

การตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย



นางสาวชลธิชา อึ้งคนึงเดชา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยา ภาควิชาวิชาวิทยาและสื่อสารการแสดง

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5198-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

INTERPRETING SEXUAL HARASSMENT BEHAVIORS AMONG EMPLOYEES  
IN THAI ORGANIZATIONS

Miss Chonthicha Ungkanungdecha

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Speech Communication

Department of Speech Communication and Performing Arts

Faculty of Communication Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-5198-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การตีความพฤติกรรมการส่งละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายใน  
องค์กรไทย

โดย

นางสาวชลธิชา อึ้งคณิงเดชา

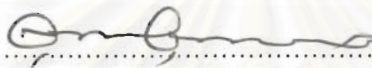
สาขาวิชา

วาทวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา

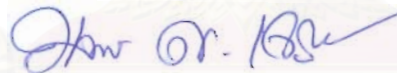
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ ศรีอัษฎาพร เจริญงาม


คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

 ..... คณบดีคณะนิติศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล วิรุฬห์รักษ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ อวยพร พานิช)

 ..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ ศรีอัษฎาพร เจริญงาม)

 ..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ศิริชัย พงษ์วิชัย)

สำนักงานอธิการบดี  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชลธิชา อึ้งคิ่งเดชา : การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน  
ภายในองค์กรไทย (INTERPRETING SEXUAL HARASSMENT BEHAVIORS  
AMONG EMPLOYEES IN THAI ORGANIZATIONS) อ.ที่ปรึกษา : ผศ.ดร. นงลักษณ์  
ศรีอัมภราพร เจริญงาม , 165 หน้า. ISBN 974-17-5198-2

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังศึกษาและเปรียบเทียบการตีความสารของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ศึกษาพฤติกรรมการล่วงละเมิดที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยและการพิจารณาบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทยที่มีประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร จำนวน 37 คน และผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศจากกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงที่ปฏิบัติงานในองค์กรไทย อีกจำนวน 100 คน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่ถูกต้องตีความว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางวาจา เช่น การเล่าเรื่องหรือหยอกล้อโดยส่อนัยยะทางเพศ 2) พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางอากัปกริยา เช่น การเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกกระทำ และ 3) พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางการสัมผัส เช่น การสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบหรือสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำ
2. โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานเพศชายและเพศหญิงตีความไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางวาจา อากัปกริยาและการสัมผัสว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ โดยมีข้อแตกต่างในบางสถานการณ์
3. กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าวิธีที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรได้ตามลำดับ คือ 1) ไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานต่างเพศ 2) รู้จักวางตัวให้เหมาะสมในการสื่อสารกับคู่สนทนาต่างเพศ 3) หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ หรือ 4) หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่น่าไว้วางใจ
4. ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้กระทำที่มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านอุปนิสัย ลักษณะการพูดและอายุ และปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้ถูกกระทำ คือ ปัจจัยด้านรูปร่างหน้าตา อุปนิสัย อายุ และลักษณะการพูด

ภาควิชา... วททวิทยาและสื่อสารการแสดง... ลายมือชื่อ นิสิต.....  
สาขาวิชา..... วททวิทยา..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
ปีการศึกษา..... 2546..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

##4585074028 : MAJOR SPEECH COMMUNICATION

KEY WORDS : SEXUAL HARASSMENT/INTERPRETING BEHAVIORS/ORGANIZATIONS

CHONTHICHA UNGKANUNGDECHA : INTERPRETING SEXUAL HARASSMENT  
BEHAVIORS AMONG EMPLOYEES IN THAI ORGANIZATIONS. THESIS

ADVISOR : ASST.PROF. NONGLUCK SRIUSSADAPORN-CHAREONNGAM,  
Ph.D., 165 pp. ISBN 974-17-5198-2

The main purpose of this survey research was to investigate how Thai employees perceived and interpreted occurring organizational behaviors as sexual harassment. In addition, the researcher attempted to compare males' and females' perception and to examine the personal characteristics of those who were victimized and those who were accused of sexual harassment. Guidelines for prevention of sexual harassment were also explored.

Utilizing questionnaire as the major research instrument, the researcher collected data from 37 employees who were directly or indirectly involved in sexual harassment at workplace. Data regarding the interpretation of sexual harassment behaviors were also collected from 100 male and female employees in Thai organizations. Results of the study revealed that:

1. The communication behaviors interpreted as sexual harassment were: 1) verbal harassment (e.g. telling stories or teasing about sexuality), 2) nonverbal harassment (e.g. chasing around or getting too much intimacy to the victims), 3) physical harassment (e.g. kissing or touching the victims)

2. In general, male and female employees similarly interpreted improper communication behaviors as sexual harassment, except some particular circumstances.

3. Subjects suggested the guidelines for prevention of sexual harassment as follows: 1) avoid getting too much intimacy with the opposite sex, 2) maintain appropriate manner in workplace at all time, 3) avoid interacting with those fellow employees who have a tendency of committing sexual harassment, and 4) stay away from any insecure situations.

4. The personal characteristics associated with those who were accused of sexual harassment had to do with personal character, speaking styles and age. The personal characteristics associated with those who were victimized dealt with physical appearance, personal character, age and speaking styles.

Department.....Speech Communication and Performing Arts.....Student's signature.....

Field of Study.....Speech Communication.....Advisor's signature.....

Academic year ..... 2003 ..... Co-advisor's signature.....

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
ปัญหานำวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับ.....	5
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
แนวคิดเรื่องลักษณะพฤติกรรมการสื่อสารที่นำไปสู่การล้วงละเมิดทางเพศ.....	6
แนวคิดเรื่องการตีความसारของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อพฤติกรรมการล้วงละเมิด ทางเพศ .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิด ทางเพศในองค์กร.....	12
แนวคิดเรื่องบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล้วงละเมิด ทางเพศในองค์กรไทย .....	14
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	
รูปแบบการวิจัย.....	17
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
การทดสอบเครื่องมือ.....	25

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
วิธีการเก็บข้อมูล.....	26
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาตามปัญหาคำวิจัย.....	35
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผลการวิจัย .....	117
ข้อจำกัดในงานวิจัย.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	132
<b>รายการอ้างอิง.....</b>	<b>134</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>137</b>
<b>ภาคผนวก ก</b>	
ลักษณะเหตุการณ์/พฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน.....	138
<b>ภาคผนวก ข</b>	
จดหมายชี้แจง.....	145
แบบสอบถามชุดที่ 1.....	146
<b>ภาคผนวก ค</b>	
แบบสอบถามชุดที่ 2.....	155
<b>ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....</b>	<b>165</b>

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับการล้วง ละเมิดทางเพศในองค์กร จำแนกตาม เพศ วัย การศึกษา อาชีพและหน่วยงาน ที่สังกัด.....	31
ตารางที่ 2	แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนครั้งที่กลุ่มตัวอย่างประสบกับ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการล้วงละเมิดทางเพศที่ทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม.....	33
ตารางที่ 3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กร จำแนกตาม เพศ วัย การศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด.....	34
ตารางที่ 4	แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จำแนกตามลักษณะเหตุการณ์.....	36
ตารางที่ 5	แสดงรูปแบบการล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นภายในองค์กรไทย จำแนกตามลักษณะ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น.....	37
ตารางที่ 6	แสดงสถานการณ์ที่ใช้ในการศึกษาการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศใน หมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย.....	39
ตารางที่ 7	แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศ ทางวาจาด้วยการเล่าเรื่องเกี่ยวกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาสนัยยะทางเพศ.....	40
ตารางที่ 8	แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการเล่าเรื่องเกี่ยวกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาสนัยยะทางเพศและมีการ สัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย.....	41
ตารางที่ 9	แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามและมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย.....	42
ตารางที่ 10	แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง วาจาโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ.....	43
ตารางที่ 11	แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง วาจาโดยการพูดจาออกอ้อนแสดงน้ำเสียงเจ้าชู้.....	44
ตารางที่ 12	แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง วาจาโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน.....	45



## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 13 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง วาจาโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็น ความจริง.....	46
ตารางที่ 14 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง วาจาโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกระทำให้ฟัง ด้วยความไม่เต็มใจ.....	47
ตารางที่ 15 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง วาจาโดยการเล่าเรื่องตลกลามกที่สถานที่ทำงาน.....	48
ตารางที่ 16 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง อากัปกริยาโดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำให้.....	49
ตารางที่ 17 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง อากัปกริยาโดยการมองทะโลมผู้ถูกระทำให้ไม่ระวังอากัปกริยาและแต่งกายไม่ มิดชิด.....	50
ตารางที่ 18 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง อากัปกริยาโดยการมองทะโลมผู้ถูกระทำให้แต่งกายเรียบร้อย.....	51
ตารางที่ 19 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง อากัปกริยาด้วยการแสดงอาการตื่นเต้นร่อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับ เพื่อนร่วมงานสองต่อสอง.....	52
ตารางที่ 20 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางการ สัมผัสโดยการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ.....	53
ตารางที่ 21 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางการ สัมผัสโดยการกอดคู่สนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศ.....	54
ตารางที่ 22 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางการ สัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำให้ต่างเพศ.....	55
ตารางที่ 23 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางการ สัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำให้กำลังตั้งครรภ์.....	56
ตารางที่ 24 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศโดย การรुक้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง.....	57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 25 แสดงการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการมีความสัมพันธ์ทางเพศ ที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร.....	58
ตารางที่ 26 แสดงผลการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายใน องค์กร.....	59
ตารางที่ 27 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาข้อ นัยยะทางเพศ.....	61
ตารางที่ 28 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มี เนื้อหาข้อนัยยะทางเพศและมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย.....	62
ตารางที่ 29 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามและมีการสัมผัส ร่างกายผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย.....	63
ตารางที่ 30 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำ โดยไม่มีนัยยะทางเพศ.....	64
ตารางที่ 31 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาออกอื้ออั่น แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้.....	65
ตารางที่ 32 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงาน เพศเดียวกัน.....	66
ตารางที่ 33 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกกระทำให้ ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง.....	67
ตารางที่ 34 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำ กับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 35 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน.....	69
ตารางที่ 36 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาโดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำ.....	70
ตารางที่ 37 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาโดยการมองทะโลมผู้ถูกระทำที่ไม่ระวัง อากัปกริยาและแต่งกายไม่มีดัดจริต.....	71
ตารางที่ 38 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาโดยการมองทะโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกาย เรียบร้อย.....	72
ตารางที่ 39 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาด้วยการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบ สาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง.....	73
ตารางที่ 40 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางสัมผัสโดยการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ.....	74
ตารางที่ 41 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางสัมผัสโดยการกอดคู่สนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะ ทางเพศ.....	75
ตารางที่ 42 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำต่างเพศ.....	76
ตารางที่ 43 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศทางสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำที่กำลัง ตั้งครรรภ์.....	77
ตารางที่ 44 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศโดยการรูกล้ำเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง.....	78
ตารางที่ 45 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการ ล้วงละเมิดทางเพศโดยการการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายใน องค์กร.....	79

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 46 แสดงผลการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง และชาย.....	80
ตารางที่ 47 แสดงพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายใน องค์กรไทยตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในเหตุการณ์การ ล้วงละเมิดทางเพศ.....	82
ตารางที่ 48 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะ ทางเพศ.....	84
ตารางที่ 49 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหา อ่อนนัยยะทางเพศและมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย.....	85
ตารางที่ 50 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดหยอกล้อและมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำ ร่วมอยู่ด้วย.....	86
ตารางที่ 51 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกระทำ โดยไม่มีนัยยะทางเพศ.....	87
ตารางที่ 52 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาอดอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้.....	88
ตารางที่ 53 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงาน เพศเดียวกัน.....	89
ตารางที่ 54 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่น รับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง.....	90
ตารางที่ 55 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่น ให้ผู้ถูกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ.....	91

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 56 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ ล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการเล่าเรื่องตลกกลมกที่สถานที่ทำงาน.....	92
ตารางที่ 57 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ ล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยา โดยการเข้าประชิดตัวและไล่อ้อนผู้ถูกกระทำ.....	93
ตารางที่ 58 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาโดยการมองทะโหลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอากัปกริยา และแต่งกายไม่มีดชิติ.....	94
ตารางที่ 59 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ ล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาโดยการมองทะโหลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกาย เรียบร้อย.....	95
ตารางที่ 60 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ ล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาโดยการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนนรนโดยไม่ทราบ สาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง.....	96
ตารางที่ 61 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ.....	97
ตารางที่ 62 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการกัศุสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทาง เพศ.....	98
ตารางที่ 63 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง ละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ.....	99
ตารางที่ 64 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ ล้วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลัง ตั้งครรรภ์.....	100
ตารางที่ 65 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิด ทางเพศในเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล ในลักษณะการรูก้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง.....	101

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 66 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล ในลักษณะการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร.....	102
ตารางที่ 67 ตารางสรุปผลความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย.....	103
ตารางที่ 68 แสดงการรับรู้บุคคลลักษณะของผู้กระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย.....	105
ตารางที่ 69 แสดงการรับรู้บุคคลลักษณะของผู้ถูกกระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย.....	108

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กรไทย.....	122
ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยา ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กรไทย.....	124
ภาพที่ 3 แสดงกระบวนการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กรไทย.....	126



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการล่องละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่สามารถพบเห็นอยู่เป็นนิจกับผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศหญิงและชายในทุกระดับองค์กร ผลการสำรวจความคิดเห็นของสวนดุสิตโพลล์ (สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงในสาขาอาชีพต่างๆ จำนวน 1,153 คน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงประสบกับการลวนลาม/ล่องละเมิดทางเพศทางวาจา จำนวน 608 คน (ร้อยละ 52.75) และประสบกับการลวนลาม/ล่องละเมิดทางเพศทางร่างกาย จำนวน 545 คน (ร้อยละ 47.25) การล่องละเมิดทางเพศที่ส่วนใหญ่มักเกิดกับผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงนั้น สืบเนื่องมาจากการที่เพศหญิงมีสถานภาพและอำนาจในการต่อรองต่ำกว่าเพศชาย (พินศิริ นามสีฐาน, 2543: 3) และสังคมไทยมักไม่ให้ความสนใจเพราะมองว่าเรื่องการล่องละเมิดทางเพศไม่มีความ รุนแรงแตกต่างไปจากกรณีของการข่มขืนที่มีระดับความรุนแรงมากกว่า นอกจากนี้ สังคมไทยยังมองว่าการล่องละเมิดทางเพศอยู่ภายใต้บริบทของอำนาจซึ่งผู้ที่มีอำนาจมากกว่าทำกับผู้ที่ไม่มีอำนาจน้อยกว่า ดังนั้น การทะเลาะวิวาท การเล่าเรื่องตลกกลามกหรือการนำภาพโป๊เปลือยไปติดในห้องพักงานจึงถือว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดา (อดิสร เสมแย้ม, 2541: 115) ในเวลาต่อมา เมื่อสังคมไทยเกิดกระแสการเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรีที่เรียกร้องความเป็นธรรมและความเท่าเทียมระหว่างเพศในสังคม อิทธิพลจากความเข้มแข็งของกลุ่มรวมถึงบทบาทในการสร้างอำนาจต่อรองของสตรีไทยได้เพิ่มมากขึ้นตามลำดับและได้เริ่มจุดประเด็นการเรียกร้องสิทธิเมื่อเกิดกรณีการถูกล่องละเมิดทางเพศในทุกแง่มุม ส่งผลให้ประเด็นการล่องละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานก็เริ่มที่จะได้รับความสนใจมากกว่าในอดีต โดยอาศัยสื่อมวลชนแขนงต่างๆที่เปิดเผยมการกระทำดังกล่าวเมื่อเกิดการฟ้องร้องขึ้นเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบและในต่อมาก็ได้กลายเป็นประเด็นที่นักวิชาการในทุกศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจศึกษามากขึ้น

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่าประเด็นเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานจะเป็นประเด็นใหม่ที่ได้รับ ความสนใจมากขึ้นแต่ก็ยังจัดอยู่ใน “พื้นที่สีเทา” (Grey Area) ที่ยังไม่มี ความชัดเจนในการทำความเข้าใจลักษณะพฤติกรรมรวมถึงการแสดงออกที่เข้าข่ายการล่องละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะในเรื่องของการล่องละเมิดทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน เช่น การทะเลาะวิวาทด้วยสายตา ซึ่งมีความยากในการตีความพฤติกรรมเพราะไม่สามารถระบุชี้ชัดลงไปได้ว่าเป็นการตั้งใจล่องละเมิดทางเพศหรือไม่ ดังนั้น หากมีการสอบสวนหรือ



ร้องเรียนพฤติกรรมกรลวงละเมิดทางเพศในประเภทนี้จึงมักยุ่งยาก มีข้อโต้แย้งและพิสูจน์ความผิดได้ยาก (ธีรพงษ์ บัวหล้ม, 2544: 27) ซึ่งสร้างปัญหาให้แก่ผู้ถูกระงับที่อาจเกิดความไม่เข้าใจและอึดอัดใจในการอยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกันกับผู้แสดงพฤติกรรมเข้าข่ายการลวงละเมิดทางเพศถึงแม้ว่าผู้กระทำอาจไม่มีเจตนาที่จะลวงละเมิดทางเพศแก่คู่สนทนาก็ตาม ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรซึ่งยากแก่การแก้ไข เนื่องจากปัญหาการลวงละเมิดทางเพศนั้นยังไม่เป็นที่พูดถึงหรือได้รับการบัญญัติเป็นบทลงโทษที่ชัดเจนในองค์กรไทย อันเป็นผลมาจากการที่ไม่สามารถระบุชัดเจนได้ว่าการกระทำตั้งแต่ระดับใดที่ถือว่าเข้าข่ายการลวงละเมิดทางเพศ จนกลายเป็นช่องโหว่ทางกฎหมายให้ผู้ที่ตั้งใจจะทำผิดยังสามารถกระทำการลวงละเมิดทางเพศแก่ผู้อื่นได้เรื่อยไป

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลวงละเมิดทางเพศพบว่า ในประเทศไทยมีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในแง่ของการสำรวจทัศนคติของประชาชนต่อกรลวงละเมิดทางเพศ ได้แก่ งานวิจัยของวิมานา ธรรมปรีชา (2533) และงานวิจัยของธีรพงษ์ บัวหล้ม (2544) และส่วนหนึ่งได้ศึกษาไปในแง่มุมของกฎหมายที่ให้การคุ้มครองทางเพศแก่ผู้ถูกลวงละเมิด เช่น งานวิจัยของพัชรีย์ มณีธรรมวงศ์ (2542) และงานวิจัยของพินศิริ นามสีฐาน (2545) ซึ่งงานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรลวงละเมิดทางเพศ ได้แก่งานวิจัยเรื่อง “รูปแบบทางพฤติกรรมกรคุกคามทางเพศในองค์กรภาครัฐ” ของ ธีรพงษ์ บัวหล้ม (2544) ซึ่งได้มีการกล่าวถึงลักษณะและพฤติกรรมของกรลวงละเมิดทางเพศในแบบต่างๆ ได้แก่ การลวงละเมิดทางเพศด้วยวาจา การลวงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยาและการลวงละเมิดทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย โดยทำการศึกษาจากกลุ่มข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจเพศหญิงและชายที่ปฏิบัติงานในองค์กรรัฐ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีได้มีประสบการณ์กรถูกลวงละเมิดทางเพศ ส่งผลให้ผลวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตีความและการรับรู้กรลวงละเมิดทางเพศยังขาดความชัดเจนและมีความคลาดเคลื่อนเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามขาดกรรับรู้ในเรื่องกรลวงละเมิดทางเพศจึงสามารถตอบแบบสอบถามด้วยสถานการณ์สมมติเท่านั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาเน้นในเรื่องกรตีความพฤติกรรมกรสื่อสารที่แสดงกรลวงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงกับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย การตีความสวรสต่อพฤติกรรมที่นำไปสู่กรลวงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชาย พฤติกรรมกรสื่อสารที่สามารถป้องกันการลวงละเมิดทางเพศ และการตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระงับในกรณีกรลวงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าผลกรศึกษานี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทยให้ได้ทราบถึงรูปแบบและลักษณะพฤติกรรมที่มีการ

ตีความว่าเป็นการล่องละเมิดทางเพศและเกิดความระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารของตนทั้งทางวาจาและอากัปกิริยาอย่างเหมาะสมในสถานที่ทำงาน รวมถึงเป็นข้อมูลแก่องค์กรไทยในการบัญญัติข้อบังคับหรือบทลงโทษในองค์กรของตนในเรื่องของการล่องละเมิดทางเพศให้มีความครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศและเปรียบเทียบการตีความสารของผู้ปฏิบัติงานทั้งหญิงและชายภายในองค์กรไทยต่อการล่องละเมิดทางเพศ

### วัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการตีความสารของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย
4. เพื่อศึกษาการตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย

### ปัญหานำวิจัย

1. การตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง
2. ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยมีการตีความสารต่อการล่องละเมิดทางเพศแตกต่างกันอย่างไร
3. พฤติกรรมการสื่อสารลักษณะใดที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย
4. การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง

## ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานชายและหญิงภายในองค์กรรัฐและเอกชนเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ช่วง โดยช่วงที่ 1 เป็นการศึกษาสถานการณ์และพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีเข้าร่วมในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีทั้งผู้ที่เปิดเผยตัวและไม่เปิดเผยตัว ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสืบหาจากการแนะนำจากผู้อื่น จำนวนทั้งสิ้น 37 คน โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนตุลาคม – เดือนธันวาคม 2546 และในช่วงที่ 2 จะเป็นการศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กรจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานชายและหญิงในองค์กรไทย จำนวนทั้งสิ้น 100 คน และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ เช่น นักกฎหมายหรือเจ้าหน้าที่มูลนิธิสตรี จำนวนทั้งสิ้น 10 คน โดยเก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2547

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**การล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment)** หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศแก่ผู้อื่นโดยเจตนาและมีการเสนอสิ่งแลกเปลี่ยนหรือไม่ก็ได้ ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการสร้างความอึดอัดใจและไม่พอใจให้แก่ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศนี้สามารถเกิดได้กับคู่กรณีที่มีเพศสภาวะเดียวกันหรือแตกต่างกันก็ได้ กลุ่มคำอื่น ๆ ที่ปรากฏในงานวิจัยนี้ เช่น "การล่วงเกินทางเพศ" และ "การคุกคามทางเพศ" ให้ถือเป็นกลุ่มคำที่มีความหมายเดียวกับ "การล่วงละเมิดทางเพศ"

**พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ (Sexual Harassment Behavior)** หมายถึง การกระทำที่นำไปสู่การรับรู้ถึงการล่วงละเมิดทางเพศ สามารถแบ่งการแสดงพฤติกรรมได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

**การล่วงละเมิดเพศทางวาจา (Verbal Harassment)** เช่น การเล่าเรื่องตลกลามก การวิจารณ์เกี่ยวกับร่างกายในทางลามก

**การล่วงละเมิดทางเพศโดยการแสดงอากัปกิริยา (Nonverbal Harassment)** เช่น การมองด้วยสายตาทะลอม การทำท่าทางแสดงถึงเรื่องเพศหรือรูปร่างของคู่สนทนาอย่างมีนัยยะทางเพศ

**การล่วงละเมิดทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment)** เช่น การแตะเนื้อต้องตัว การหอมแก้ม จูบ เป็นต้น

**การตีความสาร (Interpretation)** หมายถึง การรับรู้ต่อวจนและอวจนภาษาของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำว่ามีความหมายไปในทางที่เกี่ยวเนื่องกับการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่

**องค์กรไทย (Thai Organization)** หมายถึง สถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระบบการบริหารจัดการโดยคนไทย

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้ทราบถึงการตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศ อันจะนำมาซึ่งความระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารทางวาจาและอากัปกริยาต่อผู้ร่วมงานภายในองค์กรเพื่อป้องกันตนเองจากการล่วงละเมิดทางเพศและลดปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความเข้าใจผิดระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน
2. เป็นข้อมูลแก่องค์กรต่างๆ ในแง่การกำหนดข้อบังคับและบทลงโทษขององค์กรในการจัดการกับกรณีการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรในอนาคต
3. เป็นประโยชน์ในการศึกษาภายใต้องค์ความรู้ในเรื่องของเพศกับการสื่อสารในสถานการณ์อื่นๆ ในอนาคต

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยเรื่อง “การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย” ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นปัญหานำวิจัย ดังนี้

- ลักษณะพฤติกรรมการสื่อสารที่นำไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศ
- การตีความสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ
- พฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร
- บุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย

#### ลักษณะพฤติกรรมการสื่อสารที่นำไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศ

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรได้รับความสนใจศึกษาในหมู่นักวิชาการเพื่ออธิบายลักษณะพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงออกทั้งทางด้านวัจนภาษา (Verbal communication) และอวัจนภาษา (Nonverbal communication) โดยผลการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการสื่อสารที่นำไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรนี้ ได้มีการแบ่งประเภทของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศออกเป็นหลายลักษณะ รูปแบบพฤติกรรมประเภทของการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน สามารถแบ่งได้ดังนี้ (อ้างใน Brannon, 1996 และ Wilmot, 1995)

1. ประเภทมีข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo) ผู้กระทำจะแสดงพฤติกรรมที่แสดงความต้องการทางเพศแก่ผู้ถูกกระทำอย่างชัดเจนโดยเสนอข้อแลกเปลี่ยนให้ เช่น การขึ้น ค่าจ้าง ให้รางวัล ให้คำมั่นสัญญาเป็นการเลื่อนตำแหน่งหรือประเมินการทำงานหรือการข่มขู่ เช่น ถ้าไม่ยินยอมจะไล่ออกหรือส่งไปทำงานที่ไม่พึงปรารถนา เป็นต้น
2. ประเภทสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (Hostile work environment) โดยผู้กระทำจะแสดงท่าทางทั้งวัจนภาษาหรืออวัจนภาษาหรืออย่างใดอย่างหนึ่งที่ มีนัยยะทางเพศ ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงานทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การแสดงความคิดเห็นและเล่าเรื่องตลกที่มีเนื้อหาทางเพศ การพูดดูถูกความสามารถหรือพฤติกรรมของชายและหญิงเมื่อสนทนาอยู่ในกลุ่มโดยไม่จำกัดว่าต้องมีนัยยะทางเพศหรือไม่ การเล่าเรื่องส่วนตัวที่เกี่ยวกับทางเพศให้ผู้อื่นฟัง การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปร่างลักษณะของผู้อื่นอย่างมีนัยยะทางเพศ การพูดล้อเลียนทางเพศแก่เพื่อนร่วมงานต่อหน้าผู้อื่นในขณะที่บุคคลนั้นยังปรากฏกายอยู่ในกลุ่ม

2.2 สภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงานทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การแสดงวัตถุสิ่งของที่แสดงให้เห็นเรื่องเพศ เช่น การวาดภาพหรือแสดงรูปภาพโป๊ การแสดงอากัปกริยาที่มีนัยยะเรื่องเพศ เช่น การจ้องมองอย่างทะลอม การสัมผัสร่างกาย การลูบคลำ การกอดรัด เป็นต้น

นอกจากนี้ ในประเทศไทยได้มีผู้ที่ให้คำอธิบายเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรไว้ ซึ่งสามารถอธิบายลักษณะพฤติกรรมที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศภายใต้บริบทสังคมไทยได้ชัดเจนขึ้น โดยอรพินท์ สฟโชคชัย (2542) ได้อธิบายถึงรูปแบบพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศ ในการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง กระบวนการยุติธรรมกับความรุนแรงที่เกิดแก่หญิง เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2542 ซึ่งสามารถสรุปความโดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal harassment) เช่น การฉิวปาก ใช้คำพูดที่ไม่ค่อยสุภาพหรือคำพูดลามกและการแซวเมื่อผู้หญิงเดินผ่าน การวิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา และการแต่งตัวที่สื่อในทางลามก การพูดหรือถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องเพศหรือเรื่องลามก การกระจายข่าวลือหรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
2. การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal harassment) เช่น การจ้องมองอย่างไม่ละสายตาหรือการมองเรื้อนร่างอย่างสำรวจตรวจตราการแสดงสีหน้าอย่างเจ้าชู้ และการแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวที่สื่อเจตนาที่จะล่วงเกินทางเพศ
3. การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical harassment) เช่น การแตะเนื้อต้องตัว การยืน เดิน ต้อนเข้ามุม หรือนั่งใกล้ชิดเกินความจำเป็น โดยใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสผู้อื่นอย่างจงใจ

ถึงแม้ว่าการอธิบายพฤติกรรมที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรที่เกิดขึ้นในประเทศไทยของ อรพินท์ สฟโชคชัย (2542) จะมีการให้รายละเอียดที่เข้ากับบริบทสังคมไทยมากกว่า

การศึกษาของต่างประเทศ แต่คำอธิบายนี้เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์วิชาการเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการวิจัยที่กล่าวถึงพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศนั้น วิมนา ธรรมปรีชา (2533) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การคุกคามทางเพศ” ซึ่งเป็นการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศโดยไม่จำกัดสถานการณ์ ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศมักเกิดนอกสถานที่ทำงาน โดยมีลักษณะของการคุกคามทางเพศที่ชัดเจน เช่น การเอาอวัยวะเพศมาเสียดสีหรือแสดงให้ผู้อื่นเห็นเพื่อสำเร็จความใคร่ เป็นต้น และ ชีรพงษ์ บัวหล้า (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ” พบว่า รูปแบบพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การรัฐมีพัฒนาการที่เริ่มจากระดับความรุนแรงน้อยไปสู่รุนแรงมากที่สุด โดยจะเริ่มจากการคุกคามทางเพศทางวาจาไปสู่การคุกคามทางเพศทางอากัปกิริยาและทางกายสัมผัสเพื่อวัตถุประสงค์ที่มุ่งให้ผู้ถูกคุกคามสนองทางเพศอย่างชัดเจนและเพื่อกดดันผู้ถูกคุกคามในขณะที่ทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่น่ารังเกียจในการทำงาน ทั้งนี้ถึงแม้ว่างานวิจัยทั้งสองจะมีการกล่าวถึงพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศอยู่บ้าง หากแต่ไม่ได้มุ่งเน้นถึงการศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศโดยตรง ดังนั้น เพื่อให้การอธิบายรูปแบบพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กรไทยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นปัญหาคำถามวิจัยว่า **การตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง**

### **การตีความสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ**

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการตีความสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศนั้น เป็นการกล่าวถึงประเด็นซึ่งทำให้เกิดการรับรู้ต่อพฤติกรรมหนึ่งๆ ผู้กระทำแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นด้วยเจตนาของการล่องละเมิดทางเพศหรือไม่ เนื่องจากพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศยังจัดอยู่ใน “พื้นที่สีเทา” (Grey area) ที่ยังไม่มีความชัดเจนในการทำความเข้าใจ ลักษณะพฤติกรรมรวมถึงการแสดงออกที่เข้าข่ายการล่องละเมิดทางเพศ เช่น การทะเลาะวิวาทด้วยสายตา ซึ่งส่งผลให้เกิดความยากในการตีความพฤติกรรมเพราะไม่สามารถระบุชี้ชัดลงไปได้ว่าการมองในลักษณะเช่นนั้นเป็นผลมาจากเจตนาที่จะล่องละเมิดทางเพศของผู้กระทำหรือไม่ ซึ่งในเรื่องของการตีความสารจากพฤติกรรมนั้น ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่สามารถนำมาปรับใช้กับการตีความสารจากพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศได้ ดังนี้

## 1. ทฤษฎีการตีความสาร (Coordinated management of meaning - CMM)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่คิดค้นขึ้นโดย Barnett Pearce, Vernon Cronen และคณะ (อ้างใน Littlejohn, 1999) ว่าด้วยเรื่องการแปลความหมายและการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสารที่ได้รับมา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่ว่าด้วยระบบกฎเกณฑ์ (Rules system) ซึ่งสามารถแบ่งองค์ประกอบของการทำความเข้าใจพฤติกรรมโดยตีความจากสารที่ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำมีความเข้าใจ ตีความ และแสดงพฤติกรรมออกมาได้เป็น 3 ประเภท (อ้างใน Infante, Rancer, and Womack, 1997) คือ

1.1 บริบท (Context) เป็นตัวแปรในการตีความสาร กล่าวคือ การแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดภายใต้บริบทที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้การตีความพฤติกรรมนั้นๆ แตกต่างไปด้วย เช่น การที่ผู้บังคับบัญชาสัมผัสผัสโดนมือของผู้ใต้บังคับบัญชาต่างประเทศ ในห้องที่ มิดชิด อาจตีความได้ว่าผู้บังคับบัญชามีเจตนาในการล้วงละเมิดทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในกรณีเดียวกันแต่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างไป เช่น อยู่ในเวลาที่ช่วยกันขนย้ายของแล้วบังเอิญสัมผัสมือผู้ใต้บังคับบัญชา การตีความสารในสถานการณ์นี้จะไม่พบว่าเป็นเจตนาในการล้วงละเมิดทางเพศ เป็นต้น

1.2 กฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ซึ่งเป็นความคิด ความเข้าใจของผู้รับสารต่อสารที่ได้รับภายใต้บริบทหนึ่งๆ ซึ่งจะเป็นเกณฑ์ให้ผู้รับสารสามารถตีความสารที่พบเห็นว่ามี ความหมายไปในทางใด เช่น การเล่าเรื่องตลกกลามกในที่ทำงาน อาจมีผู้ที่ตีความว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้ผู้นั้นมีความคิดว่าเรื่องตลกกลามกเป็นเรื่องหยาบคายและแสดงให้เห็นนัยยะทางเพศที่ผู้พูดต้องการสื่อออกมา ซึ่งในขณะที่เดียวกันผู้พูดอาจตีความว่าเป็นเรื่องธรรมดา ไม่มีเจตนาในการล้วงละเมิดทางเพศเพราะมองว่าเรื่องตลกกลามกเป็นเรื่องขำขันเท่านั้น เป็นต้น

ในส่วนของกฎเพื่อการตีความสารนี้ มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตีความสารที่ได้รับ โดยเฉพาะสารที่มีลักษณะเป็นอวัจนภาษา (Nonverbal communication) ได้แก่ ทฤษฎีการละเมิดต่อความคาดหวังในการแสดงอวัจนภาษา (Nonverbal expectancy violation theory) โดย Judee K. Burgoon และคณะ (อ้างใน เล่มเดียวกัน และ Cragan และ Shields, 1998) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการละเมิดต่อความคาดหวังในการแสดงออกซึ่งอวัจนภาษาของคู่สนทนาผ่านการสื่อสารด้วยการแสดงอวัจนภาษาในทุกรูปแบบ ซึ่งกฎเกณฑ์ที่สร้างความคาดหวังต่อการแสดงนี้มาจาก "บรรทัดฐาน (Norms)" ที่ปฏิบัติกันในสังคมนั้นๆ ที่ได้ถือปฏิบัติกันมา เมื่อผู้ส่งสารแสดง



อวัจนภาษาที่ผู้รับสารคาดหวังว่าจะได้รับ เช่น การเว้นระยะห่างในการพูดคุยที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานเพศตรงข้าม ผู้รับสารจะตีความการแสดงพฤติกรรมนั้นไปในทางบวก ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากผู้ส่งสารกระทำการเกินเลยจากความคาดหวังของผู้รับสาร พฤติกรรมนั้นจะถูกตีความว่าเป็นการ “คุกคาม” เช่น ผู้ร่วมงานต่างเพศเดินเข้ามาในระยะประชิดเกินความจำเป็น เป็นต้น

1.3 กฎที่บัญญัติไว้เพื่อการตอบสนองต่อสารที่ได้รับ (Regulative rules or Behavioral rules – Rules of action) เป็นกฎที่ใช้ภายหลังจากที่ได้รับสารจากผู้ส่งสารและทำการตีความโดยอิงจากความคิดความเข้าใจต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์นั้นแล้ว เพื่อพิจารณาว่าควรแสดงพฤติกรรมใดตอบโต้ไป เช่น เมื่อตีความได้ว่าการสัมผัสมือของผู้บังคับบัญชานั้น มีเจตนาในการล้วงละเมิดทางเพศ พฤติกรรมที่ตอบสนองในกรณีนี้ อาจเป็นการสะบัดมือออก และร้องขอความช่วยเหลือ ในกรณีเดียวกัน ถ้าหากตีความได้ว่าผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตั้งใจสัมผัสมือ พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในอีกรูปแบบหนึ่ง เช่น ค่อยๆ เลื่อนมือออกโดยไม่แสดงท่าทางรังเกียจ เป็นต้น

ในงานวิจัยนี้ จะใช้ทฤษฎีการจัดการตีความสาร (Coordinated management of meaning - CMM) ในการอธิบายแปลความหมายสารจากพฤติกรรมที่แสดงการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชาย เพื่อเปรียบเทียบวิธีในการให้ความหมายสารที่แสดงการล้วงละเมิดทางเพศ

## 2. ทฤษฎีการเสาะหาสาเหตุ (Attribution theory)

ทฤษฎีการเสาะหาสาเหตุ ได้รับการคิดค้นขึ้นโดย Fritz Heider (อ้างใน Littlejohn, 1999) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการหาสาเหตุของการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล โดยเป้าหมายหลักของทฤษฎีนี้ คือ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลผ่านการรับรู้สาเหตุของการกระทำเพื่ออธิบายว่าการล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นนั้นมีแนวโน้มมาจาก “เจตนา” ของผู้กระทำหรือไม่ อย่างไร โดย Fritz Heider ได้กล่าวว่า สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ที่คนทั่วไปนึกถึงนั้นมีอยู่หลายลักษณะ เช่น เกิดจากสถานการณ์แวดล้อม (Situational causes) โดยในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศอาจเกิดขึ้นจากการที่ผู้ถูกกระทำอยู่ในที่ทำงานที่มีผู้ร่วมงานต่างเพศเป็นส่วนใหญ่ โอกาสในการถูกแตะโลมอาจมีสูงขึ้น หรือเกิดจากความต้องการส่วนตัว (Personal effects) ที่ผลักดันให้กระทำการล้วงละเมิดทางเพศโดยผู้กระทำอาจคิดว่าตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมที่แสดงการล้วงละเมิดทางเพศได้ (Ability) เช่น มีตำแหน่งงานสูงกว่าผู้ถูกกระทำหรือ

กระทั่งคิดว่าตนเองได้รับอนุญาตให้ทำได้ (Permission) เช่น ในกรณีที่ผู้กระทำตีความ พฤติกรรมการสื่อสารของผู้ถูกกระทำว่าแสดงความสนใจต่อผู้กระทำหรือ “ให้ทำ” จึงคิดว่า พฤติกรรมที่มีนัยยะทางเพศของตนนั้นเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ถูกกระทำ โดยไม่คิด ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศแต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี Johnston (1994) ได้กล่าวว่าการพิจารณาพฤติกรรมโดยไม่คำนึงถึงเหตุและ ผลอาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด (Attribution error) จากการสรุปผลตามสิ่งที่เห็น ชัดเจน ในขณะนั้น (Salient features) เช่น ถูกสัมผัสมือโดยบังเอิญโดยที่ผู้กระทำไม่ได้ตั้งใจ ผู้ถูกกระทำก็ ตีความในทันทีว่าตนเองถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยมิได้พิจารณาสถานการณ์หรืออุปนิสัยของ ผู้กระทำก่อน เป็นต้น

นอกจากนี้ ได้มีแนวคิดที่เกี่ยวกับการตีความพฤติกรรมการสื่อสารของหญิงและชายเกิด ขึ้นสืบเนื่องจากความแตกต่างทางเพศ ความคิด ทักษะคติของเพศหญิงและเพศชาย ส่งผลให้ รูปแบบการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารของเพศหญิงและเพศชายนั้นมีความแตกต่างกันไปด้วย และจากความคิดที่ต่างกัันนั่นเอง ส่งผลให้การรับรู้และเข้าใจในรูปแบบการสื่อสารของทั้งสอง เพศต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศอาจเกิดความคลาดเคลื่อนและส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ ผิดพลาดขึ้น ดังที่ Saal, Johnson และ Weber (อ้างใน Brannon, 1996) ได้กล่าวไว้ว่า เพศหญิง และเพศชายจะมีการแปลความสารเกี่ยวกับเจตนาในเรื่องเพศแตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจที่ ผิดพลาดในการส่งและรับสาร โดยเพศชายตีความพฤติกรรมของเพศหญิงว่ามักจะส่ง “สัญญาณ” แสดงความสนใจในเพศชาย ซึ่ง Gutek (1985 อ้างใน เล่มเดียวกัน) ได้ทำการศึกษาเรื่องความ แตกต่างในเรื่องเพศในสถานที่ทำงาน พบว่า 2 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างเพศชายกล่าวว่าพวกเขามี ความพึงพอใจกับการได้รับความสนใจที่แสดงนัยยะทางเพศจากฝ่ายหญิงเพราะทำให้พวกเขารู้สึก ว่าตนเองนั้นมีความโดดเด่น เป็นที่สนใจของเพศตรงข้าม จึงทำให้เพศชายเข้าใจเอาเองว่าเมื่อ ตนเองแสดงความสนใจที่มีนัยยะทางเพศกับเพื่อนร่วมงานเพศหญิงแล้ว ฝ่ายหญิงจะรู้สึกพึงพอใจ เช่นเดียวกัน แต่ในความเป็นจริงแล้ว กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงกว่า 60% กล่าวว่าพฤติกรรมดังกล่าว แสดงการดูถูกเพศหญิงมากกว่า

ทั้งนี้ รูปแบบการสื่อสาร (Communication style) ของเพศชายและเพศหญิงก็สามารถส่ง ผลให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศขึ้น กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะเปิดเผยเรื่องส่วนตัวมากกว่า เพศชายโดยไม่มีเจตนาแสดงนัยยะเรื่องเพศ แต่เพศชายจะแปลความหมายเป็นการ “ให้ทำ” (Flirting) หรือแสดงความสนใจทางเพศ (Sexual interest) อย่างหนึ่ง นอกจากนี้เพศหญิงมักจะไม

กล้าแสดงออกหรือแสดงความแข็งแกร่งไว้ในตนเองต่อคู่สนทนา เมื่อฝ่ายชายแสดงพฤติกรรมที่มีนัยยะทางเพศ เช่น “การจีบ” เพื่อส่งสัญญาณที่แสดงความสนใจแก่ฝ่ายหญิง จะพบว่าฝ่ายหญิงจะไม่ปฏิเสธออกมาอย่างชัดเจน ทำให้ฝ่ายชายตีความไปเองว่าฝ่ายหญิงมีความสนใจและต้องการให้แสดงพฤติกรรมดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนอกจากพฤติกรรมสื่อสารผ่านทางวัจนภาษา (Verbal Communication) แล้วนั้น อวัจนภาษาที่เป็นลักษณะเฉพาะ (Stereotype) ของเพศหญิงยังสามารถตีความเป็นการเชื่อเชืงในเรื่องเพศได้ตามความคิดเห็นของเพศชาย เช่น การยิ้ม การสบสายตา หรือการสัมผัสอย่างบริสุทธิ์ใจเพื่อแสดงความสนใจต่อเรื่องหนึ่งๆ จากความเข้าใจอันคลาดเคลื่อนในการตีความสารจากพฤติกรรมของเพศหญิงและเพศชายนี้ ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศได้ (O’Heir, Feiedrich และ Shaver, 1998)

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับการตีความสารที่พบมักจะเป็นการกล่าวถึงการตีความจากพฤติกรรมสื่อสารของเพศหญิงและชายที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งในเรื่องของการตีความสารต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศนั้น ยังมีปัจจัยอื่นที่สามารถนำมาพิจารณาในการตีความสารได้อีก เช่น บุคลิกลักษณะภายนอก รวมถึงลักษณะนิสัยของผู้กระทำและถูกกระทำซึ่งสามารถนำมาอธิบายโดยอ้างอิงถึงวิธีการตีความสารจากทฤษฎีการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการตีความสาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นปัญหาคำถามว่า **การตีความพฤติกรรมสื่อสารที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง และ ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยมีการตีความสารต่อการล่วงละเมิดทางเพศแตกต่างกันอย่างไร**

### **พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร**

การศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศที่พบในปัจจุบันนั้น เป็นรูปแบบการสื่อสารที่ใช้เมื่อได้ประสบกับการล่วงละเมิดทางเพศ เช่น เมื่อถูกผู้กระทำแสดงพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศแล้ว ผู้ถูกกระทำจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบโต้ เช่น การเดินหนีหรือการทำตลกกลบเกลื่อนหรือมีการข่มขู่ว่าจะร้องเรียน (อ้างใน ธีรพงษ์ บั้วหล้า, 2544) เป็นต้น ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นในการเสนอแนวทางการป้องกันโดยวิธีการ “ชดเชย” ให้ภูมิคุ้มกันโดยอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวกับการสร้างระบบความคิดและการแสดงพฤติกรรมสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อประกอบสร้างเป็นพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศได้จริง ซึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประการ ได้แก่

## 1. ปัจจัยกระบวนการคิดเพื่อปกป้องตนเอง

เป็นการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารที่เน้นการลำดับความคิดก่อนหลัง (Sequences of communication behavior) ซึ่งอยู่ภายใต้มุมมองความคิดในแบบปฏิสัมพันธ์เชิงระบบ (System-interaction perspective) (Jablin, Putnam, Roberts และ Porter, 1987)

แนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างมุมมองเพื่ออธิบายรูปแบบการสื่อสารในองค์กร ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดการสื่อสารของมนุษย์ (Human communication) โดยรูปแบบการสื่อสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่อยู่ภายใต้แนวคิดนี้จะมีลักษณะของการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบ เช่น การรับและส่งสารในสถานการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นจนมีความเคยชินและสามารถคาดเดาได้ว่าพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติเพื่อรับกับสถานการณ์ดังกล่าวในอนาคตควรเป็นไปในลักษณะใด มีรูปแบบการคิดล่วงหน้า (Proactive thinking) ซึ่งกระบวนการคิดตามทัศนคตินี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการสื่อสารเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรได้ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรพึงตระหนักและระมัดระวังในการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารของตนเอง รวมถึงการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงเจตนาในการล่วงละเมิดทางเพศเพื่อให้สามารถคิดการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและเตรียมการป้องกันที่ดีไว้พร้อมรับสถานการณ์ได้ทัน่วงที เช่น ตัวอย่างจากบทความของอดิสร เสมแย้ม (2541) ที่ได้มีการกล่าวถึงกรณีศึกษาของแดง ซึ่งทำงานใน องค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งที่มีผู้ร่วมงานเป็นเพศชายทั้งหมด โดยวันหนึ่งแดงจำเป็นต้องไปทำงานต่างจังหวัดพร้อมเพื่อนร่วมงานชายอีก 3 คน ซึ่งหนึ่งในนั้นเป็นหัวหน้างานของแดงที่เคยมีประวัติเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ โดยทั้งหมดได้พักในห้องเดียวกันเนื่องจากแดงเห็นว่าไม่จำเป็นที่จะต้องเปิดห้องแยกมาพักคนเดียวเนื่องจากไว้ใจเพื่อนร่วมงานของตนและเพื่อเป็นการประหยัด เบี้ยเลี้ยงทั้งที่ในความเป็นจริงสามารถเบิกค่าที่พักได้ และในคืนนั้นขณะที่แดงกำลังนอนอยู่บนเตียง แดงรู้สึกว่ามีคนมากอดรัดและพบว่าเป็นหัวหน้าของตนเอง จึงสะดุ้งตัวหนีไปหลบที่ด้านล่างของโรงแรมจนเช้า ซึ่งจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ แสดงให้เห็นว่าแดงขาดการคิดล่วงหน้าในการ ป้องกันตนเองในการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งสามารถทำได้โดยการแยกห้องพักไปอีกห้องหนึ่งเพื่อความปลอดภัย เป็นต้น

## 2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการลวงละเมิดทางเพศ

ได้มีผู้ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสารเพื่อการป้องกันหรือหยุดการกระทำของผู้กระทำการลวงเกินทางเพศไว้ด้วยกันหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการรวบรวมวิธีการจัดการกับสถานการณ์การลวงละเมิดทางเพศขึ้น ซึ่ง Bahls (1988 อ้างใน Pepper, 1995) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมสื่อสารในการป้องกันการลวงละเมิดทางเพศไว้ว่า การแสดงท่าที่เข้มแข็งตลอดเวลาสามารถป้องกันการหยอกเินหรือการตามจีบจากผู้ร่วมงานได้ หรือการบอกแก่ผู้กระทำอย่างจริงจังว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นไม่พึงปรารถนาและถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ เช่น ในกรณีการเล่าเรื่องตลกลามกในสถานที่ทำงาน รวมถึงการเก็บหลักฐานหรือการจดบันทึกพฤติกรรมลวงละเมิดทางเพศที่ตนเองประสบเพื่อร้องเรียนกับองค์กร (อ้างใน Devito, 1996) เป็นต้น

เนื่องจากแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเพื่อป้องกันการลวงละเมิดทางเพศนั้นยังเป็นแนวคิดที่สร้างขึ้นเพื่อการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อได้เกิดเหตุการณ์การลวงละเมิดทางเพศแล้วเท่านั้น ซึ่งยังมีใช้พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันมิให้ผู้กระทำแสดงพฤติกรรมลวงละเมิดทางเพศได้ ดังนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการป้องกันการลวงละเมิดทางเพศที่มีรูปแบบเป็นพฤติกรรมสื่อสารที่สมบูรณ์และสามารถป้องกันแนวโน้มที่จะเกิดความเสียหายจากการถูกลวงละเมิดทางเพศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้นำมาตั้งเป็นปัญหาคำวิจัยว่า **พฤติกรรมสื่อสารใดที่สามารถป้องกันการลวงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย**

### บุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการลวงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการลวงละเมิดทางเพศในองค์กรนั้น ได้มีการศึกษาและสำรวจไว้ ซึ่งโดยมากจะเป็นการศึกษาเฉพาะลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้กระทำและผู้ถูกระทำ โดยในส่วนของผู้กระทำในกรณีการลวงละเมิดทางเพศนั้น ได้มีการรายงานผลการศึกษาที่ระบุลักษณะต่างๆของผู้ที่มีแนวโน้มเป็นผู้กระทำในกรณีการลวงละเมิดทางเพศไว้ ซึ่ง Kirk (1988) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีอายุไล่ทางด้านอายุมีแนวโน้มที่จะถูกมองว่ามีพฤติกรรมลวงละเมิดทางเพศได้ง่ายกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย โดย อติสร เสมแยม (2541) ได้กล่าวว่า ผู้กระทำการลวงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานนั้นมักมีสถานภาพในที่ทำงานเหนือกว่าผู้ถูกระทำหรือถ้าเป็นพนักงานระดับเดียวกันมักจะมีอายุงาน

มากกว่าผู้ถูกระทำ มีระดับการศึกษาสูง กล่าวคือ ตั้งแต่ปริญญาตรีถึงปริญญาโท นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศซ้ำซากจนเป็นที่รู้จักกันในองค์กร

ในส่วนของผู้ถูกระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรนั้น ในการศึกษาของอดิสร เสมแย้ม (2541) พบว่า ผู้ถูกระทำมักมีสถานภาพโสด มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีหรือมีอายุน้อยกว่า ผู้ที่กระทำการล้วงละเมิดทางเพศ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพในสถานที่ทำงานเป็นพนักงานใหม่หรือเป็นคนกลุ่มน้อยในสถานที่ทำงานแห่งนั้น เช่น พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศตรงข้ามหรือมีผู้บังคับบัญชาเป็นเพศตรงข้าม (อ้างใน Russell, 1984) และมีบุคลิกเป็นที่ดึงดูดความสนใจ เช่น รูปร่างหน้าตาดี (Gutek, 1985 อ้างใน Brannon, 1996)

จากการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะที่โน้มนำไปสู่การล้วงละเมิดทางเพศ พบว่าการศึกษาส่วนใหญ่จะกล่าวถึงแต่บุคลิกลักษณะภายนอกของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศเท่านั้น หากแต่มิได้ระบุถึงลักษณะนิสัยที่โน้มนำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศของผู้กระทำและผู้ถูกระทำ ซึ่งลักษณะนิสัยของผู้กระทำและผู้ถูกระทำนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาพฤติกรรมและสาเหตุของการล้วงละเมิดทางเพศ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงครอบคลุมการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะภายนอกและลักษณะนิสัยที่มักจะแสดงออกโดยผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศไว้ โดยผู้วิจัยได้ตั้งประเด็นปัญหานำวิจัยว่า **การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง**

โดยสรุป ในบทนี้ผู้วิจัยได้ทำการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล้วงละเมิดทางเพศ บุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย การตีความสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่อพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศ และพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กร เพื่อให้ทราบข้อมูลที่เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยปัญหานำวิจัยในการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้เป็น 4 ประเด็นคำถาม ดังต่อไปนี้

**ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 การตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล้วงละเมิดทางเพศตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง**

**ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยมีการตีความสารต่อการล้วงละเมิดทางเพศแตกต่างกันอย่างไร**

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 3 พฤติกรรมการสื่อสารใดที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ  
ในองค์กรไทย

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 4 การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการ  
ล่องละเมิดทางเพศในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง

ในบทต่อไป ผู้วิจัยจะนำเสนอระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ได้แก่ รูปแบบ  
การวิจัย วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัย เรื่อง “การตีความสารต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทย” ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ ดังนี้

#### รูปแบบงานวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งอาศัยแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย โดยรูปแบบของการวิจัยสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาสถานการณ์และพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในองค์กร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่เป็นข้อมูลสถานการณ์และพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรจากการศึกษาในส่วนที่ 1 มาพัฒนาปรับปรุงเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาส่วนนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาให้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทยทั้งหญิงและชาย โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทยที่มีประสบการณ์ทางตรงเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศโดยการประสบหรือพบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเองหรือทางอ้อม เช่น ผู้ที่ได้รับการบอกเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศจากบุคคลใกล้ชิดที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อการศึกษาในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์และพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในส่วนนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 37 คน

เนื่องจากประเด็นเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศ ยังเป็นสิ่งที่สังคมไทยมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและไม่เป็นที่เปิดเผย ส่งผลให้ผู้วิจัยต้องอาศัยวิธีการสืบหากกลุ่มตัวอย่างหลากหลายวิธี



เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการและเป็นผู้ที่มีความยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในส่วนนี้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

- การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยได้กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศเท่านั้น ซึ่งพบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มพบ จำนวน 10 คน

- การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสมัครใจ (Volunteer sampling) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มพบแบบเฉพาะเจาะจงมีจำนวนไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงดำเนินการสืบหากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมัครใจเข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้ โดยการสืบหาจากเว็บไซต์ที่อาจมีผู้ที่ประสบเหตุการณ์แล้วเข้ามาปรึกษาโดยเฉพาะเว็บไซต์ที่เปิดให้แสดงความคิดเห็นในเรื่องทั่วไป ได้แก่

- [www.hunsa.com](http://www.hunsa.com)
- [www.lemononline.com](http://www.lemononline.com)
- [www.mthai.com](http://www.mthai.com)
- [www.pantip.com](http://www.pantip.com)

ในการสืบหาจากเว็บไซต์ พบว่ามีผู้ตอบรับและแสดงความสนใจในการศึกษาโดยติดต่อกับผู้วิจัยผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จำนวนทั้งสิ้น 4 คน หากแต่ไม่สามารถดำเนินการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ได้จนเสร็จสิ้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนใจที่จะให้ข้อมูลกับผู้วิจัยในท้ายที่สุด

- การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสืบหากกลุ่มตัวอย่าง โดยการขอความร่วมมือจากบุคคลใกล้ชิดในการแนะนำให้ผู้วิจัยได้รู้จักกับผู้ที่ประสบการณเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศโดยตรง ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีนี้ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ในส่วนนี้ รวมทั้งสิ้น 27 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานชายและหญิงที่ทำงานในองค์กรไทย เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในส่วนที่ 2 หรือในการศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในองค์กร ซึ่งจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่างนี้มีมากกว่า 100,000 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 10% หรือ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 90%

ผู้วิจัยจึงจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชาย จำนวน 50 คน และผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยการแจกแบบสอบถามการวิจัยไปยังแหล่งที่มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นจำนวนมาก เช่น กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่กำลังศึกษาหลักสูตรปริญญาโททางบริหารธุรกิจ (MBA) และหลักสูตรปริญญาโททางบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร (EX-MBA) ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ตลอดจนการแจกแบบสอบถามตามองค์กรต่างๆ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามนี้ให้กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับกรณีการล่องละเมิดทางเพศในองค์กร เช่น กลุ่มนักวิชาการด้านกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบเหตุในกรณีการล่องละเมิดทางเพศและตัวแทนจากหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบเหตุในกรณีการล่องละเมิดทางเพศ เช่น มูลนิธิเพื่อนหญิง รวมทั้งสิ้น 10 คน เพื่อให้เห็นมุมมองจากบุคคลหลายศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้องรวมถึงผู้ที่ประสบเหตุการณ์ล่องละเมิดทางเพศในองค์กร เพื่อเพิ่มฐานความรู้และความเข้าใจในกรณีการเกิดเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในองค์กรไทย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเป็น 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในองค์กร และแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กรไทย

เนื่องจากการศึกษาเรื่องการตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย ยังจัดเป็นประเด็นที่มีความไม่ชัดเจนในการทำความเข้าใจลักษณะพฤติกรรม รวมถึงการแสดงออกที่เข้าข่ายการล่องละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะในเรื่องของการล่องละเมิดทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำแบบสอบถามชุดที่ 1 สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยเพื่อรวบรวมพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรไทย และความคิดเห็นต่อบุคคลลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่องละเมิดทางเพศในองค์กรไทยและพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศ โดยผลของการศึกษาจะนำมาตอบปัญหาวิจัยและพัฒนาเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2 ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรต่อไป โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามแต่ละชุด ดังต่อไปนี้

## แบบสอบถามชุดที่ 1

เป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นแบบสอบถามนำร่องที่มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมสถานการณ์และพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร ตลอดจนการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศและพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นได้ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในองค์กร

แบบสอบถามชุดนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ประกอบด้วยประเด็นคำถาม 4 ส่วน ดังต่อไปนี้ (ดูภาคผนวก ข ประกอบ)

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบโดยตรง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำจากเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบ

โดยรายละเอียดในแต่ละส่วน มีดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประสบเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศที่อาจมีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด หน่วยงาน/องค์กรที่สังกัด ตำแหน่งปัจจุบัน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบโดยตรง

ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 นี้ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 4 ข้อ ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการล้วงละเมิดทางเพศ จำนวนครั้งและสถานภาพในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรที่เคยประสบมา รายละเอียดเหตุการณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบและสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในเหตุการณ์ที่รายงาน เพื่อให้ทราบถึงเหตุการณ์และรูปแบบของพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กร ตลอดจนความถี่ของการเกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างและสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ว่าเป็นผู้ถูกระงับทำในเหตุการณ์โดยตรงหรือเป็นผู้ประสบเหตุการณ์ทางอ้อม เช่น พบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเองหรือรับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิด

ผลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 นี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อประกอบตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 การตีความพฤติกรรมสื่อสารที่แสดงการล้วงละเมิดทางเพศตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระงับทำจากเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบ

ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 นี้ ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับระดับของปัจจัยที่เป็นบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระงับทำที่สามารถผลักดันให้เกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จำนวน 10 ข้อ เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพิจารณาบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระงับทำในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศขึ้นในองค์กร โดยปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณามีทั้งสิ้น 9 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านอายุ
4. ปัจจัยด้านรูปร่างหน้าตา
5. ปัจจัยด้านการแต่งกาย
6. ปัจจัยด้านอุปนิสัยส่วนตัว

7. ปัจจัยด้านลักษณะการพูด
8. ปัจจัยด้านลักษณะการแสดงอาการปฏิกิริยา ท่าทาง
9. ปัจจัยด้านวิธีการสัมผัสคู่สนทนาในขณะที่พูดคุย

ในการให้คะแนนเพื่อวัดระดับการมีผลของปัจจัยต่อการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งคะแนนตามระดับความคิดเห็นไว้ทั้งสิ้น 5 ระดับ ดังนี้

น้อยที่สุด	1	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
มาก	4	คะแนน
มากที่สุด	5	คะแนน

ในการประมวลผลคะแนน ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัย โดยแบ่งช่วงคะแนนสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามสูตรการคำนวณเกณฑ์การประเมินค่าแบบเรียงอันดับ 5 ช่วง คือ

$$\frac{\text{คะแนนมากที่สุด (5)} - \text{คะแนนน้อยที่สุด (1)}}{\text{ช่วงของคะแนน (5)}} = \frac{4}{5} \text{ หรือ } 0.8$$

ดังนั้น ช่วงคะแนนสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจึงมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

1.00 – 1.80	=	ระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	=	ระดับน้อย
2.61 – 3.40	=	ระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	=	ระดับมาก
4.21 – 5.00	=	ระดับมากที่สุด

ผลจากแบบสอบถามในส่วนที่ 3 นี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 4 คือ การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยมีลักษณะอย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบ

ในแบบสอบถามส่วนที่ 4 นี้ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 1 ข้อ เกี่ยวกับพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย โดยอ้างอิงถึงเหตุการณ์ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประสบมา เพื่อให้ทราบถึงวิธีการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศตามความคิดเห็นของผู้รับรู้เหตุการณ์นั้นโดยตรง เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าคำตอบของผู้ที่มีประสบการณ์ตรงจะเป็นคำตอบที่อิงตามสถานการณ์จริง และมีแนวโน้มที่จะเป็นวิธีการแก้ไขในทางปฏิบัติซึ่งแตกต่างไปจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยมีประสบการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ โดยผลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 นี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 3 คือ พฤติกรรมการสื่อสารลักษณะใดที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย

เมื่อได้ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลตัวอย่างเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น 40 เหตุการณ์ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. เหตุการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา  
จำนวน 17 เหตุการณ์
2. เหตุการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยา  
จำนวน 12 เหตุการณ์
3. เหตุการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส  
จำนวน 23 เหตุการณ์
4. เหตุการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร  
ระหว่างบุคคล จำนวน 7 เหตุการณ์

ข้อมูลสถานการณ์การล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงทั้ง 40 เหตุการณ์นี้ จะนำมาคัดเลือกและพัฒนาเป็นประเด็นคำถามในแบบสอบถามชุดที่ 2 เพื่อใช้ศึกษาการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กรและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ เช่น นักกฎหมายและเจ้าหน้าที่จากมูลนิธิสตรี

## แบบสอบถามชุดที่ 2

เป็นแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กรไทย เพื่อให้ทราบถึงการตีความสถานการณ์และพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร ตลอดจนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในแต่ละสถานการณ์ที่กำหนดให้ โดยในแบบสอบถามชุดที่ 2 จะเป็นการนำเอาเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามชุดที่ 1 ทำการคัดเลือกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ซ้ำกัน จำนวน 19 เหตุการณ์จากจำนวนทั้งสิ้น 40 เหตุการณ์ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดจากการมีประเด็นคำถามมากเกินไป ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการวิจัยน้อยลง โดยสถานการณ์ทั้ง 19 เหตุการณ์ ได้แก่ (ดูภาคผนวก ค ประกอบ)

1. กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล  
จำนวนทั้งสิ้น 17 เหตุการณ์ ได้แก่
  - 1.1 กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา  
จำนวน 9 เหตุการณ์ ได้แก่
    - 1.1.1 การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ
    - 1.1.2 การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ
    - 1.1.3 การพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามโดยมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำร่วมอยู่ด้วย
    - 1.1.4 การพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ
    - 1.1.5 การพูดจาออดอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้
    - 1.1.6 การพูดจาและแสดงพฤติกรรมจีบผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน
    - 1.1.7 การเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง
    - 1.1.8 การเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ
    - 1.1.9 การเล่าเรื่องตลกลามกที่สถานที่ทำงาน
  - 1.2 กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยา  
จำนวน 4 เหตุการณ์ ได้แก่
    - 1.2.1 การเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำ
    - 1.2.2 การมองทะลุโลมผู้ถูกระทำที่ไม่ระวังอากัปกิริยาและแต่งกายไม่มิดชิด

- 1.2.3 การมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย
- 1.2.4 การแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อน  
ร่วมงานสองต่อสอง
- 1.3 กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางกำมิดฝัดฝัด
  - จำนวน 4 เหตุการณ์ ได้แก่
    - 1.3.1 การฝัดฝัดแบบหอมแก้ม/จูบ
    - 1.3.2 การกีดคู้สนทนาแบบหยอกคู้โดยไม่ว่สนัยยะทางเพศ
    - 1.3.3 การฝัดฝัดร่างกายของฝัดฝัดกระทำต่างเพศ
    - 1.3.4 การฝัดฝัดร่างกายของฝัดฝัดกระทำที่กำลั้งตั้งครรรร
2. กลุ่มเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกัพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล
  - จำนวน 2 เหตุการณ์ ได้แก่
    - 2.1 การรูกูล้ำสิทธิทางร่างกายและจิตใจของฝัดฝัดอื่น ได้แก่ เหตุการณ์การรูกูล้ำเข้าไปในสถานที่เฉพาะของฝัดฝัดหญิง
    - 2.2 การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กร

ผลที่ได้จากแบบสอบถามชุดที่ 2 นี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 และ 3 ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยมีการตีความสารต่อการล่วงละเมิดทางเพศแตกต่างกันอย่างไรและพฤติกรรมการสื่อสารลักษณะใดที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย

### การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการทดสอบ (Pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูลจริงเพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเหมาะสมของคำถามก่อนการเก็บข้อมูลจริง



## วิธีการเก็บข้อมูล

### การวิจัยส่วนที่ 1

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามชุดที่ 1 แก่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์กรไทย ทั้งชายและหญิงที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศทั้งทางตรงและทางอ้อม จำนวน 37 คน

2. ผู้วิจัยทำการสืบค้นข่าวและบทความเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศใน องค์กรที่เกิดขึ้นในสังคมไทยจากมูลนิธิและสมาคมที่ให้ความช่วยเหลือหรือปรึกษากับผู้ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศที่มีการจัดเก็บข่าวเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมากขึ้น

3. นำแบบสอบถามชุดที่ 1 มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการลดทอนข้อมูล (Data reduction) แจกแจงความถี่ของข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบสถิติไค-สแควร์แล้วจึงทำการวิเคราะห์ผลที่ได้เพื่อตอบปัญหาคำวิจัยและนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2 สำหรับเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทยเกี่ยวกับความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กร

### การวิจัยส่วนที่ 2

1. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามชุดที่ 2 กับผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทยจากสถานที่ที่เป็นแหล่งรวมของกลุ่มตัวอย่างนี้ เช่น จากกลุ่มตัวอย่างที่กำลังศึกษาหลักสูตรปริญญาโททางบริหารธุรกิจ (MBA) และหลักสูตรปริญญาโททางบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร (EX-MBA) ของมหาวิทยาลัยต่างๆและการแจกแบบสอบถามตามองค์กรต่างๆ

2. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศ เช่น นักกฎหมายและมูลนิธิสตรีเพื่อแจกแบบสอบถามชุดที่ 2

3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการลดทอนข้อมูล (Data reduction) และแจกแจงความถี่ของข้อมูลค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยแล้วจึงทำการวิเคราะห์ผลที่ได้

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและข้อมูลเชิงปริมาณ โดยข้อมูลเชิงคุณภาพจะได้จากแบบสอบถามปลายเปิด และข้อมูลเชิงปริมาณจะได้จากแบบสอบถามปลายปิด ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ดังต่อไปนี้

### ส่วนที่ 1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กร โดยจำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ วัย ระดับการศึกษา อาชีพและหน่วยงานที่สังกัด และในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศตามจำนวนครั้งที่ประสบเหตุการณ์ ซึ่งสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศจากผู้ร่วมงาน ผู้พบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง และผู้รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิด

### ส่วนที่ 2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหานำวิจัยมีวิธีการแตกต่างกันไปในตามปัญหานำวิจัยในแต่ละข้อ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

**ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 การตีความพฤติกรรมกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง**

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์และพฤติกรรมกรรมการล่องละเมิดทางเพศ จำนวน 40 เหตุการณ์ ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศ โดยการลดทอนข้อมูล (Data reduction) ซึ่งสามารถจำแนกเป็นลักษณะเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศ 2 ประเภท ได้แก่

1. เหตุการณ์ที่เกิดจากพฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม แบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่
  - 1.1 การล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา
  - 1.2 การล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยา
  - 1.3 การล้วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส
2. เหตุการณ์ที่เกิดจากพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับกับการสื่อสารระหว่างบุคคล แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่
  - 2.1 การล้วงเกิน/รุกรานสิทธิของผู้อื่นทั้งทาง ร่างกายและจิตใจโดยที่อีกฝ่ายไม่ยินยอม
  - 2.2 การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กร

โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบความถี่ของการเกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในลักษณะต่างๆ ตลอดจนการวิเคราะห์ผลการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานภายใน องค์กรไทยโดยรวมที่มีต่อสถานการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทั้ง 19 เหตุการณ์เพื่อตอบปัญหานำวิจัยข้อนี้

### **ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยมีการตีความสารต่อการล้วงละเมิดทางเพศแตกต่างกันอย่างไร**

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อแจกแจงความถี่ของความคิดเห็นของเพศชายและหญิงต่อสถานการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทั้ง 19 เหตุการณ์ รวมทั้งใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) ในการทดสอบสถิติไค-สแควร์ เพื่อทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติในการตีความสารของผู้ปฏิบัติงานทั้งสองเพศ

### **ปัญหานำวิจัยข้อที่ 3 พฤติกรรมการสื่อสารลักษณะใดที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย**

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อแจกแจงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศและในส่วนของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและ

หญิงในองค์กรต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทั้ง 19 เหตุการณ์

**ปัญหานำวิจัยข้อที่ 4 การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง**

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อบัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในส่วนของผลการวิจัยเรื่อง “การตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย” นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาตามปัญหาคำถามวิจัย ดังนี้

ปัญหาคำถามวิจัยข้อที่ 1 การตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง

ปัญหาคำถามวิจัยข้อที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยมีการตีความต่อการล่องละเมิดทางเพศแตกต่างกันอย่างไร

ปัญหาคำถามวิจัยข้อที่ 3 พฤติกรรมการสื่อสารลักษณะใดที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

ปัญหาคำถามวิจัยข้อที่ 4 การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน โดยอาศัยกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกัน จึงสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศในองค์กร จำนวน 37 คน (ดูตารางที่ 1 และ 2) และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กร จำนวน 100 คน (ดูตารางที่ 3) โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจำแนกและแสดงผลโดยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งนำเสนอในตารางที่ 1-3 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับการล่อง  
ละเมิดทางเพศในองค์กร จำแนกตาม เพศ วัย การศึกษา อาชีพและหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n=37)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	27	72.97
1.2 ชาย	10	27.02
2. อายุ		
2.1 21 – 25	23	62.16
2.2 26 – 30	11	29.72
2.3 31 – 35	3	8.10
3. การศึกษา		
3.1 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	2	5.40
3.2 ปริญญาตรี	25	67.56
3.3 ปริญญาโท	10	27.02
4. อาชีพ/หน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด		
4.1 หน่วยงานภาคเอกชน	34	91.89
- อาจารย์	3	8.11
- หัวหน้างาน	5	13.51
- เจ้าหน้าที่สินเชื่อ	4	10.81
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายข้อมูล	2	5.40
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด	1	2.70
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายต้อนรับลูกค้า	3	8.11
- นักบัญชี	1	2.70
- เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	2	5.40
- เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	5.40
- แม่บ้าน	1	2.70
- วิศวกร	2	5.40
- ไม่ระบุอาชีพ	8	21.62
4.2 หน่วยงานภาครัฐ		
- ข้าราชการ	2	5.40
4.3 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ		
- เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์	1	2.70

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ 27 คน จากทั้งหมด 37 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97 และเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.02 จากจำนวนทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-25 ปี คือ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 67.56 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.02 และกลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ในหน่วยงาน/องค์กรเอกชนมากที่สุด คือ มีจำนวนทั้งสิ้น 34 คน คิดเป็นร้อยละ 91.89

ในส่วนของอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 91.89 โดยลักษณะอาชีพของกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายสูง จึงสามารถระบุได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ในระดับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมากกว่าเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนครั้งที่กลุ่มตัวอย่างประสบกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศที่ทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

สถานภาพในเหตุการณ์	จำนวนครั้งที่ประสบเหตุการณ์						รวม (n=37)	
	จำนวน 1 ครั้ง		จำนวนมากกว่า 1 ครั้ง					
			จำนวน 2-3 ครั้ง		ไม่สามารถระบุจำนวนได้			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ถูกล่วงละเมิดทางเพศจากผู้ร่วมงาน	11	29.72	7	18.91	4	10.81	22	59.45
พบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเอง	3	8.10	-	-	2	5.40	5	13.51
รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิด	12	32.43	4	10.81	-	-	16	43.24
<b>รวม (n=37)</b>	<b>26</b>	<b>70.27</b>	<b>11</b>	<b>29.72</b>	<b>6</b>	<b>16.21</b>		

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศจากผู้ร่วมงานเคยประสบเหตุการณ์เป็นเพียงครั้งเดียวเป็นจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72 รองลงมา คือ เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศจากผู้ร่วมงานประมาณ 2-3 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.91

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเองเคยประสบเหตุการณ์เพียงครั้งเดียวจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 และเคยประสบมากกว่า 1 ครั้งแต่ไม่สามารถระบุจำนวนได้จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิดและเคยรับรู้มาเพียงครั้งเดียวมีจำนวนมากที่สุด คือ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และเคยรับรู้มา 2-3 ครั้ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81



ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กร จำแนกตาม  
เพศ วัย การศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	50	50.00
1.2 ชาย	50	50.00
2. อายุ		
2.1 20 – 24	17	17.00
2.2 25 – 29	38	38.00
2.3 30 – 34	28	28.00
2.4 35 - 39	9	9.00
2.5 40 – 44	6	6.00
2.6 45 - 49	2	2.00
3. การศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	1	1.00
3.2 มัธยมศึกษา	2	2.00
3.3 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	2	2.00
3.4ปริญญาตรี	74	74.00
3.5 ปริญญาโท	19	19.00
3.6 ปริญญาเอก	2	2.00
4. หน่วยงาน/องค์กรที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด		
4.1 หน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชน	79	79.00
4.2 หน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ	16	16.00
4.3 หน่วยงาน/องค์กรรัฐวิสาหกิจ	1	1.00
4.4 สถาบันในกำกับของรัฐ	4	4.00

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนเท่ากัน คือ 50 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในการวิจัยมีอายุในช่วง 25-29 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-34 ปี ร้อยละ 28.00 และ 20-24 ปี ร้อยละ 17.00 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีในสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 74.00 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 19.00 และกลุ่มตัวอย่างทำงานอยู่ในหน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.00 รองลงมา คือ หน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 16.00

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาตามปัญหานำวิจัย

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามประเด็นปัญหานำวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

### ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1 การตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง

จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กร ผู้วิจัยสามารถรวบรวมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเป็นจำนวนทั้งสิ้น 40 เหตุการณ์ (ดูในภาคผนวก ก) โดยสามารถจำแนกสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ โดยจำแนกตามลักษณะเหตุการณ์ (ดูในตารางที่ 4) ตลอดจนจำแนกเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศออกเป็นรูปแบบพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศในหลายรูปแบบ (ดูในตารางที่ 5)

สำหรับการศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานการณ์เพื่อนำไปศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 19 เหตุการณ์ (ดูในตารางที่ 6) โดยผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยด้วยวิธีการลดทอนข้อมูล (Data reduction) เพื่อจำแนกประเภทของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และได้ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้นำเสนอในตารางที่ 7-26 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน  
จำแนกตามลักษณะเหตุการณ์

สถานภาพใน เหตุการณ์	ลักษณะเหตุการณ์						รวม (n=40)	
	เหตุการณ์ที่เกิด จากพฤติกรรมการ สื่อสารที่ไม่ เหมาะสม		การล่วงเกิน/รुकล้ำ สิทธิของผู้อื่นทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ โดยที่อีกฝ่ายไม่ ยินยอม		การมีความสัมพันธ์ ทางเพศที่ไม่เป็นที่ ยอมรับในองค์กร			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ถูกล่วงละเมิดทาง เพศจากผู้ร่วมงาน	20	54.05	1	2.70	-	-	21	56.75
พบเห็นเหตุการณ์ ด้วยตนเอง	4	10.81	-	-	-	-	4	10.81
รับรู้เหตุการณ์จาก บุคคลใกล้ชิด	11	29.72	2	5.40	2	5.40	15	40.54

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.05 มองว่าพฤติกรรมสื่อสารที่ไม่เหมาะสมถือเป็นรูปแบบของการล่วงละเมิดทางเพศที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศในเหตุการณ์ที่เกิดจากพฤติกรรมสื่อสารที่ไม่เหมาะสม รองลงมาคือ มีสถานภาพเป็นผู้รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิดที่ประสบเหตุการณ์ที่เกิดจากพฤติกรรมสื่อสารที่ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 29.72

ในขณะที่เหตุการณ์ที่เป็นการรुकล้ำสิทธิทางร่างกายและจิตใจของผู้อื่นโดยที่อีกฝ่ายไม่ยินยอมและเหตุการณ์ที่เป็นการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กร มีผู้ตอบที่อยู่ในสถานภาพเป็นผู้รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิดเพียงร้อยละ 5.40 และอยู่ในสถานภาพของผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศในเหตุการณ์ที่เป็นการรुकล้ำสิทธิทางร่างกายและจิตใจของผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 2.70

ตารางที่ 5 แสดงรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นภายในองค์กรไทย จำแนกตามลักษณะ  
พฤติกรรมที่เกิดขึ้น

รูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศ	จำนวนเหตุการณ์ (n=40)		ตัวอย่าง เหตุการณ์ (อ้างในภาคผนวก n)
	จำนวน	ร้อยละ	
<b>1. เหตุการณ์ที่เกิดจากพฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม</b>			
1.1 การล่วงละเมิดทางวาจา			
1.1.1 การพูดจาแทะโลมโดยมีนัยยะทางเพศหรือพูดถึงเรื่อในร่างกายของ คู่สนทนาอย่างไม่เหมาะสม	8	20.00	1-8
1.1.2 การพูดล้อเล่น/แซว	2	5.00	9-10
1.1.3 การพูดจาจีบ/ออกอ้อนแสดงน้ำเสียงเจ้าชู้สอนัยยะทางเพศ	5	12.50	11-15
1.1.4 การเล่าเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่น รับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง	1	2.50	16
1.1.5 การเล่าเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศของตนเองกับผู้อื่นให้ ผู้ถูกระทำให้ฟัง	1	2.50	13
1.1.6 การพูดเรื่องตลกกลามกในสถานที่ทำงาน	1	2.50	17
1.2 การล่วงละเมิดทางอากาศปิริยาท่าทาง			
1.2.1 การเข้าประชิดตัว/ไลด์ต้อน	7	17.50	2 3 8 12 18-20
1.2.2 การมองด้วยสายตาแทะโลม ไม่สุภาพ	4	10.00	19 21-23
1.2.3 การแสดงกิริยาท่าทางสื่อเรื่องทางเพศ เช่น แสดงท่าทางตื่นเต้น รื้อนร่นโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง	1	2.50	24
1.3 การล่วงละเมิดทางการสัมผัส			
1.3.1 การหอมแก้ม จูบ กัด	4	10.00	18 25-27
1.3.2 การสัมผัสมือผู้ถูกระทำให้ตั้งใจ	7	17.50	3 5-7 21 28-29
1.3.3 การลูบ/สัมผัสร่างกายส่วนอื่นของผู้ถูกระทำให้ เช่น หน่อก เอว	12	30.00	1 2 4 9 14 20 27 30-34
<b>2. เหตุการณ์ที่เกิดจากพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารระหว่าง บุคคล</b>			
2.1 เหตุการณ์ที่เกิดจากการรุกร้าสิทธิในร่างกายและจิตใจของผู้อื่น	4	10.00	11 35-37
2.2 เหตุการณ์ที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กร	4	10.00	36 38-40

จากตารางที่ 5 พบว่า การลูบ/สัมผัสร่างกายของคู่สนทนา เช่น การล้วงละเมิดทางเพศ โดยการลูบ/สัมผัสร่างกายส่วนอื่นของผู้ถูกระทำ จำนวน 12 เหตุการณ์ จากจำนวนทั้งสิ้น 40 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.00 เป็นรูปแบบการสื่อสารที่นำไปสู่การล้วงละเมิดทางเพศมากที่สุด รองลงมาเป็นรูปแบบการล้วงละเมิดทางเพศโดยการพูดจาทะโลมโดยมีนัยยะทางเพศหรือพูดถึงเรื่อร่างของคู่สนทนาอย่างไม่เหมาะสม ซึ่งพบทั้งสิ้น 8 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และการล้วงละเมิดทางอากัปกิริยาโดยการเข้าประชิดตัว/ไต่ต่อนและการสัมผัสมือของผู้ถูกระทำอย่างตั้งใจ จำนวน 7 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประเภทพฤติกรรมสื่อสารที่แสดงการล้วงละเมิดทางเพศแล้วนั้น ในประเภทของพฤติกรรมสื่อสารทางวาจา พบว่า การพูดจาทะโลมโดยมีนัยยะทางเพศหรือพูดถึงเรื่อร่างของคู่สนทนาอย่างไม่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมที่พบบ่อยที่สุด คือ 8 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาเป็นการพูดจาจีบ/ออดอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้ส่อนัยยะทางเพศ จำนวน 5 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 12.50 และ การพูดล้อเล่น/แซว จำนวน 2 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 5.00

ประเภทพฤติกรรมสื่อสารทางอากัปกิริยา พบว่า การเข้าประชิดตัว/ไต่ต่อนเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่พบบ่อยที่สุด คือ จำนวน 7 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 17.50 รองลงมาคือ การมองด้วยสายตาทะโลม ไม่สุภาพ จำนวน 4 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 10.00

ประเภทพฤติกรรมสื่อสารทางการสัมผัส พบว่า การลูบ/สัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำเพศหญิง เป็นพฤติกรรมที่พบบ่อยที่สุด คือ จำนวน 12 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมา คือ การสัมผัสมือของผู้ถูกระทำอย่างตั้งใจ จำนวน 7 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 17.50 และการหอมแก้ม จูบ กัด และการโอบกอด จัดเป็นลำดับรองลงมา คือ รูปแบบละ 4 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 10.00

ในส่วนของเหตุการณ์ที่เกิดจากการรุกรานสิทธิทางร่างกายและจิตใจของผู้อื่นเหตุการณ์ที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กร พบว่า มีเหตุการณ์ประเภทนี้เกิดขึ้น จำนวนประเภทละ 4 เหตุการณ์ คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 6 แสดงสถานการณ์ที่ใช้ในการศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย

เหตุการณ์	รูปแบบเหตุการณ์	ตัวอย่างเหตุการณ์ (ดูในภาคผนวก ก)
การล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา (9 เหตุการณ์)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ</li> </ul>	4
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ</li> </ul>	5
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพูดหยอกล้อสองแง่สองง่าม โดยมีการสัมผัสร่างกาย</li> </ul>	9
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย</li> </ul>	10
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ</li> </ul>	12
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพูดจาออกดื้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้</li> </ul>	15
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน</li> </ul>	16
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง</li> </ul>	13
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ</li> </ul>	17
การล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยา (4 เหตุการณ์)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกกระทำ</li> </ul>	8
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอากัปกริยาและแต่งกายไม่มิดชิด</li> </ul>	22
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย</li> </ul>	23
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง</li> </ul>	24
การล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส (4 เหตุการณ์)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ</li> </ul>	18
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การกอดคู่สนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่อ่อนนัยยะทางเพศ</li> </ul>	25
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ</li> </ul>	20
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลังตั้งครรภ์</li> </ul>	33
การล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสาร (2 เหตุการณ์)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การรुक้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง เช่น ห้องน้ำหญิง</li> </ul>	37
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร</li> </ul>	39

จากข้อมูลเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรที่เกิดขึ้นจริงซึ่งได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 40 เหตุการณ์ ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเหตุการณ์เพื่อนำไปศึกษาการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานชายและหญิงในองค์กรไทย เป็นจำนวน 19 เหตุการณ์ โดยมีเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทางวาจามากที่สุด คือ 9 เหตุการณ์ รองลงมาคือ เหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาและทางการสัมผัส จำนวน 4 เหตุการณ์และพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสาร จำนวน 2 เหตุการณ์ โดยผลการวิจัยในส่วนของ การตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้น สามารถสรุปได้ดังนี้

### กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา

ตารางที่ 7 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาด้วยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาสนนัยยะทางเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	57	57.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>สมชายได้ล้วงละเมิดทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่ทำให้พรพรรณอับอายและแสดงนัยยะทางเพศอย่างชัดเจน</li> </ul>	57	57.00
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	43	43.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>สมชายไม่ได้ล้วงละเมิดทางร่างกายของพรพรรณ เป็นเพียงการเล่าเรื่องความฝันเท่านั้น</li> </ul>	41	41.00

จากตารางที่ 7 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาด้วยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาสนนัยยะทางเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 57 เห็นว่าพฤติกรรมนี้เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ โดยให้เหตุผลว่าเนื่องจากผู้กระทำได้เล่าเรื่องที่ทำให้ผู้ถูกกระทำอับอาย อีกทั้งยังสนนัยยะทางเพศอย่างเห็นได้ชัด จึงถือว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43 คิดว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ โดยร้อยละ 41 ให้เหตุผลว่าการเล่าเรื่องเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีการล้วงละเมิดทางร่างกายนั้น ไม่ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ

ตารางที่ 8 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาส่วนนัยยะทางเพศและมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย

การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b>	วุฒิสภีร์เป็นพนักงานขายวัยหนุ่มและเป็นชายเดียวในแผนกที่มีแต่ผู้หญิงที่สูงวัยกว่า เขามักถูกเพื่อนร่วมงานหญิงคนอื่น ๆ พุดจาลามกด้วย บางครั้งก็ชวนไปค้างคืนด้วยกันและถามว่าเคยนอนกับผู้หญิงบ้างหรือยัง อีกทั้งยังชอบจับแขนและบอกว่า “นิ้มจัง เหมือนของแฟนพี่เลย”	
<b>เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</b>	74	74.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>การพุดจาจาบจ้วงล่วงเกินโดยส่วนนัยยะทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ แม้ผู้ถูกระทำจะเป็นเพศชาย</li> </ul>	74	74.00
<b>ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</b>	26	26.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>เพศชายไม่น่าจะเสียหายถ้าหากถูกพุดจาล่วงเกินทางเพศจากฝ่ายหญิง</li> <li>เพื่อนร่วมงานเพียงแค่พูดเล่นเท่านั้น</li> </ul>	24	24.00
	3	3.00

จากตารางที่ 8 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาส่วนนัยยะทางเพศ โดยมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74 เห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ โดยให้ความเห็นว่า การพุดจาล่วงเกินส่วนนัยยะทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ถึงแม้ว่าผู้ถูกระทำจะเป็นเพศชายก็ตาม และกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 26 ของทั้งสองเพศ คิดว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากเพศชายไม่น่าจะเสียหายหากถูกพุดจาล่วงเกินทางเพศจากฝ่ายหญิง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 9 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามและมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำร่วมอยู่ด้วย

ตัวอย่างเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b> พิระกำลังยืนคุยอยู่กับกาญจนา ซึ่งจัดว่าเป็นคนรูปร่างหน้าตาดี แต่งตัวเปรี้ยว โดยตลอดการสนทนา พิระได้ใช้คำพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามส่อไปในทางทะลึ่ง และก็เริ่มหยอกล้อโดยการจับเอวของกาญจนาแล้วขย่ำเล่น อีกทั้งยังพยายามจะเอามือเข้าไปจับหน้าอกของกาญจนา ซึ่งกาญจนาได้พยายามตบที่ไหล่ของอีกฝ่ายเหมือนจะเตือนว่าทะลึ่งเกินไป		
<b>การตีความเหตุการณ์</b>		
<u>เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u>	95	95.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• พิระแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</li> </ul>	95	95.00
<u>ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u>	5	5.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• เป็นการหยอกล้อด้วยความสนิทสนมเท่านั้น</li> </ul>	5	5.00

จากตารางที่ 9 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศโดยการพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามและมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำร่วมอยู่ด้วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 95 เห็นว่าเป็นพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำแสดงพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานต่างเพศอย่างไม่เหมาะสม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ

การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตัวอย่างเหตุการณ์	<p>ญาติมักถูกเพื่อนร่วมงานล้อเลียนจุดด้อยของร่างกาย เช่น “หัวโต” “แก้มปลาทอง” ซึ่งแรกๆก็เป็นเหมือนเรื่องล้อเลียนธรรมดา แต่พอนานเข้าก็กลายเป็นการล้อเลียนปากต่อปาก และมีการชี้ชวนให้ดูความผิดปกติเหล่านี้ ทำให้ญาติเกิดความอับอายและแสดงความไม่พอใจ แต่คนอื่นในที่ทำงานก็มองว่าเรื่องล้อเล่นแค่นี้ไม่ต้องถือสา นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานต่างก็พากันจับกลุ่มนินทาหาว่าญาติทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเสียและไม่พูดจาเล่นกันเหมือนเดิมอีกเลย</p>	
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	25	25.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>การพูดจาล้อเลียน ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอับอายก็ถือว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาอย่างหนึ่ง</li> </ul>	25	25.00
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	75	75.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>เรื่องที่ล้อเลียนไม่ได้สื่อนัยยะทางเพศ จึงไม่ถือว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</li> </ul>	73	73.00

จากตารางที่ 10 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75 เห็นว่า การล้อเลียนโดยไม่มีนัยยะทางเพศไม่ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 25 เห็นว่า การพูดล้อเลียนทำให้ผู้อื่นอับอายก็ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศทางวาจา  
โดยการพูดจาออกอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้

ตัวอย่างเหตุการณ์	องอาจชอบหยอกล้อสุรียด้วยคำพูดหวานๆและทำน้ำเสียงออกอ้อนเกิน ควรทุกครั้งี่สุรียเดินไปติดต่องาน	
การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
เป็นการล่งละเมิดทางเพศ	41	41.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกอ้อนเกินควรเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่จะแสดงกับผู้ร่วมงาน</li> </ul>	17	17.00
ไม่เป็นการล่งละเมิดทางเพศ	59	59.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกอ้อนเป็นเรื่องที่สามารถทำกับเพื่อนร่วมงานได้</li> <li>น่าจะเป็นการหยอกล้ออันเกิดจากความสนิทสนมมากกว่า</li> </ul>	35	35.00
	40	40.00

จากตารางที่ 11 แสดงเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศโดยการพูดจาออกอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59 เห็นว่า การพูดด้วยน้ำเสียงออกอ้อนหรือทำเสียงเจ้าชู้ไม่ถือเป็นการล่งละเมิดทางเพศ โดยให้เหตุผลว่าน่าจะเป็นการหยอกล้ออันเกิดจากความสนิทสนม ร้อยละ 40 และคิดว่าเป็นสิ่งที่สามารถทำกับเพื่อนร่วมงานได้ ร้อยละ 35 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41 เห็นว่า เป็นการล่งละเมิดทางเพศอย่างหนึ่ง เพราะการใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกอ้อนเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมที่จะแสดงกับเพื่อนร่วมงาน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจี้ผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน

การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตัวอย่างเหตุการณ์	อรรณพเป็นเพื่อนที่ทำงานเดียวกันกับสมภพ ซึ่งอรรณพจะชอบโทรตาม จี้สมภพพร้อมแสดงออกทางสีหน้าท่าทางอย่างชัดเจน อีกทั้งยังขับรถไปดักกรอพบที่หน้าบ้านของสมภพด้วยทั้งๆที่ในเวลาว่างก็ไม่แสดงอาการสนใจในตัวสมภพให้ผู้ร่วมงานท่านอื่นสังเกตเห็นแม้แต่น้อย	
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	38	38.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>การโทรจี้และดักกรอพบโดยที่สมภพรู้สึกอึดอัด ถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ แม้ว่าทั้งสองคนจะเป็นเพศเดียวกันก็ตาม</li> </ul>	38	38.00
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	62	62.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>อรรณพไม่ได้ล่วงละเมิดร่างกายของสมภพ</li> </ul>	61	61.00

จากตารางที่ 12 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจี้ผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62 คิดว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61 ให้เหตุผลว่าเหตุการณ์นี้เป็นเพียงพฤติกรรมจี้โดยไม่มี การล่วงละเมิดร่างกายของผู้ถูกรกระทำ และกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38 คิดว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เพราะพฤติกรรมนี้ทำให้ผู้ถูกรกระทำรู้สึกอึดอัดใจ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง

ตัวอย่างเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<p>อิทธิพลพยายามเข้ามาใกล้ชิดและแสดงกิริยาคิดเอาเองว่าดวงแขซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานคบหากับตนเองในลักษณะคูรักร์ โดยอิทธิพลจะพยายามรอที่จะเดินทาง ทานข้าว ทำงานทุกอย่างพร้อมกันหรืออย่างน้อยให้ได้มีอะไรที่เกี่ยวข้องกับดวงแข ทำให้ดวงแขเกิดความรำคาญอึดอัดใจ พอพยายามจะตีตัวออกห่าง อิทธิพลก็ได้เอาเรื่องนี้ไปเล่าให้คนอื่นฟังในทำนองว่าดวงแขไม่ยอมคบหาด้วยแบบเดิม</p>		
<b>การตีความเหตุการณ์</b>		
<u>เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</u>	42	42.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● อิทธิพลเล่าเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่จริงให้ผู้อื่นฟัง</li> <li>● พฤติกรรมที่แสดงออก ทำให้ดวงแขอึดอัดใจ</li> </ul>	35	35.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● พฤติกรรมที่แสดงออก ทำให้ดวงแขอึดอัดใจ</li> </ul>	25	25.00
<u>ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</u>	58	58.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● อิทธิพลไม่ได้ล่วงละเมิดร่างกายของดวงแข</li> <li>● เป็นเพียงการพูดให้ผู้ถูกระทำให้เสียหายเท่านั้น</li> </ul>	53	53.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นเพียงการพูดให้ผู้ถูกระทำให้เสียหายเท่านั้น</li> </ul>	2	2.00

จากตารางที่ 13 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำไม่ได้ล่วงละเมิดร่างกายของผู้ถูกระกระทำ คิดเป็นร้อยละ 53 ในขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำเล่าเรื่องความสัมพันธ์ที่ไม่จริง ทำให้ผู้ถูกระกระทำเสียหาย ร้อยละ 35 และเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ถูกระกระทำอึดอัดใจ ร้อยละ 25

ตารางที่ 14 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ

ตัวอย่างเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b> ทรงสิทธิ์โทรมาพูดคุยกับพรอมาผ่านทางโทรศัพท์ที่โต๊ะทำงานทั้งที่ไม่เคยติดต่อกัน โดยทรงสิทธิ์ได้พูดจาในลักษณะจีบ พร้อมทั้งเล่าว่าตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับพนักงานอีกคนหนึ่งในบริษัทให้พรอมาฟัง ทำให้พรอมาเกิดความอึดอัดใจเป็นอย่างมาก แม้จะพยายามหลีกเลี่ยงก็ทำได้ยากเนื่องจากโทรศัพท์ที่โทรมาเป็นสายที่ต่อตรงเข้าโต๊ะทำงานของพรอมา		
<b>การตีความเหตุการณ์</b>		
เป็นการล่งละเมิดทางเพศ	57	57.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทรงสิทธิ์เล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของตนเองโดยที่พรอมาไม่เต็มใจจะฟัง</li> </ul>	57	57.00
ไม่เป็นการล่งละเมิดทางเพศ	43	43.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นเพียงการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้อื่นให้คู่สนทนาฟัง ไม่ได้กระทำต่อผู้ฟัง</li> <li>● ผู้ถูกกระทำก็สมัครใจฟังตั้งแต่แรกเอง</li> </ul>	42	42.00
	2	2.00

จากตารางที่ 14 แสดงเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57 เห็นว่าเหตุการณ์นี้เป็นการล่งละเมิดทางเพศ โดยให้เหตุผลว่าในเหตุการณ์นี้ผู้กระทำเล่าเรื่องความสัมพันธ์ของตนเองโดยที่ผู้ถูกกระทำไม่เต็มใจฟัง จึงถือเป็นการล่งละเมิดทางเพศคิดเป็นร้อยละ 57 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43 เห็นว่าไม่เป็นการล่งละเมิดทางเพศ เนื่องจากเป็นเพียงการเล่าเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้คู่สนทนาฟังเท่านั้น ไม่ได้กระทำต่อคู่สนทนา คิดเป็นร้อยละ 42

ตารางที่ 15 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชุลีพรและวิทยาเป็นพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ทั้งคู่อยู่ในวัยหนุ่มสาว และชอบพูดจาดลกกลามกกันอย่างสนุกสนาน โดยให้ผู้ร่วมงานในฝ่ายได้ร่วมรับฟังด้วยความไม่เต็มใจและไม่พอใจ	
การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<p><u>เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพูดเรื่องตลกกลามกในที่ทำงานเป็นเรื่องไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศแก่ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ต้องร่วมฟังอย่างไม่เต็มใจ</li> </ul>	<p>25</p> <p>25</p>	<p>25.00</p> <p>25.00</p>
<p><u>ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นแค่การเล่าเรื่องตลกกลามกและคู่สนทนาก็ไม่ได้มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดร่างกายของกันและกันหรือแก่ผู้อื่นในเหตุการณ์นี้</li> <li>ทั้งคู่ไม่มีเจตนาในการล่วงละเมิดทางเพศ เพียงแต่ไม่รู้จักกาลเทศะเท่านั้น</li> </ul>	<p>75</p> <p>73</p> <p>1</p>	<p>75.00</p> <p>73.00</p> <p>1.00</p>

จากตารางที่ 15 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากเป็นเพียงการเล่าเรื่องตลกกลามก ไม่ได้มีการล่วงเกินร่างกายกันและกัน ร้อยละ 73 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 25 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากการเล่าเรื่องตลกกลามกในที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกรณ์

ตารางที่ 16 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกรณ์โดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำ

การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b> สุรสาต้องออกไปทำงานนอกสถานที่กับปรีดา ซึ่งเป็นเจ้านายวัยหนุ่มและชอบเข้ามาประชิดหรือพูดจาทะเลาะโลมสุรสาเวลาอยู่กันสองคน แต่เวลาที่มีผู้อื่นอยู่ด้วยก็จะทำเฉยๆไม่สนใจสุรสา วันนั้น ปรีดาได้ขับรถเข้าไปจอดในลานจอดรถ โดยพยายามจอดให้ประตูด้านที่สุรสานั่งอยู่ชิดติดกำแพง เมื่อสุรสาบอกว่าไม่สามารถลงจากรถได้ ปรีดาก็จึงบอกเป็นทำนองหยอกล้อว่า “ก็ข้ามผ่านตัวผมแล้วก็เปิดประตูลงไปสิ” สุรสาจึงต้องขอร้องให้ปรีดาช่วยจอดให้สุรสาลงรถ ปรีดาก็ยอมจอดให้สุรสาลงรถได้ในที่สุด		
<b>เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การหยอกล้อของปรีดามีนัยยะทางเพศแฝงอยู่ สืบเนื่องจากการทะเลาะโลมก่อนหน้านี้ของปรีดา</li> </ul>	67	67.00
<b>ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ปรีดาไม่ได้ล้วงละเมิดร่างกายของสุรสา</li> </ul>	33	33.00

จากตารางที่ 16 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทางอากัปกรณ์โดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 67 มีความเห็นว่าพฤติกรรมนี้เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า พฤติกรรมของผู้กระทำส่อนัยยะทางเพศ และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32 เห็นว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำเพียงแสดงอากัปกรณ์ส่อนัยยะทางเพศแต่ไม่ได้ล้วงเกินร่างกายของผู้ถูกระทำ



ตารางที่ 17 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทาง  
อากัปกริยาโดยการมองทะโหลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอากัปกริยาและแต่งกายไม่มิดชิด

ตัวอย่างเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ
<p>เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สมศักดิ์ไม่ควรใช้สายตาทะโหลมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้อรชумаจะแต่งกายล่อแหลมหรือไม่ได้ระวังอากัปกริยาของตนเอง ตน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าสมศักดิ์จะสามารถมองอย่างทะโหลมได้</li> </ul>	<p>43</p> <p>43</p>	<p>43.00</p> <p>43.00</p>
<p>ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สมศักดิ์เพียงแค่มองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ทำการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาหรือการสัมผัสแต่อย่างใด</li> <li>● อรชумаแต่งกายล่อแหลมและไม่ระวังตัว เป็นการเปิดช่องให้ผู้อื่นมองด้วยความสมัครใจ</li> </ul>	<p>57</p> <p>30</p> <p>42</p>	<p>57.00</p> <p>30.00</p> <p>42.00</p>

จากตารางที่ 17 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการมองทะโหลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอากัปกริยาและแต่งกายไม่มิดชิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า การที่ผู้ถูกกระทำแต่งกายไม่มิดชิด เป็นการเปิดช่องให้ผู้อื่นมองโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 42

ตารางที่ 18 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทาง  
อากัปกริยาโดยการมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย

ตัวอย่างเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ
<p>เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สมเกียรติไม่ควรใช้สายตาทะโลมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้องมองไปที่หน้าอกของฝ่ายหญิง ซึ่งแสดงเจตนาที่ส่อนัยยะทางเพศ</li> </ul>	<p>75</p> <p>75</p>	<p>75.00</p> <p>75.00</p>
<p>ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สมเกียรติเพียงแค่มองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ทำการล้วงละเมิดร่างกายของพีรดาแต่อย่างใด</li> </ul>	<p>25</p> <p>25</p>	<p>25.00</p> <p>25.00</p>

จากตารางที่ 18 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศโดยการมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75 เห็นว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำไม่ควรใช้สายตาทะโลมส่อนัยยะทางเพศกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 75 โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 เห็นว่าพฤติกรรมนี้ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำเพียงแค่มองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ล้วงเกินร่างกายของผู้ถูกกระทำแต่อย่างใด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศทาง  
 อากัปกริยาด้วยการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วม  
 งานสองต่อสอง

การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b>	หลังจากเลี้ยงบริษัท พรเทพอาสาจะขับรถไปส่งนฤมลซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่บริษัท แต่พอขับรถไปซักระยะ พรเทพก็บอกว่าขอแวะที่ท่ารถที่บ้านเพื่อนก่อน โดยในขณะนั้นนฤมลสังเกตเห็นพรเทพมีอากัปกริยาที่แสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนอย่างเห็นได้ชัด นฤมลจึงตัดสินใจของลงระหว่างทาง	
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b>	<b>จำนวนผู้ตอบ (n=100)</b>	
	<b>จำนวน</b>	<b>ร้อยละ</b>
เป็นการล่งละเมิดทางเพศ	28	28.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>พรเทพมีพฤติกรรมน่าสงสัยว่าจะทำมีดีมีร้ายแก่นฤมล</li> <li>สถานการณ์และเวลายามค่ำคืนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้คิดว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ดีขึ้น</li> </ul>	22	22.00
	19	19.00
ไม่เป็นกรล่งละเมิดทางเพศ	72	72.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>พรเทพยังไม่ได้กระทำการใดๆที่เป็นกรล่งละเมิดทางร่างกายของนฤมล</li> </ul>	70	70.00

จากตารางที่ 19 แสดงเหตุการณ์กรล่งละเมิดทางเพศด้วยการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72 เห็นว่าไม่เป็นกรล่งละเมิดทางเพศ เนื่องจากเป็นเพียงกรแสดงอากัปกริยาที่น่าสงสัย แต่ยังไม่ได้ล่งเกินร่างกายผู้ถูกรกระทำ

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางสัมผัส

ตารางที่ 20 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ

<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b>	เหตุการณ์เกิดขึ้นในบริษัทเล็กๆที่มีพนักงานเพียง 2-3 คนในบริษัท โดยช่วงเวลาที่เกิดเหตุเป็นช่วงเวลาทำงานปกติ สุภาซึ่งทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีของบริษัทดังกล่าวกำลังนั่งทำงานกับสมพล ซึ่งเป็นเจ้านายเพียงสองคน จู่ๆสมพลได้เดินเข้ามาพูดคุยใกล้ๆและก้มลงจูบปากสุภา ทำให้สุภาถึงกับทำอะไรไม่ถูกแต่ก็ไม่ได้เอาเรื่องกับสมพล	
<b>การตีความเหตุการณ์</b>	<b>จำนวนผู้ตอบ (n=100)</b>	
	<b>จำนวน</b>	<b>ร้อยละ</b>
<b>เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</b>	92	92.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● สมพลได้จูมถึงตัว ทำให้ผู้ถูกกระทำได้รับความเสียหาย</li> </ul>	90	90.00
<b>ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</b>	8	8.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● สุภาไม่ได้เอาเรื่องกับสมพล</li> </ul>	8	8.00

จากตารางที่ 20 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 92 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำจูมถึงตัวผู้ถูกกระทำ ทำให้ผู้ถูกกระทำเสียหาย คิดเป็นร้อยละ 90

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางการ  
สัมผัสโดยการกีดคู่สนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชายชาย มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รู้กันดีว่าชายชายผู้นั้นมีความสนิทสนมกับลูกน้องเป็นอย่างมาก พุดจากกับลูกน้องทุกคนอย่างเป็นกันเอง ขณะที่เกิดเหตุ ชายชายได้เดินเข้ามาใกล้แซนสิริมา ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเข้าอย่างจัง ทำให้คนในฝ่ายตกใจกับการกระทำนั้นอย่างมากและได้เอ่ยปากถามไปว่า “หัวหน้าทำอะไร” ซึ่งคำตอบที่ได้คือ “หมั่นไส้มัน” แล้วเดินจากไป	
การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	55	55.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ชายชายได้แสดงพฤติกรรมกับลูกน้องต่างเพศอย่างไม่เหมาะสม</li> </ul>	55	55.00
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	45	45.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● สิริมาไม่ได้ถือสาหาความกับชายชาย</li> </ul>	4	4.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● น่าจะเป็นการหยอกล้อ อันเกิดมาจากความสนิทสนมของทั้งสองฝ่าย</li> </ul>	34	34.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นการทำร้ายร่างกาย</li> </ul>	7	7.00

จากตารางที่ 21 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศด้วยการกีดคู่สนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อเหตุการณ์ใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 55 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 45 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างได้ให้เหตุผลว่าผู้กระทำแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา คือ การหยอกล้ออันเกิดจากความสนิทสนมของทั้งสองฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 34

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศทางการ  
สัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำต่างเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุรสิทธิ์และอโนมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน แต่พอนานเข้า สุรสิทธิ์ก็เริ่มเข้ามาสัมผัสอโนมาโดยการลูบหัว เอามือโอบไหล่ ทำเป็นว่า เห็นเป็นเพื่อนผู้ชายเหมือนกัน บางครั้งพอทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ก็จะ ยื่นหน้าเข้ามาใกล้ๆ มากๆ หรือเวลาจะหยิบของที่อยู่ถัดจากอโนมาไป ก็ จะเอามือเอื้อมมาหยิบโดนผ่านหน้าหรือหน้าอกของอโนมาไป ในระยะ กระชั้นชิด	
การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
<p>เป็นการล่องละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ถึงแม้ว่าจะมีความสนิทสนมกัน แต่ สุรสิทธิ์ก็ไม่ควรแสดงความสนิทสนม กับเพื่อนต่างเพศเกินความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจับ สัมผัสร่างกาย</li> </ul>	จำนวน	ร้อยละ
	72	72.00
<p>ไม่เป็นการล่องละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สุรสิทธิ์น่าจะเห็นว่าอโนมาเป็นเพื่อนที่ สนิทมากและไม่น่าจะคิดอะไรเกินเลย</li> </ul>	28	28.00
	28	28.00

จากตารางที่ 22 แสดงเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสร่างกายของ ผู้ถูกระทำต่างเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 72 เห็นว่าเป็นการล่องละเมิดทางเพศ เนื่องจาก ผู้ถูกระทำไม่ควรแสดงความสนิทสนมกับเพื่อนต่างเพศเกินความจำเป็น โดยเฉพาะการจับหรือ สัมผัสร่างกาย คิดเป็นร้อยละ 72 แลกลุ่มตัวอย่างบางส่วน คิดเป็นร้อยละ 28 เห็นว่าไม่เป็นการ ล่องละเมิดทางเพศ เนื่องจากความสนิทสนมของทั้งสองฝ่าย

ตารางที่ 23 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมกรล่งละเมิดทางเพศทางการ  
สัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำที่กำลังตั้งครรรค์

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุดา ำทำงานในขณะที่ตนเองกำลังตั้งครรรค์ จู่ก็ถูกอากรซึ่งเป็นเพื่อน ร่วมงานในฝ่ายเอามีมาลูบท้อง	
การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
เป็นการล่งละเมิดทางเพศ	38	38.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>อากรแสดงพฤติกรรมแต่ต้องล่งเกิน ทางร่างกายของสุดาซึ่งไม่ใช่ภรรยา ของตน</li> </ul>	37	37.00
ไม่เป็นการล่งละเมิดทางเพศ	62	62.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>อากรคงไม่มีเจตนาและกระทำไปด้วย ความรู้สึกสนิทสนมในฐานะเพื่อน ร่วมงานกัน</li> </ul>	60	60.00

จากตารางที่ 23 แสดงเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสร่างกายของ  
ผู้ถูกระทำที่กำลังตั้งครรรค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62 เห็นว่าไม่เป็นการล่งละเมิดทางเพศ  
เนื่องจากผู้กระทำน่าจะไม่มีเจตนาล่งละเมิดทางเพศและทำไปด้วยความสนิทสนมในฐานะเพื่อน  
ร่วมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38 เห็นว่าเป็นการล่งละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำไม่ควร  
สัมผัสหรือล่งเกินร่างกายของเพื่อนร่วมงานต่างเพศที่ไม่ใช่ภรรยาของตน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กลุ่มเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล

ตารางที่ 24 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการรुक ล้ำเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง

ตัวอย่างเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<p>ตัวอย่างเหตุการณ์</p> <p>มุกดาเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งที่อายุยังน้อย วันหนึ่ง มุกดาเดินทางไปถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้า ซึ่งเป็นเวลาที่คนอื่นยังไม่เข้าทำงาน และได้พบกับนักการคนหนึ่ง ชื่อ นายช่อมูม จึงได้บอกให้นายช่อมูมช่วยเปิดห้องทำงานให้แล้วจึงเดินไปห้องน้ำ ขณะที่อยู่ในห้องน้ำนั้น นายช่อมูมได้เดินเข้ามาในห้องน้ำหญิงและเคาะประตูพร้อมบอกว่าได้เปิดห้องทำงานให้เรียบร้อยแล้ว ทำให้มุกดาตกใจกับพฤติกรรมของนายช่อมูมเป็นอย่างมากและได้ไล่นักการคนนี้ให้ออกไปจากห้องน้ำก่อนที่จะเปิดประตูออกมา</p>		
<p>การตีความเหตุการณ์</p> <p>เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• นายช่อมูมไม่ควรเข้ามาในห้องน้ำหญิง ทำให้มุกดาหวาดระแวงและเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย</li> <li>• นายช่อมูมมีเจตนาเข้ามาในห้องน้ำหญิงทั้งที่รู้ว่ามีคนอยู่</li> </ul>	<p>39</p> <p>39</p>	<p>39.00</p> <p>39.00</p>
<p>ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• นายช่อมูมอาจจะทำตามหน้าที่ของตนเองโดยไม่ได้มีเจตนา เพียงแต่ไม่รู้กาลเทศะ</li> <li>• นายช่อมูมไม่ได้กระทำการล่วงละเมิดกับร่างกายของมุกดา</li> </ul>	<p>61</p> <p>56</p> <p>21</p>	<p>61.00</p> <p>56.00</p> <p>21.00</p>

จากตารางที่ 24 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารในลักษณะการรुकล้ำเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56 ให้เหตุผลว่าผู้กระทำมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและไม่น่าจะมีเจตนาล่วงละเมิดทางเพศ เพียงแต่ไม่รู้กาลเทศะเท่านั้น ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เพราะผู้กระทำไม่ควรเข้ามาในห้องน้ำหญิง ซึ่งจะทำให้ผู้อื่นหวาดระแวงและรู้สึกไม่ปลอดภัย



ตารางที่ 25 แสดงการตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศโดยการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร

การตีความเหตุการณ์	จำนวนผู้ตอบ (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตัวอย่างเหตุการณ์	สุรศักดิ์เป็นหัวหน้าแผนกของบริษัทแห่งหนึ่ง เป็นที่รู้กันว่าสุรศักดิ์ชอบมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกน้องสาว ๆ ในฝ่าย หากใครไม่ยอมมีความสัมพันธ์ด้วยก็จะถูกบีบให้ลาออกไป และล่าสุดมีข่าวว่าพนักงานสาวคนหนึ่งต้องลาออกไปเพราะเกิดตั้งท้องกับสุรศักดิ์	
เป็นการล่องละเมิดทางเพศ	74	74.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>สุรศักดิ์มีพฤติกรรมในการใช้อำนาจในทางที่ผิดเพื่อให้ตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา</li> </ul>	74	74.00
ไม่เป็นการล่องละเมิดทางเพศ	26	26.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>เราไม่ทราบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจหรือไม่</li> </ul>	26	26.00

จากตารางที่ 25 แสดงเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารในลักษณะการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 74 เห็นว่าเป็นการล่องละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำได้ใช้อำนาจในหน้าที่การงานในทางที่ผิด เพื่อให้ตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 26 เห็นว่าไม่เป็นการล่องละเมิดทางเพศ เนื่องจากเราไม่ทราบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจหรือไม่

ผลการตีความของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงผลการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

เหตุการณ์	รูปแบบเหตุการณ์	ผลการตีความพฤติกรรม
การล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ</li> <li>• การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ</li> <li>• การพูดหยอกล้อสองแง่สองง่าม โดยมีการสัมผัสร่างกาย ผู้ถูกระทำร่วมอยู่ด้วย</li> <li>• การเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ</li> </ul>	เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ</li> <li>• การพูดจาออกดื้ออั่น แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้</li> <li>• การพูดจาและแสดงพฤติกรรมจีบผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน</li> <li>• การเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง</li> <li>• การเล่าเรื่องตลกลามกที่สถานที่ทำงาน</li> </ul>	ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
การล่วงละเมิดทางเพศทางอวกัปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเข้าประชิดตัวและไต่ต้อนผู้ถูกระทำ</li> <li>• การมองทะโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย</li> </ul>	เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การมองทะโลมผู้ถูกระทำที่ไม่ระวังอวกัปกรณ์และแต่งกายไม่มีดชิติ</li> <li>• การแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง</li> </ul>	ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
การล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ</li> <li>• การกัคคู้สนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อ นัยยะทางเพศ</li> <li>• การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำต่างเพศ</li> </ul>	เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำที่กำลังตั้งครรรภ์</li> </ul>	ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
การล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร</li> </ul>	เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การรูกัล้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง เช่น ห้องน้ำหญิง</li> </ul>	ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ

ผลการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย พบว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส จัดเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงนัยยะของการล่วงละเมิดทางเพศได้ชัดเจนที่สุด โดยการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมุ่งเน้นการพิจารณาปัจจัยเรื่องนัยยะทางเพศที่แฝงอยู่ในพฤติกรรมที่ผู้กระทำและผู้ถูกระทำแสดงออกเป็นหลัก ซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยยะทางเพศชัดเจน เช่น การพูดหรือกระทำเรื่องที่มีเนื้อหาสนนัยยะทางเพศที่มีความชัดเจนหรือมีการสัมผัสและต้องร่างกายผู้ถูกระทำ จะถูกตีความว่าเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่พฤติกรรมที่มีนัยยะทางเพศไม่ชัดเจน เช่น การพูดจาหยอกล้อหรือการพูดเรื่องตลกกลามก จะไม่ถือเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยมีการตีความสารต่อการล่วงละเมิดทางเพศแตกต่างกันอย่างไร

สำหรับการศึกษาการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กร ผู้วิจัยได้คัดเลือกสถานการณ์เพื่อนำไปศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 19 เหตุการณ์ (ดูในตารางที่ 6) โดยวิเคราะห์ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยด้วยวิธีการลดทอนข้อมูล (Data reduction) เพื่อจำแนกประเภทของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและได้ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ซึ่งได้นำเสนอในตารางที่ 27-45 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา

ตารางที่ 27 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาส่วนย่อยทางเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	สมชาย ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่บริษัทของพรพรรณเล่าให้พรพรรณฟังว่าฝันเห็นหล่อนเปลือยและมีเพศสัมพันธ์ด้วย						$\chi^2$	p
การตีความเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	25	50.00	32	64.00	57	57.00	1.999	0.157
<ul style="list-style-type: none"> <li>สมชายได้ล้วงละเมิดทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่ทำให้พรพรรณอับอายและแสดงนัยยะทางเพศอย่างชัดเจน</li> </ul>	25	50.00	32	64.00	57	57.00		
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	25	50.00	18	36.00	43	43.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>สมชายไม่ได้ล้วงละเมิดทางร่างกายของพรพรรณ เป็นเพียงการเล่าเรื่องความฝันเท่านั้น</li> </ul>	23	46.00	18	36.00	41	41.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาด้วยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาส่วนย่อยทางเพศในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 64 และกลุ่มตัวอย่างเพศชายร้อยละ 50 เห็นว่า พฤติกรรมนี้เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 36 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 50 คิดว่าการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาส่วนย่อยทางเพศไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ

กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงร้อยละ 64 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 50 ให้เหตุผลว่า เนื่องจากผู้กระทำได้เล่าเรื่องที่ทำให้ผู้ถูกกระทำอับอาย อีกทั้งยังสื่อถึงนัยยะทางเพศอย่างเห็นได้ชัด จึงถือว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 36 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 46 ให้เหตุผลว่าการเล่าเรื่องเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีการล้วงละเมิดทางร่างกายนั้น ไม่ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ

ตารางที่ 28 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศและมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)		$\chi^2$	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<p>วุฒิสิทธิ์เป็นพนักงานขายวัยหนุ่มและเป็นชายเดี่ยวในแผนกที่มีแต่ผู้หญิงที่สูงวัยกว่า เขามักถูกเพื่อนร่วมงานหญิงคนอื่นๆพูดจาลามกด้วย บางครั้งก็ชวนไปค้างคืนด้วยกันและถามว่าเคยนอนกับผู้หญิงบ้างหรือยัง อีกทั้งยังชอบจับแขนและบอกว่า “น้มจิ่ง เหมือนของแฟนพี่เลย”</p>								
<p><b>การตีความเหตุการณ์</b></p>								
<p><u>เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพูดจาบั่นทอนเกียรติยศทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ แม้ว่าผู้ถูกระทำจะเป็นเพศชาย</li> </ul>	39	78.00	35	70.00	74	74.00	0.832	0.362
<p><u>ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เพศชายไม่น่าจะเสียหายถ้าหากถูกพูดจาล่วงเกินทางเพศจากฝ่ายหญิง</li> <li>เพื่อนร่วมงานเพียงแค่พูดเล่นเท่านั้น</li> </ul>	11	22.00	15	30.00	26	26.00		
	39	78.00	35	70.00	74	74.00		
	11	22.00	15	30.00	26	26.00		
	11	22.00	13	26.00	24	24.00		
	-	-	3	6.00	3	3.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ และมีการสัมผัสร่างกายในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงเห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากการพูดจาล่วงเกินอ่อนนัยยะทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ถึงแม้ว่าผู้ถูกระทำจะเป็นเพศชายก็ตามและกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 26 ของทั้งสองเพศ คิดว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากเพศชายไม่น่าจะเสียหายหากถูกพูดจาล่วงเกินทางเพศจากฝ่ายหญิง

ตารางที่ 29 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามและมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำร่วมอยู่ด้วย

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตัวอย่างเหตุการณ์	<p>พี่ระกำลังยืนคุยอยู่กับกาญจนา ซึ่งจัดว่าเป็นคนรูปร่างหน้าตาดี แต่งตัวเรียบร้อย โดยตลอดการสนทนานี้ พี่ระได้ใช้คำพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามส่อไปในทางทะเล่ และก็เริ่มหยอกล้อโดยการจับเอวของกาญจนาแล้วขย่ำเล่น อีกทั้งยังพยายามจะเอามือเข้าไปจับหน้าอกของกาญจนา ซึ่งกาญจนาได้พยายามตบที่ไหล่ของอีกฝ่ายเหมือนจะเตือนว่าทะเล่เกินไป</p>					
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	45	90.00	50	100.00	95	95.00
• พี่ระแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	45	90.00	50	100.00	95	95.00
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	5	10.00	-	-	5	5.00
• เป็นการหยอกล้อด้วยความสนิทสนมเท่านั้น	5	10.00	-	-	5	5.00

หมายเหตุ : เงื่อนไขในการทดสอบสถิติไค-สแควร์ไม่สมบูรณ์ จึงไม่สามารถทำการทดสอบทางสถิติได้

จากตารางที่ 29 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 95 มีความเห็นว่าเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำแสดงพฤติกรรมต่อเพื่อนร่วมงานต่างเพศอย่างไม่เหมาะสม และมีกลุ่มตัวอย่างเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากเป็นเพียงการหยอกล้อด้วยความสนิทสนมเท่านั้น ในขณะที่ไม่มีกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)		$\chi^2$	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<p>ตามมักถูกเพื่อนร่วมงานล้อเลียนจุดด้อยของร่างกาย เช่น “หัวโต” “แก้มปลาทอง” ซึ่งแรกๆก็เป็นเหมือนเรื่องล้อเลียนธรรมดา แต่พอนานเข้าก็กลายเป็นการล้อเลียนปากต่อปาก และมีการชี้ชวนให้ดูความผิดปกติเหล่านี้ ทำให้ญาติเกิดความอับอายและแสดงความไม่พอใจ แต่คนอื่นในที่ทำงานก็มองว่าเรื่องล้อเล่นแค่นี้ทำไม่ต้องถือสา นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานต่างก็พากันจับกลุ่มนินทาหาว่าญาติทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเสียและไม่พูดจาเล่นกันเหมือนเดิมอีกเลย</p>								
<p><b>การตีความเหตุการณ์</b></p>								
<p><u>เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพูดจาล้อเลียน ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอับอายก็ถือว่าการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาอย่างหนึ่ง</li> </ul>	14	28.00	11	22.00	25	25.00	0.480	0.488
<p><u>ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เรื่องที่ล้อเลียนไม่ได้สอนัยยะทางเพศ จึงไม่ถือว่าการล้วงละเมิดทางเพศ</li> </ul>	36	72.00	39	78.00	75	75.00		
	14	28.00	11	22.00	25	25.00		
	36	72.00	37	74.00	73	73.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75 เห็นว่า การล้อเลียนโดยไม่มีนัยยะทางเพศไม่ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศและกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 25 เห็นว่า การพูดล้อเลียนทำให้ผู้อื่นอับอายก็ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจา

ตารางที่ 31 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาออกดื้อจน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้

ตัวอย่างเหตุการณ์	องอาจขบขยอกล้อสุรี้ด้วยคำพูดหวานๆและทำน้ำเสียงออกดื้อจนเกินควรทุกครั้งี่สุรี้เดินไปติดต่องาน						$\chi^2$	p
การตีความเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	21	42.00	20	40.00	41	41.00	0.041	0.839
<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกดื้อจนเกินควรเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่จะแสดงกับผู้ร่วมงาน</li> </ul>	10	20.00	7	14.00	17	17.00		
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	29	58.00	30	60.00	59	59.00	0.041	0.839
<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกดื้อจนเป็นเรื่องที่สามารถทำกับเพื่อนร่วมงานได้</li> </ul>	17	34.00	18	36.00	35	35.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>น่าจะเป็นการหยอกล้ออันเกิดจากความสนิทสนมมากกว่า</li> </ul>	21	42.00	19	38.00	40	40.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการพูดจาออกดื้อจน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 58 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงร้อยละ 60 เห็นว่า การพูดด้วยน้ำเสียงออกดื้อจนหรือทำเสียงเจ้าชู้ ไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศ คิดเป็นร้อยละ 40 เห็นว่าน่าจะเป็นการหยอกล้ออันเกิดจากความสนิทสนม และร้อยละ 35 คิดว่าเป็นสิ่งที่สามารถทำกับเพื่อนร่วมงานได้ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41 เห็นว่า เป็นการล่วงละเมิดทางเพศอย่างหนึ่ง เพราะการใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกดื้อจนเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่จะแสดงกับเพื่อนร่วมงาน



