

การถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวสตรีในสถานประกอบการ*

สุสันหา ยิ้มแย้ม, Ph.D.**

สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, DSN.**

สุจิตรา ชัยวุฒิ, MS***

บทคัดย่อ: สตรีในสถานประกอบการโดยเฉพาะสตรีที่ทำงานในโรงงานและศูนย์การค้า มีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานและบางครั้งในยามวิกาล จึงอาจเสี่ยงต่อการถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงการถูกละเมิดทางเพศและความรุนแรงในครอบครัวของสตรีในสถานประกอบการ โดยใช้การวิจัย ผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลหลักจากแบบสอบถาม สตรีในโรงงานอุตสาหกรรมสองแห่งและในศูนย์การค้าสองแห่ง จำนวน 301 คน ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสนทนากลุ่มกับ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และพยาบาลสถานประกอบการ พร้อมกับการสังเกตสภาพการทำงาน และการจัดเวทียืนยันผลสรุปข้อมูลและข้อเสนอ แนวทางในการพัฒนาสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์สำหรับสตรีในสถานประกอบการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน การถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวของสตรีในสถานประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและโค-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า สตรีส่วนใหญ่มีการทำงานที่ยาวนานและมีวันหยุดเพียง 1 วันต่อสัปดาห์ และสตรีส่วนใหญ่ใช้การพักผ่อนไปในสถานบันเทิง สตรีหนึ่งในสี่ระบุว่าเสี่ยงต่อถูกละเมิดทางเพศขณะเดินทางมาทำงาน สตรีเกือบครึ่งหนึ่ง (43.9%) เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ ปัจจุบันเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ คือการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการเที่ยวกลางคืนเพื่อผ่อนคลายหลังการทำงาน เกือบครึ่งหนึ่งของสตรีที่มีสามีหรือคู่อุปการ (45.0%) มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับสามีหรือคู่อุปการ ร้อยละ 31.2 ถูกทำร้ายร่างกาย และร้อยละ 2.9 ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ คือ ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้ และทักษะในการสื่อสาร และการต่อรองในการมีเพศสัมพันธ์ของสตรีในสถานประกอบการเพื่อลดภาวะเสี่ยงและปัญหาสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรีในสถานประกอบการ

วารสารสภาการพยาบาล 2554; 26(1) 56-69

คำสำคัญ: การถูกละเมิดทางเพศ ความรุนแรงในครอบครัว สัมพันธภาพกับสามีหรือคู่อุปการ สตรีในสถานประกอบการ

*ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน ในส่วนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

***อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบัน สตรีมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้จุนเจือครอบครัว โดยเฉพาะการทำงานนอกบ้านทั้งในงานเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม การผลิต และงานบริการ จากข้อมูลสถานการณ์การทำงานจากกระทรวงแรงงานในปี พ.ศ. 2549 พบว่าสองอันดับแรกของสตรีที่ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมเป็นผู้ทำงานในงานอุตสาหกรรมการผลิต (29.3%) และงานพาณิชย์กรรม (25.9%)¹ ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ค่าจ้างแรงงานต่ำ ต้องทำงานในโรงงานซึ่งมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การทำงานเวรผลัด (เป็นกะ) หรือมักมีการทำงานล่วงเวลา^{2,3} ส่วนสตรีที่ทำงานในงานพาณิชย์กรรม เช่น เป็นพนักงานในห้างสรรพสินค้าหรือศูนย์การค้า สถานบริการร้านอาหาร สตรีทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่ำ และมีชั่วโมงการทำงานยาวนาน นอกจากนี้ความต้องการของตลาดแรงงานในเขตตัวเมืองใหญ่ๆ ทำให้สตรีบางรายต้องย้ายถิ่นฐานจากชนบทสู่เมือง การเปลี่ยนแปลงในวิถีการดำเนินชีวิตใหม่ มีกลุ่มเพื่อนและสังคมใหม่ที่แตกต่างจากครอบครัวและชุมชนดั้งเดิม ที่สำคัญคือต้องห่างไกลจากครอบครัว จึงอาจทำให้เสี่ยงต่อการล่วงละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว⁴

การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานอาจมีหลากหลายประเภททั้งการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรง (การมีเพศสัมพันธ์) และโดยอ้อม เช่น การใช้คำพูด การแสดงออกทางกิริยาท่าที และการข่มขู่ เป็นต้น^{5,6} ปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรงที่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยน หากผู้กระทำมักเป็นนายจ้างหรือหัวหน้างาน มีการยื่นข้อเสนอแลกเปลี่ยนกับผู้ถูกกระทำระหว่างการมีเพศสัมพันธ์กับผลประโยชน์หรือผลเสียที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจ้างงาน การโยกย้าย และการให้ออกจากงาน

เป็นต้น⁵ สาเหตุที่สตรีมักเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศนั้นอาจเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะทางเพศ ค่านิยม สังคมวัฒนธรรมที่ยังคงตอกย้ำการแบ่งแยกทางเพศในที่ทำงานและในสังคม โดยทั่วไปสังคมวัฒนธรรมมักสั่งสอนให้สตรียอมจำนน สงบเสงี่ยม และเชื่อฟังฝ่ายชาย และคาดหวังให้สตรีไม่แสดงออกทางเพศ ขณะที่สังคมยอมรับให้บุรุษเป็นผู้เริ่มการมีเพศสัมพันธ์ รวมทั้งยอมรับความก้าวร้าวทางเพศของบุรุษ การมองสตรีเป็นวัตถุทางเพศหรือเป็นสมบัติของบุรุษ เนื่องจากสังคมเชื่อว่าบุรุษส่วนใหญ่มีแรงขับธรรมชาติทางเพศมาก ดังนั้นการตอบสนองทางเพศของบุรุษเป็นเรื่องของการแสดงออกซึ่งความเป็นชายที่สังคมยอมรับได้ แต่สังคมมักจะกล่าวโทษสตรีที่ถูกล่วงเกินว่าไม่รู้จักระวังตัวเองหรือมีท่าทีที่ยั่วเย้าทางเพศ นอกจากนี้โอกาสทางสังคมของสตรีมีน้อยกว่าบุรุษ โดยเฉพาะด้านการศึกษา อาชีพ ความก้าวหน้า การเป็นเจ้าของและการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ทำให้เกิดสถานภาพทางสังคมและความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ สตรีมีฐานะการทำงานไม่มั่นคง ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ถูกสอนให้ยอมจำนน และเปิดโอกาสให้ผู้ชายที่มีตำแหน่งงานที่เหนือกว่าแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ⁵

การล่วงละเมิดทางเพศทั้งทางด้านร่างกายและวาจาส่งผลให้สตรีรู้สึกอึดอัด สตรีส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงบุคคลที่คุกคามและล่วงละเมิดทางเพศต่อตนเอง ซึ่งมีทั้งหัวหน้างาน/นายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน บ่อยครั้งที่สตรีกลุ่มนี้มักไม่กล้าที่จะปรึกษาบุคคลอื่นหรือรายงานต่อหัวหน้าชั้นสูงกว่าเนื่องจากกลัวจะตกงานหรือมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่คาดหวังไว้ พนักงานใหม่ซึ่งอยู่ในช่วงทดลองงานเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการล่วงละเมิดทางเพศและการคุกคามทางเพศ ดังนั้นจึงมีรายงานการล่วงละเมิดทางเพศน้อยมาก⁶

สำหรับความรุนแรงในครอบครัวอาจเกิดจาก เนื่องจากสตรีที่ทำงานยาวนานและมีเวลาพักผ่อนไม่ตรงกับสมาชิกอื่นในครอบครัว มีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว และสังคมน้อยลง อาจเกิดความขัดแย้งในครอบครัว สามิไปมีภรรยาบ่อย ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวไม่ดี มีความห่างเหิน ความรุนแรงในครอบครัว และอาจเกิดความกดดันทางจิตใจ นอกจากนี้ยังมีผลให้ ความคิดสติปัญญาไม่เฉียบคม หงุดหงิด อารมณ์ไม่คงที่ ซึมเศร้า⁵ และสตรีมักมีปัญหาการปรับตัวในการทำงาน เวิร์ผลมากกว่าบุรุษ เนื่องจากสตรียังคงถูกคาดหวังจากสามีหรือครอบครัวว่าต้องดูแลบุตรและสมาชิกในครอบครัวเช่นเดิม⁴ นอกจากนี้สังคมวัฒนธรรมไทย เป็นสังคมที่ชายเป็นใหญ่ บุรุษมักได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจในเรื่องสำคัญทั้งในครอบครัว และนอกครอบครัว เมื่อมีภรรยาหมักเมาใจว่าภรรยา เป็นสมบัติของตนที่จะทำอะไรก็ได้ โดยเฉพาะสตรีที่มีคู่ครองเมื่ออายุยังน้อย และอายุน้อยกว่าสามี ดังนั้น สตรีมักต้องให้การเคารพนับถือและเชื่อฟังสามีที่มี วิทยุมากกว่าตามความคาดหวังของสังคมที่ผู้น้อย ต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่ จึงทำให้สตรีกลุ่มนี้มักถูกกระทำ ความรุนแรงทางเพศในครอบครัว^{8,10}

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า สตรีในโรงงาน และศูนย์การค้ามีสภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ยาวนาน ต้องทำงานเวิร์ผล บางรายที่ต้องหาที่พัก อยู่ใกล้สถานประกอบการและบางรายต้องเดินทางใน ยามวิกาล จึงอาจเสี่ยงต่อการล่วงละเมิดทางเพศ และ ความรุนแรงในครอบครัว ซึ่งมีผลกระทบทั้งตัวสตรี และครอบครัว ดังนั้นการศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวมีความรุนแรงใน ครอบครัวจึงมีความสำคัญ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานใน การวางแผนและปรับปรุงภาวะสุขภาพของสตรีใน สถานประกอบการต่อไป

กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

โครงการวิจัยนี้จะใช้กรอบแนวคิดที่พัฒนา จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกล่าวได้ว่า จากมุมมองทางสังคมวัฒนธรรมที่ยอมรับความ ก้าวร้าวของบุรุษ และมองสตรีเป็นวัตถุทางเพศ เป็น สมบัติของบุรุษ รวมทั้งสภาพการทำงานของสตรีที่ ทำงานในโรงงานและศูนย์การค้าที่มีชั่วโมงทำงานที่ ยาวนาน และต้องทำงานเวิร์ผล บางรายที่ต้องหาที่พัก อยู่ใกล้สถานประกอบการและบางรายต้องเดินทางใน ยามวิกาล จึงส่งผลให้สตรีเหล่านี้เสี่ยงต่อการล่วงละเมิด ทางเพศและความรุนแรงในครอบครัว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงการถูกละเมิดทางเพศ และความ รุนแรงในครอบครัวของสตรีในสถานประกอบการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัย เชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ ได้รับการรับรองโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และตลอดการดำเนินการวิจัย และการนำเสนอผลการวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้ยึดหลัก พหุทัศสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ในการดำเนินการวิจัยนี้คณะผู้วิจัยได้สนับสนุนให้สตรีผู้เข้าร่วม โครงการวิจัยและสถานประกอบการมีส่วนร่วมใน ทุกขั้นตอนของการวิจัยตั้งแต่การค้นหาและวิเคราะห์ ปัญหา การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งมีขั้นตอน ในการดำเนินงานวิจัยและกลุ่มตัวอย่างแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการค้นหาข้อมูลที่เป็นในการ พัฒนาแบบสอบถามและวางแผนทำการวิจัย

ขั้นตอนต่อไป ซึ่งวิธีการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1.1 การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interviews) และการสนทนากลุ่ม (focus group) กับพยาบาลประจำสถานประกอบการจำนวน 4 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่รับผิดชอบในการดูแลสุขภาพสตรีในสถานประกอบการ เกี่ยวกับบริบทของสตรีในสถานประกอบการ บริการสุขภาพที่จัดโดยสถานประกอบการ ปัญหาสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์และการเข้าถึง/การใช้บริการสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรีในสถานประกอบการ การถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวในสตรีในสถานประกอบการ

1.2 การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interviews) และการสนทนากลุ่ม (focus group) กับตัวแทนจากสถานประกอบการ ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดูแลสุขภาพสตรีในสถานประกอบการแห่งละ 3-5 คน รวมทั้งหมด จำนวน 12 คน โดยสัมภาษณ์และสนทนาเกี่ยวกับบริบทของสตรีในสถานประกอบการ ลักษณะสตรีในสถานประกอบการ สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อม และสวัสดิการของสถานประกอบการ

1.3 การสังเกต (Observation) บริบทของสตรีในสถานประกอบการ ได้แก่ สภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการที่สตรีต้องใช้เวลายุ่งตลอดระยะเวลาการทำงาน ทั้งสถานที่ทำงาน โรงอาหาร สถานที่พักผ่อน ห้องสนทนาการ และห้องประชุม รวมทั้งสถานบริการสุขภาพที่จัดให้สตรีในและนอกสถานประกอบการ เช่น ห้องพยาบาล โรงพยาบาลที่สตรีในสถานประกอบการประกันสุขภาพ เป็นต้น

1.5 การสัมภาษณ์ (Interviews) สตรีในสถานประกอบการ จำนวน 12 คน และสนทนากลุ่ม

กับสตรีในสถานประกอบการ ขณะขณะผู้วิจัยได้เข้าเยี่ยมและสังเกตในสถานประกอบการแต่ละแห่ง

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการค้นหาสถานการณ์อนามัยเจริญพันธุ์ของสตรีในสถานประกอบการ โดยให้สตรีตอบแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาขึ้นหลังจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มในขั้นตอนที่ 1) โดยมีสาระสำคัญประกอบด้วยการถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวของสตรีในสถานประกอบการ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา คณะผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้หากพบว่ายังมีประเด็นที่สงสัยหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติม คณะผู้วิจัยได้ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมสตรีทางโทรศัพท์ตามเลขหมายที่สตรีให้ไว้ โดยไม่ทราบชื่อสตรีผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ของสตรีผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) โดยพิจารณาเลือกสถานประกอบการที่มีสตรีทำงานเป็นจำนวนมาก ได้แก่ งานอุตสาหกรรมการผลิตคือ โรงงาน/นิคมอุตสาหกรรม 2 แห่ง และงานบริการในศูนย์การค้าคือ ห้างสรรพสินค้า/ศูนย์การค้า 2 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มเลือก (random sampling) สตรีจากบัญชีรายชื่อแต่ละแผนก/หน่วยงาน ในแต่ละสถานประกอบการได้จำนวนสตรีทั้งหมด 30 คน ประกอบด้วยสตรีที่ทำงานในโรงงาน/นิคมอุตสาหกรรม 171 คน และในศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้าจำนวน 130 คน

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการจัดเวทีนำเสนอข้อมูลและสรุปข้อเสนอแนะแนวทางการดูแลสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรีในสถานประกอบการ โดยการเชิญสตรีและผู้ประกอบการ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลสุขภาพอนามัยเจริญพันธุ์สตรีกลุ่มนี้ โดยให้มีการกระจายของสตรีจากทุกแผนกหรือหน่วยงานใน

แต่ละสถานประกอบการ จำนวนแห่งละ 24–41 คน รวมทั้งหมด 121 คน เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมเวทีได้ตรวจสอบความถูกต้องและยืนยันผลการวิจัยที่ได้ รวมทั้งข้อมูลเพิ่มเติม พร้อมกับข้อเสนอแนะแนวทางในการดูแลสภาพอนามัยเจริญพันธุ์ของสตรีในสถานประกอบการ

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แนวคำถามในการสัมภาษณ์เจาะลึกและการสนทนากลุ่มกับพยาบาลในสถานประกอบการ พัฒนาโดยคณะผู้วิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การจัดบริการทางสุขภาพในสถานประกอบการ ลักษณะและสภาพแวดล้อมในห้องปฐมพยาบาล ลักษณะของสตรีทำงานที่มารับบริการในห้องพยาบาล การถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวในสตรีในสถานประกอบการ จำนวน 10 คำถาม ตัวอย่างคำถามเช่น “สตรีผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มารับบริการด้วยปัญหาสุขภาพอะไร มีปัญหาที่เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวหรือไม่ ถ้ามีพบมากน้อยเพียงใด” “คุณคิดว่าสตรีที่ทำงานในสถานประกอบการนี้ มีปัญหาการถูกล่วงละเมิดทางเพศมากหรือน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด” “สถานการณ์อะไรที่ชี้ให้เห็นว่ามีโอกาสเสี่ยงปัญหาที่เกี่ยวกับความรุนแรงในครอบครัวและการถูกล่วงละเมิดทางเพศ” และ “คุณได้มีส่วนร่วมในการป้องกันและช่วยเหลือในปัญหาทั้งสองนี้อย่างไรบ้าง” เป็นต้น

2. แนวคำถามในการสัมภาษณ์และ/หรือสนทนากลุ่มกับตัวแทนจากสถานประกอบการ ที่พัฒนาโดยคณะผู้วิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ลักษณะสตรีที่ทำงาน สภาพการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน บริการอนามัยเจริญพันธุ์ที่จัดให้ ปัญหาสุขภาพและการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จำนวน 6 คำถาม ตัวอย่างคำถามเช่น “ลักษณะพนักงานสตรีในสถานประกอบการนี้เป็นอย่างไร” “การประกันสังคมสวัสดิการด้านสุขภาพและสวัสดิการอื่น ๆ ของพนักงานสตรีในสถานประกอบการนี้เป็นอย่างไร” “ความเจ็บป่วยที่พบบ่อยในพนักงานสตรีในสถานประกอบการนี้มีอะไรบ้าง เป็นอย่างไร” “เคยมีปัญหากล่าวถึงละเมิดทางเพศในที่ทำงานหรือไม่ ถ้ามีเป็นอย่างไร” และ “ในที่ทำงานมีแนวทาง (เช่น กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง) ในการป้องกันหรือแก้ปัญหาเหล่านี้หรือไม่” เป็นต้น

3. แบบบันทึกภาคสนามเพื่อบันทึกข้อมูลจากการสังเกต พัฒนาโดยคณะผู้วิจัยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบริการสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์ที่จัดให้ในสถานประกอบการ

4. แบบสอบถาม การทำงาน การถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัว ที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์เจาะลึก ในขั้นตอนแรกและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ลักษณะคำถามเป็นทั้งคำตอบที่มีตัวเลือกและคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ รายได้ ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย จำนวนวันและชั่วโมงการทำงาน) การถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวในสตรีในสถานประกอบการ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แนวคำถามในการสัมภาษณ์และ/หรือสนทนากลุ่มกับตัวแทนจากสถานประกอบการ และแนวคำถามในการสัมภาษณ์เจาะลึกกับสตรีในสถานประกอบการ

แบบสอบถาม การทำงาน การถูกละเมิดทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานวิจัยด้านอนามัยเจริญพันธุ์จำนวน 3 ท่าน เป็นอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ 1 ท่าน หน่วยงานในสาธารณสุข 1 ท่าน และเป็นผู้บริหารอาวุโสในสมาคมวางแผนครอบครัว 1 ท่าน หลังจากนั้นนำเครื่องมือมาปรับปรุงและแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index [CVI]) ได้เท่ากับ 1.00 หลังจากนั้นคณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งสองมาหาความคงที่โดยวิธีการตรวจสอบซ้ำ (test-retest method) โดยสอบถามสตรีทั้งสองกลุ่มที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ราย 2 ครั้งห่างกัน 7 วัน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ได้ค่าความคงที่ของแบบสอบถามการถูกละเมิดทางเพศและความรุนแรงในครอบครัว เท่ากับ .90 และ .88

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสังเกตได้บันทึกในแบบบันทึกภาคสนาม ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มถูกบันทึกในเทปบันทึกเสียงและถอดข้อความ แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาได้แก่ อ่านและทำความเข้าใจ ข้อความถ้อยคำต่างๆ ในบันทึก จับประเด็นสำคัญตั้งเป็นดัชนี แล้วจัดระบบให้รหัส จัดหมวดหมู่ จำแนกประเภทตีความ ตรวจสอบความหมาย สร้างข้อสรุป จากดัชนีหมวดหมู่ และความหมายทั้งหมด นอกจากนี้มีการ

ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีสามเส้า (triangulation) โดยการใช้การเปรียบเทียบข้อมูลเรื่องเดียวกันที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลหลายวิธี ผู้รวบรวมข้อมูลหลายคนและต่างช่วงเวลากัน ซึ่งส่วนใหญ่พบว่ามีความสอดคล้องกัน รวมทั้งนำข้อมูลมานำเสนอในการจัดเวทีสรุปผลการวิจัย โดยเชิญสตรีและตัวแทนจากสถานประกอบการเข้าร่วมประชุม เพื่อยืนยันความถูกต้องและสรุปข้อมูลโดยรวมอีกครั้ง ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามสตรีในสถานประกอบการนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สตรีส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (84.4%) มีเวลาทำงานแบบผลัดหมุนเวียน (71.1%) ทุกคนทำงานวันละไม่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง โดยประมาณครึ่งหนึ่ง (51.5%) ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง สตรีส่วนใหญ่ (87.7%) ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และหนึ่งในสี่ (22.9%) มีความเสี่ยงถูกล่วงละเมิดทางเพศในการเดินทาง

สตรีเกือบครึ่งหนึ่ง (43.9%) เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศ โดยเพื่อนร่วมงานด้วยการใช้วาจาและหลอกสัมผัส ขณะที่คนรักมีการชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์เมื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสี่ยงกับการถูกละเมิดทางเพศในรูปแบบต่างๆ พบว่าปัจจัยเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศคือการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการเที่ยวกลางคืนหลังเลิกงาน ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของสตรีในสถานประกอบการที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศและบุคคลที่เป็นผู้กระทำ

การถูกล่วงละเมิดทางเพศ	รวมทุกแห่ง (n = 301)	ศูนย์การค้า 1 (n = 60)	ศูนย์การค้า 2 (n = 70)	อุตสาหกรรม 1 (n = 101)	อุตสาหกรรม 2 (n = 70)
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
เคยถูกลวนลาม/คุกคามทางเพศ	132 (43.9%)	33 (55.0%)	25 (35.7%)	46 (45.5%)	28 (40.0%)
การใช้คำพูด โดย	61 (20.3%)	11 (18.3%)	10 (14.30%)	22 (21.8%)	18 (25.7%)
เพื่อนร่วมงาน	41 (67.2%)	8 (72.7%)	6 (60.0%)	16 (72.7%)	11 (61.1%)
เพื่อนบ้าน	10 (16.4%)	3 (27.3%)	3 (30.0%)	2 (9.1%)	2 (11.1%)
คูรััก	3 (4.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.5%)	2 (11.1%)
ญาติ	3 (4.9%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	1 (4.5%)	1 (5.6%)
หลายกลุ่มคน	4 (6.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (9.1%)	2 (11.1%)
การแสดงท่าที โดย	58 (19.3%)	13 (21.7%)	7 (10.0%)	20 (19.8%)	18 (25.7%)
เพื่อนร่วมงาน	39 (67.2%)	8 (61.5%)	4 (57.1%)	12 (60.0%)	15 (83.3%)
เพื่อนบ้าน	10 (17.2%)	4 (30.8%)	2 (28.6%)	4 (20.0%)	0 (0.0%)
คูรััก	2 (3.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (5.0%)	1 (5.6%)
ญาติ	1 (1.7%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
หัวหน้างาน	1 (1.7%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
หลายกลุ่มคน	5 (8.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (15.0%)	2 (11.1%)
การสัมผัสเนื้อต้งตัว โดย	100 (33.2%)	26 (43.3%)	16 (22.9%)	37 (36.6%)	21 (30.0%)
เพื่อนร่วมงาน	66 (66.0%)	16 (61.5%)	11 (68.8%)	24 (64.9%)	15 (71.4%)
เพื่อนบ้าน	5 (5.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	3 (8.1%)	1 (4.8%)
คูรััก	21 (21.0%)	8 (30.8%)	3 (18.8%)	8 (21.8%)	2 (9.5%)
ญาติ	2 (2.0%)	1 (3.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (4.8%)
หัวหน้างาน	1 (1.0%)	1 (3.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
หลายกลุ่มคน	7 (7.0%)	0 (0.0%)	1 (6.3%)	2 (5.4%)	2 (9.5%)
การพูดจาข่มขู่ หรือชักชวนเพื่อให้					
มีเพศสัมพันธ์ โดยเพศ	20 (6.6%)	2 (3.3%)	1 (1.4%)	8 (7.9%)	9 (12.9%)
เพื่อนร่วมงาน	6 (30.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	4 (44.4%)
เพื่อนบ้าน	1 (5.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)
คูรััก	12 (60.0%)	1 (50.0%)	1 (100.0%)	5 (62.5%)	5 (55.6%)
ญาติ	1 (5.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเที่ยวสังสรรค์ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการถูกล่วงละเมิดทางเพศ

การถูกล่วงละเมิดทางเพศ	การเที่ยวสังสรรค์			การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์		
	ไม่ไป	ไป	χ^2	ไม่ดื่ม	ดื่ม	χ^2
	n (%)	n (%)	(p value)	n (%)	n (%)	(p value)
วาจา						
ไม่เคย	124 (83.8%)	116 (75.8%)	0.086	72 (90.0%)	168 (76.0%)	0.008
เคย	24 (16.2%)	37 (24.2%)	(.057)	8 (10.0%)	53 (24.0%)	(.004)
ทำที่						
ไม่เคย	123 (83.1%)	119 (77.8%)	0.244	69 (86.3%)	173 (78.3%)	0.124
เคย	25 (16.9%)	34 (22.2%)	(.154)	11 (13.8%)	48 (21.7%)	(.082)
หลอกสัมผัส						
ไม่เคย	109 (73.6%)	92 (60.1%)	0.013	67 (83.8%)	134 (60.6%)	0.000
เคย	39 (26.4%)	61 (39.9%)	(.009)	13 (16.3%)	87 (39.4%)	(.000)
ข่มขู่ให้มีเพศสัมพันธ์						
ไม่เคย	143 (96.6%)	138 (90.2%)	0.025	78 (97.5%)	203 (91.9%)	0.082
เคย	5 (3.4%)	15 (9.8%)	(.021)	2 (2.5%)	18 (8.1%)	(.062)

จากการสัมภาษณ์สตรีในสถานประกอบการ การสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ของสถานประกอบการ (ในขั้นตอนที่ 1) ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า สถานประกอบการแต่ละแห่งมีบทลงโทษที่ค่อนข้างรุนแรงสำหรับผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศสตรีในสถานประกอบการ คือ ไล่ออกสถานเดียว ดังนั้น จึงไม่ค่อยพบการแสดงวาจา ทำที่ หรือแก้ง หลอกสัมผัสและการพูดชักชวนเพื่อให้มีเพศสัมพันธ์ในที่ทำงาน หากมีการล่วงละเมิดทางเพศน่าจะเกิดนอกสถานประกอบการ เช่น เมื่อไปเที่ยวสังสรรค์ตามสถานบันเทิงต่าง ๆ หลังเลิกงาน บรรยากาศทำให้สตรีเคลิบเคลิ้ม กระตุ้นให้มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ และการดื่มแอลกอฮอล์ทำให้สตรีขาดสติในการปกป้องตนเอง หลังจากนั้นอาจถูกคูรักหรือเพื่อนชาย

พาไปมีความสัมพันธ์ทางเพศต่อที่อื่น จึงอาจกล่าวได้ว่าการเที่ยวสังสรรค์ยามวิกาลหลังเลิกงานและการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นปัจจัยเสี่ยง นอกจากนี้ สตรีจำนวนมากพักอาศัยอยู่ตามหอพัก จึงง่ายต่อการที่เพื่อนชายที่มาส่งจะล่วงละเมิดทางเพศได้ โดยไม่มีบิดามารดา หรือญาติผู้ใหญ่รู้เห็นและช่วยปกป้องได้ และการจัดเวทีประชุมร่วมกับสตรีในสถานประกอบการ (ในขั้นตอนที่ 3) ความถูกต้องของข้อมูล

สตรีในสถานประกอบการประมาณสี่ในห้า (82.7%) ระบุว่าคูรักหรือสามีแล้ว โดยร้อยละ 76.1 มีคูรักหรือสามีเป็นเพศชาย และ ร้อยละ 6.6 มีคูรักเพศเดียวกัน เกือบครึ่งหนึ่ง (43.4%) มีสัมพันธ์ภาพกับสามีหรือคูรักดี สตรีบางรายที่ทะเลาะกับสามี/คูรักเป็นบางครั้ง (39.6%) บ่อยครั้ง (17.0%) สตรีร้อยละ

35.7 เคยถูกคู่รักหรือสามีทำร้ายร่างกาย ผลที่ตามมา คือ ร้อยละ 82.9 บาดเจ็บเล็กน้อย สตรีมีร้อยละ 2.9 บาดเจ็บขั้นรุนแรงต้องไปรับการรักษาที่โรงพยาบาล เมื่อพิจารณาแยกตามสถานประกอบการ พบว่า ประมาณ

ครึ่งหนึ่งของสตรีในอุตสาหกรรม 1 ซึ่งเป็นโรงงานใน นิคมอุตสาหกรรม ที่มีปัญหาปัญหาสัมพันธภาพและ ถูกทำร้ายร่างกาย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละระหว่างสัมพันธภาพกับสามีหรือคู่รักและการถูกทำร้ายร่างกายของสตรีในสถานประกอบการ

สัมพันธภาพกับสามีหรือคู่รัก	รวมทุกแห่ง (n = 301)	ศูนย์การค้า 1 (n = 60)	ศูนย์การค้า 2 (n = 70)	อุตสาหกรรม 1 (n = 101)	อุตสาหกรรม 2 (n = 70)
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
การมีสามีหรือคู่รักในปัจจุบัน					
ไม่มี	52 (17.3%)	8 (13.3%)	14 (20.0%)	20 (19.8%)	10 (14.3%)
มี ต่างเพศ	229 (76.1%)	49 (81.7%)	56 (80.0%)	70 (69.3%)	54 (77.1%)
มี เพศเดียวกัน	20 (6.6%)	3 (5.0%)	0 (0.0%)	11 (10.9%)	6 (8.6%)
สัมพันธภาพกับสามี/คู่รัก (n=249)					
สัมพันธภาพดี ไม่เคยทะเลาะกัน	108 (43.4%)	16 (30.8%)	23 (41.1%)	31 (38.3%)	38 (63.3%)
ทะเลาะกันเป็นบางครั้ง	99 (39.6%)	28 (53.8%)	31 (48.2%)	32 (39.5%)	12 (20.0%)
ทะเลาะกัน เกือบทุกวันบ่อยครั้ง	42 (17.0%)	8 (15.4%)	6 (10.7%)	18 (22.3%)	10 (16.7%)
การถูกทำร้ายร่างกาย (n=112)					
ไม่เคย	72 (64.3%)	22 (68.8%)	20 (71.4%)	15 (44.1%)	15 (83.3%)
เคยนาน ๆ ครั้ง	31 (27.7%)	10 (31.3%)	7 (25.0%)	11 (32.4%)	3 (16.7%)
เคยบ่อยครั้ง	3 (2.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (8.8%)	0 (0.0%)
เคยเป็นประจำ	6 (5.4%)	0 (0.0%)	1 (3.6%)	5 (14.7%)	0 (0.0%)
การบาดเจ็บจากการทำร้าย (n=35)					
ไม่บาดเจ็บ	5 (14.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (26.7%)	1 (33.3%)
บาดเจ็บเล็กน้อย	29 (82.9%)	9 (90.0%)	7 (100.0%)	11 (73.3%)	2 (66.7%)
บาดเจ็บรุนแรง	1 (2.9%)	1 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

จากการสัมภาษณ์พยาบาลในสถานประกอบการ การสนทนากลุ่มกับผู้บริหารและฝ่ายบุคคล และการจัดเวทีประชุมร่วมกับสตรีในสถานประกอบการได้ ข้อมูลว่า “สตรีที่แต่งงานหรืออยู่กับคู่รัก ก็มีทะเลาะกันบ้างตามประสาคนอยู่ด้วยกัน ต่างคนก็ทำงานหนัก ไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันเพียงพอ มีกระทบกระทั่งกันบ้าง แต่จะไม่ค่อยมีเหตุการณ์ทะเลาะตบตี

กันในสถานประกอบการ เพราะระเบียบของสถานประกอบการ” และจากการสอบถามสตรีเพิ่มเติม ระบุสาเหตุสำคัญที่ทะเลาะกันและถูกสามีทำร้ายนั้น เนื่องจากการหึงหวงและการเงิน ประกอบด้วยการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทำให้ขาดสติควบคุมอารมณ์ ดังสตรีรายหนึ่งกล่าวว่า “เพราะต่างคนก็เหนื่อย จากทำงานวันละ 10 ชั่วโมง บางทีวันหยุดมักไปกิน

อาหารฟิงเพลงเต้นรำข้างนอก ให้ผ่อนคลาย คนทำงานอย่างเรา วันหยุดก็ไม่มีที่ไปห้องที่หอพักก็คับแคบ แค่อพซูกหัวนอนเท่านั้น ... ไกลๆ นิคมา ก็มีให้เลือกเยอะทั้งร้านอาหารหลายระดับ ผับ คาราโอเกะ บางทีก็ไปกับแฟน บางหยุดงานไปตรงกันก็ต่างคนต่างไป กับเพื่อนบ้าน ก็สนุกดี เปลี่ยนบรรยากาศ มีชีวิตชีวาขึ้น บางทีก็มีคนแอบบ๊ิง ส่งสายตา ร้องเพลงให้บ้าง แฟนก็ไม่พอใจ กลับมาที่หอ ต้องได้ทะเลาะกันทุกที บางครั้งถึงแข่งถึงชา บางรายก็ เลือดตก ยางออกบ้างมาที่เรา เราให้ทำแผลบ้าง เป็นธรรมดา” อย่างไรก็ตาม เคยมีพนักงานสตรีที่ถูกแฟนเข้ามาแทงในโรงงานเนื่องจากความหึงหวงเมื่อสตรีตีจาก ทำให้สตรีได้รับบาดเจ็บต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ส่วนตัวสามีต้องติดคุก ซึ่งในช่วงระยะของการศึกษาครั้งนี้ สตรีได้มาขอคำปรึกษาพยาบาลว่า “จะทำอย่างไรดี เพราะแฟนจะออกเรือนจำ เกรงว่าตนเองจะถูกคุกคามอีก” ทั้งนี้ สตรีรายนี้ได้พักอาศัยอยู่ในหอพักตามลำพังด้วย นอกจากนี้ยังพนักงานสตรีอื่นที่ทะเลาะดบตีกัน โดยเฉพาะกรณีทอม-ดี้ แย่งแฟนกัน หรือสามี/คนรักของดี้อิจฉาทอมที่มาแย่งแฟนตนเองไปได้ สัมพันธภาพในลักษณะทอม-ดี้ เป็นปัญหาใหญ่ที่พบได้เสมอในสถานประกอบการที่มีสตรีจำนวนมากโดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีระบบปิดเช่นโรงงาน ผู้บริหารและฝ่ายบุคคลก็ระบุว่าช่วงรับพนักงานใหม่จำนวนมากไม่ได้คัดกรองอย่างละเอียดในเรื่องทอม-ดี้

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของสตรีในสถานประกอบการถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยวิธีการล่วงละเมิดทางเพศที่พบมากที่สุด คือ การแก้งหรือหลอกสัมผัสเนื้อต้องตัว รองลงมาคือการใช้คำพูดและการแสดงท่าทีเกี้ยวพาหรือล้อเลียนทำให้รู้สึกถูกล

ดูถูก ซึ่งผู้ถูกละเมิดทางเพศมักเป็นเพื่อนร่วมงาน ส่วนการพูดชักชวนเพื่อให้มีเพศสัมพันธ์มักจะเป็นคู่รัก ซึ่งอาจอธิบายได้จากพฤติกรรมบุรุษในปัจจุบันนี้ที่เปลี่ยนจากการมีเพศสัมพันธ์กับหญิงบริการทางเพศมาเป็นคู่รักหรือเพื่อน¹² ทั้งนี้การถูกล่วงละเมิดทางเพศจากหัวหน้างานมีเพียง 1 ราย (จากจำนวนผู้ให้ข้อมูล 301 คน) ผลการศึกษารังนี้ต่างจากผลการศึกษาถึงสิทธิเกี่ยวกับการทำงานเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานประกอบการของกองทุนสหประชาชาติ ที่พบว่าประมาณร้อยละ 7.3 ของสตรีที่ทำงานในอุตสาหกรรมส่งออก 10 แห่ง จำนวน 100 คน ต้องทุกข์ทรมานจากการคุกคามทางเพศทั้งความรุนแรงทางเพศและการกีดกันทางเพศที่ควบคุมไม่ได้จากนายจ้างและหัวหน้างาน โดยสตรีไม่มีการคุ้มกันที่เพียงพอทางกฎหมายและกฎระเบียบของสถานประกอบการจากการกระทำความรุนแรงและการกีดกันทางเพศ⁶ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะในปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงปัญหาการคุกคามทางเพศมากขึ้น จึงมีการออกกฎระเบียบการล่วงละเมิดทางเพศสตรีในสถานประกอบการเป็นข้อบังคับที่ลงโทษค่อนข้างแรงคือ ไล่ออก ฉะนั้นการคุกคามทางเพศจึงมักไม่เกิดขึ้นในช่วงเวลาทำงาน สำหรับปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศด้วยการหลอกสัมผัสเนื้อต้องตัวและการพูดชักชวนเพื่อให้มีเพศสัมพันธ์ คือ การพากันเที่ยวสังสรรค์ต่อในสถานบันเทิงต่างๆ ยามวิกาลหลังเลิกงาน ทั้งนี้มีบรรยากาศทำให้เคลิบเคลิ้ม สถานที่ที่ยั่วให้มีพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศและสถานการณ์ที่เอื้อให้สตรีถูกละเมิดทางเพศทั้งการสัมผัสและชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์ได้ง่ายกว่าในที่ทำงานซึ่งจะมีระเบียบของสถานประกอบการในการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ขณะที่การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มักทำให้บุคคลขาดสติยังคิด ทำให้เกิดการล่วงละเมิด

ทางเพศด้วยการใช้วาจาและการแก้งสัมผัสเนื้อ
ต้องตัวได้ง่าย นอกจากนี้การอยู่หอพักที่ไม่ได้แยกเพศ
ก็เอื้อให้สตรีถูกล่วงละเมิดทางเพศจากเพื่อนชาย
และคู่รักได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา¹²
ที่พบว่าการล่วงละเมิดทางเพศมักเกิดกับที่สตรีอยู่
ไม่ได้อยู่กับครอบครัว และดื่มแอลกอฮอล์เป็นประจำ
ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาภาวะเสี่ยง
และปัญหาสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของแรงงาน
ข้ามชาติสตรีไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่¹³

การศึกษานี้พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งของสตรีที่มี
คูรักรหรือสามีแล้ว มีสัมพันธภาพกับสามีหรือคูรักรที่
ไม่ดี มีทะเลาะกันบางครั้งและบ่อยครั้ง สตรีประมาณ
หนึ่งในสามเคยถูกคูรักรหรือคู่ครองทำร้ายร่างกาย
ซึ่งผลที่ตามมาคือ การบาดเจ็บเล็กน้อย (82.9%)
ถึงรุนแรง (2.9%) ต้องเข้ารับการผ่าตัดและรักษา
ในโรงพยาบาลเป็นเวลานานและยังเป็นปัญหาคดี
แม้ว่าสามีที่เป็นผู้ถูกคามได้รับการลงโทษทางกฎหมาย
แล้วก็ตาม แต่สตรีก็ยังมี ความหวาดกลัวว่าเมื่อสามี
พ้นโทษจะยังคงมาคุกคามตนเองอีก โดยเฉพาะใน
รายที่พัวอาศัยในหอพักคนเดียว จะเห็นได้ว่าความ
รุนแรงในครอบครัวนั้น มิได้มีผลกระทบเฉพาะทาง
ด้านร่างกาย ยังมีผลต่อจิตสังคมที่ยาวนานของสตรี
ที่เคยได้รับประสบการณ์ที่เลวร้ายนี้ ทั้งนี้อาจอธิบาย
ได้จากตามสังคมวัฒนธรรมไทยก็คล้ายกับสังคม
ของชาวเอเชียทั่วไปที่เป็นสังคมของชายเป็นใหญ่
บุรุษมักได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจใน
เรื่องสำคัญทั้งในครอบครัวและนอกครอบครัว เมื่อมี
ภรรยา มักเข้าใจว่าภรรยาเป็นสมบัติของตนที่จะทำ
อะไรก็ได้ ประกอบกับสตรีในสถานประกอบการมีคู่
ครองเมื่ออายุน้อยและอายุน้อยกว่าสามี ดังนั้น
จึงมักต้องให้การเคารพนับถือและเชื่อฟังสามีที่มี
วัยวุฒิมากกว่าตามความคาดหวังของสังคมที่ผู้น้อย

ต้องเชื่อฟังผู้ใหญ่ สตรีกลุ่มนี้จึงมักถูกกระทำความ
รุนแรงทางเพศในครอบครัว¹⁴ อย่างไรก็ตามข้อมูลที่
นำเสนอในการวิจัยนี้อาจจะต่ำกว่าความเป็นจริง
ด้วยเหตุที่ว่า เรื่องความรุนแรงทางเพศในครอบครัว
เป็นความเสื่อมเสีย ความล้มเหลว นำมาซึ่งความอับอาย
ทั้งตัวเองและครอบครัว ดังนั้นเมื่อเกิดความรุนแรง
ในครอบครัวแล้วสตรีมักจะ ไม่บอกใคร แม้จะถูกทุบตี
ถูกทำร้าย ก็ไม่บอกใคร เพราะถูกสอนไว้ว่า “ไฟใน
อย่านำออก ไฟนอกอย่านำเข้า” ความทุกข์ ความ
เดือดร้อน ปัญหาต่างๆ ในครอบครัวไม่ควรนำไปเล่า
ให้ใครฟัง และสตรีหลายคนยอมรับว่าสามีมีสิทธิตี
ภรรยาได้ จึงไม่ไปบอกใคร เพราะอาย กลัวสังคมจะ
ตำหนิ ทั้งนี้สังคมไทยมักมุ่งเป้าที่สตรีเมื่อครอบครัว
ล้มเหลว เป็นเพราะสตรีไม่สามารถรักษาครอบครัวได้
และเมื่ออึดอัดตันใจมากแล้วไปเล่าให้บิดามารดา
หรือญาติพี่น้องฟัง ก็จะได้รับคำแนะนำให้อดทน และ
พยายามเอาใจสามีให้มากขึ้น¹⁵

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยนี้ช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยว
สถานการณ์การถูกละเมิดทางเพศและความรุนแรง
ในครอบครัวในสตรีของสถานประกอบการ และเป็น
ข้อมูลพื้นฐานในการประสานเครือข่ายระหว่างสตรี
ตัวแทนจากสถานประกอบการ สถานบริการสุขภาพ
ภาครัฐและภาคเอกชน บุคลากรสุขภาพโดยเฉพาะ
พยาบาลในสถานประกอบการ และนักวิชาการในสาขา
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาเหล่านี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ต่อเนื่องจาก
การวิจัยครั้งนี้ โดยนำข้อมูลสถานการณ์ของบริบท
ปัญหา และข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ไปพัฒนาระบบ

การป้องกันและช่วยเหลือสตรีที่ประสบการณการถูกละเมิดทางเพศและความรุนแรงในครอบครัว โดยมี การประสานเครือข่ายทั้งสถานประกอบการ สถานบริการ สุขภาพภาครัฐและภาคเอกชน บุคลากรสุขภาพ โดยเฉพาะพยาบาลในสถานประกอบการ และนักวิชาการ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างความตระหนักและ วัฒนธรรมลดปัจจัยเสี่ยง การปรับเปลี่ยน ค่านิยม มุมมอง ทางสังคมวัฒนธรรม การมองสตรีเป็นวัตถุทางเพศ หรือสมบัติของบุรุษ การจัดให้ความเสมอภาคใน บทบาทหญิงชายทั้งที่ทำงานและชุมชน รวมทั้งการนำ บุรุษมีส่วนร่วมในการผลักดันเพื่อลดการถูกละเมิด ทางเพศ และความรุนแรงในครอบครัวในสตรีของ สถานประกอบการ

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร. (2550). การสำรวจสถานการณ์เด็ก ในประเทศไทย ธันวาคม พ.ศ. 2548 – พฤษภาคม พ.ศ. 2549 (รายงานผลจังหวัดเชียงใหม่).
2. มิ่งสรรพ ขาวสะอาด, ทิพย์ แก้วมีศรี. สตรีในสาม ทศวรรษของเศรษฐกิจไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบัน เพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI); 2543.
3. Rafei, M. **Women of South-East Asia: health profile**. New Delhi: World Health Organization South-East Asia Region; 2000.
4. สุสันทา ยิ้มแย้ม, สุจิตรา เทียนสวัสดิ์ และอำไพ จารุวัชรพานิชกุล. ปัจจัยทางด้านสังคมเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และการเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่มีผลต่อ พฤติกรรมสุขภาพสตรีไทยที่ทำงานในภาคเหนือ. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2548.
5. พิมพ์วัลย์ บุญมงคล, นาถฤดี เต๋นดวง, และนิภรณ์ สันทจวิทยา. **คู่มือสำหรับผู้ฝึกอบรม สิทธิผู้ใช้แรงงาน หญิงและความเสมอภาคทางเพศ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศประจำ กลุ่มประเทศเอเชียตะวันออก; 2546.
6. Kompipote, U. **Sexual harassment in the workplace: a report from field research in Thailand – June 2002**. Bangkok: International Labor Right Fund Rights for Working Women Campaign; 2002.
7. จักรกฤษณ์ พิญาพวงษ์. การรับรู้บทบาทหญิงชาย และการปฏิบัติตัวเกี่ยวกับอนามัยการเจริญพันธุ์ของ นักศึกษาชายและหญิง ระดับอุดมศึกษา จังหวัดอุดรดิตถ์. รายงานการวิจัย โครงการพัฒนางานวิจัยด้านเพศภาวะ มิติทางเพศ และอนามัยการเจริญพันธุ์ ชุดที่ 2 (หน้า 55-128). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2545.
8. พิมพ์วัลย์ บุญมงคล. โรคติดต่อระบบเจริญพันธุ์: ปัญหาสุขภาพผู้หญิงที่เป็น “วัฒนธรรมเงียบ”. ใน พิมพ์วัลย์ บุญมงคล นิภรณ์ สันทจวิทยา คันสนีย์ เรืองสอน (บรรณาธิการ), **รื้อสร้างองค์ความคิดผู้หญิงกับสุขภาพ** (หน้า 163-194). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เจนเดอร์เพรส; 2543.
9. รัศมี เจริญทรัพย์. ความสัมพันธ์ด้านบทบาทหญิงชาย กับพฤติกรรมทางเพศของแรงงานหญิงชายในชุมชน ที่มีผู้ย้ายเขตกรุงเทพมหานครและสมุทรสาคร. รายงานการวิจัย โครงการพัฒนางานวิจัยด้านเพศภาวะ มิติทางเพศ และอนามัยการเจริญพันธุ์ ชุดที่ 1 (หน้า 1-64). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2545.
10. กฤตยา อาชวนิจกุล, ชื่นฤทัย กาญจนจิตรา, วาสนา อิ่มเอม, และ อุษา เลิศศรีสันทัต. **ความรุนแรงใน ชีวิตคู่กับสุขภาพผู้หญิง**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2546.

11. เพ็ญศรี พิชัยสนธิ์. ความเห็นจากผู้สะท้อนมุมมองของวิจัย. ในกฤตยา อาชวนิจกุลและอุษา เลิศศรีสันต. (บรรณาธิการ), *ด้วยรักและสันติ ร่วมยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง*. รายงานการสัมมนาวิชาการและณรงค์เพื่อร่วมสร้างรักและสันติในชีวิตคู่. ร่วมจัดโดย คณะทำงานเพื่อยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงและแนวร่วมเพื่อความก้าวหน้าของผู้หญิง. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2546.
12. UNFPA. *Reproductive Health of Women in Thailand*. Bangkok: UNFPA Representative in Thailand; 2005.
13. สุสัณหา ยิ้มแย้ม, ชลลิสสา จรรย์เลิศศักดิ์ และสุจิตรา เทียนสวัสดิ์. *ภาวะเสี่ยงและปัญหาสุขภาพด้านอนามัยเจริญพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติสตรีไทใหญ่*. รายงานการสัมมนาวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2551 “เรื่องจริงของหญิงชาย” ในวันศุกร์ที่ 8 สิงหาคม 2551 ณ โรงแรมปรีณซ์พาเลซ มหานาค.
14. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10*. เอกสารอัดสำเนา; 2550.

Sexual Harassment and Family Abuse among Women in Workplaces*

Susanha Yimyam, Ph.D.**

Sujitra Tiansawad, DSN.**

Sujitra Chaiwut, MS***

Abstract: Women in workplace, especially in factories and shopping centers, often work long-hours and at night sometimes. These conditions might be sexual harassment and family abuse. The objectives of this descriptive research were to investigate sexual harassment and family abuse among women in workplace by using a combined qualitative and quantitative approach. Data were collected from 301 female employees in two factories and two shopping centers through self-report questionnaires. Additional data were collected from administrators, nurses and personnel staff from workplace by interviews, focus group discussions as well as observation of work conditions and environments and a forum for data verification and suggestion for their reproductive health improvement. Instruments were interview guidelines and the questionnaire pertaining employment, sexual harassment and family abuse. Data were analyzed using descriptive statistics and Chi-square test.

The results revealed that the majority of the women in workplace worked long-hours and have only 1 day off each week. About one forth told that they were risk to sexual harassment during traveling to work. Almost half of these women (43.9%) had experienced at least one type of sexual harassment. Risk factors of sexual harassment included alcohol drinking and night outing for recreations after long-hour working. Among those who had a husband or partner, nearly half of them (45.0%) had a poor relationship with their husbands or partners, 31.2% had been physically attacked and 2.9% had been hospitalized for treatment. Based on these findings, the researchers recommend that action research should be continued in order to providing knowledge and skill for enhancing sexual communication and negotiation of women in workplace to decrease reproductive health risks and problems.

Thai Journal of Nursing Council 2011; 26(1) 56-69

Keywords: Sexual harassment, Family abuse, Partner relationship, Women in workplaces

*Funded by Thai Government through CMU

**Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand

***Lecturer, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand