และการข่มขู่ในสถานที่ทำงาน เมื่อ

² Penny E.Harrington and Kimberry A.Lonsway, *Investigating sexual harassment in law enforcement and nontradition*

พฤติกรรมดังกล่าวมีความรุนแรงและแพร่หลายเพียงพอที่จะรบกวนความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน องค์ประกอบในการระบุถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปรปักษ์

ดังจะเห็นได้ว่า จากความหมายและรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานทั้งสองแบบ มีความคล้ายคลึงกันมาก และเมื่อสำนักงาน ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ซึ่งมีรายละเอียดที่ว่า กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553³ ได้ระบุว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำการประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้ต่อข้าราชการด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการโดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8)

- 1) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น
- 2) กระทำการด้วยวาจาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย เป็นต้น
- 3) กระทำการด้วยอาภักิริยาที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น
- 4) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่ส่อไปในทาง เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น
- 5) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

ดังจะเห็นได้ว่า กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 มีความสอดคล้อง กับรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ (Hostile Environment) กล่าวคือ เนื้อหาของกฎได้ระบุถึงพฤติกรรมในรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ แต่ด้วยวัฒนธรรมภายในแต่ละองค์การของไทย มีความแตกต่างกัน การรับรู้แยกแยะพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศนั้น อาจมีปัญหาก็ได้ ซึ่งต้องกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ว่า ต้องเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเพศ และสร้างความอึดอัด รำคาญใจแก่ผู้ถูกกระทำ และต้องดูเจตนาของผู้กระทำเป็นหลักอีกด้วย

³ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553. ราชกิจจานุเบกษา 127 (28 กันยายน 2553): 14-16

2.3 การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย พบว่า การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย แบ่งออกได้ 2 ประเด็น คือ

1. ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ พบว่า สำนักงานก.พ. เป็นผู้ออกแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ โดยหน่วยงานราชการเป็นผู้รับแนวทางไปปฏิบัติ โดยหน่วยงานราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คิดว่าแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่นั้น เหมาะสมอยู่แล้ว และข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ก็มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

2. ด้านการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน พบว่า การให้ความรู้ทางด้านศีลธรรมควบคู่กับการแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากทางหน่วยงานกลาง ได้แก่ สำนักงานก.พ. และหากเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานมีจำนวนมากขึ้น อาจมีการพิจารณา จัดตั้งศูนย์ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะ รวมทั้งโทรศัพท์สายด่วน และการขอความร่วมมือกับหน่วยงานเอกชน ประเภทมูลนิธิ เป็นสิ่งสำคัญ ส่วนผู้รับผิดชอบ ควรเป็นผู้บังคับบัญชาในทุกระดับและ ข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม อยากให้หน่วยงานราชการมีการฝึกอบรม การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม และอยากให้หน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ

จากการพิจารณา แนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ มีความสอดคล้องกับ แนวคิดความรับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ⁴ สิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศในสถานที่ทำงาน คือ การให้ผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการรับผิดชอบกิจกรรมอย่างเข้มงวดในการหยุดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งทางผู้ควบคุมงานขั้นต้น มีความสำคัญในความพยายามในการขจัดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ และการกีดกันทางเพศ เพราะผู้ควบคุมงานเป็นผู้สังเกตการณ์พฤติกรรมในสถานที่ทำงานผ่านกิจวัตรประจำวันโดยตรง ซึ่งผู้บริหาร ควรพิจารณาการกระทำต่อไปนี้

การเรียกร้องในเรื่องระเบียบวินัยในทันทีทันใด, ระเบียบวินัยที่มีค่ามีความหมาย และการส่งเสริมระเบียบวินัยอย่างเหมาะสม ของผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ ผู้ซึ่งได้ทำผิดพลาด เป็นการให้การดูแลที่มีเหตุผลในการระบุถึงปัญหา และการหยุดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ

⁴ Elizabeth Gillow, Martin Hopskin and Audrey Williams, Harassment at work. (Bristol: Jordan., 2003), p. 181.

การประกาศเกียรติคุณในที่สาธารณะสำหรับ ผู้ควบคุมงาน และผู้จัดการ ที่มีมาตรการในการรับมือกับสถานการณ์ เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ

ความต้องการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของผู้ควบคุมงานและ ผู้จัดการ ในการส่งข้อมูลเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ หรือการกีดกันทางเพศ และขั้นตอนที่ต้องการตอบสนอง

การใช้เอกสารรายงานความรุนแรงของการล่วงละเมิดทางเพศและการกีดกันทางเพศ ตามนโยบายในการประเมินประสิทธิภาพ โดยผู้ควบคุมงาน (และผลในการประเมิน ควรใช้เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิเสธการเลื่อนขั้น และการขอขึ้นเงินเดือนเมื่อเวลาเหมาะสม)

ความรับผิดชอบในการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ สำหรับการตรวจสอบในสถานที่ทำงาน ต้องสร้างความเข้าใจให้ได้ว่าจะไม่เป็นการสร้างความเป็นปรปักษ์

2.4 ความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ดังต่อไปนี้

ความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย นั้น ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ซึ่งปัจจุบัน ความรุนแรงของเหตุการณ์ยังมีไม่มากนัก ทางสำนักงานก.พ.กำลังจะผลิตคู่มือขึ้นมาประกอบกฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ข้าราชการ และกำลังจะมีการประเมินและติดตามผลการนำ กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ในเร็ววัน⁵ เพื่อติดตามว่า เมื่อนำมาบังคับใช้แล้ว ได้ผลเป็นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเอลิซาเบธ กิลโล (Elizabeth Gillow)⁵ ที่กล่าวถึงความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ว่า เหตุผลในการมีนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศและการนำนโยบายการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศให้ประสบความสำเร็จในหน่วยงานมีเป็นจำนวนมาก ร่างนโยบายที่ดีและการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี จะช่วยป้องกันเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น นโยบายในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศจะช่วยผู้ปฏิบัติงานและผู้จัดการ ในการยอมรับ และทราบถึงวิธีการที่จะปฏิบัติต่อไป

⁵ Elizabeth Gillow, Martin Hopskin and Audrey Williams, *Harassment at work*. (Bristol: Jordan., 2003), p.181.

3. ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาคารลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ทั้งในทางนโยบาย ในทางปฏิบัติ และในทางวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

3.1.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรมีการประเมินผลการนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการลวงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินการ และแนวทางการปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานราชการที่นำไปใช้ รวมทั้งมีการเก็บข้อมูลการเกิดเหตุการณ์การลวงละเมิดทางเพศในแต่ละรูปแบบ แยกแยะเป็นหลายพฤติกรรม เพื่อที่จะทราบได้ถึง รูปแบบพฤติกรรมการลวงละเมิดทางเพศ และหาแนวทางแก้ไข ป้องกันการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

3.1.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ควรมีการจัดทำคู่มือประกอบกฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการลวงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 เพื่อชี้แจงถึงที่มา และความสำคัญ ของ กฎ ก.พ. ความหมายของพฤติกรรม รูปแบบของพฤติกรรม แนวทางการปฏิบัติ พร้อมตัวอย่างของพฤติกรรม เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้นำไปปฏิบัติ ให้นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสามารถลดการเกิดปัญหาความไม่เข้าใจในพฤติกรรม อันจะก่อให้เกิดปัญหาการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการต่อไปได้

3.2 ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ

3.2.1 หน่วยงานราชการไทยในทุกระดับ ควรมีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่กฎก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการลวงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ให้แพร่หลายมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกระดับ รวมทั้งการสร้างกิจกรรมทางด้านศีลธรรมเพื่อป้องกันการลวงละเมิดทางเพศ

3.2.2 หน่วยงานราชการไทยในทุกระดับ ควรมีการจัดอบรมเรื่องคุณภาพของชีวิตการทำงาน โดยสอดแทรกเรื่องการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เข้าไปเป็นส่วนหนึ่ง เนื่องจากการที่หน่วยงานปราศจากเรื่องการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ย่อมหมายถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.2.3 หน่วยงานราชการไทยในทุกระดับ ควรมีค่านิยมในหน่วยงาน ในเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิง และชาย ตระหนักในคุณค่า เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน

และเคารพอาวุธ การวางตัวที่เหมาะสม และมีความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน ย่อมเป็นสิ่งที่ทำให้ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานลดน้อยลงไป

3.3 ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำให้เห็นถึงสถานการณ์ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ระดับความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงานราชการไทย การดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ซึ่งได้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ จำนวน 6 แห่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดหนองคาย ซึ่งจากการวิจัย ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะในทางวิชาการดังนี้

3.3.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทยในลักษณะเช่นเดียวกันกับงานชิ้นนี้ ดังเช่นหน่วยงานข้าราชการตำรวจ ทหาร ครู หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ต่อจากงานวิจัยชิ้นนี้ที่ทำการวิจัยกับหน่วยงาน ข้าราชการตำรวจ ทหาร ครู หรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

3.3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย ในลักษณะของประเด็นด้านวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมในองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการล่องละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย หรือไม่ อย่างไร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่องละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553.

ราชกิจจานุเบกษา 127 28 กันยายน 2553.

กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ. กำลังคนภาครัฐ

2550 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพมหานคร: ธีรานุสรณ์การพิมพ์, 2551

ชลธิชา อึ้งคะนึ่งเดชา. การตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546

ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. การล่องละเมิดในที่ทำงาน. กรุงเทพมหานคร. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

2551.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2517.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด. 2539.

ธีรพงษ์ บัวหาล้า. รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์กรภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2544.

นาถฤดี เด่นดวง. การประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่องเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนทางเพศ

ในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ. รายงานการวิจัย (เอกสารเย็บเล่ม) 2551.

ปลัดพม. ข่าวอีก [ออนไลน์].2549 แหล่งที่มา:

http://news.sanook.com/lifestyle/lifestyle_100972.php [2551,8 ตุลาคม]

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. ราชกิจจานุเบกษา 126 พฤศจิกายน 2552.

ปราชญา กล้าผัจญ์ และพอลตา บุตรสุทธิวงศ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร:

ก.พล การพิมพ์. 2550.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา 125 25 มกราคม 2551.

เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2537.

วรรยา เทียนดี. การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงของข้าราชการตำรวจเพศชายในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2547.

วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว. ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์: กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสตรีศึกษา วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2550.

วิมนา ธรรมปรีชา. การคุกคามทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2533.

วิระดา สมสวัสดิ์. การล่องละเมิดในที่ทำงาน. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

ศรียัย สิริพิทย์. การคุกคามทางเพศต่อพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2541.

สถานการณ์การล่องละเมิดทางเพศในประเทศไทย (เอกสารเย็บเล่ม)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักมาตรฐานวินัย. สถิติข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกลงโทษทางวินัยในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร. 2551

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สำนักมาตรฐานวินัย. แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เรียบเรียงจากกรณีการลงโทษ ระหว่างปี พ.ศ.2540-พ.ศ. 2545. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2552.

สุวรรณา พูลเพชร. การศึกษานโยบายและการดำเนินการตามนโยบายการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศในระบบราชการของไทย. การศึกษาอิสระ ปริญญาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550.

อร่าม ศิริพันธ์. การจัดการงานบุคคลของรัฐ. (เอกสารเย็บเล่ม) 2551.

เอกพงษ์ ปลัดรักษา. การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน. อ้างถึงใน วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว. ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์: กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสตรีศึกษา วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.

แอบถ่าย แพทย์หญิง กลางโรงพยาบาลดัง ที่ชัยภูมิ [ออนไลน์].2551 แหล่งที่มา:
<http://hilight.kapook.com/view/31611> สืบค้นเมื่อวันที่ [2551, 6ธันวาคม]

ภาษาอังกฤษ

Reinhart, A., Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace A management information booklet. Geneva: International Labour Office, 1999.

Department of Corrections. Guide to Personnel Discipline. Calif: Richard A.McHu, 1957.
อ้างถึงใน ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2517.

Gillow, E., Hopskin, M., and Williams A., Harassment at work. Bristol: Jordan. 2003.

Fitzgerald, L.F., Drasgow, F., & Magley, V.J. "Sexual Harassment in the armed forces: A test
of an integrated model". Military Psychology, II, cited in Penny E.Harrington and
Kimberly A.Lonsway, 2007.

Klatt, Lawrence, A, Robert G. Murdick and Fred E. Schusler. Human Resource Management: A
behavioral systems approach. Illinois: Richard D. Irwin, 1978. อ้างถึงใน ธงชัย
สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด. 2539.

Harrington E. P., and Lonsway A., K Investigating sexual harassment in law enforcement
and nontraditional fields for woman. New Jersey: Person Education Inc., 2007

Pryor, J.B., & Whallen, N.J. A typology of sexual harassment: Characteristics of harassers
and the social circumstances under which sexual harassment occurs In
W.O'Donohue (Ed.), Sexual harassment :Theory, Reseaech, and Treatment
MA: Allyn&Bacon, 1997. Cited in Harrington E. P., and Lonsway A., K Investigating
sexual harassment in law enforcement and nontraditional fields for woman. New
Jersey: Person Education Inc., 2007

Secretariat. "Conflict resolution in the United Nations Secretariat". Information circular. ST/IC/2004/4. January 2004.

Secretariat. "Prevention of workplace harassment, sexual harassment and abuse of authority". Secretary-general's bulletin. ST/SGB/2005/20 November 2005.

Secretariat. "Procedures for dealing with sexual harassment". Administrative instruction. ST/AI/379. October 1992.

Secretariat. "Promotion of equal treatment of men and women in the secretariat and prevention of sexual harassment". Secretary-general's bulletin. ST/SGB/253. October 1992.

Secretariat. "Revised disciplinary measures and procedures". Administrative instruction. ST/AI/371. August 1991.

Sexual harassment support. Effects of Sexual Harassment [Online]. 2006 Available from: <http://www.sexualharassmentsupport.org/effects.html> January 2010.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้สอบถามข้าราชการ

| |
|---|
| <p>แบบสอบถาม</p> <p>เรื่อง <u>การลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย:</u></p> <p><u>ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข</u></p> |
|---|

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เพื่องานวิชาการในหลักสูตร รัฐ
 ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามฉบับนี้ขึ้น เพื่อ
 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมกรรมการลวงละเมิดทางเพศของข้าราชการใน
 หน่วยงาน ความรู้ความเข้าใจต่อการป้องกันการลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และความคิดเห็นต่อ
 ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไขการลวงละเมิดทางเพศ โดยมุ่งหวังให้นำข้อมูลจาก
 แบบสอบถามมาเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการกรอก
 แบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษา จะไม่มีผลกระทบกับตัวท่านตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ของ
 ท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถือว่าเป็นความลับตามจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด
 และผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ทางการบริหารจัดการ และเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาด้านงานวิจัย
 ขอขอบพระคุณล่วงหน้าเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ 1. หญิง 2. ชาย
2. อายุ.....ปี
3. ข้อมูลการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวง.....
 - 3.2 ปฏิบัติงาน สังกัดกรม.....
 - 3.3 ปฏิบัติงาน สังกัดกอง.....
4. ข้อมูลตำแหน่งที่ปฏิบัติกร..... ระดับ.....
5. ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี
6. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นเพศ 1. หญิง 2. ชาย
7. ผู้ใต้บังคับบัญชา 1. ไม่มี 2. มี จำนวน.....คน

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการในหน่วยงาน

ข้อแนะนำ : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่เป็นคำตอบที่ถูกต้อง

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

| ข้อที่ | คำถาม | ใช่ | ไม่ใช่ | ไม่แน่ใจ |
|--------|---|-----|--------|----------|
| 8 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมทางเพศที่เพศชายกระทำต่อเพศหญิงเท่านั้น | | | |
| 9 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา เช่นการพูดจา ทะเลาะ โจมตี การเล้าโลม ร้องลามก ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน | | | |
| 10 | พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หากเกิดนอกสถานที่ทำงาน และไม่เป็นเงื่อนไขอย่างต่อเนื่องกับการทำงาน ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ | | | |

| ข้อที่ | คำถาม | ใช่ | ไม่ใช่ | ไม่แน่ใจ |
|--------|---|-----|--------|----------|
| 11 | พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ถ้าเจ้านายกระทำต่อลูกน้อง ถือว่ามีความผิด แต่ถ้าลูกน้องทำต่อเจ้านายไม่มีความผิด | | | |
| 12 | พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีทั้งพฤติกรรมที่เป็นทั้งทางกายและทางวาจา | | | |

2.2 รูปแบบของพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ

| ข้อที่ | คำถาม | ใช่ | ไม่ใช่ | ไม่แน่ใจ |
|--------|--|-----|--------|----------|
| 13 | พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศ มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ | | | |
| 14 | พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่เป็นผลประโยชน์หรือเงื่อนไขในการทำงานเป็นหลัก โดยเอาเรื่องทางเพศมาข้อต่อรองเท่านั้น | | | |
| 15 | พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ เกิดขึ้นจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยเกี่ยวกับเรื่องเพศ และต้องไม่มีข้อผูกมัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ของงาน | | | |
| 16 | การติดภาพโป๊ การ์ตูนโป๊ ถือเป็นพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ | | | |
| 17 | พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศรูปแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ ได้แก่ การเล่าเรื่องตลกลามก การนวดไหล การพุดซม เช่น ผมคุณหอมจิ้ง | | | |
| 18 | ข้อเสนอทางเพศที่ยื่นให้แก่ผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแยกแยะรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศ | | | |
| 19 | การกีดกันทางเพศ ไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน | | | |

“สภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์” ถูกใช้บรรยายพฤติกรรมการณ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือมีเรื่องเพศเกี่ยวข้องในการสร้างความเป็นปรปักษ์ กิริยาก้าวร้าว และการข่มขู่ในสถานที่ทำงาน เมื่อพฤติกรรมดังกล่าวมีความรุนแรงและแพร่หลายเพียงพอที่จะรบกวนความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ความรู้ความเข้าใจต่อการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

2.3 การป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

| ข้อที่ | คำถาม | ใช่ | ไม่ใช่ | ไม่แน่ใจ |
|--------|---|-----|--------|----------|
| 20 | หน่วยงานของท่านมีประกาศ หนังสือเวียนเกี่ยวกับกฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 ติดให้ทราบ โดยทั่วกัน | | | |
| 21 | หน่วยงานของท่านมีแนวทางการปฏิบัติในการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน อย่างชัดเจน เช่นมีป้ายประกาศ แนวทางปฏิบัติ | | | |
| 22 | หน่วยงานของท่านเคยมีจัดการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน | | | |
| 23 | ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัดโดยหน่วยงานของท่าน | | | |
| 24. | ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่จัดโดยสำนักงานก.พ. | | | |
| 25 | ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่เพียงพอแล้ว | | | |
| 26 | ท่านคิดว่าอยากให้หน่วยงานของท่าน มีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศโดย 26.1 มีกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน 26.2 จัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัย ไม่มีที่ลับตาคน 26.3 มีหน่วยรับเรื่องร้องเรียนกรณีการล้วงละเมิดทางเพศ โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ 26.4 มีนโยบาย และแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการล้วงละเมิดทางเพศอย่างชัดเจน | | | |
| 27 | ท่านเคยอ่านและมีความเข้าใจกับกฎระเบียบที่ใช้ในหน่วยงานดังต่อไปนี้ 27.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 27.2 กฎก.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 | | | |

2.4 การปฏิบัติตนเมื่อเจอเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน

| ข้อที่ | คำถาม | ใช่ | ไม่ใช่ | ไม่แน่ใจ |
|--------|--|-----|--------|----------|
| 28 | หากท่านประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากผู้มีอำนาจสูงกว่า ท่านจะรู้สึกอับอายและไม่กล้าบอกใคร เพราะกลัวมีผลต่อหน้าที่การงาน | | | |
| 29 | หากท่านประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานจากเพื่อนร่วมงาน ท่านจะรู้สึกอับอายและไม่กล้าบอกใคร เพราะกลัวเพื่อนร่วมงานไม่เชื่อ | | | |
| 30 | หากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ท่านรู้สึกว่าเป็นเรื่องที่ผิด และไม่อยากให้มีเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น | | | |
| 31 | หากมีเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานซึ่งเกิดกับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่าน ท่านยินดีเป็นกำลังใจ และสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบที่คุ้มครอง | | | |
| 32 | ท่านคิดว่า หากมีผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ท่านจะไม่ให้การสนับสนุน และไม่เข้าร่วมคบหาสมาคมด้วย | | | |
| 33 | ท่านคิดว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน เป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ โดยคนในองค์กร | | | |

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ

ผู้วิจัย

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้สอบถามผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หรือหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่ และหัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย

แบบสัมภาษณ์ดังกล่าว ใช้สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของหน่วยงานเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย และความจำเป็นในการมีนโยบายการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย โดยสัมภาษณ์บุคคลได้แก่ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หรือหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่ และหัวหน้าส่วนเสริมสร้างวินัยของหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบงานด้านวินัย

1. ท่านมีเข้าใจต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่าอย่างไร
2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ
3. ท่านคิดว่าสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน เป็นเช่นไร มีความรุนแรงอยู่ในระดับใด
4. ท่านทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานของส่วนกลาง (สำนักงานก.พ.) หรือไม่ และมีแนวทางเป็นอย่างไร
5. ในหน่วยงานของท่าน มีแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน หรือไม่ เป็นเช่นไร และผลของการแก้ไขปัญหา (หากมี) เป็นเช่นไร
6. ท่านคิดว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ที่มีอยู่เพียงพอเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
7. หน่วยงานราชการมีการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ อย่างไร หากมี เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
8. ท่านคิดว่า การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่มีความเหมาะสมควรเป็นเช่นไร
9. ท่านคิดว่าแนวทางการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการมีเพียงพอหรือไม่ อย่างไร
10. ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรเป็นใคร และมีบทบาทเป็นอย่างไร

11. ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ หากมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่องละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะ

แบบสัมภาษณ์ที่ใช้สอบถามผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ

แบบสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานและวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ

ประเด็นคำถามที่ 1: ท่านมีความเข้าใจต่อความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานว่าอย่างไร และการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน มีกี่ประเภท

ประเด็นคำถามที่ 2 : ท่านคิดว่าสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ณ ปัจจุบัน เป็นเช่นไร มีความรุนแรงอยู่ในระดับใด (มากที่สุด= 80-100%, มาก = 60-79%, ปานกลาง = 40-59%, น้อย = 20-39%, น้อยที่สุด = 0-19%)

ประเด็นคำถามที่ 3 จากการสำรวจ พบว่าข้าราชการไทยส่วนใหญ่มีความเข้าใจในความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ แต่ในประเด็นการแยกแยะรูปแบบพฤติกรรม พบว่ามีความไม่แน่ใจในพฤติกรรมหลายพฤติกรรมว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ ท่านมีความคิดเห็นต่อกรณีดังกล่าวนี้อย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 4: ท่านคิดว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการ ของสำนักงาน ก.พ. มีลักษณะเป็นอย่างไร เพียงพอและเหมาะสมหรือไม่

ประเด็นคำถามที่ 5 : ท่านคิดว่าการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการที่เหมาะสม กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ควรเป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 6 : ผู้รับผิดชอบในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการควรเป็นใคร และมีบทบาทเป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 7: ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ หากมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศโดยเฉพาะ

ประเด็นคำถามที่ 8: ท่านคิดว่ากฎ.พ.ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หรือคุกคามทางเพศ พ.ศ.2553 นั้นครอบคลุมการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน และจำเป็นหรือไม่ ที่ต้องจัดทำคู่มือประกอบกฎ.พ. ฉบับดังกล่าว

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุวรรณา พูลเพชร เกิดวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2528 ณ จังหวัดเพชรบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญารัฐศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) จากมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ปี พ.ศ. 2551 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีพ.ศ. 2551 ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี พ.ศ. 2554