ตารางที่ 32 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจี้บผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน

ตัวอย่างเหตุการณ์	อรรถนพเป็นเพื่อนที่ทำงานเดียวกับกับสมภพ ซึ่งอรรถนพจะชอบโทรตามจีบสมภพพร้อมแสดงออกทางสีหน้าท่าทางอย่างชัดเจน อีกทั้งยังขับรถไปดักกรอพบที่หน้าบ้านของสมภพด้วยทั้งๆที่ในเวลางานก็ไม่แสดงอาการสนใจในตัวสมภพให้ผู้ร่วมงานท่านอื่นสังเกตเห็นแม้แต่น้อย						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	18	36.00	21	42.00	38	38.00	0.679	0.410
<ul style="list-style-type: none"> <li>การโทรจีบและดักกรอพบโดยที่สมภพรู้สึกอึดอัด ถือได้ว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ แม้ว่าทั้งสองคนจะเป็นเพศเดียวกันก็ตาม</li> </ul>	18	36.00	21	42.00	38	38.00		
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	33	66.00	29	58.00	62	62.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>อรรถนพไม่ได้ล้วงละเมิดร่างกายของสมภพ</li> </ul>	32	64.00	29	58.00	61	61.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจี้บผู้ร่วมงานเพศเดียวกันในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 66 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 58 คิดว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 61 ให้เหตุผลว่าเหตุการณ์นี้เป็นเพียง พฤติกรรมจี้บโดยไม่มีการล้วงละเมิดร่างกายของผู้ถูกรกระทำ และกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38 คิดว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เพราะพฤติกรรมนี้ทำให้ผู้ถูกรกระทำ อึดอัดใจ

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)		$\chi^2$	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b> อิทธิพลพยายามเข้ามาใกล้ชิดและแสดงกิริยาคิดเอาเองว่าดวงแขซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานคบหากับตนเองในลักษณะคู่รัก โดยอิทธิพลจะพยายามรอที่จะเดินทาง ทานข้าว ทำงานทุกอย่างพร้อมกันหรืออย่างน้อยให้ได้มีอะไรที่เกี่ยวข้องกับดวงแข ทำให้ดวงแขเกิดความรำคาญอึดอัดใจ พอพยายามจะตีตัวออกห่าง อิทธิพลก็ได้เอาเรื่องนี้ไปเล่าให้คนอื่นฟังในทำนองว่าดวงแขไม่ยอมคบหาดูด้วยแบบเดิม								
<b>การตีความเหตุการณ์</b>								
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	21	42.00	21	42.00	42	42.00	0.000	1.000
• อิทธิพลเล่าเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่จริงให้ผู้อื่นฟัง	17	34.00	18	36.00	35	35.00		
• พฤติกรรมที่แสดงออก ทำให้ดวงแขอึดอัดใจ	12	24.00	13	26.00	25	25.00		
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	29	58.00	29	58.00	58	58.00		
• อิทธิพลไม่ได้ล่วงละเมิดกาย ร่างของดวงแข	28	56.00	25	50.00	53	53.00		
• เป็นเพียงการพูดให้ผู้ถูกกระทำเสียหายเท่านั้น	2	4.00	-	-	2	2.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นความจริงเกี่ยวกับผู้ถูกกระทำให้ผู้อื่นรับรู้ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงร้อยละ 58 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำไม่ได้ล่วงเกินร่างกายของผู้ถูกกระทำ คิดเป็นร้อยละ 53 ในขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำเล่าเรื่องความสัมพันธ์ที่ไม่จริง ร้อยละ 35 และเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ถูกกระทำอึดอัดใจ ร้อยละ 25

ตารางที่ 34 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ทรงสิทธิ์โทรมาพูดคุยกับพรอมาผ่านทางโทรศัพท์ที่โต๊ะทำงานทั้งที่ไม่เคยติดต่อกัน โดยทรงสิทธิ์ได้พูดจาในลักษณะจิบ พร้อมทั้งเล่าว่าตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับพนักงานอีกคนหนึ่งในบริษัทให้พรอมาฟัง ทำให้พรอมาเกิดความอึดอัดใจเป็นอย่างมาก แม้จะพยายามหลีกเลี่ยงก็ทำได้ยากเนื่องจากโทรศัพท์ที่โทรมาเป็นสายที่ต่อตรงเข้าโต๊ะทำงานของพรอมา						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	30	60.00	27	54.00	57	57.00	0.367	0.545
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทรงสิทธิ์เล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของตนเองโดยที่พรอมาไม่เต็มใจจะฟัง</li> </ul>	30	60.00	27	54.00	57	57.00		
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	20	40.00	23	46.00	43	43.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นเพียงการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้อื่นให้คู่สนทนาฟัง ไม่ได้กระทำต่อผู้ฟัง</li> <li>● ผู้ถูกกระทำก็สมัครใจฟังตั้งแต่แรกเอง</li> </ul>	19	38.00	23	46.00	42	42.00		
	2	4.00	-	-	2	2.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 54 เห็นว่าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 57 ให้เหตุผลว่าในเหตุการณ์นี้ผู้กระทำเล่าเรื่องความสัมพันธ์ของตนเองโดยที่ผู้ถูกกระทำไม่เต็มใจฟัง จึงถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจาก เป็นเพียงการเล่าเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้คู่สนทนาฟังเท่านั้น ไม่ได้กระทำต่อคู่สนทนา คิดเป็นร้อยละ 42

ตารางที่ 35 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องตลกลามกที่สถานที่ทำงาน

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุสิทธิ์และวิทยาเป็นพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ทั้งคู่อยู่ในวัยหนุ่มสาวและชอบพูดจาตลกลามกกันอย่างสนุกสนาน โดยให้ผู้ร่วมงานในฝ่ายได้ร่วมรับฟังด้วยความไม่เต็มใจและไม่พอใจ						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	13	26.00	12	24.00	25	25.00	0.053	0.817
<ul style="list-style-type: none"> <li>การพูดเรื่องตลกลามกในที่ทำงานเป็นเรื่องไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศแก่ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ต้องร่วมฟังอย่างไม่เต็มใจ</li> </ul>	13	26.00	12	24.00	25	25.00		
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	37	74.00	38	76.00	75	75.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นแค่การเล่าเรื่องตลกลามกและคู่สนทนาก็ไม่ได้มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดร่างกายของกันและกันหรือแก่ผู้อื่นในเหตุการณ์นี้</li> </ul>	37	74.00	36	70.00	73	73.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ทั้งคู่ไม่มีเจตนาในการล่วงละเมิดทางเพศ เพียงแต่ไม่รู้จักกาลเทศะเท่านั้น</li> </ul>	-	-	1	2.00	1	1.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าเรื่องตลกลามกที่สถานที่ทำงานในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 74 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 76 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากเป็นเพียงการเล่าเรื่องตลกลามก ไม่ได้มีการล่วงเกินร่างกายกันและกัน ร้อยละ 73 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 25 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากการเล่าเรื่องตลกลามกในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม

## กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอ้อมปรีดา

ตารางที่ 36 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอ้อมปรีดาโดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)		$\chi^2$	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<b>ตัวอย่างเหตุการณ์</b> สุรสาต้องออกไปทำงานนอกสถานที่กับปรีดา ซึ่งเป็นเจ้านายวัยหนุ่มและชอบเข้ามาประชิดหรือพูดจาแตะโลมสุรสาเวลาอยู่กับสองคน แต่เวลาที่มีผู้อื่นอยู่ด้วยก็จะทำเฉยๆ ไม่สนใจสุรสา วันนั้น ปรีดาได้ขับรถเข้าไปจอดในลานจอดรถ โดยพยายามจอดให้ประตูด้านที่สุรสานั่งอยู่ชิดติดกำแพง เมื่อสุรสาบอกว่าไม่สามารถลงจากรถได้ ปรีดาก็จึงบอกเป็นทำนองหยอกล้อว่า “ก็ข้ามผ่านตัวผมแล้วก็เปิดประตูลงไปสิ” สุรสาจึงต้องขอร้องให้ปรีดาช่วยจอดให้สุรสาลงรถ ปรีดาก็ยอมจอดให้สุรสาลงรถได้ในที่สุด								
<b>การตีความเหตุการณ์</b>								
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	28	56.00	39	78.00	67	67.00	5.473	0.019
<ul style="list-style-type: none"> <li>การหยอกล้อของปรีดามีนัยยะทางเพศแฝงอยู่ สืบเนื่องจากการแตะโลมก่อนหน้าของปรีดา</li> </ul>	28	56.00	39	78.00	67	67.00		
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	22	44.00	11	22.00	33	33.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรีดาไม่ได้ล้วงละเมิดร่างกายของสุรสา</li> </ul>	21	42.00	11	22.00	32	32.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอ้อมปรีดาโดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำในสัดส่วนที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีการตีความไปในทางเดียวกันว่า พฤติกรรมนี้เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ แต่สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่คิดว่าเป็น (ร้อยละ 78) และไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ (ร้อยละ 22) มีความแตกต่างกันอย่างมาก

กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 67 เห็นว่า เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้กระทำส่อนัยยะทางเพศและกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32 เห็นว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำเพียงแสดงอ้อมปรีดาส่อนัยยะทางเพศแต่ไม่ได้ล้วงเกินร่างกายของผู้ถูกระทำ

ตารางที่ 37 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอ้อมที่กระทำโดยการมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอ้อมที่กระทำและแต่งกายไม่มีมิดชิด

ตัวอย่างเหตุการณ์	อรรชมา เป็นคนที่มีรูปร่างหน้าตาดีและชอบนุ่งกระโปรงสั้นกว่าพนักงานสาวคนอื่นๆ และไม่คอยระมัดระวังเวลานั่งหรือก้มเก็บของ ทำให้สมศักดิ์มองด้วยสายตาทะลุโลม						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	14	28.00	29	58.00	43	43.00	9.180	0.002
<ul style="list-style-type: none"> <li>● สมศักดิ์ไม่ควรใช้สายตาทะลุโลมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้อรรชมาจะแต่งกายล่อแหลมหรือไม่ได้ระมัดระวังกับพฤติกรรมของตน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าสมศักดิ์จะสามารถมองอย่างทะลุโลมได้</li> </ul>	15	30.00	28	56.00	43	43.00		
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	36	72.00	21	42.00	57	57.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● สมศักดิ์เพียงแค่มองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ทำการล้วงละเมิดทางเพศทางวาจาหรือการสัมผัสแต่อย่างใด</li> <li>● อรรชมาแต่งกายล่อแหลมและไม่ระวังตัว เป็นการเปิดช่องให้ผู้อื่นมองด้วยความสมัครใจ</li> </ul>	18	36.00	12	24.00	30	30.00		
	23	46.00	19	38.00	42	42.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศโดยการมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอ้อมที่กระทำและแต่งกายไม่มีมิดชิดในสัดส่วนที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชายร้อยละ 72 เห็นว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงเห็นว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศถึงร้อยละ 58 และไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ ร้อยละ 42 โดยกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า ผู้กระทำไม่มีสิทธิมองอย่างทะลุโลมกับผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา คือ การที่ผู้ถูกกระทำแต่งกายไม่มีมิดชิด เป็นการเปิดช่องให้ผู้อื่นมองโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 42

ตารางที่ 38 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอ้อมที่กระทำโดยการมองทะลุโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย

ตัวอย่างเหตุการณ์	พีดานั่งทำงานที่หน้าคอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันสมเกียรติเดินผ่านมา พร้อมทั้งส่งสายตาทะลุโลมและจ้องมองไปที่หน้าอกของพีดอย่างโจ่งแจ้ง ซึ่งพีดาก็รู้ตัวว่าตนเองถูกมองอย่างไม่สุภาพก็ทำเฉยและแอบบ่นไปเท่านั้น						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<u>เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u>	32	64.00	43	86.00	75	75.00	6.453	0.011
<ul style="list-style-type: none"> <li>สมเกียรติไม่ควรใช้สายตาทะลุโลมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้องมองไปที่หน้าอกของฝ่ายหญิง ซึ่งแสดงเจตนาที่ส่อนัยยะทางเพศ</li> </ul>	32	64.00	43	86.00	75	75.00		
<u>ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ</u>	18	36.00	7	14.00	25	25.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>สมเกียรติเพียงแค่มองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ทำการล้วงละเมิดร่างกายของพีดแต่อย่างใด</li> </ul>	18	36.00	7	14.00	25	25.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศโดยการมองทะลุโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายเรียบร้อยในสัดส่วนที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีการตีความไปในทางเดียวกันว่า พฤติกรรมนี้เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ แต่สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่คิดว่าเป็น (ร้อยละ 86) และไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ (ร้อยละ 14) มีความแตกต่างกันอย่างมาก

กลุ่มตัวอย่างเพศชายร้อยละ 64 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 86 เห็นว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำไม่ควรใช้สายตาทะลุโลมส่อนัยยะทางเพศกับเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 36 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ร้อยละ 14 เห็นว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากเป็นเพียงการมองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ล้วงละเมิดร่างกายของผู้ถูกระทำแต่อย่างใด

ตารางที่ 39 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอ้อมที่กระทำด้วยการแสดงอาการตื่นตื่นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง

ตัวอย่างเหตุการณ์	หลังงานเลี้ยงบริษัท พรเทพอาสาจะขับรถไปส่งนฤมลซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่บริษัท แต่พอขับรถไปซักกระยะ พรเทพก็บอกว่าจะขอแวะที่ทำธุระที่บ้านเพื่อนก่อน โดยในขณะที่นั้นนฤมลสังเกตเห็นพรเทพมีอากัปกิริยาที่แสดงอาการตื่นตื่นร้อนรนอย่างเห็นได้ชัด นฤมลจึงตัดสินใจขอลงระหว่างทาง							$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)				
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	10	20.00	18	36.00	28	28.00	3.175	0.075	
• พรเทพมีพฤติกรรมน่าสงสัยว่าจะทำมีดีมีร้ายแก่นฤมล	7	14.00	15	30.00	22	22.00			
• สถานการณ์และเวลายามค่ำคืนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้คิดว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ดีขึ้น	7	14.00	12	24.00	19	19.00			
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	40	80.00	32	64.00	72	72.00			
• พรเทพยังไม่ได้กระทำการใดๆ ที่เป็นการล้วงละเมิดทางร่างกายของนฤมล	39	78.00	31	62.00	70	70.00			

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศด้วยการแสดงอาการตื่นตื่นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสองในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 72 เห็นว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากเป็นเพียงการแสดงอากัปกิริยาที่น่าสงสัย แต่ยังไม่ได้ล้วงเกินร่างกายผู้ถูกระทำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางสัมพันธ์

ตารางที่ 40 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางสัมพันธ์โดยการสัมพันธ์แบบหอมแก้ม/จูบ

ตัวอย่างเหตุการณ์	เหตุการณ์เกิดขึ้นในบริษัทเล็กที่มีพนักงานเพียง 2-3 คนในบริษัท โดยช่วงเวลาที่เกิดเหตุเป็นช่วงการทำงานปกติ สุภาซึ่งทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีของบริษัทดังกล่าวกำลังนั่งทำงานกับสมพล ซึ่งเป็นเจ้านายเพียงสองคน จู่ๆสมพลได้เดินเข้ามาพูดคุยใกล้ๆและก้มลงจูบปากสุภา ทำให้สุภาถึงกับทำอะไรไม่ถูกแต่ก็ไม่ได้เอาเรื่องกับสมพล						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	44	88.00	48	96.00	92	92.00	2.174	0.140
• สมพลได้จูมถึงตัว ทำให้ผู้ถูกระทำให้ได้รับความเสียหาย	42	84.00	48	96.00	90	90.00		
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	6	12.00	2	4.00	8	8.00		
• สุภาไม่ได้เอาเรื่องกับสมพล	6	12.00	2	4.00	8	8.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศด้วยการสัมพันธ์แบบหอมแก้ม/จูบในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศเนื่องจากผู้กระทำจูมถึงตัวผู้ถูกระทำให้ผู้ถูกระทำให้ผู้ถูกระทำให้เสียหาย คิดเป็นร้อยละ 90

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางสัมผัสโดยการกีดกันสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	การตีความเหตุการณ์						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตัวอย่างเหตุการณ์	ชายชายคนหนึ่งตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รู้จักกันว่าชายชายผู้นั้นมีความสนิทสนมกับลูกน้องเป็นอย่างมาก พุดจากกับลูกน้องทุกคนอย่างเป็นกันเอง ขณะที่เกิดเหตุ ชายชายได้เดินเข้ามาใกล้แซนสิริมา ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเข้าอย่างจัง ทำให้คนในฝ่ายตกใจกับการกระทำนั้นอย่างมากและได้เอ่ยปากถามไปว่า “หัวหน้าทำอะไร” ซึ่งคำตอบที่ได้คือ “หมั่นไส้มัน” แล้วเดินจากไป							
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	28	56.00	27	54.00	55	55.00	0.040	0.841
● ชายชายได้แสดงพฤติกรรมกับลูกน้องต่างเพศอย่างไม่เหมาะสม	28	56.00	27	54.00	55	55.00		
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	22	44.00	23	46.00	45	45.00		
● สิริมาไม่ได้ถือสาหาความกับชายชาย	2	4.00	2	4.00	4	4.00		
● น่าจะเป็นการหยอกล้อ อันเกิดมาจากความสนิทสนมของทั้งสองฝ่าย	14	28.00	20	40.00	34	34.00		
● เป็นการทำร้ายร่างกาย	2	4.00	5	10.00	7	7.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศด้วยการกีดกันสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชายร้อยละ 56 และเพศหญิงร้อยละ 54 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชาย ร้อยละ 44 และเพศหญิง ร้อยละ 46 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ และกลุ่มตัวอย่างได้ให้เหตุผลว่าผู้กระทำแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา คือ การหยอกล้ออันเกิดจากความสนิทสนมของทั้งสองฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 34

ตารางที่ 42 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)		$\chi^2$	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<p>ตัวอย่างเหตุการณ์</p> <p>สุรสิทธิ์และอโนมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน แต่พอนานเข้าสุรสิทธิ์ก็เริ่มเข้ามาสัมผัสอโนมาโดยการลูบหัว เอามือโอบไหล่ ทำเป็นว่าเห็นเป็นเพื่อนผู้ชายเหมือนกัน บางครั้งพอทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ก็จะยื่นหน้าเข้ามาใกล้ๆ มากๆ หรือเวลาจะหยิบของที่อยู่ถัดจากอโนมาไป ก็จะมีมือเอื้อมมาหยิบโดนผ่านหน้าหรือหน้าอกของอโนมาไปในระยะกระชั้นชิด</p>								
<p>เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ถึงแม้ว่าจะมีความสนิทสนมกัน แต่สุรสิทธิ์ก็ไม่ควรแสดงความสนิทสนมกับเพื่อนต่างเพศเกินความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจับสัมผัสร่างกาย</li> </ul>	31	62.00	41	82.00	72	72.00	4.960	0.026
<p>ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>สุรสิทธิ์น่าจะเห็นว่าอโนมาเป็นเพื่อนที่สนิทมากและไม่น่าจะคิดอะไรเกินเลย</li> </ul>	19	38.00	9	18.00	28	28.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศในสัดส่วนที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศมีการตีความไปในทางเดียวกันว่าพฤติกรรมนี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ แต่สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงที่คิดว่าเป็น (ร้อยละ 82) และไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ (ร้อยละ 18) มีความแตกต่างกันอย่างมาก

กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 72 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้ถูกกระทำไม่ควรแสดงความสนิทสนมกับเพื่อนต่างเพศเกินความจำเป็น โดยเฉพาะการจับหรือสัมผัสร่างกาย

ตารางที่ 43 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลังตั้งครรภ์

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุดา ไปทำงานในขณะที่ตนเองกำลังตั้งครรภ์ จู่ๆก็ถูกอากรซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเอามือมาลูบท้อง						$\chi^2$	p
การตีความเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	19	38.00	19	38.00	38	38.00	0.000	1.000
• อากรแสดงพฤติกรรมแต่ต้องล้วงเกินทางร่างกายของสุดาซึ่งไม่ใช่ภรรยาของตน	18	36.00	19	38.00	37	37.00		
ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ	31	62.00	31	62.00	62	62.00		
• อากรคงไม่มีเจตนาและกระทำไปด้วยความรู้สึกสนิทสนมในฐานะเพื่อนร่วมงานกัน	31	62.00	29	58.00	60	60.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลังตั้งครรภ์ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง ร้อยละ 62 เห็นว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำน่าจะไม่มีเจตนาล้วงละเมิดทางเพศและทำไปด้วยความสนิทสนมในฐานะเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 60) และกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิง ร้อยละ 38 เห็นว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำล้วงเกินร่างกายผู้อื่นที่ไม่ใช่ภรรยาของตนเอง (ร้อยละ 37)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กลุ่มเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล

ตารางที่ 44 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการรुक้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง

ตัวอย่างเหตุการณ์	การตีความเหตุการณ์							
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)		$\chi^2$	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ตัวอย่างเหตุการณ์	มุกดาเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งที่อายุยังน้อย วันหนึ่งมุกดาเดินทางไปถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้า ซึ่งเป็นเวลาที่คนอื่นยังไม่เข้าทำงาน และได้พบกับนักการคนหนึ่ง ชื่อ นายช่อม จึงได้บอกให้นายช่อมช่วยเปิดห้องทำงานให้ แล้วจึงเดินไปห้องน้ำ ขณะที่อยู่ในห้องน้ำนั้น นายช่อมได้เดินเข้ามาในห้องน้ำหญิง และเคาะประตูพร้อมบอกว่าได้เปิดห้องทำงานให้เรียบร้อยแล้ว ทำให้มุกดาตกใจกับพฤติกรรมของนายช่อมเป็นอย่างมากและได้ไล่นักการคนนี้ให้ออกไปจากห้องน้ำก่อนที่จะเปิดประตูออกมา							
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	20	40.00	19	38.00	39	39.00	0.042	0.838
<ul style="list-style-type: none"> <li>นายช่อมไม่ควรเข้ามาในห้องน้ำหญิง ทำให้มุกดาหวาดระแวงและเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย</li> </ul>	20	40.00	19	38.00	39	39.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>นายช่อมมีเจตนาเข้ามาในห้องน้ำหญิงทั้งที่รู้ว่ามีคนอยู่</li> </ul>	1	2.00	-	-	1	2.00		
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	30	60.00	31	62.00	61	61.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>นายช่อมอาจจะทำตามหน้าที่ของตนเองโดยไม่ได้มีเจตนา เพียงแต่ไม่รู้กาลเทศะ</li> </ul>	26	52.00	30	60.00	56	56.00		
<ul style="list-style-type: none"> <li>นายช่อมไม่ได้กระทำการล่วงละเมิดกับร่างกายของมุกดา</li> </ul>	10	20.00	11	22.00	21	21.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความการรुक้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง เช่น ห้องน้ำหญิงในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิง ร้อยละ 61 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและไม่น่าจะมีเจตนาล่วงละเมิดทางเพศ เพียงแต่ไม่รู้กาลเทศะเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิง ร้อยละ 39 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้กระทำส่งผลให้ผู้ถูกระทำรู้สึกไม่ปลอดภัย

ตารางที่ 45 แสดงการตีความของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศโดยการการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุรศักดิ์เป็นหัวหน้าแผนกของบริษัทแห่งหนึ่ง เป็นที่รู้ว่าสุรศักดิ์ชอบมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกน้องสาว ๆ ในฝ่าย หากใครไม่ยอมมีความสัมพันธ์ด้วยก็จะถูกบีบให้ลาออกไป และล่าสุดมีข่าวว่าพนักงานสาวคนหนึ่งต้องลาออกไปเพราะเกิดตั้งท้องกับสุรศักดิ์						$\chi^2$	p
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)			
การตีความเหตุการณ์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ • สุรศักดิ์มีพฤติกรรมในการใช้อำนาจในทางที่ผิดเพื่อให้ตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา	35	70.00	39	78.00	74	74.00	0.832	0.362
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ • เราไม่ทราบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจหรือไม่	15	30.00	11	22.00	26	26.00		

ผลการทดสอบสถิติไค-สแควร์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชายมีการตีความการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กรในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 74 เห็นว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากผู้กระทำได้ใช้อำนาจในหน้าที่การงานในทางที่ผิด เพื่อให้ตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา และกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงร้อยละ 26 เห็นว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากยังไม่สามารถทราบแน่ชัดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีข้อเท็จจริงอย่างไรและเป็นความสัมพันธ์ทางเพศที่เกิดจากความเต็มใจทั้งสองฝ่ายหรือไม่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 46 แสดงผลการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและ

ชาย

การตีความ	เพศ	
	ชาย	หญิง
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ**</li> <li>- การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ โดยมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย</li> <li>- การพูดหยอกล้อสองแง่สองง่าม โดยมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย</li> <li>- การเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ</li> <li>- การเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกกระทำ</li> <li>- การมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย</li> <li>- การสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ</li> <li>- การกีดกันสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่อ่อนนัยยะทางเพศ</li> <li>- การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ</li> <li>- การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ</li> <li>- การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ โดยมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย</li> <li>- การพูดหยอกล้อสองแง่สองง่าม โดยมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย</li> <li>- การเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ</li> <li>- การเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกกระทำ</li> <li>- การมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอากัปภิกิริยาและแต่งกายไม่มีมิดชิด</li> <li>- การมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย</li> <li>- การสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ</li> <li>- การกีดกันสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่อ่อนนัยยะทางเพศ</li> <li>- การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ</li> <li>- การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร</li> </ul>
ไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ**</li> <li>- การพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ</li> <li>- การพูดจาออกด้ออัน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้</li> <li>- การพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน</li> <li>- การเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง</li> <li>- การเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน</li> <li>- การมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอากัปภิกิริยาและแต่งกายไม่มีมิดชิด</li> <li>- การแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง</li> <li>- การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลังตั้งครรภ์</li> <li>- การรुक้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ</li> <li>- การพูดจาออกด้ออัน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้</li> <li>- การพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน</li> <li>- การเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง</li> <li>- การเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน</li> <li>- การแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง</li> <li>- การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลังตั้งครรภ์</li> <li>- การรุก้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง</li> </ul>

หมายเหตุ : \*\* หมายถึง พฤติกรรมที่กลุ่มตัวอย่างตีความว่าเป็นไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศเท่ากัน

ผลการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายต่อสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทั้ง 19 เหตุการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งชายและหญิง จำนวน 100 คน มีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน และมีการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยา การพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามและการสัมผัสผู้ถูกกระทำต่างเพศที่แตกต่างกัน โดยพฤติกรรมที่มีการตีความแตกต่างกันนั้น มักเกิดจากการที่สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายที่แสดงความคิดเห็นต่อเหตุการณ์ว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศมีจำนวนมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงอย่างเห็นได้ชัด

### ปัญหานำวิจัยข้อที่ 3 พฤติกรรมการสื่อสารลักษณะใดที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ ภายในองค์กรไทย

เพื่อตอบปัญหานำวิจัยข้อนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลเป็นสองส่วน คือ ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ (ดูตารางที่ 47) และ ส่วนของความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเพศชายและหญิง จำนวน 100 คน (ดูตารางที่ 48-67) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) รวมทั้งได้ใช้วิธีการลดทอนข้อมูล (Data reduction) ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 47 แสดงพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย  
ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ

ความคิดเห็น	จำนวนผู้ตอบ					
	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน (n=10)	ร้อยละ (n=37)	จำนวน (n=27)	ร้อยละ (n=37)	จำนวน (n=37)	ร้อยละ (n=37)
1. คอยสังเกตมองคนที่มีท่าทางไม่น่าไว้วางใจ เมื่อคนนั้นเข้ามาใกล้เกินจำเป็น/หลีกเลี่ยงที่จะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย (เหตุการณ์ที่ 1 2 13 18 26 )	-	-	5	13.51	5	13.51
2. ผู้ถูกกระทำไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินความเหมาะสมแก่ผู้อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเพศตรงข้าม/การวางตัวให้เหมาะสม (เหตุการณ์ที่ 3 4 5 7 9 15 18 22)	4	10.81	3	8.10	7	18.91
3. แต่งกายให้มิดชิด เรียบร้อย ไม่นั่นทรวดทรง (เหตุการณ์ที่ 5 9 18 23 25 35 )	3	8.10	3	8.10	6	16.21
4. ไม่ออกไปไหนมาไหนสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต่างเพศโดยไม่จำเป็น/ไม่สร้างเวลาและโอกาสที่ทำให้เกิดเหตุการณ์นี้ (เหตุการณ์ที่ 2 3 4 6 8 24 30 37 39)	2	5.40	7	18.91	9	24.32
5. ระวังเรื่องการใช้คำพูด โดยเลือกสนทนาในเรื่องงาน/เชิงธุรกิจมากกว่าการพูดคุยแบบกันเอง (เหตุการณ์ที่ 5 10 18 20 21 25)	1	2.70	5	13.51	6	16.21
6. ระวังเรื่องอากัปกิริยาท่าทางและการเปลอสัมผัสตัวคู่สนทนา โดยเฉพาะกับเพศตรงข้าม (เหตุการณ์ที่ 4 7 9 29 32 39)	1	2.70	5	13.51	6	16.21
7. ผู้ถูกกระทำจะต้องไม่ไว้ใจใครง่ายจนเกินไป/สังเกตอุปนิสัยผู้อื่น (เหตุการณ์ที่ 4 11 15 18 )	1	2.70	3	8.10	4	10.81
8. ผู้กระทำควรแสดงความไม่พอใจออกมาเมื่อถูกล้วงเกินทางเพศ (เหตุการณ์ที่ 5 12 14 16 20 32 33)	2	5.40	5	13.51	7	18.91
9. ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก (เหตุการณ์ที่ 1 10 12 16 17 19 27 28 31 38 )	2	5.40	6	16.21	10	27.02

จากตารางที่ 47 กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อการป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานว่าเป็นได้ยากหรือไม่สามารถป้องกันได้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.02 รองลงมา ได้แก่ การไม่ออกไปไหนสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต่างประเทศโดยไม่จำเป็นและไม่สร้างเวลาและโอกาสที่ทำให้เกิดเหตุการณ์นี้ ร้อยละ 24.32 และการไม่ให้ความสนิทสนมเกินความเหมาะสมแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานต่างประเทศและวางตัวให้เหมาะสม ร้อยละ 18.91 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกการพิจารณาตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายคิดว่า การไม่ให้ความสนิทสนมเกินความเหมาะสมแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานต่างประเทศและวางตัวให้เหมาะสม ร้อยละ 18.91 จะสามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศได้มากที่สุด ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ให้ความเห็นว่า การไม่ออกไปไหนสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต่างประเทศโดยไม่จำเป็นและไม่สร้างเวลาและโอกาสที่ทำให้เกิดเหตุการณ์นี้ ร้อยละ 24.32 จะสามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศได้มากที่สุด

ในส่วนของผลการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 100 คน สามารถแสดงผลโดยจำแนกตามลักษณะพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศได้ ดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา

ตารางที่ 48 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำโดยมีเนื้อหาส่วนนัยยะทางเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	สมชาย ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่บริษัทของพรพรรณเล่าให้พรพรรณฟังว่า ฝันเห็นหล่อนเปลือยและมีเพศสัมพันธ์ด้วย					
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● พรพรรณไม่ควรให้ความสนใจสนทนมากเกินไปจนจำเป็นแก่สมชาย</li> <li>● พรพรรณควรระมัดระวังเรื่องการพูดโดยสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจมากกว่าการพูดแบบกันเอง</li> <li>● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล</li> <li>● ว่ากล่าวตักเตือนสมชายว่าไม่ควรพูดเช่นนั้น</li> </ul>	18	36.00	19	38.00	37	37.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● พรพรรณควรระมัดระวังเรื่องการพูดโดยสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจมากกว่าการพูดแบบกันเอง</li> </ul>	15	30.00	17	34.00	32	32.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล</li> </ul>	15	30.00	18	36.00	33	33.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ว่ากล่าวตักเตือนสมชายว่าไม่ควรพูดเช่นนั้น</li> </ul>	1	2.00	-	-	1	1.00
<p><u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u></p> <p>- แต่งกายให้เรียบร้อยและวางตัวให้เหมาะสม ไม่ให้ความสนใจสนทนากับเพื่อนร่วมงานต่างเพศมากเกินไปจนจำเป็นสังเกตอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงานรอบข้าง</p>						

จากตารางที่ 48 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาด้วยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำโดยมีเนื้อหาส่วนนัยยะทางเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงเห็นว่าผู้ถูกระทำไม่ควรให้ความสนใจสนทนมากเกินไปจนจำเป็นแก่ผู้กระทำ คิดเป็นร้อยละ 37 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33 เห็นว่าไม่สามารถป้องกันได้ เพราะเป็นเรื่องของอุปนิสัยส่วนตัวบุคคลในการพูดเช่นนั้น ในขณะที่ผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นในแง่การป้องกันการเกิดเหตุการณ์นี้ โดยให้ระวังเรื่องกายแต่งกายและการวางตัว ตลอดจนการไม่ให้ความสนใจสนทนากับเพื่อนร่วมงานและหมั่นสังเกตอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 49 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศและมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>ตัวอย่างเหตุการณ์</p> <p>พฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• วุฒิสลิลทิธิ์ไม่ควรให้ความสำคัญสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานในฝ่าย</li> <li>• วุฒิสลิลทิธิ์ควรระมัดระวังเรื่องการพูดโดยสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจมากกว่าการพูดแบบกันเอง</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะวุฒิสลิลทิธิ์เป็นผู้ชายคนเดียวในฝ่าย</li> </ul> <p>ความคิดเห็นของผู้ประสพเหตุการณ์</p> <p>- วางตัวให้เหมาะสม แต่งกายให้ถูกกาลเทศะและต่อว่าผู้กระทำให้เกิดความอับอาย</p>	24	48.00	22	44.00	46	46.00
	25	50.00	34	68.00	59	59.00
	8	16.00	10	20.00	18	18.00

จากตารางที่ 49 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ โดยมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 59 เห็นว่าผู้ถูกกระทำควรระมัดระวังการพูดของตนเอง โดยสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจมากกว่าการพูดแบบกันเอง รองลงมา คือ ผู้ถูกกระทำไม่ควรให้ความสำคัญสนิทสนมเกินจำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานในฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 46 โดยผู้ประสพเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรวางตัวให้เหมาะสม แต่งกายถูกกาลเทศะและต่อว่าผู้กระทำให้เกิดความอับอาย

ตารางที่ 50 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดหยอกล้อและมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตัวอย่างเหตุการณ์	<p>พี่ระกำลังยืนคุยอยู่กับกาญจนา ซึ่งจัดว่าเป็นคนรูปร่างหน้าตาดี แต่งตัวเปรี้ยว โดยตลอดการสนทนา พี่ระได้ใช้คำพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามสอไปในทางทะลึ่ง และก็เริ่มหยอกล้อโดยการจับเอวของกาญจนาแล้วขย่ำเล่น อีกทั้งยังพยายามจะเอามือเข้าไปจับหน้าอกของกาญจนา ซึ่งกาญจนาได้พยายามตบที่ไหล่ของอีกฝ่ายเหมือนจะเตือนว่าทะลึ่งเกินไป</p>					
พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• กาญจนาไม่ควรให้ความสนิทสนมแก่พี่ระมากเกินไป ควรวางตัวให้เหมาะสม</li> <li>• กาญจนาคควรแต่งกายให้มิดชิด เรียบร้อย</li> <li>• กาญจนาคควรระมัดระวังในเรื่องการใช้คำพูด อากัปกริยา การเปลือยตัวสัมผัสคู่สนทนาเพศตรงข้าม</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของฝ่ายชาย</li> </ul>	36	72.00	42	48.00	78	78.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• แต่งกายให้เรียบร้อยและวางตัวให้เหมาะสม</li> </ul>	19	38.00	19	38.00	38	38.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• อากัปกริยา การเปลือยตัวสัมผัสคู่สนทนาเพศตรงข้าม</li> </ul>	33	66.00	38	76.00	71	71.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของฝ่ายชาย</li> </ul>	5	10.00	5	10.00	10	10.00

จากตารางที่ 50 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการพูดหยอกล้อโดยมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกกระทำร่วมอยู่ด้วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 78 เห็นว่าผู้ถูกกระทำไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินจำเป็นแก่ผู้กระทำและควรระมัดระวังการใช้คำพูด อากัปกริยา การเปลือยตัวสัมผัสคู่สนทนาเพศตรงข้ามเป็นลำดับรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 71 เป็นลำดับรองลงมา โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรแต่งกายถูกกาลเทศะและวางตัวให้เหมาะสม

ตารางที่ 51 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำ โดยไม่มีนัยยะทางเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>ตัวอย่างเหตุการณ์</p> <p>ญาติมักถูกเพื่อนร่วมงานล้อเลียนจุดด้อยของร่างกาย เช่น “หัวโต” “แก้มปลาทอง” ซึ่งแรกๆก็เป็นเหมือนเรื่องล้อเลียนธรรมดา แต่พอนานเข้าก็กลายเป็นการล้อเลียนปากต่อปาก และมีการชี้ชวนให้ดูความผิดปกติเหล่านี้ ทำให้ญาติเกิดความอับอายและแสดงความไม่พอใจ แต่คนอื่นในที่ทำงานก็มองว่าเรื่องล้อเล่นแค่นี้ทำไม่ต้องถือสา นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานต่างก็พากันจับกลุ่มนินทาหาว่าญาติทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเสียและไม่พูดจาเล่นกันเหมือนเดิมอีกเลย</p>						
<p><b>พฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ญาติไม่ควรแสดงปฏิกิริยาตอบโต้กับการล้อเลียนมากเกินไป ถ้าไม่ตอบโต้ เพื่อนร่วมงานก็จะหยุดพฤติกรรมนั้นไปเอง</li> <li>ญาติควรระมัดระวังเรื่องการใช้คำพูด โดยเลือกสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจ มากกว่าการพูดคุยแบบเป็นกันเอง</li> <li>ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะหลายคนคิดว่าการล้อเลียนเป็นเรื่องธรรมดา</li> </ul> <p><u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u> - ระวังเรื่องการพูดคุย แต่ก็ยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยาก</p>	23	46.00	21	42.00	44	44.00
	10	20.00	12	24.00	22	22.00
	12	24.00	16	32.00	28	28.00

จากตารางที่ 51 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำ โดยไม่มีนัยยะทางเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 44 เห็นว่าผู้ถูกกระทำไม่ควรแสดงปฏิกิริยาตอบโต้กับการล้อเลียนมากเกินไป เพราะถ้าไม่ตอบโต้ ผู้ที่ล้อเลียนก็จะหยุดพฤติกรรมนั้นไปในที่สุด ในลำดับรองลงมา กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 28 เห็นว่า ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะหลายคนคิดว่าการล้อเลียนเป็นเรื่องธรรมดา โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรระวังเรื่องการพูดคุยให้มากที่สุด แต่ก็ยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยาก

ตารางที่ 52 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาอดอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้

ตัวอย่างเหตุการณ์	องอาจชอบหยอกล้อสุรียด้วยคำพูดหวานๆและทำน้ำเสียงอดอ้อนเกินควรทุกครั้งที่สุรียเดินไปติดต่องาน					
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
พฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• สุรียควรหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีลักษณะอย่างองอาจ</li> </ul>	15	30.00	10	20.00	25	25.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• สุรียไม่ควรตอบสนองต่อพฤติกรรมขององอาจ (เช่น หยอกล้อกลับ) และวางตัวให้เหมาะสม</li> </ul>	33	66.00	34	68.00	67	67.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องสิทธิและอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล</li> </ul>	3	6.00	5	10.00	8	8.00
<b>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</b> - ควรต่อว่าผู้กระทำ แต่ก็ยังเห็นว่าเป็นเรื่อง ที่ป้องกันได้ยาก						

จากตารางที่ 52 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการพูดจาอดอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 67 เห็นว่าผู้ถูกกระทำไม่ควรตอบสนองพฤติกรรมของผู้กระทำ เช่น หยอกล้อกลับไป และควรวางตัวให้เหมาะสม รองลงมา คือ ผู้ถูกกระทำควรเลี่ยงที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอย่างผู้กระทำ คิดเป็นร้อยละ 25 โดยผู้ประสบเหตุ แสดงความคิดเห็นว่าควรต่อว่าผู้กระทำไปตามตรง แต่ก็ยังเห็นว่าเป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยาก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 53 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>ตัวอย่างเหตุการณ์</p> <p>อรรถนพเป็นเพื่อนที่ทำงานเดียวกันกับสมภพ ซึ่งอรรถนพจะชอบโทรตามจับสมภพพร้อมแสดงออกทางสีหน้าท่าทางอย่างชัดเจน อีกทั้งยังขับรถไปดักรอพบที่หน้าบ้านของสมภพด้วยทั้งๆที่ในเวลาว่างก็ไม่แสดงอาการสนใจในตัวสมภพให้ผู้ร่วมงานท่านอื่นสังเกตเห็นแม้แต่น้อย</p>						
<p>พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ</p>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมภพไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินจำเป็นแก่อรรถนพ ถ้าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์ด้วย</li> <li>• บอกไปตามตรงว่าไม่ชอบเพศเดียวกัน</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะไม่รู้ว่าใครจะมีความชอบในเพศเดียวกันบ้าง เว้นเสียแต่ว่าเขาจะแสดงท่าทีออกมาให้สังเกตเห็น</li> </ul> <p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</p> <p>- ควรระวังตัวให้มากขึ้นโดยไม่ให้ความไว้วางใจแก่คนอื่นง่ายเกินไป</p>	26	52.00	24	48.00	50	50.00
	-	-	1	2.00	1	1.00
	16	32.00	15	30.00	31	31.00

จากตารางที่ 53 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการพูดจาและแสดงพฤติกรรมจับผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 50 เห็นว่าผู้ถูกรกระทำไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินจำเป็นแก่ผู้กระทำถ้าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์ด้วย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31 เห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะไม่สามารถรู้ได้ว่าใครมีความชอบในเพศเดียวกันบ้าง ทำให้ระวังตัวได้ยาก ซึ่งผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรระวังตัวให้มากขึ้นโดยไม่ให้ความไว้วางใจแก่คนอื่นง่ายเกินไป



ตารางที่ 54 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกกระทำให้ผู้อื่นรับรู้ โดยที่ไม่เป็นความจริง

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>อิทธิพลพยายามเข้ามาใกล้ชิดและแสดงกิริยาคิดเอาเองว่าดวงแขซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานคบหากับตนเองในลักษณะคู่รัก โดยอิทธิพลจะพยายามรอที่จะเดินทาง ทานข้าว ทำงานทุกอย่างพร้อมกันหรืออย่างน้อยให้ได้มีอะไรที่เกี่ยวข้องกับดวงแข ทำให้ดวงแขเกิดความรำคาญอึดอัดใจ พอพยายามจะตีตัวออกห่าง อิทธิพลก็ได้เอาเรื่องนี้ไปเล่าให้คนอื่นฟังในทำนองว่าดวงแขไม่ยอมคบหาด้วยแบบเดิม</p>						
<p><b>พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ดวงแขไม่ควรให้ความสนิทสนมกับอิทธิพล ถ้าไม่ชอบเขา</li> <li>• ดวงแขควรบอกกับอิทธิพลตามตรงว่าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์กับอิทธิพลแบบแฟนหรือคนรัก</li> <li>• ดวงแขควรบอกกับอิทธิพลว่าต้องการเป็นเพียงเพื่อน</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะไม่สามารถไปห้ามความรู้สึกรักใคร่ชอบพของอีกฝ่ายหนึ่ง</li> </ul> <p><u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u> - เป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยาก</p>	16	32.00	16	32.00	32	32.00
	30	60.00	25	50.00	55	55.00
	18	36.00	23	46.00	41	41.00
	4	8.00	4	8.00	8	8.00

จากตารางที่ 54 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 55 เห็นว่าผู้ถูกกระทำควรบอกแก่ผู้กระทำตามตรงว่าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์ในแบบคนรักด้วย รองลงมา คือ ผู้ถูกกระทำควรบอกแก่ผู้กระทำว่าต้องการเป็นเพียงเพื่อนเท่านั้นคิดเป็นร้อยละ 41 โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยาก

ตารางที่ 55 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>หญิงสนิทโทรมาพูดคุยกับพروقมาผ่านทางโทรศัพท์ที่โต๊ะทำงานทั้งที่ไม่เคยติดต่อกัน โดยหญิงสนิทได้พุดจาในลักษณะจีบ พร้อมทั้งเล่าว่าตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับพนักงานอีกคนหนึ่งในบริษัทให้พروقมาฟัง ทำให้พروقมาเกิดความอึดอัดใจเป็นอย่างมาก แม้จะพยายามหลีกเลี่ยงก็ทำได้ยากเนื่องจากโทรศัพท์ที่โทรมาเป็นสายที่ต่อตรงเข้าโต๊ะทำงานของพروقมา</p>						
<b>พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ</b>						
● พروقมาควรหลีกเลี่ยงที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับหญิงสนิทโดยการปฏิเสธที่จะพูดคุย เช่น มีธุระจึงต้องรีบวางสาย	31	62.00	40	80.00	71	71.00
● ต่อกว่ากลับไปโดยตรงว่าไม่พอใจที่หญิงสนิทเล่าเรื่องเช่นนี้ให้ฟัง	3	6.00	1	2.00	4	4.00
● โอนสายไปให้เพื่อนผู้ชายคุย	-	-	1	2.00	1	1.00
● เล่าเหตุการณ์ให้เพื่อนร่วมงานฟังเพื่อหาหนทางแก้ไข	-	-	1	2.00	1	1.00
● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องของอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล	13	26.00	3	6.00	16	16.00
<p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</p> <p>- หลีกเลี่ยงการสนทนาด้วยหรือบอกปฏิเสธไปอย่างชัดเจน</p>						

จากตารางที่ 55 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 71 เห็นว่าผู้ถูกกระทำควรหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้กระทำโดยการปฏิเสธการพูดคุย และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 16 เห็นว่าไม่สามารถป้องกัน/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องของอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล เป็นอันดับรองลงมา โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรหลีกเลี่ยงการสนทนาด้วยหรือบอกปฏิเสธไปอย่างชัดเจน

ตารางที่ 56 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา โดยการเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชุลีพรและวิทยาเป็นพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ทั้งคู่อยู่ในวัยหนุ่มสาว และชอบพูดจาทลกกลามกกันอย่างสนุกสนาน โดยให้ผู้ร่วมงานในฝ่ายได้ร่วมรับฟังด้วยความไม่เต็มใจและไม่พอใจ					
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่ควรเข้าไปร่วมวงสนทนาที่มีการเล่าเรื่องตลกกลามกในที่ทำงานเพราะผู้อื่นจะเข้าใจว่าเราสนใจในเรื่องนี้</li> <li>ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่ชอบเล่าเรื่องตลกกลามก</li> </ul>	28	56.00	27	54.00	55	55.00
<p><u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u></p> <p>- เป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นนิสัยส่วนตัวของผู้กระทำ</p>	20	40.00	12	24.00	32	32.00

จากตารางที่ 56 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 55 เห็นว่าผู้ถูกกระทำไม่ควรเข้าไปร่วมวงสนทนาด้วย เพราะผู้อื่นจะเข้าใจว่าเราสนใจในเรื่องนี้เช่นกัน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32 เห็นว่าเหตุการณ์นี้ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่ชอบเล่าเรื่องตลกกลามก โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่า เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยาก เนื่องจากเป็นเรื่องของอุปนิสัยส่วนตัวบุคคล

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางอ้อมกับกิริยา

ตารางที่ 57 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางอ้อมกับกิริยา โดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำ

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุรสาต้องออกไปทำงานนอกสถานที่กับปรีดา ซึ่งเป็นเจ้านายวัยหนุ่มและชอบเข้ามาประชิดหรือพูดจาทะโลมสุรสาเวลาอยู่กันสองคน แต่เวลาที่มีผู้อื่นอยู่ด้วยก็จะทำเฉยๆไม่สนใจสุรสา วันนั้น ปรีดาได้ขับรถเข้าไปจอดในลานจอดรถ โดยพยายามจอดให้ประชิดด้านที่สุรสานั่งอยู่ชิดติดกำแพง เมื่อสุรสาบอกว่าไม่สามารถลงจากรถได้ ปรีดาก็จึงบอกเป็นทำนองหยอกล้อว่า “ก็ข้ามผ่านตัวผมแล้วก็เปิดประตูลงไปสิ” สุรสาจึงต้องขอร้องให้ปรีดาช่วยจอดให้สุรสาลงรถ ปรีดาก็ยอมจอดให้สุรสาลงรถได้ในที่สุด					
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• สุรสาไม่ควรสร้างโอกาสที่จะทำให้เกิดเหตุการณ์ โดยพยายามเลี่ยงการไปไหนมาไหนสองต่อสองกับปรีดาหรือมีบุคคลที่สามไปด้วย</li> <li>• แสดงท่าที่ไม่พอใจ</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล ถ้าจะเลี่ยงการออกไปไหนมาไหนด้วยก็อาจจะยากขึ้น ถ้าหากปรีดาบอกว่าต้องไปเพราะหน้าที่การงานบังคับ</li> </ul> <p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</p> <p>- หลีกเลี่ยงการออกไปข้างนอกด้วยกันสองต่อสองให้มากที่สุด</p>	37	74.00	35	70.00	72	72.00
	-	-	1	2.00	1	1.00
	14	28.00	18	36.00	32	32.00

จากตารางที่ 57 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทางอ้อมกับกิริยาโดยการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 72 เห็นว่าผู้ถูกระทำไม่ควรสร้างโอกาส โดยพยายามเลี่ยงการไปไหนมาไหนสองต่อสองกับผู้กระทำหรือควรมีบุคคลที่สามไปด้วย และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32 เห็นว่าไม่สามารถป้องกัน/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลและหลีกเลี่ยงได้ยากเพราะมีหน้าที่การงานบังคับ โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรหลีกเลี่ยงการออกไปข้างนอกสองต่อสอง

ตารางที่ 58 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางอากาศปฏิกิริยาโดยการมองทะโละโลมผู้ถูกระทำที่ไม่ระวังอากาศปฏิกิริยาและแต่งกายไม่มีมิดชิด

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>● อรชумаควรแต่งกายให้มิดชิด</p> <p>● อรชумаควรระมัดระวังการแสดงกิริยา</p> <p>● ให้เพื่อนร่วมงานช่วยต่อว่าสมศักดิ์</p> <p>● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก</p> <p>เพราะเป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล</p> <p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</p> <p>- วางตัวให้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ</p>	26	52.00	34	68.00	60	60.00
<p>● อรชумаควรระมัดระวังการแสดงกิริยา</p> <p>ทำทางของตนให้เหมาะสม เช่น</p> <p>ระมัดระวังทำนองและการก้มเก็บของ</p>	23	46.00	33	66.00	56	56.00
<p>● ให้เพื่อนร่วมงานช่วยต่อว่าสมศักดิ์</p>	1	2.00	1	2.00	2	2.00
<p>● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก</p> <p>เพราะเป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล</p> <p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</p> <p>- วางตัวให้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ</p>	11	22.00	5	10.00	16	16.00

จากตารางที่ 58 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศโดยการมองทะโละโลมผู้ถูกระทำที่ไม่ระวังอากาศปฏิกิริยาและแต่งกายไม่มีมิดชิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 60 เห็นว่า ผู้ถูกระทำควรแต่งกายให้มิดชิด เรียบร้อยเพื่อป้องกันการถูกมองอย่างไม่สุภาพ ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 56 ที่เห็นว่าผู้ถูกระทำควรระมัดระวังการแสดงกิริยาทำทางในการนั่งหรือก้มเก็บของให้เหมาะสม โดยผู้ประสบเหตุแสดงความเห็นว่าคุณควรวางตัวให้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ

ตารางที่ 59 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ลวง  
ละเมิดทางเพศทางอากาศปฏิกิริยาโดยการมองทะลุโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>พีดานั่งทำงานที่หน้าคอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันสมเกียรติเดินผ่านมา พร้อมทั้งส่งสายตาทะลุโลมและจ้องมองไปที่หน้าอกของพีดาดอย่างโจ่งแจ้ง ซึ่งพีดาก็รู้ตัวว่าตนเองถูกมองอย่างไม่สุภาพก็ทำเฉยและแอบบ่นไปเท่านั้น</p>						
<p><b>พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการลวงละเมิดทางเพศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>พีดาคควรระมัดระวังเรื่องการแต่งกาย อากัปฏิกิริยาในที่ทำงานให้เรียบร้อย</li> <li>พูดต่อว่าให้สมเกียรติอาย</li> <li>เล่าให้เพื่อนร่วมงานฟัง</li> <li>ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะการมองทะลุโลมเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ สืบเนื่องมาจากอุปนิสัยส่วนบุคคล</li> </ul> <p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์ - แต่งกายให้รัดกุมยิ่งขึ้น</p>	30	60.00	32	64.00	62	62.00
	-	-	3	6.00	3	3.00
	-	-	1	2.00	1	1.00
	19	38.00	24	48.00	43	43.00

จากตารางที่ 59 แสดงเหตุการณ์การลวงละเมิดทางเพศโดยการมองทะลุโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 62 เห็นว่าผู้ถูกระทำควรระมัดระวังเรื่องการแต่งกาย อากัปฏิกิริยาในที่ทำงานให้เรียบร้อย ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43 เห็นว่าไม่สามารถป้องกัน/ป้องกันได้ยากเพราะการมองทะลุโลมเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อเนื่องมาจากอุปนิสัยส่วนบุคคล โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรแต่งกายให้รัดกุมยิ่งขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 60 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง  
ละเมิดทางเพศทางอากาศกับกิริยาโดยการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุ  
เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หลังจากเลี้ยงบริษัท พรเทพอาสาจะขับรถไปส่งนฤมลซึ่งเป็นเพื่อน ร่วมงานที่บริษัท แต่พอขับรถไปซักระยะ พรเทพก็บอกว่าขอแวะที่ทำ ธุระที่บ้านเพื่อนก่อน โดยในขณะนั้นนฤมลสังเกตเห็นพรเทพมีอากัปกิริยา ที่แสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนอย่างเห็นได้ชัด นฤมลจึงตัดสินใจของลง ระหว่างทาง						
<b>พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถ ป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ</b>						
● นฤมลคิดถูกแล้วว่าตัดสินใจลงระหว่าง ทาง	23	46.00	30	60.00	53	53.00
● นฤมลไม่ควรจะนั่งรถไปกับพรเทพสอง ต่อสอง แม้ว่าจะมีความสนิทกันก็ตาม	16	32.00	20	40.00	36	36.00
● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเราไม่สามารถรู้ได้ว่าอีกฝ่ายคิด อะไรอยู่	1	2.00	2	4.00	3	3.00
<u>ความคิดเห็นของผู้ประสพเหตุการณ์</u> - ไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินควรแก่เพื่อน ร่วมงานต่างเพศและไม่ควรสร้างเวลาและ โอกาสให้เกิดเหตุการณ์นี้						

จากตารางที่ 60 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศด้วยการแสดงอาการตื่นเต้น  
ร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและ  
หญิง คิดเป็นร้อยละ 53 เห็นว่าผู้ถูกกระทำคิดถูกแล้วว่าคิดล่วงหน้าและตัดสินใจลงระหว่างทาง  
รองลงมา คือ ผู้ถูกกระทำไม่ควรนั่งรถไปสองต่อสองกับผู้กระทำถึงแม้ว่าจะสนิทกันมากก็ตาม คิด  
เป็นร้อยละ 36 โดยผู้ประสพเหตุแสดงความคิดเห็นว่าไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินควรแก่เพื่อน  
ร่วมงานต่างเพศและไม่ควรสร้างเวลาและโอกาสให้เกิดเหตุการณ์นี้

## กลุ่มเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางสัมผัส

ตารางที่ 61 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการณ์สื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหตุการณ์เกิดขึ้นในบริษัทเล็กๆที่มีพนักงานเพียง 2-3 คนในบริษัท โดยช่วงเวลาที่เกิดเหตุเป็นช่วงเวลาที่ทำงานปกติ สุภาซึ่งทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีของบริษัทดังกล่าวกำลังนั่งทำงานกับสมพล ซึ่งเป็นเจ้านายเพียงสองคน จู่ๆสมพลได้เดินเข้ามาพูดคุยใกล้ๆและก้มลงจูบปากสุภา ทำให้สุภาถึงกับทำอะไรไม่ถูกแต่ก็ไม่ได้เอาเรื่องกับสมพล						
<b>พฤติกรรมการณ์สื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ</b>						
● สุภาควรหลีกเลี่ยงการอยู่กันสองต่อสองกับสมพล	23	46.00	32	64.00	55	55.00
● สุภาควรสังเกตมองผู้ร่วมงานที่มีท่าทีไม่น่าไว้วางใจ โดยเฉพาะเมื่อคนนั้นเข้ามาใกล้ขีดเกินความจำเป็นเพื่อระมัดระวังตนเองมากขึ้น	28	56.00	28	56.00	56	56.00
● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาผู้ถูกระทำเป็นไปอย่างกะทันหันและไม่มีผู้รู้เห็น	15	30.00	15	30.00	30	30.00
<u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u>						
- ไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินควรแก่เพื่อนร่วมงานต่างเพศและระวังตัวเองเป็นพิเศษเมื่อต้องอยู่ในช่วงเวลาที่เอื้อให้เกิดเหตุการณ์นี้						

จากตารางที่ 61 แสดงเหตุการณ์การณ์การล่วงละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56 เห็นว่าผู้ถูกระทำควรสังเกตมองผู้ร่วมงานที่มีท่าทีไม่น่าไว้วางใจ โดยเฉพาะเมื่อคนนั้นเข้ามาใกล้ขีดเกินความจำเป็นเพื่อระมัดระวังตนเองมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55 เห็นว่าผู้ถูกระทำควรหลีกเลี่ยงการอยู่กันสองต่อสองกับผู้กระทำ โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินควรแก่เพื่อนร่วมงานต่างเพศและระวังตัวเองเป็นพิเศษเมื่อต้องอยู่ในช่วงเวลาที่เอื้อให้เกิดเหตุการณ์นี้



ตารางที่ 62 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง  
ละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการกีดกันสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทาง  
เพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>ชายชาย มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รู้กันดีว่าชายชายผู้นั้นมีความสนิทสนมกับลูกน้องเป็นอย่างมาก พูดจากกับลูกน้องทุกคนอย่างเป็นกันเอง ขณะที่เกิดเหตุ ชายชายได้เดินเข้ามาใกล้แซนสิริมา ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเข้าอย่างจัง ทำให้คนในฝ่ายตกใจกับการกระทำนั้นอย่างมากและได้เอ่ยปากถามไปว่า “หัวหน้าทำอะไร” ซึ่งคำตอบที่ได้คือ “หมั่นไส้มัน” แล้วเดินจากไป</p>						
<b>พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• สิริมาไม่ควรให้ความสำคัญสนิทสนมเกินความเหมาะสมกับชายชายมากเกินไปและควรวางตัวให้เหมาะสม</li> <li>• สิริมาควรสังเกตมองผู้ร่วมงานที่มีท่าทีไม่น่าไว้วางใจ โดยเฉพาะเมื่อคนนั้นเข้ามาใกล้ขีดเกินความจำเป็นเพื่อระมัดระวังตนเองมากขึ้น</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาผู้ถูกระทำเป็นไปอย่างกะทันหัน</li> </ul> <p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</p> <p>- ระวังเรื่องการแต่งกายเป็นพิเศษ</p>	24	48.00	28	56.00	52	52.00
	18	36.00	12	24.00	30	30.00
	9	18.00	9	18.00	18	18.00

จากตารางที่ 62 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศด้วยการกีดกันสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 52 เห็นว่าผู้ถูกระทำไม่ควรให้ความสำคัญสนิทสนมเกินความเหมาะสมกับผู้กระทำและควรวางตัวให้เหมาะสมรองลงมา คือ ผู้ถูกระทำควรสังเกตมองผู้ร่วมงานที่มีท่าทีไม่น่าไว้วางใจ โดยเฉพาะเมื่อคนนั้นเข้ามาใกล้ขีดเกินความจำเป็นเพื่อระมัดระวังตนเอง โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรระวังเรื่องการแต่งกายเป็นพิเศษ

ตารางที่ 63 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง  
ละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>ตัวอย่างเหตุการณ์</p> <p>สุรสิทธิ์และอโนมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน แต่พอนานเข้า สุรสิทธิ์ก็เริ่มเข้ามาสัมผัสอโนมาโดยการลูบหัว เอามือโอบไหล่ ทำเป็นว่าเห็นเป็นเพื่อนผู้ชายเหมือนกัน บางครั้งพอทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ก็จะยื่นหน้าเข้ามาใกล้ๆ มากๆ หรือเวลาจะหยิบของที่อยู่ถัดจากอโนมาไป ก็ จะเอามือเอื้อมมาหยิบโดนผ่านหน้าหรือหน้าอกของอโนมาไป ในระยะ กระชั้นชิด</p>						
<b>พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• อโนมาไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่สุรสิทธิ์</li> <li>• อโนมาควรวางตัวกับเพื่อนร่วมงานต่างเพศให้เหมาะสม</li> <li>• ว่ากล่าวตักเตือนสุรสิทธิ์</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะความสนิทสนมที่มีมาก่อนหน้านี้ทำให้เป็นปัจจัยเอื้อให้สุรสิทธิ์มีข้ออ้างในการเข้ามาอยู่ใกล้หรือสัมผัสอโนมาได้</li> </ul> <p><u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u> - ต่อบว่าผู้กระทำไปโดยตรง</p>	28	56.00	30	60.00	58	58.00
	25	50.00	34	68.00	59	59.00
	1	2.00	3	6.00	4	4.00
	11	22.00	11	22.00	22	22.00

จากตารางที่ 63 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเหตุการณ์ใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34 เห็นว่า ผู้ถูกกระทำควรวางตัวกับเพื่อนร่วมงานต่างเพศให้เหมาะสม ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28 เห็นว่าผู้ถูกกระทำไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่ผู้กระทำ โดยผู้ประสบเหตุแสดงความเห็นว่าคุณควรต้อว่าผู้กระทำไปโดยตรง

ตารางที่ 64 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล้วง  
ละเมิดทางเพศทางการสัมผัสโดยการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำที่กำลังตั้งครรภ์

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุดา ไปทำงานในขณะที่ตนเองกำลังตั้งครรภ์ จู่ๆก็ถูกอากรซึ่งเป็นเพื่อน ร่วมงานในฝ่ายเอามือมาลูบท้อง					
พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถ ป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศ	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
● สุดาไม่ควรให้ความสนใจสนทนากับอากร ซึ่งไม่ใช่สามีของสุดาเกินความจำเป็น	20	40.00	18	36.00	38	38.00
● สุดาควรระวังตัวและควรวางตัวในการ พูดคุยโดยมีระยะห่างที่เหมาะสม	19	38.00	25	50.00	44	44.00
● ว่ากล่าวตักเตือนอากร	3	6.00	1	2.00	4	4.00
● ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาของผู้กระทำ เป็นไปอย่างกะทันหัน	8	16.00	9	18.00	17	17.00
<u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u> - ต่อบว่าผู้กระทำไปโดยตรง						

จากตารางที่ 64 แสดงเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศด้วยการสัมผัสร่างกายของ  
ผู้ถูกระทำที่กำลังตั้งครรภ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเหตุการณ์ใกล้เคียงกัน โดยกลุ่ม  
ตัวอย่างร้อยละ 44 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25 เห็นว่า ผู้ถูกระมัดระวังตัวและ  
วางตัวในการพูดคุยโดยมีระยะห่างที่เหมาะสม ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38 และกลุ่มตัวอย่าง  
เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20 เห็นว่าผู้ถูกระทำไม่ควรให้ความสนใจสนทนากับผู้กระทำเกินความ  
จำเป็น โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าควรต่อบว่าผู้กระทำไปโดยตรง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กลุ่มเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสื่อสารระหว่างบุคคล

ตารางที่ 65 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสื่อสารระหว่างบุคคล ในลักษณะการรुक้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง

ตัวอย่างเหตุการณ์	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตัวอย่างเหตุการณ์	มุกดาเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งทั้งที่อายุยังน้อยวันหนึ่ง มุกดาเดินทางไปถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้า ซึ่งเป็นเวลาที่คนอื่นยังไม่เข้าทำงาน และได้พบกับนักการคนหนึ่ง ชื่อ นายช่อม จึงได้บอกให้นายช่อมช่วยเปิดห้องทำงานให้แล้วจึงเดินไปห้องน้ำ ขณะที่อยู่ในห้องน้ำนั้น นายช่อมได้เดินเข้ามาในห้องน้ำหญิงและเคาะประตูพร้อมบอกว่าได้เปิดห้องทำงานให้เรียบร้อยแล้ว ทำให้มุกดาตกใจกับพฤติกรรมของนายช่อมเป็นอย่างมากและได้ไล่นักการคนนี้ให้ออกไปจากห้องน้ำก่อนที่จะเปิดประตูออกมา					
พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• มุกดาไม่ควรเข้าที่ทำงานเข้าเกินไปในขณะที่ไม่มีใครทำงาน</li> <li>• ว่ากล่าวตักเตือนนายช่อม</li> <li>• ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาผู้ถูกรกระทำเป็นไปอย่างกะทันหัน</li> </ul>	13	26.00	18	36.00	31	31.00
	5	10.00	4	8.00	9	9.00
	22	44.00	15	30.00	37	37.00
<p>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</p> <p>- ไม่ควรสร้างเวลาและโอกาสที่เอื้อให้เกิดเหตุการณ์นี้</p>						

จากตารางที่ 65 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสื่อสารในลักษณะการรุก้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อเหตุการณ์ใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22 เห็นว่า เหตุการณ์นี้ไม่สามารถป้องกัน/ป้องกันได้ยากเพราะลักษณะการเข้าหาผู้ถูกรกระทำเป็นไปอย่างกะทันหัน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31 และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 18 เห็นว่าผู้ถูกรกระทำไม่ควรเข้าที่ทำงานเข้าเกินไปในขณะที่ไม่มีใครทำงาน โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าไม่ควรสร้างเวลาและโอกาสที่เอื้อให้เกิดเหตุการณ์นี้

ตารางที่ 66 แสดงความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่สามารถป้องกันการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ในลักษณะการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร

ตัวอย่างเหตุการณ์	สุรศักดิ์เป็นหัวหน้าแผนกของบริษัทแห่งหนึ่ง เป็นที่รู้ว่าสุรศักดิ์ชอบมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกน้องสาว ๆ ในฝ่าย หากใครไม่ยอมมีความสัมพันธ์ด้วยก็จะถูกบีบให้ลาออกไป และล่าสุดมีข่าวว่าพนักงานสาวคนหนึ่งต้องลาออกไปเพราะเกิดตั้งท้องกับสุรศักดิ์					
	ชาย (n=50)		หญิง (n=50)		รวม (n=100)	
พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>องค์กรควรมีส่วนเข้ามาสอดส่องดูแลพฤติกรรมอันมิชอบของหัวหน้าที่มีต่อลูกน้อง โดยกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนหากมีการร้องเรียนจากผู้ปฏิบัติงาน</li> </ul>	39	78.00	37	74.00	76	76.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดอบรมเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของหัวหน้าในการปฏิบัติต่อลูกน้อง</li> </ul>	25	50.00	22	44.00	47	47.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการวางตัวให้เหมาะสมในที่ทำงาน</li> </ul>	7	14.00	14	28.00	21	21.00
<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างไม่เปิดเผยและในบางกรณีอาจไม่มีผู้รู้เห็น</li> </ul> <p><u>ความคิดเห็นของผู้ประสบเหตุการณ์</u></p> <p>- ป้องกันได้ยาก</p>						

จากตารางที่ 66 แสดงเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในลักษณะการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับภายในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิง คิดเป็นร้อยละ 76 เห็นว่าองค์กรควรมีส่วนเข้ามาสอดส่องดูแล พฤติกรรมอันมิชอบของหัวหน้าที่มีต่อลูกน้อง โดยกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนหากมีการร้องเรียนจากผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการวางตัวให้เหมาะสมในที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 53 ซึ่งใกล้เคียงกับความคิดเห็นต่อการจัดอบรมเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของหัวหน้าในการปฏิบัติต่อลูกน้อง คิดเป็นร้อยละ 47 โดยผู้ประสบเหตุแสดงความคิดเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ยากที่จะป้องกันได้ยาก

ตารางที่ 67 ตารางสรุปผลความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย

พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ	ชาย	หญิง
<b>พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ</li> <li>• การเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ โดยมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย</li> <li>• การพูดหยอกล้อสองแง่สองงาม โดยมีการสัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำร่วมอยู่ด้วย</li> <li>• การพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ</li> <li>• การพูดจาออกอื้ออั่น แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้</li> <li>• การพูดจา/แสดงพฤติกรรมจيبผู้ร่วมงานเพศเดียวกัน</li> <li>• การเล่าความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ถูกระทำให้ผู้อื่นรับรู้โดยที่ไม่เป็นความจริง</li> <li>• การเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศของผู้กระทำกับผู้อื่นให้ผู้ถูกระทำฟังด้วยความไม่เต็มใจ</li> <li>• การเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงาน</li> </ul>	<p>ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้กระทำเกินความจำเป็น</p> <p>ใช้คำพูดเชิงธุรกิจหรือคำพูดเป็นทางการมากกว่าการพูดแบบกันเอง</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้กระทำเกินความจำเป็น</p> <p>ไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้มากเกินไปหรือไม่ตอบโต้</p> <p>ไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้มากเกินไปหรือไม่ตอบโต้</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้กระทำเกินความจำเป็น</p> <p>บอกไปตามตรงว่าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์แบบคนรัก</p> <p>หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์ด้วย</p> <p>ไม่เข้าร่วมวงสนทนาด้วยเพราะผู้อื่นจะคิดว่าเราสนใจ</p>	<p>ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้กระทำเกินความจำเป็น</p> <p>ใช้คำพูดเชิงธุรกิจหรือคำพูดเป็นทางการมากกว่าการพูดแบบกันเอง</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้กระทำเกินความจำเป็น</p> <p>ไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้มากเกินไปหรือไม่ตอบโต้</p> <p>ไม่แสดงปฏิกิริยาตอบโต้มากเกินไปหรือไม่ตอบโต้</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้กระทำเกินความจำเป็น</p> <p>บอกไปตามตรงว่าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์แบบคนรัก</p> <p>หลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์ด้วย</p> <p>ไม่เข้าร่วมวงสนทนาด้วยเพราะผู้อื่นจะคิดว่าเราสนใจ</p>
<b>พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การเข้าประชิดตัวและไต่ต้อนผู้ถูกระทำ</li> <li>• การมองทะลุโลมผู้ถูกระทำที่ไม่ระวังอากัปกิริยาและแต่งกายไม่มีมิดชิด</li> <li>• การมองทะลุโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย</li> <li>• การแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสอง</li> </ul>	<p>หลีกเลี่ยงการอยู่สองต่อสองกับผู้กระทำ</p> <p>ควรแต่งกายมิดชิด/ระวังพฤติกรรมการแสดงออก</p> <p>ระวังเรื่องการแต่งกายให้มากขึ้น</p> <p>ไม่เปิดโอกาสให้เหตุการณ์ไม่ดีขึ้น โดยปลีกตัวออกจากสถานการณ์นั้นๆ</p>	<p>หลีกเลี่ยงการอยู่สองต่อสองกับผู้กระทำ</p> <p>ควรแต่งกายมิดชิด/ระวังพฤติกรรมแสดงออก</p> <p>ระวังเรื่องการแต่งกายให้มากขึ้น</p> <p>ไม่เปิดโอกาสให้เหตุการณ์ไม่ดีขึ้น โดยปลีกตัวออกจากสถานการณ์นั้นๆ</p>
<b>พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ</li> <li>• การกอดคู่สนทนาแบบหยอกล้อ/ไม่อ่อนนัยยะทางเพศ</li> <li>• การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำต่างเพศ</li> <li>• การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำที่กำลังตั้งครรภ์</li> </ul>	<p>สังเกตท่าทีเพื่อนร่วมงานที่ไม่น่าวางใจ</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็น</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็น</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็น</p>	<p>หลีกเลี่ยงการอยู่สองต่อสอง</p> <p>ไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็น</p> <p>วางตัวกับเพื่อนร่วมงานให้เหมาะสม</p> <p>วางตัวกับเพื่อนร่วมงานให้เหมาะสม</p>
<b>พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การรुक้าเข้าไปในห้องน้ำหญิง</li> <li>• การมีสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กร</li> </ul>	<p>ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก</p> <p>องค์กรควรเข้ามาดูแล/ลงโทษ</p>	<p>ไม่ควรอยู่ในสถานที่/เวลาที่ไม่มีคนอยู่</p> <p>องค์กรควรเข้ามาดูแล/ลงโทษ</p>

ผลการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยต่อพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศโดยรวม พบว่า พฤติกรรมที่สามารถป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศได้ คือ การไม่ให้ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานต่างเพศเกินความจำเป็น โดยรู้จักวางตัวให้เหมาะสมทั้งทางด้านวาจา อากัปกริยาและการเปลอสัมผัสคู่สนทนา รองลงมาคือ การหลีกเลี่ยงจากบุคคลที่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศหรือออกจากสถานการณ์ที่ไม่น่าไว้วางใจตามลำดับ

ปัญหำนำวิจัยข้อที่ 4 การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทยมีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง

สำหรับการตอบปัญหำนำวิจัยข้อนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ จำนวนทั้งสิ้น 9 ปัจจัย ว่ามีผลต่อการล่วงละเมิดทางเพศในระดับใด โดยผู้วิจัยใช้วิธีการลดทอนข้อมูล (Data reduction) การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ในการวิเคราะห์ผลที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย ซึ่งจะนำเสนอในตารางที่ 68-69 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 68 แสดงการรับรู้บุคลิกลักษณะของผู้กระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย

ปัจจัย/ระดับการมีผลของปัจจัย	จำนวนทั้งหมด (n=37)	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. อุปนิสัยส่วนตัว <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - ผู้กระทำเป็นคนขี้เล่น ทำให้ไม่แน่ใจว่าตั้งใจทำหรือไม่ (5) ** - ผู้กระทำฝึกฝนในเรื่องเพศ (2)	35 (94.59%)	-	1 (2.70%)	7 (18.91%)	16 (43.24%)	11 (29.72%)	4.05	0.802	มาก
2. ลักษณะการพูด <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - ผู้กระทำพูดหยอกล้อเป็นประจำ (4) - ผู้กระทำพูดจาเข้าเรื่องเกี่ยวกับเพศตลอดเวลา (1) - ผู้กระทำพูดเหมือนผู้ใหญ่พูดกับเด็ก ทำให้ผู้ถูกกระทำเกรงใจที่จะปฏิเสธ (1)	36 (97.29%)	1 (2.70%)	4 (10.81%)	6 (16.21%)	20 (54.05%)	5 (13.51%)	3.66	0.956	มาก
3. อายุ <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - อายุของผู้กระทำมากกว่าทำให้ผู้ถูกกระทำไม่กล้าเรียกร้อง (9) - เรื่องชู้สาวมักเกิดกับคนหนุ่มสาวมากกว่าคนอายุมาก (1) - ผู้กระทำเห็นว่ามีอายุใกล้เคียงกันจึงทำการล้วงละเมิดทางเพศ (2)	25 (67.56%)	1 (2.70%)	3 (8.10%)	6 (16.21%)	13 (35.13%)	2 (5.40%)	3.48	0.962	มาก
4. ตำแหน่งงาน <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - ผู้บังคับบัญชามีอำนาจมากกว่า (6)	35 (94.59%)	5 (13.51%)	1 (2.70%)	7 (18.91%)	20 (54.05%)	2 (5.40%)	3.37	1.139	ปานกลาง



ปัจจัย/ระดับการมีผลของปัจจัย	จำนวนทั้งหมด (n=37)	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
5. รูปร่างหน้าตา	12 (32.43%)	1 (2.70%)	3 (8.10%)	2 (5.40%)	3 (8.10%)	3 (8.10%)	3.33	1.370	ปานกลาง
6. ลักษณะการแสดงออกปฏิกิริยาท่าทาง ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม - ผู้กระทำมักไม่แสดงท่าทางทะโลมต่อหน้าผู้อื่น (5)	35 (94.59%)	3 (8.10%)	6 (16.21%)	5 (13.51%)	15 (40.54%)	4 (10.81%)	3.33	1.190	ปานกลาง
7. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	32 (86.48%)	5 (13.51%)	4 (10.81%)	10 (27.02%)	12 (32.43%)	1 (2.70%)	3.00	1.135	ปานกลาง
8. วิธีการสัมผัสคู่สนทนาในขณะพูดคุย ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม - ผู้กระทำมักไม่เข้ามาสัมผัสผู้ถูกกระทำต่อหน้าผู้อื่น (8)	36 (97.29%)	6 (16.21%)	8 (21.62%)	8 (21.62%)	10 (27.02%)	4 (10.81%)	2.94	1.286	ปานกลาง
9. การแต่งกาย	11 (29.72%)	6 (16.21%)	3 (8.10%)	1 (2.70%)	-	1 (2.70%)	1.81	1.258	น้อย

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง จำนวนผู้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นนั้นๆ

จากตารางที่ 68 เมื่อพิจารณาตามหลักการประเมินค่าแบบเรียงอันดับ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้กระทำที่ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านอุปนิสัยส่วนตัว (4.05) ปัจจัยด้านลักษณะการพูด (3.66) และปัจจัยด้านอายุ (3.48) ปัจจัยที่มีผลระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน (3.37) ปัจจัยด้านรูปร่างหน้าตา (3.33) ปัจจัยด้านลักษณะการแสดงออกปฏิกิริยาท่าทาง (3.33) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (3.00) และปัจจัยด้านการสัมผัสคู่สนทนาขณะพูดคุย (2.94) และปัจจัยที่มีผลระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการแต่งกายของผู้กระทำ (1.81)

เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแต่ละปัจจัย พบว่า ในส่วนของปัจจัยด้านลักษณะการพูดรวมถึงปัจจัยด้านอุปนิสัยส่วนตัว ผู้กระทำมักมีท่าทีชอบหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงาน การใช้คำพูดก็จะเป็นไปในลักษณะที่เล่นที่จริง ทำให้ผู้ถูกกระทำไม่สามารถเอาเรื่องกับผู้กระทำได้มากนัก และในส่วนของปัจจัยเรื่องอายุและตำแหน่งงานของผู้กระทำ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้กระทำส่วนใหญ่มักมีอายุมากกว่าหรือมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าผู้ถูกกระทำ ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความเกรงใจ ไม่กล้าที่จะเรียกร้องหรือเอาเรื่องกับผู้กระทำ

ในเรื่องของการแสดงออกปฏิกิริยา กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า เหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่แล้ว ผู้กระทำมักไม่ต้องการให้ผู้อื่นทราบว่าตนเองสนใจผู้ถูกกระทำอยู่ จึงไม่แสดงพฤติกรรมหรือท่าทีที่สื่อสัญญาณทางเพศให้ผู้อื่นเห็น นอกจากช่วงเวลาที่มีโอกาสได้อยู่กับผู้ถูกกระทำสองต่อสองเท่านั้น

นอกจากนี้ ในส่วนของปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าปัจจัยเกี่ยวกับเวลาและสถานที่มีส่วนสำคัญที่เอื้อให้ผู้กระทำกระทำการล้วงละเมิดทางเพศ เช่น ช่วงเวลาก่อนเข้างานหรือหลังเลิกงานที่ไม่ค่อยมีคนอื่นอยู่ด้วยหรือในสถานที่ทำงานที่มิดชิดหรือคับแคบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 69 แสดงการรับรู้บุคลิกลักษณะของผู้ถูกกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย

ปัจจัย/ระดับการมีผลของปัจจัย	จำนวนทั้งหมด (n=37)	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. รูปร่างหน้าตา <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - หน้าตาธรรมดาก็ถูกล่วงละเมิดทางเพศได้ (2) **	35 (94.59%)	-	2 (5.40%)	8 (21.62%)	18 (48.64%)	7 (18.91%)	3.85	0.809	มาก
2. อุปนิสัยส่วนตัว <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - ผู้ถูกกระทำมีมนุษยสัมพันธ์ดี ร่าเริง คุยกับคนง่าย (4) - ผู้ถูกกระทำเป็นคนยอมคน เจ็บๆ ไม่ไว้วางใจ (4) - ผู้ถูกกระทำเป็นคนมองโลกในแง่ดี (1)	16 (43.24%)	-	1 (2.70%)	3 (8.10%)	10 (27.02%)	2 (5.40%)	3.81	0.750	มาก
3. อายุ	26 (70.24%)	2 (5.40%)	2 (5.40%)	5 (13.51%)	16 (43.24%)	1 (2.70%)	3.46	0.989	มาก
4. ลักษณะการพูด <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - ผู้ถูกกระทำมีมนุษยสัมพันธ์ดี ทำให้ถูกเข้าใจผิดว่าพูดจาออดอ้อน (1) - ผู้ถูกกระทำไม่กล้าพูดไม่ตีด้วย ทำให้ผู้กระทำกล้าพูดจาแทะโลมมากขึ้น (1)	13 (35.13%)	1 (2.70%)	1 (2.70%)	3 (8.10%)	7 (18.91%)	1 (2.70%)	3.46	1.050	มาก
5. ตำแหน่งงาน <u>ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม</u> - ผู้ถูกกระทำต้องขึ้นตรงกับผู้กระทำ ทำให้มีโอกาสใกล้ชิดมากขึ้น (1)	20 (54.05%)	3 (8.10%)	1 (2.70%)	5 (13.51%)	11 (29.72%)	-	3.20	1.105	ปานกลาง

ปัจจัย/ระดับการมีผลของปัจจัย	จำนวนทั้งหมด (n=37)	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
6. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม - งานที่ต้องใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาจะก่อให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศได้มากขึ้น(4) - ความจำเป็นในการทำงานในสถานที่คับแคบ/จำกัด (3)	37 (100%)	5 (13.51%)	6 (16.21%)	10 (27.02%)	14 (37.83%)	2 (5.40%)	3.05	1.153	ปานกลาง
7. ลักษณะการแสดงออกกับปฏิกิริยาทำทาง	11 (29.72%)	1 (2.70%)	4 (10.81%)	2 (5.40%)	3 (8.10%)	1 (2.70%)	2.90	1.221	ปานกลาง
8. การแต่งกาย	37 (100%)	10 (27.02%)	13 (35.13%)	8 (21.62%)	4 (10.81%)	2 (5.40%)	2.32	1.156	น้อย
9. วิธีการสัมผัสคู่สนทนาในขณะพูดคุย	20 (54.05%)	7 (18.91%)	6 (16.21%)	3 (8.10%)	3 (8.10%)	1 (2.70%)	2.25	1.251	น้อย

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง จำนวนผู้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นนั้นๆ

จากตารางที่ 69 เมื่อพิจารณาตามหลักการประเมินค่าแบบเรียงอันดับ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้กระทำที่ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านรูปร่างหน้าตา (3.85) ด้านอุปนิสัยส่วนตัวของผู้ถูกกระทำ (3.81) ปัจจัยด้านอายุ (3.46) และปัจจัยด้านลักษณะการพูด (3.46) ปัจจัยที่มีผลระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน (3.20) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (3.05) และปัจจัยด้านลักษณะการแสดงออกปฏิกิริยาท่าทาง (2.90) และปัจจัยที่มีผลในระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการแต่งกาย (2.32) และปัจจัยด้านวิธีการสัมผัสคู่สนทนาของผู้ถูกกระทำ (2.25)

เมื่อพิจารณาในส่วนของข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแต่ละปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้ถูกกระทำที่ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศได้ง่าย เช่น ผู้ถูกกระทำมีลักษณะนิสัยเป็นคนยอมคนอื่น เจ็บเฉยหรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็มีส่วนดึงดูดให้ผู้กระทำเข้ามาตีสนิทหรือกระทำการล้วงละเมิดทางเพศได้ง่ายขึ้น และในส่วนของ การแสดงออกปฏิกิริยาและการสัมผัสคู่สนทนาของผู้ถูกกระทำ กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่า ผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่มิได้แสดงออกปฏิกิริยาท่าทางที่อ่อนโยนยะทางเพศหรือแสดงการสัมผัสคู่สนทนาเกินความเหมาะสม

ปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวกับผู้ถูกกระทำที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า มีผลต่อการเกิดการล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ การให้ความสนิทสนมแก่ผู้อื่นมากเกินไปเกินความเหมาะสม ทำให้เป็นการสร้างโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาแสดงความสนิทสนมหรือแสดงพฤติกรรมล้วงละเมิดทางเพศได้โดยง่าย

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “การตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย” มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย ศึกษาและเปรียบเทียบการตีความของการล้วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยต่อพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศ ศึกษาพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย และการตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทยที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในองค์กร จำนวน 37 คน โดยสามารถเก็บข้อมูลเหตุการณ์จริงได้จำนวน 40 เหตุการณ์ แล้วจึงคัดเลือกเหตุการณ์ 19 เหตุการณ์ เพื่อนำพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งเพศชายและหญิง จำนวนทั้งสิ้น 100 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทยที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในองค์กร ทั้งสิ้น 37 ฉบับและแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งเพศชายและหญิง จำนวนทั้งสิ้น 100 ฉบับ เข้าประมวลผลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสถิติไค-สแควร์ และวิธีลดการทอนข้อมูล (Data reduction) ในส่วนข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อเหตุการณ์

## ข้อมูลลักษณะประชากร

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ จำนวนทั้งสิ้น 37 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะในสถานภาพที่เป็นผู้ถูกล้วงละเมิดทางเพศจากผู้ร่วมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 - 25 ปี กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดและส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชน

สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ถูกล้วงละเมิดทางเพศจากผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิด และเป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์ด้วยตนเองตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ในตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันไป

ในส่วนของจำนวนครั้งที่กลุ่มตัวอย่างประสบเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จากทั้งสามสถานภาพประสบเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศเพียงครั้งเดียว และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนประสบเหตุการณ์จำนวน 2-3 ครั้งเป็นลำดับรองลงมา

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งเพศชายและหญิง ผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงในจำนวนเท่ากัน คือ 50 คน รวมเป็นจำนวน 100 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมในการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปี และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดและส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในหน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปได้ตามประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

- **การตีความพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย**

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรให้ข้อมูลเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรจำนวนทั้งสิ้น 40 เหตุการณ์ ซึ่งเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมเป็นส่วนใหญ่ จึงสรุปได้ว่าผู้ที่รับรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ทางด้านการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นหลักในการพิจารณาตีความว่าเหตุการณ์ที่ตนเองประสบอยู่จัดเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ โดยในส่วนของรายละเอียดพฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมพบว่า การลูบ/สัมผัสร่างกายของคู่สนทนาเป็นรูปแบบการสื่อสารที่นำไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศมากที่สุด รองลงมา คือ รูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศโดยการพูดจาทะโลมโดยมีนัยยะทางเพศหรือพูดถึงเรือนร่างของคู่สนทนาอย่างไม่เหมาะสมและการล่วงละเมิดทางอากัปกิริยาโดยการเข้าประชิดตัว/ไต่ต่อนและการสัมผัสมือของผู้ถูกระทำอย่างตั้งใจ ตามลำดับ

เมื่อจำแนกเหตุการณ์ทั้ง 40 เหตุการณ์ตามประเภทพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่วงละเมิดทางเพศแล้วนั้น ในประเภทของพฤติกรรมการสื่อสารทางวาจา พบว่า การพูดจาทะโลมโดยมีนัยยะทางเพศหรือพูดถึงเรือนร่างของคู่สนทนาอย่างไม่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมที่พบบ่อยที่สุด รองลงมา คือ การพูดจาจีบ/ออดอ้อน แสดงน้ำเสียงเจ้าชู้สนัยยะทางเพศ และการพูดล้อเล่น/แซว ตามลำดับ ประเภทพฤติกรรมการสื่อสารทางอากัปกิริยา พบว่า การเข้าประชิดตัว/ไต่ต่อน จัดเป็นพฤติกรรมที่พบบ่อยที่สุด รองลงมา คือ การมองด้วยสายตาทะโลม ไม่สุภาพ และประเภทพฤติกรรมการสื่อสารทางการสัมผัส พบว่า การลูบ/สัมผัสร่างกายผู้ถูกระทำเพศหญิงเป็นพฤติกรรมที่พบบ่อยที่สุด รองลงมา คือ การสัมผัสมือของผู้ถูกระทำอย่างตั้งใจและการหอมแก้ม จูบ กัด และการโอบกอด ตามลำดับ

นอกจากพฤติกรรมการสื่อสารที่เป็นสาเหตุให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศขึ้นในองค์กรแล้วนั้นยังมีรูปแบบของเหตุการณ์ที่ถูกตีความว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศอีก 2 ประการ ได้แก่ เหตุการณ์ที่เกิดจากการรुकล้าสิทธิทางร่างกายและจิตใจของผู้อื่น เช่น การล่วงล้ำเข้าไปในห้องน้ำซึ่งจัดเป็นสถานที่เฉพาะของเพศตรงข้ามและเหตุการณ์ที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็น



ที่ยอมรับในองค์กร เช่น การเกิดความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบเหตุการณ์ในลักษณะนี้มีจำนวนน้อยกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมในสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก

ในส่วนของผลการตีความพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย พบว่า พฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส จัดเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงนัยยะของการล่วงละเมิดทางเพศได้ชัดเจนที่สุด โดยการตีความพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมุ่งเน้นการพิจารณาปัจจัยเรื่องนัยยะทางเพศที่แฝงอยู่ในพฤติกรรมที่ผู้กระทำและผู้ถูกรกระทำแสดงออกเป็นหลัก ซึ่งพฤติกรรมที่มีนัยยะทางเพศชัดเจน เช่น การพูดหรือกระทำเรื่องที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศที่มีความชัดเจนหรือมีการสัมผัสแต่ต้องร่างกายผู้ถูกรกระทำ จะถูกตีความว่าเป็นพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่พฤติกรรมที่มีนัยยะทางเพศไม่ชัดเจน เช่น การพูดจาหยอกล้อหรือการพูดเรื่องตลกกลามก จะไม่ถือเป็นพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศ

- **การตีความสารของผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและชายในองค์กรไทยต่อพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศ**

ในการสรุปผลการตีความพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทยต่อสถานการณ์กรล่วงละเมิดทางเพศทั้ง 19 เหตุการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งชายและหญิง จำนวน 100 คน มีรูปแบบและสัดส่วนของการตีความพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่แตกต่างกัน 18 เหตุการณ์และมีพฤติกรรมที่ทั้งสองเพศตีความแตกต่างกัน 1 เหตุการณ์ คือ พฤติกรรมกรกรกรกรล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยาโดยการมองทะโลมผู้ถูกรกระทำที่ไม่ระวังอากัปกิริยาและแต่งกายไม่มิดชิด

ในเหตุการณ์กรล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิงตีความพฤติกรรมกรเล่าเรื่องที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศและมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ และเห็นว่าการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกรกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศที่ชัดเจนและการเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงานนั้นไม่ถือเป็นกรล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งในการตีความพฤติกรรมกรล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา พบว่า มีข้อสังเกตจากผลการตีความพฤติกรรมกรเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกรกระทำโดยมีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศ โดยกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงเห็นว่าเป็นกรล่วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีทั้งส่วนที่เห็นว่าเป็นและ

ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวมีความไม่ชัดเจนตามรูปแบบการล้วงละเมิดทางเพศในความคิดของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทย

ในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทางอ้อมที่ปรึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงตีความพฤติกรรมการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสองว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่ในเหตุการณ์การมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอ้อมที่ปรึกษาและแต่งกายไม่มิดชิด กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศและกลุ่มตัวอย่างเพศชายเห็นว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ

ในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงตีความพฤติกรรมการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบและการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ และเห็นว่าการสัมผัสร่างกายโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศ เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลังตั้งครรภ์ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ

ในส่วนของเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่มีความคลุมเครือและยากต่อการตีความ พบว่า การรुक้าเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง ยังไม่ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากยังมีการล้วงละเมิดร่างกายของผู้ถูกกระทำ ในขณะที่การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กรจัดเป็นการล้วงละเมิดทางเพศอย่างหนึ่ง

#### ● พฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย

จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรส่วนใหญ่เห็นว่าการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรเป็นเรื่องที่ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก ในขณะที่บางกลุ่มเห็นว่าพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล้วงละเมิดทางเพศในองค์กรได้ดีที่สุด คือ การไม่ออกไปไหนสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต่างเพศ โดยเป็นการไม่สร้างเวลาและโอกาสในการเกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศ และการไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นกับผู้อื่นและมีการวางตัวให้เหมาะสมในสถานที่ทำงาน

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยทั้งเพศชายและหญิง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยเห็นว่าการไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็น

แก่เพื่อนร่วมงานต่างประเทศ โดยรู้จักวางตัวให้เหมาะสมในที่ทำงานทั้งทางด้านวาจา อากัปกริยาและการเปลอสัมผัสคู่สนทนาเป็นวิธีป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศได้ดีที่สุด รองลงมา คือ การหลีกเลี่ยงจากบุคคลที่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศหรือจากสถานการณ์ที่ไม่น่าไว้วางใจตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งชายและหญิงพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศคิดว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่สามารถป้องกันได้หรือป้องกันได้ยาก ซึ่งผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง และรองลงมา คือ การรู้จักวางตัวให้เหมาะสมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการแสดงพฤติกรรม การ สื่อสารทั้งทางวาจา อากัปกริยาและการสัมผัสคู่สนทนาต่างประเทศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งชายและหญิงคิดว่าการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศเป็นสิ่งที่สามารถทำได้โดยการรู้จักวางตนให้เหมาะสมในที่ทำงาน

- **การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย**

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้กระทำที่มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านอุปนิสัยส่วนตัว ลักษณะการพูด และอายุ ส่วนปัจจัยของผู้กระทำที่พบว่ามีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการแต่งกายของผู้กระทำ

เมื่อพิจารณาบุคลิกลักษณะของผู้ถูกระทำโดยส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้ถูกระทำที่ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านรูปร่างหน้าตา อุปนิสัยส่วนตัว อายุและลักษณะการพูดของผู้ถูกระทำ และในส่วนของปัจจัยที่มีผลในระดับน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านการแต่งกายของผู้ถูกระทำและการสัมผัสคู่สนทนาของผู้ถูกระทำ

## อภิปรายผลการวิจัย

### • การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย

จากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรประสบกับเหตุการณ์ที่มักเกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยของธีรพงษ์ บัวหล้า (2544) ที่พบว่า รูปแบบพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์กรรัฐมีพัฒนาการที่เริ่มจากระดับความรุนแรงน้อยไปสู่รุนแรงมากที่สุด โดยจะเริ่มจากการคุกคามทางเพศทางวาจาไปสู่การคุกคามทางเพศทางอากัปกิริยาและทางกายสัมผัสเพื่อวัตถุประสงค์ที่มุ่งให้ผู้ถูกคุกคามสนองทางเพศอย่างชัดเจนและเพื่อกดดันผู้ถูกคุกคามในขณะที่ทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่น่ารังเกียจในการทำงาน (Hostile work environment) หากแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมนา ธรรมปรีชา (2533) ที่พบว่า พฤติกรรมการคุกคามทางเพศมีลักษณะของการคุกคามทางเพศที่ชัดเจน เช่น การเอาอวัยวะเพศมาเสียดสีหรือแสดงให้ผู้อื่นเห็นเพื่อสำเร็จความใคร่ ซึ่งในผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศส่วนใหญ่เป็นเพียงการล่วงเกินทางวาจา อากัปกิริยาและการสัมผัสที่อ่อนโยนทางเพศ โดยไม่ได้แสดงพฤติกรรมทางเพศที่ชัดเจนดังที่ได้ระบุไว้ในผลการวิจัยของวิมนา ธรรมปรีชา

จากผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาให้ความหมายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในบริบทของค์กรต่างชาติ (อ้างใน Brannon, 1996 และ Wilmot, 1995) พบว่า พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทยมักจะเป็นการล่วงละเมิดทางเพศในลักษณะของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงานผ่านทางวัจนภาษา เช่น การพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามหรือการเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกกระทำเพศชายที่มีเนื้อหาอ่อนโยนทางเพศที่มีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วย ซึ่งจัดเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่มีความหลากหลายในเรื่องของรูปแบบพฤติกรรมมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการสื่อสารประเภทอื่นๆ โดยในส่วนนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า การพูดเป็นพฤติกรรมการสื่อสารที่สามารถตีความได้ง่ายเช่นเดียวกันกับการสัมผัส หากแต่ความหลากหลายที่พบนั้น เป็นเพราะการติดต่อสื่อสารในองค์กรไทยอาศัยพฤติกรรมการพูดมากที่สุด และใช้การแสดงอากัปกิริยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสัมผัสในสังคมไทยเพื่อการสื่อสารและแสดงความคิดความรู้สึกน้อยกว่า ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ว่าเมื่อโอกาสในการแสดงพฤติกรรมการพูดสูงขึ้น ความหลากหลายของพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจាន่าจะมีมากกว่าพฤติกรรมการสื่อสารประเภทอื่น

นอกจากนี้ จากการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรมที่จัดเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงานทางอวัจนภาษา เช่น การมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ พบแต่พฤติกรรมในลักษณะของการแสดงอากัปกิริยาที่ส่อนัยยะทางเพศของผู้กระทำ แต่ไม่พบเหตุการณ์ที่ผู้กระทำแสดงวัตถุสิ่งของที่สื่อให้เห็นเรื่องเพศ เช่น การวาดภาพหรือแสดงรูปโป๊ในที่ทำงาน ซึ่งในส่วนนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า การแสดงพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรไทย มีข้อจำกัดในเรื่องวัฒนธรรมตะวันออกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามที่ อรพินท์ สพโชคชัย (2542) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศภายใต้บริบทขององค์กรไทย พบว่า ลักษณะพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้น เป็นไปในลักษณะของการคุกคามทางพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้งสิ้น เช่น การคุกคามทางวาจา ท่าทาง และการสัมผัสร่างกาย แต่ไม่พบว่ามีกรคุกคามทางเพศโดยใช้สื่อประเภทอื่น เช่น การติดรูปโป๊บนโต๊ะทำงาน ต่างไปจากผลการวิจัยพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในบริบทองค์กรต่างชาติ ซึ่งในส่วนนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเพราะสังคมไทยยังมีการจำกัดในเรื่องการแสดงออกเรื่องทางเพศอยู่มาก และถือว่าสื่อลามกอนาจาร เป็นสิ่งที่แสดงเรื่องเพศอย่างชัดเจนอีกทั้งยังเป็นสิ่งต้องห้ามในสังคม ดังนั้นรูปแบบการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กรไทย จึงยังอยู่ในรูปแบบของการแสดงพฤติกรรมการสื่อสารเท่านั้น ซึ่งในบางกรณีที่พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศมีความคลุมเครือสูง ไม่ชัดเจนว่าสื่อเรื่องทางเพศเทียบเท่ากับการแสดงภาพโป๊ในที่ทำงาน ทำให้ผู้ถูกกระทำและบุคคลในองค์กรรู้สึกไม่แน่ใจในความหมายจากพฤติกรรมการสื่อสารและเลือกทางออกโดยการที่จะละเลยพฤติกรรมเหล่านี้ไป และจัดให้พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศอยู่ใน “พื้นที่สีเทา (Grey area)” หรือพฤติกรรมที่ไม่มีความชัดเจนและส่งผลสืบเนื่องให้การล่วงละเมิดทางเพศยังคงมีอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคต

ในส่วนของการตีความสถานการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทั้ง 19 สถานการณ์ พบว่า การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมุ่งเน้นการพิจารณาปัจจัยเรื่องนัยยะทางเพศที่แฝงอยู่ในพฤติกรรมที่ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำแสดงออกเป็นหลัก โดยพฤติกรรมที่มีนัยยะทางเพศชัดเจนจะถูกตีความว่าเป็นพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งผู้วิจัยจึงวิเคราะห์การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทั้ง 4 ประเภทโดยอ้างอิงทฤษฎีการตีความสาร (Coordinated management of meaning - CMM) (Barnett Pearce, Vernon Cronen และคณะ อ้างใน Littlejohn, 1999) ดังนี้

1. กลุ่มเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา พบว่า กลุ่มตัวอย่างตีความพฤติกรรมกล่าวเรื่องหรือการพูดที่มีนัยยะทางเพศและ/หรือมีการแสดงเจตนาในการล่วงละเมิด

ทางเพศผ่านการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ด้วยว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจา และพิจารณาว่าการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกระทำโดยไม่มีนัยยะทางเพศ การเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงานหรือเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นความจริงนั้นไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่ากฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น จะเน้นพิจารณาองค์ประกอบด้านเนื้อหาและท่าทีของผู้กระทำว่ามีพฤติกรรมการพูดส่อนัยยะทางเพศที่ชัดเจนหรือมีการกระทำที่แสดงเจตนาที่จะล่วงเกินผู้ถูกระทำหรือไม่เป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าคุณลักษณะของการสื่อสารด้วยวาจาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับเพศนั้น ไม่ใช่สิ่งที่พูดถึงอย่างเปิดเผยในสังคมองค์กร จึงส่งผลทำให้การพูดเรื่องที่มีนัยยะทางเพศจัดเป็นหนึ่งในการแสดงพฤติกรรมสื่อสารที่ไม่เหมาะสม หากแต่ลักษณะคำพูดที่แสดงออกมานั้นจะสื่อถึงเจตนาที่จะล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยอวัจนภาษาและบริบทโดยรอบของเหตุการณ์เพื่อประกอบการตีความพฤติกรรม เช่น ผู้กระทำแสดงอาการปิกิริยาหรือมีการสัมผัสตัวผู้ถูกระทำหรือไม่ ถ้าหากมีการสัมผัสร่างกาย ก็อาจจะตีความได้ว่าผู้กระทำมีเจตนาที่จะล่วงละเมิดทางเพศ เป็นต้น

2. กลุ่มเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างตีความพฤติกรรมการมองทะโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายเรียบร้อยและการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกระทำว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ และเห็นว่าการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสองและการมองทะโลมผู้ถูกระทำที่ไม่ระวังอากัปกริยาและ แต่งกายไม่มีมิดชิดไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งแสดงว่า กฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ของกลุ่มตัวอย่างจะเน้นการพิจารณาถึงองค์ประกอบด้านลักษณะอากัปกริยาที่ผู้กระทำแสดงและบุคลิกลักษณะของผู้ถูกระทำเป็นหลัก เนื่องจากการแสดงอากัปกริยาเป็นพฤติกรรมที่ไม่ชัดเจนในแง่ของ “การกระทำ” แตกต่างไปจากการพูดที่ผู้กระทำแสดงเจตนาผ่านคำพูดให้ผู้กระทำรับรู้หรือการที่ผู้กระทำสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำ ในขณะที่การแสดงอากัปกริยา เช่น การมอง หรือ การเข้ามาประชิดตัวยังไม่จัดเป็นการล่วงเกินทางร่างกายเพราะไม่มีการสัมผัสร่างกายกัน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางอากัปกริยาเป็นพฤติกรรมสื่อสารที่ตีความหมายได้ยากที่สุด เนื่องจากต้องอาศัยการพิจารณาทั้งในส่วนของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในการพิจารณาตีความพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

3. กลุ่มเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงตีความพฤติกรรมการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบ การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำต่างเพศ และการกีดกันสนทนาแบบหยอกล้อโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ และมีความเห็นว่าการสัมผัสร่างกาย เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำที่กำลังตั้งครมภ์ว่าไม่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งแสดงว่ากฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ของกลุ่มตัวอย่างจะพิจารณาว่าการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกกระทำไม่ว่าในกรณีใดๆ ถือเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำและจัดว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หากแต่ในกรณีที่เป็นการขอยกเว้น เช่น ผู้ถูกกระทำที่เป็นสตรีมีครรภ์ จะทำให้ความรู้สึกถึงเจตนาที่มีนัยยะทางเพศของผู้กระทำนั้นลดน้อยลง เนื่องจากความเป็นได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศกับสตรีมีครรภ์ในความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานมีอยู่ในระดับต่ำแตกต่างไปจากผู้ถูกกระทำที่เป็นเพศหญิงมีสถานภาพโสด

4. กลุ่มเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการรุกล้ำเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง ยังไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กรจัดเป็นการล่วงละเมิดทางเพศอย่างหนึ่ง รูปแบบของกฎบัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ของกลุ่มตัวอย่างในกรณีนี้จึงต้องอาศัยบริบท (Context) ทุกส่วนในการพิจารณา เช่น สถานที่และเวลา และปัจจัยอื่นที่นอกเหนือวิธีการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งเป็นที่สังเกตว่าผลจากการตีความเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำนี้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลจากความไม่ชัดเจนของพฤติกรรมที่พบในเหตุการณ์ผนวกกับความหลากหลายทางความคิดของผู้ที่รับรู้เหตุการณ์

- การตีความสารต่อการล่วงละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทย

จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงมีรูปแบบและสัดส่วนของการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทั้ง 19 เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งสิ้น 18 เหตุการณ์และมีพฤติกรรมที่ทั้งสองเพศตีความแตกต่างกัน 1 เหตุการณ์ คือ พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางอ้อมกับกิริยาโดยการมองทะลุโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวางอ้อมกับกิริยาและแต่งกายไม่มิดชิด ซึ่งการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของกลุ่มตัวอย่่างมีลักษณะแตกต่างกันไป เป็นผลมาจากตัวแปรของพฤติกรรมที่แสดงออกและบริบทของเหตุการณ์ ผู้วิจัยจึง

วิเคราะห์การตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศทั้ง 4 ประเภทโดยอ้างอิงทฤษฎีการตีความ  
 สार (Coordinated management of meaning - CMM) (Barnett Pearce, Vernon Cronen และ  
 คณะ อ้างใน Littlejohn, 1999) และทฤษฎีการเสาะหาสาเหตุ (Attribution theory) (Fritz Heider  
 อ้างใน Littlejohn, 1999) ดังนี้

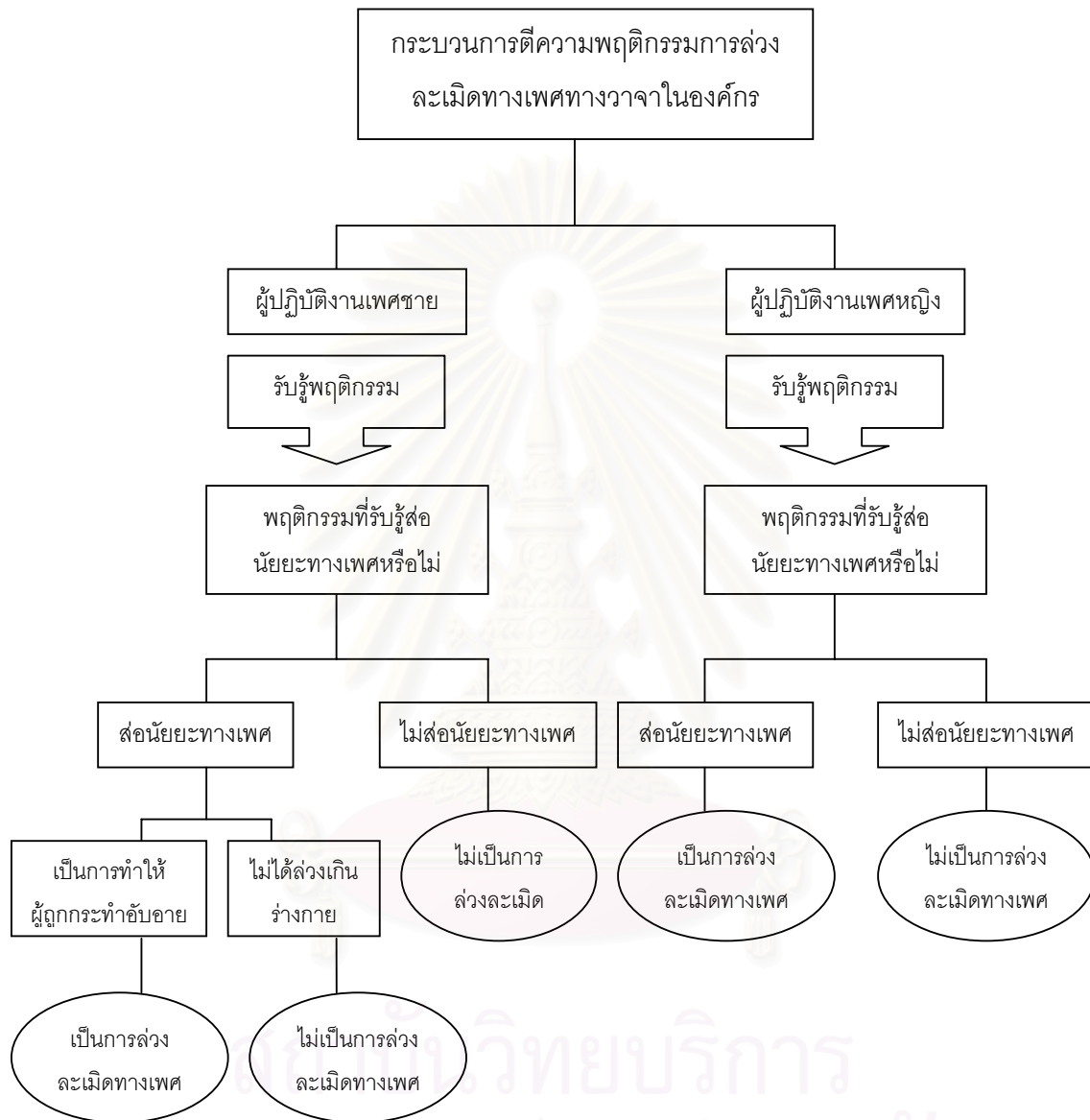
1. กลุ่มเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศทางวาจา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งชายและหญิง  
 ตีความพฤติกรรมการเล่าเรื่องที่มีเนื้อหาอ่อนนัยยะทางเพศและมีการสัมผัสร่างกายร่วมอยู่ว่าเป็น  
 การล่องละเมิดทางเพศ และเห็นว่าการพูดล้อเลียนเกี่ยวกับเรือนร่างของผู้ถูกกระทำโดยไม่มีนัยยะ  
 ทางเพศที่ชัดเจนหรือการเล่าเรื่องตลกกลามกที่สถานที่ทำงานนั้นไม่ถือเป็นการล่องละเมิดทางเพศ  
 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความไม่ชัดเจนในการตีความพฤติกรรมการเล่าเรื่องเกี่ยวกับ  
 ผู้ถูกกระทำว่าเป็นหรือไม่เป็นการล่องละเมิดทางเพศ ซึ่งสามารถสรุปภาพรวมการตีความ  
 พฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศทางวาจาได้ในแผนภาพที่ 1 ดังต่อไปนี้



สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาในหมู่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทย

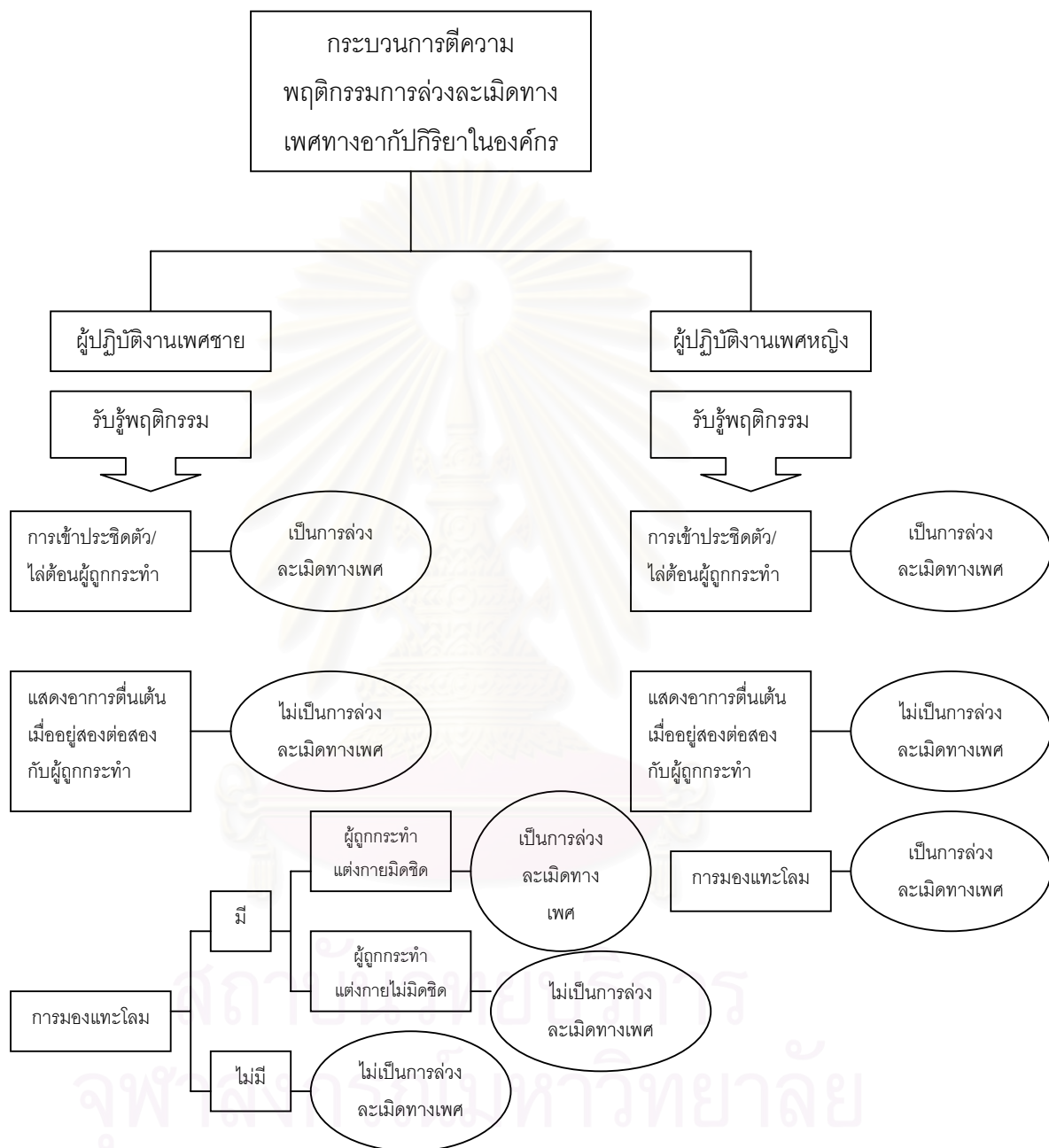


จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการตีความพฤติกรรมการลวงละเมิดทางเพศทางวาจาของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทยที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ทั้งกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงต่างให้ความสำคัญกับนัยยะทางเพศที่แสดงให้เห็นในพฤติกรรม หากแต่กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีการตีความแตกต่างตามความคิดเห็นส่วนตัวว่าการพูดโดยมีนัยยะทางเพศแต่อาจจะเป็นการลวงละเมิดทางเพศ เนื่องจากการทำให้ผู้ถูกกระทำอับอายหรือไม่ใช่การลวงละเมิดทางเพศ เนื่องจากไม่ได้มีการลวงเกินร่างกายของผู้ถูกกระทำ ซึ่งแสดงว่ากฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ในความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพศชายพิจารณาการพูดที่ส่อนัยยะทางเพศว่าเป็นการลวงละเมิดทางเพศน้อยกว่าเพศหญิง

ในส่วนของการลวงละเมิดทางเพศทางวาจาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีการเสาะหาสาเหตุแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นเหตุจากการที่ผู้กระทำคิดว่าตนเองได้รับอนุญาตให้ทำได้ (Permission) เนื่องจากในหลายกรณีที่เกิดการหยอกล้อหรือพูดจาส่อนัยยะทางเพศ มักเริ่มต้นจากการที่ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำรู้จักและสนิทสนมในระดับหนึ่ง ผู้กระทำจึงเห็นว่าการพูดจาในลักษณะนี้เป็นเรื่องที่สามารถทำได้กับคนที่คุ้นเคยกัน ซึ่งถ้าหากเหตุการณ์การลวงละเมิดทางเพศในลักษณะนี้เกิดขึ้นในบริบทที่แตกต่างออกไป เช่น เกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานและเกิดขึ้นกับคนที่ไม่รู้จักกันมาก่อน การตีความก็จะแตกต่างกันออกไป

2. กลุ่มเหตุการณ์การลวงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงมีความแตกต่างในการตีความพฤติกรรมการลวงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยามากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงตีความพฤติกรรมการแสดงอาการตื่นเต้นร้อนรนโดยไม่ทราบสาเหตุเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานสองต่อสองว่าไม่เป็นการลวงละเมิดทางเพศ ในขณะที่ในเหตุการณ์การมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่ไม่ระวังอากัปกิริยาและแต่งกายไม่มิดชิด กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นการลวงละเมิดทางเพศและกลุ่มตัวอย่างเพศชายเห็นว่าเป็นการลวงละเมิดทางเพศ นอกจากนี้ ในส่วนของพฤติกรรมการเข้าประชิดตัวและไล่ต้อนผู้ถูกกระทำและการมองทะโลมผู้ถูกกระทำที่แต่งกายเรียบร้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ตอบว่าไม่เป็นการลวงละเมิดทางเพศมีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเพศชายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ซึ่งสามารถสรุปภาพรวมการตีความพฤติกรรมการลวงละเมิดทางเพศทางอากัปกิริยาได้ในแผนภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอากาศปฏิกิริยาใน  
หมู่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทย



จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอวกัปกริยาของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทยที่มีความแตกต่างกันในส่วนขอพฤติกรรมกรรมมองอย่างทะโลม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงเห็นว่าการมองทะโลมในทุกกรณีถือเป็นพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเพศชายเห็นว่าการมองทะโลมผู้ถูกระทำที่แต่งกายไม่มิดชิดนั้นไม่ถือเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ ซึ่งแสดงว่ากฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ของกลุ่มตัวอย่างเพศชายไม่ได้มองว่าการทะโลมคือพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศอย่างแท้จริง เนื่องจากยังมีเงื่อนไข เช่น การแต่งกายของผู้ถูกระทำที่เปรียบเป็นการ "ให้ท่า" (Flirting) ว่าเป็นการเชื้อเชิญให้เพื่อนร่วมงานต่างเพศมองอย่างทะโลมได้ ทั้งที่ความเป็นจริงผู้ถูกระทำไม่มีเจตนาเช่นนั้น ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Saal, Johnson และ Weber (อ้างใน Brannon, 1996) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเพศหญิงและเพศชายจะมีการแปลความสารเกี่ยวกับเจตนาในเรื่องเพศแตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจที่ผิดพลาดในการส่งและรับสาร โดยเพศชายตีความพฤติกรรมของเพศหญิงว่ามักจะส่ง "สัญญาณ" บางอย่างเพื่อแสดงความสนใจในเพศชาย และความเข้าใจผิดนี้เองที่ทำให้ผู้กระทำเข้าใจไปเองว่าตนเองได้รับอนุญาตให้ทำได้ (Permission) ตามหลักของทฤษฎีการเสาะหาสาเหตุ ซึ่งเป็นการต่อยอดแนวคิดที่ว่ารูปแบบการสื่อสาร (Communication style) ที่แตกต่างกันของเพศชายและเพศหญิงมีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศได้เช่นกัน

3. กลุ่มเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัส พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและหญิงตีความพฤติกรรมการสัมผัสแบบหอมแก้ม/จูบและการสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำต่างเพศว่าเป็นการล้วงละเมิดทางเพศ และเห็นว่าการสัมผัสร่างกายโดยไม่ส่อนัยยะทางเพศ เช่น การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำที่กำลังตั้งครรรภ์ไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศ นอกจากนี้ ในเหตุการณ์การสัมผัสร่างกายของผู้ถูกระทำต่างเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ตอบว่าไม่เป็นการล้วงละเมิดทางเพศมีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเพศชายมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ซึ่งสามารถสรุปภาพรวมการตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศทางอวกัปกริยาได้ในแผนภาพที่ 3 ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 3 แสดงกระบวนการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมพันธ์ใน  
หมู่ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทย



จากแผนภาพที่ 3 แสดงให้เห็นถึงการตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางการสัมผัสของผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทยที่ไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศชายและหญิงมองว่าการสัมผัสประเภทการสัมผัสแบบจับ/หอมแก้ม/กัดเป็นการล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น ไม่ว่าจะมียะยะทางเพศแฝงอยู่หรือไม่ก็ตาม เนื่องจากลักษณะของการสัมผัสประเภทนี้มีระดับความรุนแรงของพฤติกรรมและส่อนัยยะว่าผู้กระทำมีเจตนาไม่ดีได้ชัดเจนที่สุด ในขณะที่การสัมผัสลูบคลำนั้น ยังต้องมีการสังเกตและพิจารณาว่าการกระทำนั้นส่อนัยยะทางเพศหรือไม่ เนื่องจากการสัมผัสในบางกรณีที่มีข้อยกเว้น เช่น ผู้กระทำที่สัมผัสทอ้งเพื่อนร่วมงานที่กำลังตั้งครมภ์อาจจะไม่มีเจตนาในการล่วงละเมิดทางเพศ หากแต่รู้สึกอยากรู้ อยากเห็นว่าคนที่ตั้งครมภ์มีสภาพร่างกายที่เปลี่ยนไปอย่างไรเท่านั้น แต่ก็ถือเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมที่เพศชายพึงกระทำกับเพศหญิง

โดยสรุปแล้ว กฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเพศต่อการสัมผัสเน้นให้เห็นว่าการสัมผัสร่างกายเป็นพฤติกรรมที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศมากที่สุด ซึ่งสังเกตได้จากการที่ความคิดเห็นของทั้งสองเพศต้องตรงกันในทุกสถานการณ์ และเป็นการเน้นให้เห็นถึงขอบในการดำเนินชีวิตของคนไทยที่มองว่าการแตะเนื้อต้องตัวระหว่างเพศชายและหญิงนั้นเป็นสิ่งไม่ควรทำ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าความคิดของไทยในเรื่องนี้ที่เป็นเกณฑ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การตีความของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีการสัมผัสร่างกายกันนั้น มีความชัดเจนดังที่ผลการวิจัยได้ระบุไว้

4. กลุ่มเหตุการณ์ที่ไม่เกี่ยวกับการสื่อสารระหว่างบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นว่าการรูกล้ำเข้าไปในสถานที่เฉพาะของผู้หญิง ยังไม่ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เนื่องจากยังมีการล่วงละเมิดร่างกายของผู้ถูกระทำ ในขณะที่การมีความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่เป็นที่ยอมรับในองค์กรจัดเป็นการล่วงละเมิดทางเพศอย่างหนึ่ง

จากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่ากฎที่บัญญัติเพื่อการตีความสาร (Constitutive rules or Definition rules – Rules of meaning) ในการพิจารณาเหตุการณ์ที่มีความคลุมเครือสูงของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยนั้น ผู้ที่ตีความเหตุการณ์มักเลือกใช้เกณฑ์เพื่อพิจารณาถึง “เจตนา” ของผู้กระทำเป็นหลักผ่านบริบทเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้กระทำและผู้ถูกระทำ ตลอดจนสภาวะแวดล้อมในเหตุการณ์ที่พืงเห็นได้จากกรบอกล่าวในแบบสอบถามแทนการพิจารณาพฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคลที่พบในเหตุการณ์อื่น

- **พฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย**

จากการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมสื่อสารที่สามารถป้องกันการล่องละเมิดทางเพศภายในองค์กรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงภายในองค์กรมีแนวโน้มการตอบแตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้เกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศคิดว่าการล่องละเมิดทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่สามารถป้องกันได้หรือป้องกันได้ยาก ซึ่งผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง และรองลงมา คือ การรู้จักวางตัวให้เหมาะสมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการแสดงพฤติกรรมสื่อสารทั้งทางวาจา อาทิ ปกิริยาและการสัมผัสคู่สนทนาต่างประเทศ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งชายและหญิงคิดว่าการป้องกันการล่องละเมิดทางเพศเป็นเรื่องที่สามารถทำได้โดยการไม่ให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานต่างประเทศ โดยรู้จักวางตนให้เหมาะสมในที่ทำงานทั้งทางด้านวาจา อาทิ ปกิริยาและการสัมผัสคู่สนทนา

ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศ ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนี้ โดยรวมแล้วเป็นผู้ที่รับรู้เกี่ยวกับรูปแบบการล่องละเมิดทางเพศมาก่อน ดังนั้น แนวโน้มการตอบว่าการล่องละเมิดทางเพศในองค์กรเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถแก้ไขได้/แก้ไขได้ยากจึงเป็นเรื่องปกติ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้ประสบเหตุการณ์จริงมาก่อนแล้วโดยที่มิทันได้เตรียมการป้องกัน และมียังความรู้สึกที่ชัดเจนต่อเหตุการณ์และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้กระทำในเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศที่ตนประสบ ดังนั้น จึงไม่สามารถตอบในเชิงของการป้องกันล่วงหน้าได้ดีเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยประสบเหตุการณ์มาก่อนและได้รับรู้รูปแบบเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศจากการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งในฐานะที่ไม่เคยประสบเหตุการณ์นั้นมาก่อน การตอบโดยการจินตนาการและคิดแทนผู้ถูกระทำจึงมีแนวโน้มที่จะเป็นการตอบในรูปแบบการคิดล่วงหน้า (Proactive thinking) มากกว่าผู้ตอบที่เป็นเจ้าของเหตุการณ์หรือผู้ที่เคยรับรู้เหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศมาก่อน แต่อย่างไรก็ดี การตอบของผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการล่องละเมิดทางเพศที่อ้างอิงจากสถานการณ์จริง จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ความน่าเชื่อถือในผลของคำตอบมีมากกว่าคำตอบจากผู้ที่ไม่เคยประสบเหตุการณ์มาก่อน

ในส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยเห็นว่า การไม่ให้ความสนิทสนมแก่เพื่อนร่วมงานต่างประเทศเกินความจำเป็น โดยรู้จักวางตัวให้เหมาะสมในที่ทำงาน

ทั้งทางด้านวาจา อากัปกริยาและการเปลอสัมผัสคู่สนทนาเป็นวิธีป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศได้ดีที่สุด รองลงมา คือ การหลีกเลี่ยงจากบุคคลที่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศหรือออกจากสถานการณ์ที่ไม่น่าไว้วางใจ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดเรื่องปัจจัยกระบวนการคิดเพื่อปกป้องตนเอง ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสื่อสารที่เน้นการลำดับความคิดก่อนหลัง (Sequences of communication behavior) (อ้างใน Jablin, Putnam, Roberts และ Porter, 1987) โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทยทั้งเพศชายและหญิงคิดว่าการรู้จักระวังตนเอง โดยวางตัวให้เหมาะสม ในการแสดงพฤติกรรมการพูด อากัปกริยาและการเปลอสัมผัสคู่สนทนาต่างเพศ เพื่อแสดงระยะห่างที่เหมาะสมและเพื่อให้ผู้ร่วมงานที่มีเจตนาที่จะล่วงละเมิดทางเพศไม่สามารถฉวยโอกาสด้วยการอาศัยความสนิทสนมเป็นช่องทางไปสู่การล่วงละเมิดทางเพศ เช่นเดียวกันกับการหลีกเลี่ยงจากบุคคลที่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศหรือจากสถานการณ์ที่ไม่น่าไว้วางใจ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรพึงระวังและคิดการณ์ล่วงหน้าเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใดที่มีความเสี่ยงต่อการถูกล่วงละเมิดทางเพศ เช่น การทำงานล่วงเวลากับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานต่างเพศสองต่อสอง โดยในช่วงเวลาและสถานที่ที่เอื้อให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศได้ง่าย ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจึงควรคิดและเตรียมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวด้วยวิธีต่างๆ เช่น การหลีกเลี่ยงที่จะอยู่ทำงานในช่วงเวลานี้หรือถ้ามีความจำเป็นก็ควรมีบุคคลที่สามอยู่เป็นเพื่อน เป็นต้น

- **การตีความบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในกรณีการล่วงละเมิดทางเพศภายในองค์กรไทย**

จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรคิดว่าปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้กระทำที่มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านอุปนิสัยลักษณะการพูดและอายุ ซึ่งพบว่า ผู้กระทำมักชอบพูดจาหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงาน การใช้คำพูดก็จะเป็นไปในลักษณะที่เล่นทีจริง ทำให้ผู้ถูกระทำไม่สามารถเอาเรื่องกับผู้กระทำได้มากนัก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการหยอกล้อกันด้วยคำพูดมักเกิดขึ้นจากความสนิทสนมของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นจะทำให้ผู้กระทำ ซึ่งมีเจตนาที่สื่อเรื่องเพศอาศัยโอกาสจากความสนิทสนมนี้ เป็นช่องทางในการพูดจาทะลอมด้วยท่าทีที่กึ่งเล่นกึ่งจริง โดยที่ผู้ถูกระทำจะรู้สึกไม่แน่ใจว่าคำพูดที่ผู้กระทำพูดนั้นมีความหมายตามที่พูดจริงหรือไม่ อย่างไรก็ตามและก่อให้เกิดความอึดอัดใจในการทำงานร่วมกับผู้กระทำมากยิ่งขึ้น



สำหรับปัจจัยรองลงมา ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านอายุและตำแหน่งงานนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้กระทำส่วนใหญ่มักมีอายุมากกว่าผู้ถูกระทำ ทำให้ผู้ถูกระทำเกิดความเกรงใจ ไม่กล้าที่จะเรียกร้องหรือเอาเรื่องกับผู้กระทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kirk (1988) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีอาวุโสทางด้านอายุมีแนวโน้มที่จะถูกมองว่ามีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศได้ง่ายกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย เช่นเดียวกับกับปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่การงานที่สนับสนุนผลการวิจัยของอดิสร เสมแย้ม (2541) ว่า ผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานนั้นมักมีสถานภาพในที่ทำงานเหนือกว่าผู้ถูกระทำหรือถ้าเป็นพนักงานระดับเดียวกัน มักจะมีอายุงานมากกว่าผู้ถูกระทำ ซึ่งในส่วนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าในสังคมไทยยังให้ความสำคัญกับการเคารพผู้อาวุโส ทั้งทางด้านวัยวุฒิและคุณวุฒิ ดังนั้น จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้กระทำที่มีสถานภาพสูงกว่าใช้อำนาจที่เหนือกว่าทางหน้าที่การงาน เพื่อตอรองให้ผู้ถูกระทำรู้สึกเกรงกลัวหรือเกรงใจที่จะปฏิเสธ เช่น การขอให้ออกไปทำธุระนอกบริษัทด้วยกันสองคน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ประสบเหตุการณ์นี้ต่างรู้สึกว่าการปฏิเสธเป็นไปได้ยาก เพราะมีข้ออ้างเรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณานุคลิกลักษณะของผู้ถูกระทำโดยส่วนใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของผู้ถูกระทำที่ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านรูปร่างหน้าตา อุบนิสัยส่วนตัว และอายุ ซึ่งในส่วนของปัจจัยด้านรูปร่างหน้าตานั้นสนับสนุนแนวคิดของ Gutek (1985 อ้างใน Brannon, 1996) ซึ่งกล่าวว่าผู้ถูกระทำมักจะเป็นผู้มีรูปร่างหน้าตาดี และเป็นจุดดึงดูดใจของผู้ร่วมงานภายในองค์กร

ในส่วนของปัจจัยด้านอุปนิสัยส่วนตัว ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะนิสัยของผู้ถูกระทำที่มีผลต่อการล่วงละเมิดทางเพศเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ลักษณะนิสัยเชิงบวก เช่น การเป็นผู้ถูกระทำมีนิสัยร่าเริง มนุษย์สัมพันธ์ดี เป็นคนคุยง่าย ให้ความสนิทสนมกับผู้อื่นง่ายทำให้เป็นที่สนใจของผู้อื่น ซึ่งในขณะที่เดียวกันก็ตกเป็นเป้าของผู้ที่มีเจตนาที่จะล่วงละเมิดทางเพศ เพราะเห็นว่าผู้ถูกระทำให้ความสนิทสนมด้วย จึงเข้าใจว่าผู้ถูกระทำให้ความสนใจ 2) ลักษณะนิสัยเชิงลบ เช่น การเป็นคนอ่อนแอ ยอมผู้อื่นง่าย ก็เป็นสาเหตุให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศได้ โดยผู้กระทำอาจจะคิดว่าผู้ถูกระทำไม่กล้าที่จะเรียกร้องหรือเอาเรื่องกับผู้กระทำ ทำให้ผู้กระทำกล้าที่จะล่วงละเมิดทางเพศต่อไป

สำหรับปัจจัยด้านอายุ โดยพบว่าผู้ประสบเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของงานวิจัยนี้ มีช่วงวัยระหว่าง 21-25 ปีมากที่สุดและมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้กระทำในเหตุการณ์ที่มีวุฒิสูงกว่า ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาศึกษาของอดิสร เสมแย้ม (2541) พบว่า

ผู้ถูกกระทำมักมีสถานภาพโสด มีช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปีหรือมีอายุน้อยกว่าผู้ที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ

จากการวิจัย พบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่าปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีส่วนต่อการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในระดับน้อย คือ ปัจจัยด้านการแต่งกายของผู้ถูกกระทำ ซึ่งเป็นข้อขัดแย้งกับสิ่งที่สังคมเข้าใจ กล่าวคือ เมื่อเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในสังคม การป้องกันที่มักจะได้ยินและเป็นที่ถูกเถียงมากที่สุด คือ เรื่องของการแต่งกายของผู้ถูกกระทำที่เป็นเหตุให้เกิดเหตุการณ์ขึ้น ซึ่งเมื่อจำเพาะลงไปทีบริบทขององค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยหรือแต่งกายในชุดของบริษัทเมื่อเข้าปฏิบัติงาน แต่ก็ยังประสบเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการล่วงละเมิดทางเพศภายใต้บริบทขององค์กรกับการล่วงละเมิดทางเพศโดยทั่วไปนั้นมีความแตกต่างในบางประการ และส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดทางเพศที่ผู้ถูกกระทำได้แสดงออกมา กล่าวคือ การล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรมักจะมีปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในการแต่งกายในสถานที่ทำงาน ซึ่งไม่สามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้กระทำล่วงละเมิดทางเพศได้ โดยเมื่อเปรียบเทียบกับกรณีการล่วงละเมิดทางเพศโดยทั่วไป มักจะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำที่ไม่รู้จักกัน ดังนั้น ผู้กระทำจะเกิดความรู้สึกทางเพศได้ก็ต่อเมื่อได้พิจารณาถึงรูปลักษณ์และสิ่งที่แสดงให้เห็นภายนอกของผู้ถูกกระทำ เช่น การแต่งกายหรือรูปร่างหน้าตา

จากปัจจัยเรื่องของความสัมพันธ์และรู้จักกันระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ส่งผลให้เกิดเป็นความแตกต่างในเรื่องรูปแบบพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในสองบริบท โดยการล่วงละเมิดทางเพศในองค์กรมักจะเป็นการแสดงพฤติกรรมการณ์การสื่อสารที่ไม่เหมาะสมทางวาจา อาทิ ปกิริยาและการสัมผัสมากกว่าการแสดงออกซึ่งความต้องการทางเพศอย่างเห็นอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กร ในขณะที่งานวิจัยของ วิมนา ธรรมปรีชา (2533) พบว่า การล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นทั่วไปตามทีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้นั้น คือ การที่ผู้กระทำแสดงอวัยวะเพศหรือแสดงความต้องการทางเพศอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งเกิดจากการที่ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำไม่รู้จักกัน ผู้กระทำไม่มีส่วนเสียหายจากการกระทำของตนเอง ดังนั้น การคุกคามทางเพศในกรณีนี้จึงมีความรุนแรงและแสดงความรู้สึกทางเพศที่ชัดเจนกว่าการล่วงละเมิดทางเพศที่พบในองค์กร

## ข้อจำกัดในงานวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเกี่ยวกับเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศเป็นกลุ่มตัวอย่างที่หายาก เนื่องจากประเด็นเรื่องการล่องละเมิดทางเพศในสังคมไทยยังเป็นเรื่องที่ยังถือว่าน่าอับอายและไม่เป็นที่เปิดเผย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เวลาในการสืบหากลุ่ม ตัวอย่างเป็นเวลานานและไม่สามารถทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายมีจำนวนน้อยกว่าเพศหญิงอยู่มาก

2. สืบเนื่องจากประเด็นที่ศึกษาที่จัดเป็นเรื่องส่วนตัวและไม่เป็นที่เปิดเผย ผู้วิจัยจึงไม่สามารถทราบได้ว่าข้อมูลที่ได้รับมานั้นเป็นความจริงทุกประการหรือไม่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างบางท่านอาจจะเปิดเผยทุกเรื่อง ในขณะที่บางท่านไม่เปิดเผยในส่วนที่ไม่ต้องการบอกเล่า

3. ในส่วนของกรณีศึกษาความผิดปกติการล่องละเมิดทางเพศของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรยังเป็นเพียงการตีความจากเหตุการณ์ที่ผู้อื่นประสบมา ซึ่งอาจส่งผลให้ผลการวิจัยมีความคลาดเคลื่อนในบางส่วน

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาและป้องกันการเกิดเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กรไทยควรตระหนักถึงความแตกต่างกันในการรับรู้และเข้าใจต่อพฤติกรรมการสื่อสารของเพศชายและหญิง เนื่องจากเหตุการณ์การล่องละเมิดทางเพศในบางเหตุการณ์ ผู้กระทำไม่มีเจตนาในการที่จะล่องเกินทางเพศแก่ผู้ถูกกระทำ หากแต่แสดงพฤติกรรมสื่อสารทั้งทางด้านการใช้คำพูด การแสดงอากัปกิริยาท่าทาง ตลอดจนการสัมผัสคู่สนทนา โดยปราศจากการไตร่ตรองถึงความเหมาะสม เป็นเหตุให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นการล่องละเมิดทางเพศ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรให้ความสำคัญในการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการสื่อสารและการปฏิบัติตนกับผู้ปฏิบัติงานทั้งเพศเดียวกันและเพศตรงข้ามอย่างเหมาะสมและพึงสำรวมกิริยาอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงานต่างเพศดำเนินไปอย่างราบรื่น

2. ในส่วนของหน่วยงาน/องค์กร ควรที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและสวัสดิภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการล่งละเมิดทางเพศในองค์กรว่าเป็นปัญหาของส่วนรวมมากกว่าปัญหาส่วนตัว เนื่องจากพบว่าในเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้กระทำเป็นผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้ถูกกระทำมักจะไม่ร้องเรียนกับองค์กร เพราะเกรงว่าตนเองจะไม่มีควมมั่นคงในการทำงานหรือหากร้องเรียนไปแล้ว องค์กรไม่ให้ความสนใจและเห็นว่าเป็นเพียงปัญหาส่วนบุคคล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่ องค์กรควรจัด กิจกรรมบางประการ เช่น การอบรมผู้ปฏิบัติงานในด้านจริยธรรมที่ดีควบคู่ไปกับการกลยุทธการสื่อสารในองค์กร เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกระดับเกี่ยวกับการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับผู้ร่วมงานและมีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ร่วมงานต่างระดับหรือต่างเพศ เพื่อเป็นการลดปัญหาการล่งละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นเรื่องการล่งละเมิดทางเพศในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งในส่วนที่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศ ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเพศชายและหญิงในองค์กร เพื่อให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพียงการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปเกี่ยวกับการล่งละเมิดทางเพศในองค์กรควรเน้นไปที่การศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะและอุปนิสัยของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำที่มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนต่อบัวิจัยด้านบุคลิกลักษณะที่ผู้ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ล่งละเมิดทางเพศและผู้ถูกล่งละเมิดทางเพศ ควรหลีกเลี่ยง

3. ผู้ที่สนใจสามารถศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นของประเภทองค์กรและลักษณะอาชีพที่มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศ เนื่องจากในแต่ละองค์กรและอาชีพล้วนมีความแตกต่างในแง่วัฒนธรรมขององค์กรและอาชีพ จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาถึงแนวโน้มการเกิดเหตุการณ์การล่งละเมิดทางเพศในองค์กรและประเภทอาชีพภายใต้บริบทของวัฒนธรรมองค์กรและอาชีพแต่ละประเภทในประเทศไทย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

ธีรพงษ์ บัวหล้า. รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์. อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและความ  
รุนแรงต่อสตรี: กรณีศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

พินศิริ นามสีฐาน. ความผิดเกี่ยวกับเพศ: ศึกษากรณีการล่วงเกินทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

วิมนา ธรรมปรีชา. การคุกคามทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและ  
มานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัย-การวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี, 2537.

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. สถิติการลงนาม/ล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน[online].  
กรุงเทพฯ: สวนดุสิตโพลล์, 2545. แหล่งที่มา: <http://dusitpoll.dusit.ac.th/2545/2545-0/8.html> [12 ตุลาคม 2546]

อดิสร เสมแย้ม. สตรีศึกษา. ในปารีชาติ วลัยเสถียร(บรรณาธิการ), การล่วงเกินทางเพศในสถาน  
ที่ทำงาน, หน้า 112-141. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

อรพินท์ สฟโชคชัย. ประเด็นสำคัญและข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ. ในเอกสาร  
ประกอบการสัมมนาโครงการเวทีความคิดเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไทย  
เรื่อง กระบวนการยุติธรรมกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง, หน้า 1-14.  
17 กันยายน 2542 ณ โรงแรมเดอะแกรนด์.

ภาษาอังกฤษ

- Brannon Linda. Gender: Psychological Perspectives. Massachusetts, USA: Allyn& Bacon, 1996.
- Cragan, John F., Shields, Donald C. Understanding Communication Theory: The Communicative Forces for Human Action. MA, USA: Allyn and Bacon, 1998.
- Devito, Joseph A. Message: Building Interpersonal Communication Skills. 3<sup>rd</sup> Edition. New York, USA: HarperCollins Collage Publishers, 1996.
- Infante, Dominic A., Rancer, Andrew S., and Womack, Deanna F. Building Communication Theory. 3<sup>rd</sup> Edition. Illinois, USA: Wavelend Press, 1997.
- Jablin, Fredric M., Putnam, Linda L., Roberts, Karlene H., and Porter, Lyman W. Handbook of Organizational Communication: An Interdisciplinary Perspective. California, USA: Sage Publications, 1987.
- Johnston, Deirdre D. The Art and Science of Persuasion. IA, USA: Wm. C. Brown Communications, 1994.
- Kirk, Delaney J. Hostile Environment: A Discriminant Model of The Perceptions of Working Women [online]. USA: University of North Texas, 1988. Available from: <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/8900349>[2003, July 19]
- Littlejohn, Stephen W. Theories of Human Communication. 6<sup>th</sup> Edition. USA: Wadsworth Publishing, 1996.
- O' Heir, Dan, Friedrich, Gustav W., and Shaver, Lynda Dixon. Strategic Communication: In Business and The Professions. 3<sup>rd</sup> Edition. USA: Houghton Mifflin, 1998.

Pepper, Gerald L. Communication in Organizations: A Cultural Approach. Singapore: McGraw-Hill, 1995.

Russell, Diana E.H. Sexual Exploitation: Rape, Child Sexual Abuse, and Workplace Harassment. California, USA: Sage Publications, 1984.

Wilmot, William W. Relational Communication. USA: McGraw-Hill, 1995.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ภาคผนวก ก.

## ลักษณะเหตุการณ์/พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

เหตุการณ์	รายละเอียดเหตุการณ์/พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ
1	ผู้ถูกระทำในเหตุการณ์เป็นพนักงานฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์และต้องออกไปติดต่อกับงานนอกบริษัทกับเพื่อนร่วมงานชายที่มีอายุมากกว่าท่านหนึ่ง ซึ่งภายในรถที่นั่งไปด้วยกันนั้น เพื่อนร่วมงานท่านนี้ได้เอามือมาลูบที่ต้นขาของผู้ถูกระทำ พร้อมกับพูดว่า “ผิวนุ่มจัง” ทำให้ผู้ถูกระทำตกใจและนั่งห่างออกไป หลังจากนั้นไม่นาน ผู้ถูกระทำได้ลาออกไปทำงานที่อื่น แต่เพื่อนร่วมงานท่านนี้ก็ได้พยายามหาเบอร์โทรศัพท์และโทรตามไปพูดจาจีบ อีกทั้งยังเอ่ยปากชวนให้ไปเจอกันที่โรงแรมเพื่อพูดคุยกัน
2	ผู้กระทำในเหตุการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้ถือหุ้นของบริษัท โดยมีผู้ถูกระทำเป็นผู้ได้บังคับบัญชา วันหนึ่งทั้งคู่จะต้องออกไปทำงานนอกออฟฟิศด้วยกัน ในขณะที่ผู้ถูกระทำขับรถอยู่นั้น ผู้กระทำพยายามเอามือวางบนหน้าตักของผู้ถูกระทำ ซึ่งผู้ถูกระทำก็ได้ทำการต่อว่าไป แต่ผู้กระทำก็ยังไม่เลิกทำ พร้อมกับบอกว่าผู้ถูกระทำน่ารักและตนเองรู้สึกชอบมาก และมักจะชอบเอาตัวเข้ามาประชิดผู้ถูกระทำเกินความจำเป็นหลายครั้งพร้อมทั้งส่งสายตาแทะโลมตลอดเวลา ซึ่งเมื่อผู้ถูกระทำเล่าให้เพื่อนร่วมงานฟังเกี่ยวกับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้กระทำ เพื่อนร่วมงานในบริษัทต่างก็ไม่เชื่อ เพราะผู้กระทำมักทำพฤติกรรมเหล่านี้ลับหลังผู้อื่น อีกทั้งยังเป็นผู้ที่เป็นที่นับหน้าถือตาในบริษัท จนผู้ถูกระทำทนไม่ได้ต้องลาออกไปจากบริษัทในที่สุด
3	เหตุเกิดขึ้นในบริษัทใหญ่แห่งหนึ่ง โดยผู้กระทำเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกระทำ เจ้านายท่านนี้มักจะชอบขยอโอกาสทางเพศกับผู้ถูกระทำเสมอ โดยใช้ อำนาจหน้าที่ บังคับ เช่น เวลาส่งงานให้ก็จะพยายามสัมผัสมือ บังคับให้ออกไปพบลูกค้านอกบริษัท สองต่อสองบ่อยครั้งแล้วหาโอกาสแทะโลมด้วยคำพูดสองแง่สองง่าม ยื่นข้อเสนอให้ไปทานข้าวกันสองคน และชอบเข้ามาอยู่ใกล้เกินควร เมื่อผู้ถูกระทำพยายามทำเรื่องร้องเรียนถึงผู้ใหญ่ในบริษัท ทางบริษัทก็ไม่ได้ให้ความสนใจ โดยให้เหตุผลว่าเจ้านายท่านนี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งเป็นเรื่องส่วนตัว จะทำให้ภาพพจน์บริษัทเสียหาย
4	พนักงานสาวท่านหนึ่งถูกเพื่อนร่วมงานชายพยายามเอามือมาสัมผัสบนท้าย อีกทั้งยังเคยเล่าให้พนักงานสาวท่านนี้ฟังว่าตนได้ฝืนเห็นพนักงานสาวท่านนี้เปลือย

5	พนักงานชายวัยหนุ่มท่านหนึ่งซึ่งเป็นชายเดี่ยวในแผนกที่มีแต่ผู้หญิงที่สูงวัยกว่า ถูกเพื่อนร่วมงานหญิงคนอื่นๆพูดจาลามกด้วย บางครั้งก็ชวนไปค้างคืนด้วยกันและถามว่าเคยนอนกับผู้หญิงบ้างหรือยัง อีกทั้งยังชอบจับแขนแล้วบอกว่า “นี่จัง เหมือนของแฟนพี่เลย”
6	พนักงานสาวท่านหนึ่งได้รับมอบหมายให้ไปรับรองลูกค้าของบริษัทในตอนเย็น พอในช่วงค่านั้น ลูกคาก็เริ่มถามว่า เงินเดือนพอใช้รึเปล่า อยากเรียนต่อไหม ไปทำงานกับพี่ไหม อีกทั้งยังมีการจับแขนพนักงานสาวท่านนี้ไว้ให้ไปไหน ซึ่งอายุของลูกค้าก็ค่อนข้างมากแล้ว
7	พนักงานสาว เพิ่งเรียนจบและเข้าทำงานใหม่ กำลังนั่งทำงานอยู่ที่หน้าคอมพิวเตอร์ ชักพักก็มีพนักงานชายที่เป็นรุ่นพี่เข้ามาพูดคุยด้วย แล้วเอามือกุมมือของพนักงานสาวที่กำลังจับอยู่ที่เมาส์ พร้อมกับพูดเล่นๆว่า “มือนี่จัง”
8	พนักงานสาวท่านหนึ่งต้องออกไปทำงานนอกสถานที่กับเจ้านายหนุ่ม ซึ่งมีชอบมาประชิดหรือพูดจาแตะโลมเวลาอยู่กันสองคน วันนั้น เจ้านายท่านนี้ได้ขับรถเข้าไปจอดในลานจอดรถ โดยพยายามจอดให้ประตูด้านที่พนักงานสาวนั่งอยู่ชิดติดกำแพง เมื่อพนักงานสาวบอกว่าไม่สามารถลงจากรถได้ เจ้านายก็จึงบอกว่า “ก็ข้ามผ่านตัวผมแล้ว ก็เปิดประตูลงไปสิ”
9	พนักงานชายของบริษัทแห่งหนึ่ง เป็นคนที่มีลักษณะพูดเก่ง โน้มน้าวใจเก่ง ซึ่งเหตุการณ์เกิดขึ้นขณะพักเที่ยงของวันหนึ่ง โดยพนักงานชายท่านนี้กำลังยืนคุยกับพนักงานสาวอีกท่าน ซึ่งเป็นคนที่รูปร่างหน้าตาดี แต่งตัวเปรี้ยว ซึ่งในการสนทนาพนักงานชายได้ใช้คำพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามส่งไปในทางทะเล็ง และอีกสักพักต่อมา พนักงานชายท่านนี้ได้เริ่มหยอกล้อโดยการจับเอวพนักงานสาวท่านนั้นแล้วขำเล่น อีกทั้งยังพยายามจะเอามือเข้าไปจับที่หน้าอกของพนักงานสาวท่านนั้น ซึ่งพนักงานสาวได้พยายามตบที่ไหล่ของพนักงานชายนัยว่าจะเตือนว่าทะเล็งเกินไปแล้ว ซึ่งผู้เห็น เหตุการณ์นี้เห็นว่าเป็นการกระทำที่จบบังคับเกินไปสำหรับเพศตรงข้าม
10	พนักงานสาวท่านหนึ่งมักถูกเพื่อนร่วมงานล้อเลียนจุดด้อยของร่างกาย เช่น “หัวโต” “แก้มปลาทอง” ซึ่งแรกๆก็เป็นเหมือนเรื่องล้อเลียนธรรมดา แต่พอนานเข้าก็กลายเป็นการล้อเลียนปากต่อปาก และมีการชี้ชวนให้ดูความผิดปกติเหล่านี้ ทำให้พนักงานสาวผู้นี้เกิดความอับอายและแสดงความไม่พอใจ แต่คนอื่นในที่ทำงานก็มองว่าเรื่องล้อเล่นแค่นี้ทำไมต้องถือสา นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานต่างก็พากันจับกลุ่มนินทาหาว่าพนักงานสาวท่านนี้ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเสียและไม่พูดจาเล่นกันเหมือนเดิมอีกเลย

11	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลคนหนึ่ง มักใช้คำพูดในลักษณะจับกับพนักงานใหม่และได้นำเบอร์โทรศัพท์ที่พนักงานใหม่กรอกไว้ในใบสมัครมาโทรคุยนอกเหนือเรื่องการสมัครงาน
12	พนักงานสาวท่านหนึ่งต้องไปติดต่องานกับพนักงานชายท่านหนึ่ง ซึ่งพนักงานชายท่านนี้ชอบหยอกพนักงานสาวด้วยคำพูดหวานๆและทำน้ำเสียงออดอ้อนเกินควร อีกทั้งยังชอบเอาตัวเข้าประชิดพนักงานสาวมากเป็นพิเศษ
13	พนักงานสาวท่านหนึ่งถูกพนักงานในบริษัทเดียวกันโทรมาพูดคุยด้วยผ่านทางโทรศัพท์ที่โต๊ะทำงานทั้งที่ไม่เคยติดต่องานกัน และได้พูดจาจับ พร้อมทั้งเล่าเรื่องว่าตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับพนักงานอีกคนหนึ่งในบริษัทให้กับพนักงานสาวท่านนี้ฟัง ทำให้พนักงานสาวท่านนี้เกิดความอึดอัดแต่ก็ไม่สามารถเลี่ยงที่จะไม่รับสายได้เนื่องจากโทรศัพท์ที่โทรมาเป็นสายที่ต่อตรงเข้าโต๊ะทำงาน ในภายหลังจึงต้องพยายามเลี่ยงที่จะคุยด้วยโดยอ้างว่าติดธุระต่าง ๆ นานา
14	เลขานุการสาวท่านหนึ่งมีตำแหน่งงานที่ต้องประสานงานกับพนักงานซึ่งส่วนมากเป็นเพศชายที่อายุน้อยกว่าเป็นประจำ มักให้ความสนิทสนมกับพนักงานชายเหล่านี้เป็นพิเศษ โดยพูดจาลงท้ายจะจำ และมีทำนองไปในทางยั่ววนและเอาใจมากเกินควร บางครั้งก็จะเอามือไปจับเนื้อตัวหรือไปนั่งใกล้ๆพนักงานชายเหล่านั้น จนบางครั้งพนักงานชายบางคนถึงกับกั๊กและเดินหนีไป
15	เพื่อนร่วมงานเพศเดียวกันชอบโทรมาตามจับพร้อมทั้งแสดงออกทางสีหน้าท่าทางอย่างเห็นได้ชัด และยังขับรถไปดักรอที่หน้าบ้านของพนักงานชายท่านนี้เพื่อรอพบอีกด้วย ทั้งๆที่ในเวลางานก็จะไม่แสดงอาการสนใจให้ผู้ร่วมงานท่านอื่นสังเกตเห็นเลย แม้แต่น้อย
16	ข้าราชการสาวเพิ่งบรรจุท่านหนึ่งได้เข้าไปติดต่องานในห้องที่มีเจ้าหน้าที่ชายหลายท่าน มักจะโดนจ้องมองอย่างเสียมารยาทและพูดจาทะลอม และชักชวนให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆที่นั่งรวมกันมาพูดจาแซวข้าราชการสาวท่านนี้ โดยที่ไม่สามารถเดินหนีหรือห้ามไม่ให้พูดได้ จนต้องเลี่ยงที่จะติดต่อพูดคุยด้วยโดยไม่จำเป็น จะพูดต่อก็ไม่ได้ เพราะผู้กระทำไม่ได้พูดจาหยาบคาย นอกจากนี้ยังมีกรณีเพื่อนร่วมงานที่พยายามเข้ามาใกล้ชิดและแสดงกิริยาคิดเอาเองว่าข้าราชการสาวท่านนี้คบหาด้วย ไม่ว่าจะพยายามรอที่จะเดินทาง ทานข้าว ทำงานทุกอย่างพร้อมกันหรืออย่างน้อยให้ได้มีอะไรที่เกี่ยวข้องด้วย ทำให้เกิดความรำคาญอึดอัดใจ พอพยายามตีตัวออกห่าง เพื่อนร่วมงานชายท่านนี้ก็ได้อาเรื่องนี้ไปเล่าให้คนอื่นฟังในลักษณะที่ข้าราชการสาวท่านนี้ไม่ยอมคบหาด้วยแบบเดิม ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายและเสียชื่อเสียงในองค์กร

17	พนักงานหญิงและชายในแผนก ซึ่งอยู่ในวัยหนุ่มสาวทั้งคู่ชอบพูดจาดลกลามกกันอย่างสนุกสนาน โดยให้ผู้ร่วมงานในฝ่ายได้ร่วมรับฟังด้วยความไม่เต็มใจและไม่พอใจ
18	เหตุการณ์เกิดขึ้นในบริษัทเล็กๆที่มีพนักงานเพียง 2-3 คนในบริษัท โดยช่วงเวลาที่เกิดเหตุเป็นช่วงเวลาทำงานปกติ ซึ่งผู้ถูกกระทำเป็นพนักงานบัญชีสาว กำลังนั่งทำงานกับเจ้านายเพียงสองคน จู่ๆเจ้านายได้เดินเข้ามาพูดคุยใกล้ๆและก้มลงจูบปากพนักงานผู้นั้น ทำให้พนักงานสาวถึงกับทำอะไรไม่ถูกแต่ก็ไม่ได้เอาเรื่องกับผู้กระทำในเหตุการณ์นี้
19	เหตุการณ์เกิดขึ้นขณะที่ผู้ถูกกระทำทำงานเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการทำงานหลังจากรับปริญญาตรี เนื่องจากผู้ถูกกระทำได้ทุนพัฒนาอาจารย์เรียนต่อปริญญาโทที่มหาวิทยาลัยพร้อมทั้งทำงานเป็นอาจารย์ไปด้วย จึงถือว่าเป็นอาจารย์ที่มีอายุน้อยมาก มีอยู่วันหนึ่ง ได้ทำหน้าที่คุมสอบพร้อมกับอาจารย์ชายท่านหนึ่ง ซึ่งพอได้เจอหน้ากัน อาจารย์ท่านนั้นก็ได้แต่จ้องอาจารย์สาวท่านนี้อย่างไม่วางสายตา อาจารย์สาวจึงไม่พอใจและพยายามเดินเลี้ยวไปแจกข้อสอบ เขาก็เดินตามและถามว่าอาจารย์ใช้คนที่เพิ่งจบปริญญาตรีที่นี้รึเปล่า อาจารย์สาวจึงตอบว่าใช่ หลังจากนั้น อาจารย์ชายผู้นี้ก็พยายามเดินตามและพูดว่า “อาจารย์เก่งจัง เก่งมากๆเลย ชื่ออะไร อยู่คณะอะไร นิ่งอยู่ห้องไหน ฯลฯ” จนอาจารย์สาวรู้สึกเหมือนตัวเองกำลังถูกไล่ต้อน เพราะขณะที่แจกข้อสอบก็อยู่ในห้องสอบกันสองคนและยังไม่อนุญาตให้นักศึกษาเข้ามา ในขณะที่มีการสอบ อาจารย์ชายท่านนี้ก็พยายามจ้องมองอยู่ตลอดเวลา และเมื่ออาจารย์สาวหันไปมอง เขาก็จะยิ้มอย่างมีเลศนัยและดูน่ารังเกียจมาก หลังจากคุมสอบเสร็จ อาจารย์ชายท่านนี้ก็ยังคงเดินตามและถามซอกแซก พร้อมกับบอกว่าจะไปส่งที่ห้องทำงาน อาจารย์สาวท่านนี้จึงบอกว่ามีธุระต้องไปที่ห้องอื่นก่อนแล้วจึงเดินเลี้ยวไป ซึ่งอาจารย์สาวได้เล่าเรื่องนี้ให้เพื่อนร่วมงานที่เป็นอาจารย์ฟังหลายๆคนบอกว่าเคยถูกอาจารย์ท่านนี้ทำอย่างนี้ด้วยมาแล้วและเขาก็จะทำแบบนี้กับอาจารย์สาวๆเท่านั้น
20	เพื่อนร่วมงานชายหญิงคู่หนึ่งมีความสนิทสนมกัน พอทานเข้าพนักงานชายท่านนี้ก็เริ่มเข้ามาสัมผัสโดยการลูบหัว เขามีมือโอบไหล่ ทำเป็นว่าเห็นเป็นเพื่อนผู้ชายเหมือนกัน บางครั้งพอทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ก็จะยื่นหน้าเข้ามาใกล้ๆมากๆ หรือเวลาจะหยิบของที่อยู่ถัดจากพนักงานหญิงท่านนี้ ก็จะใช้มือเอื้อมมาหยิบโดนผ่านหน้าหรือหน้าอกไปในระยะกระชั้นชิด
21	เพื่อนร่วมงานต่างเพศท่านหนึ่งชอบจับมือขณะพูดคุยและมองด้วยสายตาทะโลม
22	พนักงานสาวในบริษัทคนหนึ่ง มีรูปร่างหน้าตาดีและชอบนุ่งกระโปรงสั้นกว่าพนักงานสาวคนอื่นๆ และไม่ค่อยระมัดระวังเวลานั่งหรือก้มเก็บของ ทำให้พนักงานชายในแผนกมองด้วยสายตาทะโลม

23	เหตุการณ์เกิดขึ้นในเวลาพักเที่ยง ขณะที่พนักงานสาวท่านหนึ่งนั่งทำงานที่หน้าคอมพิวเตอร์ ได้มีพนักงานชายอีกท่านเดินผ่าน พร้อมทั้งส่งสายตาทะโลมและจ้องมองไปที่หน้าอกของพนักงานสาวท่านนั้นอย่างโจ่งแจ้ง ซึ่งฝ่ายหญิงก็รู้ตัวว่าตนเองถูกมองอย่างไม่สุภาพก็ทำเฉยและแอบบ่นไปเท่านั้น
24	หลังจากเลี้ยงบริษัท เพื่อนร่วมงานเพศชายท่านหนึ่งจะขับรถไปส่งเพื่อนร่วมงานเพศหญิงอีกท่านหนึ่งที่บ้าน แต่พอขับรถไปซักระยะ ผ่านช่วงถนนที่มีโรงแรมมาจำนวนมาก ก็บอกว่าจะขอแวะที่ทำธุระที่บ้านเพื่อนก่อน โดยในขณะนั้นเพื่อนร่วมงานท่านนี้มีอาการปฏิกิริยาที่แสดงอาการตื่นเต้นร่อนอย่างเห็นได้ชัด ทำให้หญิงสาวท่านนั้นรู้สึกไม่ดีและจึงตัดสินใจขอลงระหว่างทางและกลับบ้านเอง
25	เหตุการณ์เกิดขึ้นในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยผู้กระทำเป็นหัวหน้าหน่วยเพศชายท่านหนึ่งซึ่งมีความสนิทสนมกับลูกน้องเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังพูดจากับลูกน้องทุกคนอย่างเป็นกันเอง ขณะที่เกิดเหตุ หัวหน้าท่านนี้ได้เดินเข้ามาจับแขนพนักงานสาวท่านหนึ่งอย่างจัง ทำให้คนในฝ่ายตกใจกับการกระทำนั้นอย่างมากและได้เอ่ยปากถามไปว่า “หัวหน้าทำอะไร” ซึ่งคำตอบที่ได้คือ “หมั่นไส้มัน” แล้วเดินจากไป ทำให้ทุกคนงุนงงเป็นอย่างมาก แต่ผู้ถูกกระทำก็ไม่ได้ถือสาอะไรกับเหตุการณ์นี้ แต่ก็คิดว่าถ้ารู้ตัวก็คงไม่ปล่อยให้เขาทำอย่างนี้ด้วยแน่นอน
26	พนักงานสาวท่านหนึ่งถูกเจ้านายเดินเข้ามาใกล้ในขณะที่เปลือยตัวและพยายามก้มมาหอมแก้มที่เปลือย ซึ่งโดยปกติเจ้านายท่านนี้ก็ชอบทำพฤติกรรมเช่นนี้กับพนักงานสาวคนอื่นในออฟฟิศที่ตนเองก็แต่งงานมีครอบครัวแล้ว จนคนในบริษัทเกิดความเคยชินและไม่ถือสาเกี่ยวกับพฤติกรรมนี้
27	พนักงานสาวท่านหนึ่งถูกเจ้านายพยายามโอบไหล่และหอมแก้ม ซึ่งผู้ถูกกระทำได้พยายามต่อว่าไป แต่ก็ไม่สามารถทำอะไรรุนแรงมากกว่านี้ได้ เพราะผู้กระทำมีตำแหน่งงานสูงกว่า
28	เหตุการณ์เกิดขึ้นในสถานศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีอาจารย์ชายท่านหนึ่งที่เข้ามาทำงานใหม่ อายุราวๆ 50 ปี ซึ่งเข้ามาสอนวิชาคอมพิวเตอร์ ได้มีการรบกวนลามนักศึกษาสาวโดยการสัมผัสมือนักศึกษาในชั่วโมงเรียน ซึ่งมีนักศึกษาคนอื่นๆเห็นและได้นำเรื่องเข้าไปฟ้องผู้บริหารจนอาจารย์ท่านนี้ต้องลาออกไปในที่สุด
29	พนักงานสาวท่านหนึ่งมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานชายอีกท่านค่อนข้างมาก เนื่องมาจากเรื่องงาน วันหนึ่ง ขณะที่เพื่อนร่วมงานชายท่านนี้เข้ามาคุยในห้องของพนักงานสาวก็มีการพูดคุยกันตามปกติ ชักพิก พนักงานสาวก็ลุกขึ้นมาชกแขนและเตะเพื่อนร่วมงานชายเบาๆแบบล้อเล่น แต่ฝ่ายชายเริ่มเอามือมาจับแขนฝ่ายหญิงไว้ ทำให้

	ฝ่ายหญิงรู้สึกไม่ชอบ อีกทั้งบังเอิญมีคนอื่นเดินมาเห็นเข้า จึงทำให้ยิ่งเกิดความรู้สึกที่ไม่ดียิ่งขึ้น
30	เหตุการณ์เกิดขึ้นขณะเดินทางไปทำงานที่ต่างจังหวัด ซึ่งจะต้องมีการค้างแรมที่โรงแรมกับพนักงานในแผนกเดียวกัน ผู้ถูกกระทำเป็นผู้หญิงคนเดียวในทีม จึงต้องร่วมห้องกับเพื่อนร่วมงานด้วยความไว้ใจ แต่คืนนั้นหลังจากที่ผู้ถูกกระทำปิดไฟจะเข้านอน เพื่อนร่วมงานชายคนหนึ่งเข้ามาที่เตียงของผู้ถูกกระทำและพยายามจะลวนลามแต่ไม่สำเร็จ จึงกลับไปนอนที่เตียงตัวเอง
31	ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง มีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศต่อลูกน้องเพศเดียวกัน(ชาย)ที่เข้ามาทำงานใหม่ โดยชอบแต่ต้องของสงวนของลูกน้องเวลาที่มีโอกาส
32	พนักงานชายท่านหนึ่งพยายามสัมผัสร่างกายเพื่อนร่วมงานสาวอีกท่าน โดยการโอบที่เอวหรือคอบ้าง เวลาไปทานอาหารก็จะพยายามเข้ามานั่งใกล้ๆ แล้วเอามือมาโอบด้านหลังโดยที่ไม่มีใครเห็น ถ้าหากต้องมีการไปเที่ยวเป็นหมู่คณะที่ต่างจังหวัดก็พยายามหาทางมานอนใกล้ๆ แอบสัมผัสตัวเพื่อนร่วมงานสาวท่านนี้
33	พนักงานสาวที่กำลังตั้งครรภ์ท่านหนึ่งถูกเพื่อนร่วมงานชายเอามือมาลูบท้อง
34	พนักงานชายท่านหนึ่งพยายามแตะเนื้อต้องตัวพนักงานสาวในแผนกเวลาที่สนทนากัน ทำให้พนักงานหญิงทั้งฝ่ายเกิดความไม่พอใจ
35	พนักงานสาวรูปร่างหน้าตาในเกณฑ์ดีท่านหนึ่งซึ่งทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งมักจะใส่เสื้อแจ็คเก็ตคลุมเวลาทำงานและจะพาดไว้ที่พนักเก้าอี้เวลาเลิกงาน ปรากฏว่าเข้าวันหนึ่งพบว่ามีการแอบดูบริเวณด้านหน้าของเสื้อ ซึ่งพนักงานท่านนี้ก็ไม่ได้เอะใจและนำเสื้อกลับไปทำความสะอาด ต่อมาได้มีพนักงานสาวอีกท่านเข้ามาทำงาน ซึ่งพนักงานท่านนี้ก็เจอเหตุการณ์เดียวกันกับพนักงานท่านแรกในสัปดาห์ถัดมา ทั้งสองจึงนำเรื่องดังกล่าวมาตรวจสอบและพบว่าเป็นคราบอสุจิ บริษัทจึงนำเทปบันทึกภาพประจำวันมาตรวจสอบหาเจ้าของคราบดังกล่าว และได้ทราบว่า เป็นของยามรักษาความปลอดภัยท่านหนึ่งซึ่งสามารถเข้าออกอาคารได้ บริษัทจึงลงโทษโดยการไล่ออก
36	พนักงานสาวรูปร่างหน้าตาสวยท่านหนึ่ง ได้เข้าทำงานในตำแหน่งเลขานุการของผู้จัดการแผนกและเมื่อทำงานได้ซักระยะก็ได้คบหากับพนักงานชายในบริษัทเดียวกัน สร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้จัดการเป็นอย่างมาก ผู้จัดการจึงมักให้พนักงานท่านนี้ตามออกไปพบลูกค้านอกบริษัทและหลอกพาไปขึ้นใจ บังคับไม่ให้แจ้งความพร้อมทั้งเสนอเงินและข้อเสนอที่จะเลื่อนตำแหน่งให้เป็นการตอบแทน ทำให้พนักงานสาวท่านนี้มี

	อุปนิสัยเปลี่ยนไป กลายเป็นคนเซื่องซึม ทำให้แฟนหนุ่มสงสัยและคาดคั้นเอาความจริง จนเกิดเรื่องทะเลาะวิวาทระหว่างพนักงานชายท่านนี้กับผู้จัดการแผนก และท้ายสุดพนักงานทั้งชายและหญิงคู่นี้ก็ตัดสินใจลาออกจากบริษัทไป
37	อาจารย์สาว อายุน้อยท่านหนึ่งเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยตั้งแต่เช้า ซึ่งเป็นเวลาที่คนอื่นยังไม่เข้าทำงาน และได้พบกับนักการท่านหนึ่ง จึงได้บอกให้นักการท่านนี้ช่วยเปิดห้องทำงานให้แล้วจึงเดินไปห้องน้ำ ขณะที่อยู่ในห้องน้ำนั้น นักการได้เดินเข้ามาในห้องน้ำหญิง และเคาะประตูพร้อมบอกว่าได้เปิดห้องทำงานให้เรียบร้อยแล้ว ทำให้อาจารย์สาวตกใจกับพฤติกรรมของนักการเป็นอย่างมากและได้ไล่นักการให้ออกไปจากห้องน้ำ ก่อนที่จะเปิดประตูออกมา
38	การที่ผู้บริหารระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางเพศอย่างไม่เปิดเผยกับพนักงานในบริษัทแต่มีบุคคลในองค์กรทราบ ทำให้มีข่าวลือและเกิดความไม่น่าเชื่อถือขึ้นภายในองค์กร
39	หัวหน้าแผนกเพศชายของบริษัทแห่งหนึ่งเป็นที่รำลือว่าชอบมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกน้องสาว ๆ ในฝ่าย หากใครไม่ยอมมีความสัมพันธ์ด้วยก็จะถูกบีบให้ลาออกไป และล่าสุดมีข่าวว่าพนักงานสาวท่านหนึ่งต้องลาออกไปเพราะเกิดตั้งท้องกับเจ้านายท่านนี้
40	ผู้ถูกระทำในเหตุการณ์มีตำแหน่งเป็นพนักงานดูแลความสะอาด มีลักษณะเป็นแม่บ้านของแผนกในบริษัทแห่งหนึ่ง มักจะถูกพนักงานซึ่งสูงวัยกว่าและทำงานมานานที่บริษัทมาจิ้มแฉเวลาผู้ถูกระทำกำลังชงกาแฟอยู่ในครัว บางทีเดินผ่านมาเจอกันก็จะเอามือมาบีบแขนของผู้ถูกระทำ ซึ่งผู้ถูกระทำได้เคยบอกไปแล้วว่าไม่ชอบให้ทำแบบนี้ แต่ก็ยังไม่เลิกทำ โดยปกติผู้ถูกระทำในเหตุการณ์เป็นคนชอบแซว ชู้เล่น ชอบหยอกล้อคนอื่น ๆ ด้วยวิธีนี้

## ภาคผนวก ข.

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางสาวชลธิชา อึ้งคิ่งเดชา นิสิตปริญญาโท สาขาวาริชวิทยา ภาควิชาวาริชวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ “การตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงการล่องละเมิดทางเพศและเปรียบเทียบการตีความสารต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทย

เนื่องจากท่านเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานในองค์กรไทยและสามารถให้ข้อมูลอันมีค่ายิ่งเพื่อบรรลូវวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ในการกรอกแบบสอบถามฉบับนี้เพื่อนำผลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยนำร่องไปพัฒนาและปรับปรุงเป็นแบบสอบถามจริงในการศึกษาต่อไปอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ในด้านวิชาการและการลดปัญหาความขัดแย้งอันเกิดจากความเข้าใจผิดระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานจากกรณีการล่องละเมิดทางเพศต่อไปในอนาคต

อนึ่ง ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น **จะไม่มีการอ้างอิงหรือเปิดเผยข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง อันจะส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานหรือองค์กรของท่านแต่อย่างใด** จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงตามประสบการณ์ของท่าน

ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยโดยทางไปรษณีย์ตามซองติดแสตมป์ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ และหากท่านไม่สะดวกในการตอบแบบสอบถามและต้องการให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เป็นการส่วนตัวหรือผ่านทางโทรศัพท์ สามารถติดต่อดิฉันได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 0-1684-5188 หรือที่ wonder\_gals@yahoo.com เพื่อทำการติดต่อนัดหมายในภายหลัง

สุดท้ายนี้ ดิฉันขอขอบคุณล่วงหน้าในความร่วมมืออันดีเยี่ยมของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว ชลธิชา อึ้งคิ่งเดชา

ผู้วิจัย



## แบบสอบถามการวิจัย ประกอบวิทยานิพนธ์

## เรื่อง

“การตีความพฤติกรรมการล้วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย”

คำชี้แจง: โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

**ตอนที่ 1: ข้อมูลส่วนตัว**

1. เพศ .....
2. อายุ ..... ปี
3. การศึกษาสูงสุด .....
4. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่า “การล้วงละเมิดทางเพศ” หมายถึง  
.....  
.....

5. ท่านมีประสบการณ์รับรู้การล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานมากน้อยเพียงใด

**กรณีที่มีประสบการณ์เพียง 1 ครั้ง** โปรดตอบแบบสอบถามจนถึง**ตอนที่ 3** เท่านั้นและ  
**ในกรณีที่มีประสบการณ์มากกว่า 1 ครั้ง** โปรดตอบแบบสอบถามจนจบแบบสอบถาม

- |                          |                 |     |                          |   |
|--------------------------|-----------------|-----|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 ครั้ง         | โดย | <input type="checkbox"/> | ถูกมองว่าเป็นผู้ล้วงละเมิดทางเพศ                                      |
|                          |                 |     | <input type="checkbox"/> | ถูกล้วงละเมิดทางเพศ   |
|                          |                 |     | <input type="checkbox"/> | เป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศด้วยตนเอง                    |
|                          |                 |     | <input type="checkbox"/> | รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิดหรือเชื่อถือได้                         |
| <input type="checkbox"/> | มากกว่า 1 ครั้ง | โดย | <input type="checkbox"/> | ถูกมองว่าเป็นผู้ล้วงละเมิดทางเพศ (จำนวน ....ครั้ง)                    |
|                          |                 |     | <input type="checkbox"/> | ถูกล้วงละเมิดทางเพศ (จำนวน....ครั้ง)                                  |
|                          |                 |     | <input type="checkbox"/> | เป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์การล้วงละเมิดทางเพศด้วยตนเอง(จำนวน ..... ครั้ง) |
|                          |                 |     | <input type="checkbox"/> | รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิดหรือเชื่อถือได้ (จำนวน ..... ครั้ง)     |



**คำชี้แจง: โปรดตอบข้อ 7-11 โดยอิงจากเหตุการณ์ที่ท่านได้เล่าในข้อ 6**

7. ในเหตุการณ์ดังกล่าวท่านอยู่ในสถานภาพใด
- ถูกมองว่าเป็นผู้ล่วงละเมิดทางเพศ
- ถูกล่วงละเมิดทางเพศ
- เป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศด้วยตนเอง
- รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิดหรือเชื่อถือได้
8. หน่วยงาน/องค์กรที่ท่านสังกัดในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว
- หน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ
- หน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชน
- หน่วยงาน/องค์กรรัฐวิสาหกิจ
- อื่นๆ .....
9. ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว
- .....
10. จากสถานภาพที่ท่านประสบในข้อ 6 ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้มีผลมากน้อยเพียงใดในการผลักดันให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน
- 10.1 ตำแหน่งงานของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด
- น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด
- เนื่องจาก.....
- .....
- 10.2 ลักษณะงานที่รับผิดชอบของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด
- น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด
- เนื่องจาก.....
- .....
- 10.3 อายุของผู้กระทำและถูกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด
- น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด
- เนื่องจาก.....
- .....

10.4 รูปร่างหน้าตาของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้ มีผลต่อการเกิด

เหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

10.5 การแต่งกายของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์

ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

10.6 อุปนิสัยส่วนตัวของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิด

เหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

10.7 ลักษณะการพูดของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้ เช่น การอ่อน การพูด

แซว ฯลฯ มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

10.8 ลักษณะการแสดงออกที่ปฏิกิริยา ท่าทางของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้

เช่น การมอง ฯลฯ มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

10.9 วิธีการสัมผัสคู่สนทนาในขณะพูดคุยของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำมีผลต่อการเกิด

เหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....





**คำชี้แจง: โปรดตอบข้อ 13-15 โดยอิงจากเหตุการณ์ที่ท่านได้เล่าในข้อ 12**

13. ในเหตุการณ์ดังกล่าวท่านที่อยู่ในสถานภาพใด

- ถูกมองว่าเป็นผู้ล่วงละเมิดทางเพศ
- ถูกล่วงละเมิดทางเพศ
- เป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศด้วยตนเอง
- รับรู้เหตุการณ์จากบุคคลใกล้ชิดหรือเชื่อถือได้

14. หน่วยงาน/องค์กรที่ท่านสังกัดในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว

- หน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ
- หน่วยงาน/องค์กรภาคเอกชน
- หน่วยงาน/องค์กรรัฐวิสาหกิจ
- อื่นๆ .....

15. ตำแหน่งงานที่ท่านได้รับในช่วงเวลาที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว

.....

16. จากสถานภาพที่ท่านประสบในข้อ 12 ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้มีผลมากน้อยเพียงใดในการผลักดันให้เกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน

16.1 ตำแหน่งงานของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิด

เหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

- น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด

เนื่องจาก.....

.....

16.2 ลักษณะงานที่รับผิดชอบของผู้กระทำและผู้ถูกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

- น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด

เนื่องจาก.....

.....

16.3 อายุของผู้กระทำและถูกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

- น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด

เนื่องจาก.....

.....

16.4 รูปร่างหน้าตาของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้ มีผลต่อการเกิด

เหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

16.5 การแต่งกายของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์

ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

16.6 อุปนิสัยส่วนตัวของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้มีผลต่อการเกิด

เหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

16.7 ลักษณะการพูดของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้ เช่น การอ้อน การพูด

แซว ฯลฯ มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

16.8 ลักษณะการแสดงออกปฏิกิริยา ท่าทางของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในเหตุการณ์นี้

เช่น การมอง ฯลฯ มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....

16.9 วิธีการเมื่อต้องการสัมผัสคู่สนทนาของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำมีผลต่อการเกิด

เหตุการณ์ล้วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด

เนื่องจาก.....



16.10 ปัจจัยอื่น ๆที่ท่านคิดว่ามีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน  
ได้แก่

.....

ท่านคิดว่าปัจจัยนี้มีผลต่อการเกิดเหตุการณ์ล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในระดับใด

น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด

เนื่องจาก.....

.....

17. ถ้าหากย้อนเวลากลับไปได้ ท่านคิดว่า เพื่อมิให้เหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศนี้เกิดขึ้น  
ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำในกรณีนี้ควรให้ความระมัดระวังโดยคำนึงถึงปัจจัยใดบ้าง เช่น การ  
แต่งกาย ลักษณะการพูด ลักษณะการแสดงออกกับภริยาทำทางและวิธีการเมื่อต้องการสัมผัสคู่  
สนทนา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ภาคผนวก ค.

## แบบสอบถามประกอบวิทยานิพนธ์

## เรื่อง

“การตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไทย”

**ตอนที่ 1: ข้อมูลส่วนตัว**

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ..... ปี
3. การศึกษาสูงสุด .....
4. หน่วยงาน/องค์กรที่สังกัด  
 รัฐ  เอกชน  รัฐวิสาหกิจ  อื่นๆ .....โปรดระบุ

**ตอนที่ 2: การตีความพฤติกรรมการล่องละเมิดทางเพศ**

**คำชี้แจง** เหตุการณ์ต่อไปนี้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในสถานการณ์ของการทำงานในองค์กรและได้รับการรายงานมาจากผู้ที่ประสบด้วยตนเองและผู้ที่ได้รับรู้จากบุคคลใกล้ชิด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาอ่านตัวอย่างเหตุการณ์ดังต่อไปนี้และโปรดแสดงความคิดเห็นว่าเหตุการณ์แต่ละเหตุการณ์เป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือไม่อย่างไร

**\*\*หมายเหตุ:** ชื่อที่ใช้ในเหตุการณ์ เป็นเพียงนามสมมติที่ผู้วิจัยสมมติขึ้นเท่านั้น ไม่ใช่ชื่อจริงของบุคคลในเหตุการณ์\*\*

**เหตุการณ์ที่ 1** อรุมา เป็นคนที่มีรูปร่างหน้าตาดีและชอบนุ่งกระโปรงสั้นกว่าพนักงานสาวคนอื่นๆ และไม่ค่อยระมัดระวังเวลานั่งหรือก้มเก็บของ ทำให้สมศักดิ์มองด้วยสายตาทะโลม

1.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่องละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  สมศักดิ์ไม่ควรใช้สายตาทะโลมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้อรุมาจะแต่งกายล่อแหลมหรือไม่ได้ระมัดระวังกับพฤติกรรมของตน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าสมศักดิ์จะสามารถมองอย่างทะโลมได้
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  สมศักดิ์เพียงแค่มองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ทำการล่องละเมิดทางเพศทางวาจาหรือการสัมผัสแต่อย่างใด
- อรุมาแต่งกายล่อแหลมและไม่ระวังตัว เป็นการเปิดช่องให้ผู้อื่นมองด้วยความสมัครใจ
- อื่นๆ .....

1.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่องละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- อรุมาควรแต่งกายให้มิดชิด เรียบร้อยเพื่อป้องกันการถูกมองอย่างไม่สุภาพ
- อรุมาควรระมัดระวังการแสดงกิริยาท่าทางของตนให้เหมาะสม เช่น ระมัดระวังท่านั่งและการก้มเก็บของ
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องสิทธิส่วนบุคคล
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 2** เหตุการณ์เกิดขึ้นในบริษัทเล็กๆที่มีพนักงานเพียง 2-3 คนในบริษัท โดยช่วงเวลาที่เกิดเหตุเป็นช่วงเวลาทำงานปกติ สุภาซึ่งทำงานในตำแหน่งพนักงานบัญชีของบริษัทดังกล่าวกำลังนั่งทำงานกับสมพล ซึ่งเป็นเจ้านายเพียงสองคน จู่ๆสมพลได้เดินเข้ามาพูดคุยใกล้ๆและก้มลงจูบปากสุภา ทำให้สุภาถึงกับทำอะไรไม่ถูกแต่ก็ไม่ได้เอาเรื่องกับสมพล

2.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  สมพลได้จูมถึงตัว ทำให้ผู้ถูกระทำได้รับความเสียหาย  
 อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  สุภาไม่ได้เอาเรื่องกับสมพล  
 อื่นๆ .....

2.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- สุภาควรหลีกเลี่ยงการอยู่กันสองต่อสองกับสมพล
- สุภาควรสังเกตมองผู้ร่วมงานที่มีท่าทีไม่น่าไว้วางใจ โดยเฉพาะเมื่อคนนั้นเข้ามาใกล้ขีดเกินความจำเป็นเพื่อระมัดระวังตนเองมากขึ้น
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาผู้ถูกระทำเป็นไปอย่างกะทันหันและไม่มีผู้รู้เห็น
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 3** ชายชาญ มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รู้กันดีว่าชายชาญนั้นมีความสนิทสนมกับลูกน้องเป็นอย่างมาก พูดจากกับลูกน้องทุกคนอย่างเป็นกันเอง ขณะที่เกิดเหตุ ชายชาญได้เดินเข้ามากอดแขนสิริมา ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทเข้าอย่างจัง ทำให้คนในฝ่ายตกใจกับการกระทำนั้นอย่างมากและได้เอ่ยปากถามไปว่า “หัวหน้าทำอะไร” ซึ่งคำตอบที่ได้คือ “หมั่นไส้มัน” แล้วเดินจากไป

3.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  ชายชาญได้แสดงพฤติกรรมกับลูกน้องต่างเพศอย่างไม่เหมาะสม  
 อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  สิริมาไม่ได้ถือสาหาความกับชายชาญ  
 น่าจะเป็นการหยอกล้อ อันเกิดมาจากความสนิทสนมของทั้งสองฝ่ายมากกว่า  
 อื่นๆ .....

3.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- สิริมาไม่ควรให้ความสนิทสนมเกิดความเหมาะสมกับชายชาญมากเกินไปและควรวางตัวให้เหมาะสม
- สิริมาควรสังเกตมองผู้ร่วมงานที่มีท่าทีไม่น่าไว้วางใจ โดยเฉพาะเมื่อคนนั้นเข้ามาใกล้ขีดเกินความจำเป็นเพื่อระมัดระวังตนเองมากขึ้น
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาผู้ถูกระทำเป็นไปอย่างกะทันหัน
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 4** องค์กรชอบหยอกล้อสุรียด้วยคำพูดหวานๆและทำน้ำเสียงออกอ่อนเกินควรทุกครั้งทีสุรียเดินไปติดต้องงานอีกทั้งยังชอบเอาตัวเข้าประชิดสุรียมากเป็นพิเศษ

4.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  การใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกอ่อนเกินควรเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่จะแสดงกับผู้ร่วมงาน
- การเอาตัวเข้ามาประชิดมากเกินไปเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำกับผู้ร่วมงานต่างเพศ
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  การใช้คำพูดหวานและน้ำเสียงออกอ่อนเป็นเรื่องที่สามารถทำกับเพื่อนร่วมงานได้
- การเอาตัวเข้ามาประชิด เป็นเรื่องธรรมดาที่สามารถทำกับผู้ร่วมงานต่างเพศได้
- น่าจะเป็นการหยอกล้อ อันเกิดมาจากความสนิทสนมของทั้งสองฝ่ายมากกว่า
- อื่นๆ .....

4.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- สุรียควรหลีกเลี่ยงการมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มีลักษณะอย่างองอาจ
- สุรียไม่ควรตอบสนองต่อพฤติกรรมขององอาจ (เช่น หยอกล้อกลับ) และวางตัวให้เหมาะสม
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องสิทธิและอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 5** มุกดาเข้ารับตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งซึ่งที่อายุยังน้อย วันหนึ่ง มุกดาเดินทางไปถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้า ซึ่งเป็นเวลาที่คนอื่นยังไม่เข้าทำงาน และได้พบกับนักการคนหนึ่ง ชื่อ นายช่อมูม จึงได้บอกให้นายช่อมูมช่วยเปิดห้องทำงานให้แล้วจึงเดินไปห้องน้ำ ขณะที่อยู่ในห้องน้ำนั้น นายช่อมูมได้เดินเข้ามาในห้องน้ำหญิงและเคาะประตูพร้อมบอกว่าได้เปิดห้องทำงานให้เรียบร้อยแล้ว ทำให้มุกดาตกใจกับพฤติกรรมของนายช่อมูมเป็นอย่างมากและได้ไล่นักการคนนี้ให้ออกไปจากห้องน้ำก่อนที่จะเปิดประตูออกมา

5.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  นายช่อมูมไม่ควรเข้ามาในห้องน้ำหญิง ทำให้มุกดาหวาดระแวงและเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  นายช่อมูมอาจจะทำตามหน้าที่ของตนเองโดยไม่ได้มีเจตนา เพียงแต่ไม่รู้กาลเทศะ
- นายช่อมูมไม่ได้กระทำการล่วงละเมิดกับร่างกายของมุกดา
- อื่นๆ .....

5.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- มุกดาไม่ควรเข้าที่ทำงานเข้าเกินไป ในขณะที่ไม่มีใครทำงาน
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาผู้ถูกกระทำเป็นไปอย่างกะทันหัน
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 6** อิทธิพลพยายามเข้ามาใกล้ชิดและแสดงกิริยาคิดเอาเองว่าดวงแขซึ่งเป็นเพื่อนที่ทำงานคบหากับตนเองในลักษณะคู่รัก โดยอิทธิพลจะพยายามรอที่จะเดินทาง ทานข้าว ทำงานทุกอย่างพร้อมกันหรืออย่างน้อยให้ได้มีอะไรที่เกี่ยวข้องกับดวงแข ทำให้ดวงแขเกิดความรำคาญอึดอัดใจ พอพยายามจะตีตัวออกห่าง อิทธิพลก็ได้เอาเรื่องนี้ไปเล่าให้คนอื่นฟังในทำนองว่าดวงแขไม่ยอมคบหาด้วยแบบเดิม

6.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  อิทธิพลเล่าเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นจริงให้ผู้อื่นฟัง ทำให้ดวงแขได้รับความเสื่อมเสีย
- พฤติกรรมที่อิทธิพลแสดงออก เช่น การดักกรอ พยายามอยู่ใกล้ชิดดวงแขในทุกที่ ทำให้ดวงแขเกิดความอึดอัดรำคาญใจ
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  อิทธิพลไม่ได้กระทำการล่วงละเมิดร่างกายของดวงแข
- อื่นๆ .....

6.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- ดวงแขไม่ควรให้ความสนิทสนมกับอิทธิพล ถ้าไม่ชอบเขา
- ดวงแขควรบอกกับอิทธิพลตามตรงว่าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์กับอิทธิพลแบบแฟนหรือคนรัก
- ดวงแขควรบอกกับอิทธิพลว่าต้องการเป็นเพียงเพื่อน
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะไม่สามารถไปห้ามความรู้สึกใคร่ชอบพของอีกฝ่ายหนึ่ง
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 7** ทรงสิทธิ์โทรมาพูดคุยกับพรอมาผ่านทางโทรศัพท์ที่โต๊ะทำงานทั้งคู่ที่ทั้งสองไม่เคยติดต่อกัน โดยทรงสิทธิ์ได้พูดจาในลักษณะจีบ พร้อมทั้งเล่าว่าตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับพนักงานอีกคนหนึ่ง ในบริษัทให้กับพรอมาฟัง ทำให้พรอมาเกิดความอึดอัดใจเป็นอย่างมาก แม้จะพยายามหลีกเลี่ยงก็ทำได้ยากเพราะโทรศัพท์ที่ทรงสิทธิ์โทรเข้ามานั้นเป็นสายที่ต่อตรงเข้าโต๊ะทำงานของพรอมา

7.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  ทรงสิทธิ์เล่าเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศของตนเองให้พรอมาฟัง โดยที่พรอมาไม่เต็มใจจะรับฟัง
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  เป็นเพียงการเล่าเรื่องความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้อื่นให้คู่สนทนาฟัง ไม่ได้กระทำต่อผู้ฟัง
- อื่นๆ .....

7.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- พรอมาควรหลีกเลี่ยงที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับทรงสิทธิ์โดยการปฏิเสธที่จะพูดคุย เช่น มีธุระจึงต้องรีบวางสาย
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องของอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 8** พี่ระกำลังยืนคุยอยู่กับกาญจนา ซึ่งจัดว่าเป็นคนที่รูปร่างหน้าตาดี แต่งตัวเปรี้ยว โดยตลอดการสนทนา พี่ระได้ใช้คำพูดหยอกล้อสองแง่สองง่ามส่งไปในทางทะเล้ง และอีกสักพักต่อมา ก็เริ่มหยอกล้อโดยการจับเอวของกาญจนา แล้วขำเล่น อีกทั้งยังพยายามจะเอามือเข้าไปจับที่หน้าอกของกาญจนา ซึ่งกาญจนาได้พยายามตบที่ไหล่ของอีกฝ่าย เหมือนจะเตือนว่าทะเล้งเกินไปแล้ว

8.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  พี่ระได้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ถึงเนื้อถึงตัวคู่สนทนาจนเกินไป  
 อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  เป็นการหยอกล้อของผู้ร่วมงานที่มีความสนิทสนมกันมากกว่า  
 อื่นๆ .....

8.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- กาญจนาไม่ควรให้ความสนิทสนมแก่พี่ระมากจนเกินไป ควรวางตัวให้เหมาะสม  
 กาญจนาควรแต่งกายให้มิดชิด เรียบร้อย  
 กาญจนาคควรระมัดระวังในเรื่องการใช้คำพูด อาทิ ปกิริยา การเปลือยตัวสัมผัสคู่สนทนาเพศตรงข้าม  
 ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของฝ่ายชาย  
 อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 9** หลังงานเลี้ยงบริษัท พรเทพอาสาจะขับรถไปส่งนฤมลซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่บริษัท แต่พอขับรถไปซักระยะ พรเทพก็บอกว่าจะขอแวะที่ท่ารถที่บ้านเพื่อนก่อน โดยในขณะนั้นนฤมลสังเกตเห็นพรเทพมีอากัปปฏิยาที่แสดงอาการตื่นเต้นร่อนรอนอย่างเห็นได้ชัด นฤมลจึงตัดสินใจขอลงระหว่างทาง

9.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  พรเทพมีพฤติกรรมน่าสงสัยว่าจะทำมีดีมีร้ายแก่นฤมล  
 สถานการณ์และเวลายามค่ำคืนเป็นปัจจัยที่เอื้อให้คิดว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ดีขึ้น  
 อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  พรเทพยังไม่ได้กระทำการใดๆที่เป็นการล่วงละเมิดทางร่างกายของนฤมล  
 อื่นๆ .....

9.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- นฤมลคิดถูกแล้วที่ตัดสินใจลงระหว่างทาง  
 นฤมลไม่ควรจะนั่งรถไปกับพรเทพสองต่อสอง แม้ว่าจะมีความสนิทกันก็ตาม  
 ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะ.....  
 อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 10** พรพรรณถูกสมชายซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่บริษัทเล่าให้ฟังว่าฝันเห็นพรพรรณเปลือยและมีเพศสัมพันธ์ด้วย

10.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  สมชายได้ล่วงละเมิดทางวาจาโดยการเล่าเรื่องที่ทำให้พรพรรณอับอายและแสดงนัยยะทางเพศอย่างชัดเจน
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  สมชายไม่ได้กระทำพฤติกรรมล่วงละเมิดทางร่างกายของพรพรรณ เป็นเพียงการเล่าเรื่องความฝันให้พรพรรณฟังเท่านั้น
- อื่นๆ .....

10.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- พรพรรณไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่สมชาย
- พรพรรณควรระวังเรื่องการพูด โดยสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจมากกว่าการพูดคุยแบบเป็นกันเอง
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 11** สุรศักดิ์เป็นหัวหน้าแผนกของบริษัทแห่งหนึ่ง เป็นที่รำลือว่าสุรศักดิ์ชอบมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกน้องสาว ๆ ในฝ่าย หากใครไม่ยอมมีความสัมพันธ์ด้วยก็จะถูกบีบให้ลาออกไป และล่าสุดมีข่าวว่าพนักงานสาวคนหนึ่งต้องลาออกไปเพราะเกิดตั้งท้องกับสุรศักดิ์

11.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  สุรศักดิ์มีพฤติกรรมในการใช้อำนาจในทางที่ผิด เพื่อให้ตนเองได้มีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกน้องในฝ่าย
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  เขาไม่ทราบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเต็มใจหรือไม่
- อื่นๆ .....

11.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- องค์กรควรมีส่วนเข้ามาสอดส่องดูแลพฤติกรรมอันมิชอบของหัวหน้าที่มีต่อลูกน้อง โดยกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนหากมีการร้องเรียนจากผู้ปฏิบัติงาน
- จัดอบรมเพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของหัวหน้าในการปฏิบัติต่อลูกน้อง
- แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการวางตัวให้เหมาะสมในที่ทำงาน
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างไม่เปิดเผยและในบางกรณีอาจไม่มีผู้รู้เห็น
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 12** สูดา ไปทำงานในขณะที่ตนเองกำลังตั้งครรภ์ จู่ๆก็ถูกอาการซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานในฝ่ายเอามือมาลูบท้อง

12.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  อาการแสดงพฤติกรรมและต้องล่วงเกินทางร่างกายของสูดาซึ่งไม่ใช่ภรรยาของตน  
 อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  อาการคงไม่มีเจตนาและกระทำไปด้วยความรู้สึกสนิทสนมในฐานะเพื่อนร่วมงานกัน  
 อื่นๆ .....

12.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- สูดาไม่ควรให้ความสนิทสนมกับอาการ ซึ่งไม่ใช่สามีของสูดาเกินความจำเป็น
- สูดาควรระวังตัวและควรวางตัวในการพูดคุยโดยมีระยะห่างที่เหมาะสม
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะลักษณะการเข้าหาของผู้กระทำเป็นไปอย่างกะทันหัน
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 13** วุฒิสิตีร์เป็นพนักงานขายวัยหนุ่มซึ่งเป็นชายเดี่ยวในแผนกที่มีแต่ผู้หญิงที่สูงวัยกว่า ถูกเพื่อนร่วมงานหญิงคนอื่น ๆ พูดจาลามกด้วย บางครั้งก็ชวนไปค้างคืนด้วยกันและถามว่าเคยนอนกับผู้หญิงบ้างหรือยัง อีกทั้งยังชอบจับแขนแล้วบอกว่า “นิ่มจัง เหมือนของแฟนพี่เลย”

13.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  การพูดจาบจ้วงล่วงเกินโดยส่อนัยยะทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ ถึงแม้ว่าผู้กระทำจะเป็นเพศหญิงและผู้ถูกกระทำจะเป็นเพศชายก็ตาม  
 อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  เพศชายไม่น่าจะเป็นฝ่ายเสียหายถ้าหากถูกพูดจาในล่วงเกินทางเพศจากฝ่ายหญิง  
 อื่นๆ .....

13.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- วุฒิสิตีร์ไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่เพื่อนร่วมงานในฝ่าย
- วุฒิสิตีร์ควรระวังในการใช้คำพูด โดยเลือกสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจมากกว่าการพูดคุยแบบเป็นกันเอง
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะวุฒิสิตีร์เป็นผู้ชายคนเดียวในฝ่าย
- อื่นๆ .....



**เหตุการณ์ที่ 14** พี่รดาทำงานที่หน้าคอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันสมเกียรติเดินผ่านมา พร้อมทั้งส่งสายตาทะโลมและจ้องมองไปที่หน้าอกของพี่รดาอย่างโจ่งแจ้ง ซึ่งพี่รดาที่รู้ว่าตนเองถูกมองอย่างไม่สุภาพก็ทำเฉยและแอบบ่นไปเท่านั้น

14.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  สมเกียรติไม่ควรใช้สายตาทะโลมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้องมองไปที่หน้าอกของฝ่ายหญิง ซึ่งแสดงเจตนาที่ส่อนัยยะทางเพศ
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  สมเกียรติเพียงแค่มองด้วยสายตาเท่านั้น ไม่ได้ทำการล่วงละเมิดทางร่างกายของพี่รดาแต่อย่างใด
- อื่นๆ .....

14.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- พี่รดาควรระมัดระวังเรื่องการแต่งกาย อาทิปกิรยาในที่ทำงานให้เรียบร้อย
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะการมองทะโลมเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ สืบเนื่องมาจากอุปนิสัยส่วนบุคคล
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 15** สุรสิทธิ์และอโนมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมกัน แต่พอนานเข้าสุรสิทธิ์ก็เริ่มเข้ามาสัมผัสอโนมาโดยการลูบหัว เอามือโอบไหล่ ทำเป็นว่าเห็นเป็นเพื่อนผู้ชายเหมือนกัน บางครั้งพอทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ก็จะยื่นหน้าเข้ามาใกล้ๆ มากๆ หรือเวลาจะหยิบของที่อยู่ถัดจากอโนมาไป ก็จะใช้เอามือเอื้อมมาหยิบโดนผ่านหน้าหรือหน้าอกของอโนมาไปในระยะกระชั้นชิด

15.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  ถึงแม้ว่าจะมีความสนิทสนมกัน แต่สุรสิทธิ์ก็ไม่ควรแสดงความสนิทสนมกับเพื่อนต่างเพศเกินความจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าประชิดหรือการจับ สัมผัสร่างกายกัน
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  สุรสิทธิ์น่าจะเห็นว่าอโนมาเป็นเพื่อนที่สนิทมากและไม่น่าจะคิดอะไรเกินเลย
- อื่นๆ .....

15.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- อโนมาไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินความจำเป็นแก่สุรสิทธิ์
- อโนมาควรวางตัวกับเพื่อนร่วมงานต่างเพศให้เหมาะสม
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะความสนิทสนมที่มีมาก่อนหน้านี้ทำให้เป็นปัจจัยเอื้อให้สุรสิทธิ์มีข้ออ้างในการเข้ามาอยู่ใกล้หรือสัมผัสอโนมาได้
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 16** อรรถนพเป็นเพื่อนที่ทำงานเดียวกันกับสมภพ ซึ่งอรรถนพจะชอบโทรมาตามจับสมภพพร้อมทั้งแสดงออกทางสีหน้าท่าทางอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งยังขับรถไปดักรอที่บ้านของสมภพเพื่อรอพบอีกด้วย ทั้งๆที่ในเวลางานก็จะไม่แสดงอาการสนใจในตัวสมภพให้ผู้ร่วมงานท่านอื่นสังเกตเห็นเลยแม้แต่น้อย

16.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  การโทรจีบและดักรอพบโดยที่สมภพรู้สึกอึดอัดก็ถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ถึงแม้ว่าทั้งสมภพและอรรถนพจะเป็นเพศเดียวกันก็ตาม
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  อรรถนพไม่ได้ล่วงละเมิดร่างกายของสมภพ
- อื่นๆ .....

16.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- สมภพไม่ควรให้ความสนิทสนมเกินจำเป็นแก่อรรถนพ ถ้าไม่ต้องการสร้างสัมพันธ์ด้วย
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะไม่รู้ว่าใครจะมีความชอบในเพศเดียวกันบ้าง เว้นเสียแต่ว่าเขาจะแสดงท่าทีออกมาให้สังเกตเห็น
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 17** ญาติตามักถูกเพื่อนร่วมงานล้อเลียนจุดด้อยของร่างกาย เช่น “หัวโต” “แก้มปลาทอง” ซึ่งแรกๆก็เป็นเหมือนเรื่องล้อเลียนธรรมดา แต่พอนานเข้าก็กลายเป็นการล้อเลียนปากต่อปาก และมีการชี้ชวนให้ดูความผิดปกติเหล่านี้ ทำให้ญาติเกิดความอับอายและแสดงความไม่พอใจ แต่คนอื่นในที่ทำงานก็มองว่าเรื่องล้อเล่นแค่นี้ทำไมต้องถือสา นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานต่างก็พากันจับกลุ่มนินทาหาว่าญาติทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเสียและไม่พูดจาเล่นกันเหมือนเดิมอีกเลย

17.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  การพูดจาล้อเลียน ทำให้ผู้อื่นรู้สึกอับอายก็ถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาอย่างหนึ่ง
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  เรื่องที่ล้อเลียนไม่ได้ส่อหยยะทางเพศ จึงไม่ถือได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
- อื่นๆ .....

17.2 ถ้าเหตุการณ์นี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- ญาติไม่ควรแสดงปฏิกิริยาตอบโต้กับการล้อเลียนมากเกินไป ถ้าไม่ตอบโต้ เพื่อนร่วมงานก็จะหยุดพฤติกรรมนั้นไปเอง
- ญาติควรระมัดระวังเรื่องการใช้คำพูด โดยเลือกสนทนาในเรื่องงานหรือในเชิงธุรกิจมากกว่าการพูดคุยแบบเป็นกันเอง
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะหลายคนคิดว่าการล้อเลียนเป็นเรื่องธรรมดา
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 18** สุรสาต้องออกไปทำงานนอกสถานที่กับปรีดา ซึ่งเป็นเจ้านายวัยหนุ่มและชอบเข้ามาประชิดหรือพูดจาทะลวงสุรสาเวลาอยู่กันสองคน แต่เวลาที่มีผู้อื่นอยู่ด้วยก็จะทำเฉยๆไม่สนใจสุรสา วันนั้น ปรีดาได้ขับรถเข้าไปจอดในลานจอดรถ โดยพยายามจอดให้ประตูด้านที่สุรสานั่งอยู่ชิดติดกำแพง เมื่อสุรสาบอกว่าไม่สามารถลงจากรถได้ ปรีดาก็จึงบอกเป็นทำนองหยอกล้อว่า “ก็ข้ามผ่านตัวผมแล้วก็เปิดประตูลงไปสิ” สุรสาจึงต้องขอร้องให้ปรีดาช่วยจอดให้สุรสาลงรถ ปรีดาก็ยอมจอดให้สุรสาลงรถได้ในที่สุด

18.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  การหยอกล้อของปรีดามีนัยยะทางเพศแฝงอยู่ สืบเนื่องจากพฤติกรรมการทะลวงก่อนหน้าของปรีดา
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  ปรีดาไม่ได้ล่วงละเมิดร่างกายของสุรสา จึงไม่ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ
- อื่นๆ .....

18.2 ถ้าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- สุรสาไม่ควรสร้างโอกาสที่จะทำให้เกิดเหตุการณ์ โดยพยายามเลี่ยงการไปไหนมาไหนสองต่อสองกับปรีดาหรือมีบุคคลที่สามไปด้วย
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล ถ้าจะเลี่ยงการออกไปไหนมาไหนด้วยก็อาจจะยากขึ้น ถ้าหากปรีดาบอกว่าต้องไปเพราะหน้าที่การงานบังคับ
- อื่นๆ .....

**เหตุการณ์ที่ 19** สุสิพรและวิทยาเป็นพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ทั้งคู่อยู่ในวัยหนุ่มสาวและชอบพูดจาตลกกลามกกันอย่างสนุกสนาน โดยให้ผู้ร่วมงานในฝ่ายได้ร่วมรับฟังด้วยความไม่เต็มใจและไม่พอใจ

19.1 ท่านคิดว่าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ (ตอบได้หลายข้อ)

- เป็น เพราะ  การพูดเรื่องตลกกลามกในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศแก่ผู้ร่วมงานคนอื่นที่ต้องร่วมฟังเรื่องตลกกลามกอย่างไม่เต็มใจ
- อื่นๆ .....
- ไม่เป็น เพราะ  เป็นแค่การเล่าเรื่องตลกกลามกและคู่สนทนาก็ไม่ได้มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศทางร่างกายแก่กันและกันหรือแก่ผู้อื่นในเหตุการณ์นี้
- อื่นๆ .....

19.2 ถ้าเหตุการณ์นี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการป้องกันด้วยวิธีใด (ตอบได้หลายข้อ)

- ไม่ควรเข้าไปร่วมวงสนทนาที่มีการเล่าเรื่องตลกกลามกในที่ทำงานเพราะผู้อื่นจะเข้าใจว่าเราสนใจในเรื่องนี้
- ไม่สามารถป้องกันได้/ป้องกันได้ยาก เพราะเป็นอุปนิสัยส่วนตัวของบุคคลที่ชอบเล่าเรื่องตลกกลามก
- อื่นๆ .....

\*\*\* ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือค่ะ \*\*\*

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวชลธิชา อึ้งคิ่งเดชา เกิดเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2521 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนสตรีมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ และระดับปริญญาบัณฑิตจากภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปีการศึกษา 2542 จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่ภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวาทวิทยา และสำเร็จการศึกษาในปี 2547



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย