Academic Harassment: บทเรียนรู้(เพื่อสร้างความตระหนัก)ต่อการคุกคามทางวิชาการในสถาบันการศึกษา[1]

รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณวดี พูลพอกสิน[2]

ปัจจุบัน ประเด็นการคุกคามหรือการละเมิดได้รับการกล่าวถึงอย่างเป็นวงกว้าง รวมทั้งการคุกคามที่เกิดขึ้นในรั้วของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ที่นอกจากจะมีการคุกคามเช่นที่เกิดขึ้นในบริบทอื่นๆ ของสังคมแล้ว ยังมีการคุกคามบางประเภทที่เกิดขึ้นเฉพาะ เช่น สังคมไทยปัจจุบัน มีความถี่ในการนำเสนอข่าวการคุกคามทางเพศมากขึ้นในโรงเรียนระดับประถมศึกษา รวมถึงในระดับมหาวิทยาลัย ที่มีการคุกคามหลายประเภทซ่อนตัวอยู่ บทความฉบับนี้มีเป้าหมายในการนำเสนอการคุกคามที่เป็นการเฉพาะและส่งผลต่อระบบการศึกษาโดยตรง ที่ถูกเรียกว่า Academic Harassment ซึ่งอาจไม่ค่อยมีการกล่าวถึงในวงกว้างเช่นการคุกคามอื่นๆ โดยบทความนี้จะให้ความหมายคำว่า Harassment ทั้งที่เป็น “การคุกคาม” “การละเมิด” “การล่วงละเมิด” และ “การข่มเหง” ในความหมายเดียวกันหรือเป็นคำที่ใช้แทนกันได้

จากข้อสังเกตของผู้เขียน ประเด็นการคุกคามทางวิชาการ มักมีการเผยแพร่ชัดเจนในต่างประเทศ เช่น ข้อมูลจาก Japan info (2019) โดย Cinnamonellie อธิบายให้เห็นถึงการคุกคามหรือล่วงละเมิดในสังคมของประเทศญี่ปุ่นที่มีหลายรูปแบบ การล่วงละเมิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการข่มขู่หรือกดดัน และในญี่ปุ่น การล่วงละเมิดทางอำนาจและการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นคำที่ใช้บ่อยที่สุดเมื่อพูดถึงบุคคลที่ใช้ประโยชน์จากอำนาจของตนและเหยียดหยามผู้อื่น อย่างไรก็ตาม สังคมญี่ปุ่นมีการแบ่งประเภทของการละเมิด ดังนี้ (1) Power Harassment (**パワハラ**/Pawa Hara) การคุกคามทางอำนาจที่มักเกิดขึ้นในที่ทำงาน (2) Moral Harassment (**モラハラ**/Mora Hara) เป็นรูปแบบของการละเมิดทางจิตใจที่แสดงออกทางวาจาหรือโดยการกระทำ ส่งผลให้ผู้ถูกกระทำได้รับความเสียหายภายในใจ (3) Alcohol Harassment (**アルハラ**/Aru Hara) ในสังคมญี่ปุ่นจะมีปาร์ตี้ดื่ม (ที่เรียกว่า Nomikai) ในหมู่เพื่อนร่วมงาน และมีการถูกบังคับให้ดื่มผ่านการมีส่วนร่วมในการเล่นเกม โดยไม่คำนึงถึงความยินยอมหรือภาวะสุขภาพของอีกฝ่าย (4) Academic Harassment (**アカハラ**/Aka Hara) การคุกคามทางวิชาการ (5) Campus Harassment (**キャンパスハラスメント**/Kyanpasu Harasumento) คล้ายกับการล่วงละเมิดทางวิชาการ แต่มักพบในกลุ่มนักเรียนรุ่นพี่หรือรุ่นน้องที่คุกคามเพื่อนในรุ่นเดียวกัน (6) Sexual Harassment (**セクハラ**/Seku Hara) เกิดขึ้นได้ทั้งกับหญิงและชาย โดยผู้หญิงจะมองว่าเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมของผู้ชายที่ใช้อำนาจในทางที่ผิด จำแนกเป็นสองประเภท คือ การชดเชย ซึ่งเป็นการกระทำที่กดดันผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าให้ยินยอม เพื่อแลกกับการมีงานทำ หรือได้รับโบนัส และประเภทสิ่งแวดล้อม ซึ่งมักพบในผู้ที่ทำงานในหน่วยงานหรือบริษัท (7) Gender Harassment (**ジェンハラ**/Jen Hara) การคุกคามทางเพศ (8) Second Harassment (**セカンドハラ**

[1] บทความนี้เขียนและเผยแพร่ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 โดยผู้เขียนได้ประเด็นนี้มาจากระหว่างการศึกษาระดับปริญญาเอก ณ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมหาวิทยาลัยแห่งนั้นมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายประเด็นนี้ให้คณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ตระหนักเป็นประจำทุกปี

[2] อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

スメント/Sekando Harasumento) การละเมิดที่อ้างถึงเพศและบุคลิกภาพ บางครั้งทำให้เป็นเรื่องตลก แต่มีข้อความอื่นแทรกอยู่ด้วย เช่น คุณดูน่ารักแม้จะเป็นผู้ชาย รวมถึงการที่เหยื่อของการล่วงละเมิดในรูปแบบต่างๆ นำเรื่องราวนั้นเผยแพร่สู่เพื่อนร่วมงานหรือนายจ้าง แต่กลับถูกทำร้ายกลับด้วยคำตำหนิ ไม่ว่าจะมองว่าสิ่งนั้นเป็นการหวาดระแวงหรือการบอกให้อดทนต่อสิ่งที่ได้รับ (9) Textual Harassment (テクハラ/Teku Hara) การวิจารณ์หรือให้ความเห็นต่อเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยเหยื่อส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง และการกระทำเช่นนี้อาจส่งผลต่อหน้าที่การงานของผู้ถูกกระทำ และ (10) School Harassment (スクハラ/Suku Hara) เป็นการผสมผสานระหว่างการล่วงละเมิดทางอำนาจและการล่วงละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยผู้สอนใช้ตำแหน่งและการกระทำที่ไม่เหมาะสมต่อนักเรียน และอาจรวมไปถึงการมีเพศสัมพันธ์ การสัมผัสร่างกาย ซึ่งทั้งหมดเป็นไปในนามหรืออ้างเหตุผลของ/เพื่อ “การศึกษา”

มากไปกว่านั้น สังคมของประเทศญี่ปุ่นยังมีการล่วงละเมิดประเภทอื่นๆ อีก เช่น การล่วงละเมิดจากกลิ่น การล่วงละเมิดสัตว์เลี้ยง การล่วงละเมิดจากแพทย์ การล่วงละเมิดทางเทคโนโลยี การล่วงละเมิดความรักโดยการละเมิดเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ทางสังคมของชีวิตผู้ถูกกระทำ ทั้งนี้ การละเมิดบางส่วนถูกจำแนกตามแหล่งกำเนิดหรือต้นตอของสถานการณ์นั้น แต่ส่วนมากมักสืบเนื่องมาจากการล่วงละเมิด 2 ประเภทหลักที่กล่าวไว้ข้างต้น คือ การล่วงละเมิดทางอำนาจ และการล่วงละเมิดทางเพศ

ทั้งนี้ เมื่อสืบค้นข้อมูลโดยใช้ฐาน Google และ Google Scholar ในช่วงเดือนธันวาคม 2563 ด้วยคำค้นหลักหรือที่เกี่ยวข้องกับ Academic Harassment โดยพบว่า คำๆนี้ ถูกใช้หรือถูกกล่าวถึงเป็นส่วนใหญ่ในข้อมูลของสถาบันการศึกษาชื่อดังของประเทศญี่ปุ่น รวมถึงในบทความนี้ ยังมีการกล่าวถึงการคุกคามทางวิชาการที่นำมาจากแหล่งข้อมูลอื่นๆจำนวนหนึ่งที่มีการเผยแพร่ออนไลน์ ไม่ว่าจะอย่างไร ข้อมูลจากประเทศญี่ปุ่น เป็นจุดเริ่มต้นความสนใจของผู้เขียน ดังนั้น การนำเสนอและให้ข้อสังเกตในบทความนี้ ส่วนใหญ่จึงนำมาจากเอกสารของมหาวิทยาลัย ประเทศญี่ปุ่น เฉพาะข้อมูลเผยแพร่ที่/ข้อมูลแปลเป็นภาษาอังกฤษที่ผู้เขียนเข้าถึงได้เท่านั้น ทั้งนี้แม้จะเข้าถึงข้อมูลที่เป็นภาษาอังกฤษได้ ก็มิได้หมายความว่าจะมีความเข้าใจที่ถูกต้องมากนัก เช่น นโยบายของ Osaka University ซึ่งผู้บริหาร (President, 2010, January 25) ได้เขียนข้อควรระวังในการอ่านข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิด ที่ถูกแปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อให้ชาวต่างชาติเข้าใจ โดยฉบับที่แปลนี้ไม่นับว่าเป็นเอกสารที่เป็นทางการ อย่างไรก็ตาม กระบวนการดำเนินการและเอกสารที่เกี่ยวข้องอยู่บนฐานของข้อความที่อยู่ในเอกสารต้นฉบับที่เป็นภาษาญี่ปุ่น เช่นเดียวกับข้อบังคับของ Tokyo University ฉบับที่ 113 (2013, March 28) และ Sophia University ที่เขียนหมายเหตุไว้ใน Sophia School Corporation Regulations Concerning Prevention of Harassment (2017, June 1) ที่ตระหนักว่าข้อบังคับฉบับภาษาญี่ปุ่นเป็นเอกสารที่เป็นทางการเพียงฉบับเดียว และเชื่อถือได้ และการแปลเป็นภาษาอังกฤษมีจุดประสงค์เพื่อการอ้างอิงและเป็นข้อมูลเท่านั้น และยังย้ำให้เห็นว่า หากเกิดความคลาดเคลื่อนหรือข้อสงสัยระหว่างสองภาษานี้ ข้อบังคับฉบับภาษาญี่ปุ่นจะมีผลเหนือกว่าหรือถูกพิจารณาก่อนฉบับภาษาอังกฤษ

ดังนั้น จึงนำไปสู่**ข้อตกลงเบื้องต้นของการนำเสนอข้อมูล**ในบทความนี้ กล่าวคือ มีความเป็นไปได้ที่ข้อมูลที่มีการแปลต่อเนื่องในภาษาต่างๆ อาจมีข้อมูลบางประการคลาดเคลื่อนจากข้อมูลต้นฉบับที่เป็น

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

ภาษาญี่ปุ่น (ต่อเนื่องจากการที่ภาษาอังกฤษที่แปลจากต้นฉบับภาษาญี่ปุ่น ถูกยอมรับเพียงในแง่ของเอกสารที่ใช้ในการอ้างอิง และไม่ใช่เอกสารที่เป็นทางการ) อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนได้มีความพยายามให้การนำเสนอที่แปลจากภาษาอังกฤษมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด โดยอิงและตรวจสอบข้อมูลหลักจากมหาวิทยาลัยแห่งอื่นที่อยู่ในประเทศเดียวกัน และบริบทสากลอื่นๆ เพื่อพยายามคงความหมายของการแปลให้ใกล้เคียงเอกสารภาษาต้นฉบับมากที่สุด

ประเภทและความหมายของการคุกคามที่มีการกล่าวถึงในสถาบันการศึกษา

สังคมปัจจุบันกำลังเผชิญกับการล่วงละเมิดหลายประเภท รวมทั้งการล่วงละเมิดที่มีแนวโน้มหรือกำลังเกิดขึ้นจำนวนมากในสถาบันการศึกษา ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต่างๆ มีการประกาศนโยบายเพื่อต่อต้าน ดังเช่นที่ Sophia University ประเทศญี่ปุ่น (ไม่ได้ระบุปีที่เผยแพร่) ห้ามมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามใดๆ โดยรับรองว่าการศึกษา การวิจัย การศึกษา ชีวิตนักศึกษา และการทำงานนั้นต้องดำเนินการในสภาพแวดล้อมที่ยุติธรรมและปลอดภัย เนื่องจากให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกของสมาชิกทุกคน และตระหนักว่าการล่วงละเมิดนั้นเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติทางเพศ รวมทั้งมีการตั้งศูนย์ให้การปรึกษาโดยใช้ชื่อ Consulting Office

มหาวิทยาลัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการคุกคาม ดังรายละเอียดที่ปรากฏอยู่บนเว็บไซต์ของ Sophia University โดยตระหนักว่าการล่วงละเมิดที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้ ประกอบไปด้วย 4 ประเภท ได้แก่ (1) การล่วงละเมิดทางเพศ (2) การล่วงละเมิดทางวิชาการ (3) การล่วงละเมิดทางอำนาจ และ (4) การล่วงละเมิดที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการลาเพื่อดูแลเด็ก/ครอบครัว

ซึ่งในส่วนบทนำนี้ จะนำเสนอความหมาย ตัวอย่าง การตีความการล่วงละเมิดทั้ง 4 ประเภท ดังมีรายละเอียดและตัวอย่างสถานการณ์ที่ Sophia University ได้เขียนอธิบายไว้ ดังนี้

(1) การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)

เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ใดๆ เกี่ยวกับลักษณะทางเพศและพฤติกรรมทางร่างกาย หรือการแสดงออกทางวาจาที่เกิดจากนิสัยการเลือกปฏิบัติทางเพศ ในการพิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ ให้พิจารณาถึงความรู้สึกของผู้ถูกกระทำ ไม่ว่าเขา/เธอจะถูกใจการกระทำนั้นๆหรือไม่ก็ตาม

ตารางที่ 1

ตัวอย่างสถานการณ์การคุกคามทางเพศ และการตีความ

ตัวอย่างสถานการณ์	การตีความ
(1) ที่งานเลี้ยงคาราโอเกะ มีคนเมาและบังคับให้คุณร้องเพลงคู่กับเขา/เธอ และให้โอบแขนของเขา/เธอไว้แน่น	การเมาไม่ใช่ข้ออ้างสำหรับการกระทำดังกล่าว การกระทำที่กระทำคือปัญหา และไม่มีข้อแก้ตัวสำหรับผู้ละเมิดแม้ว่าเขา/เธอ “ไม่ได้ตั้งใจ”
(2) ภาพนู้ดถูกแขวนไว้บนผนังห้องปฏิบัติการวิจัยหรือบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ และทำให้คุณรู้สึกอึดอัด	ผู้ละเมิด (ภาพ) ไม่ได้พูดอะไรเฉพาะเจาะจงหรือแตะต้องใคร แต่เขา/เธอ ทำให้สิ่งแวดล้อมเป็นศัตรู

ตัวอย่างสถานการณ์	การตีความ
(3) หัวหน้างานด้านวิชาการของคุณ แจ้งให้คุณมาที่สำนักงานของเขา/เธอเพื่อศึกษาแบบรายบุคคล และ ณ ที่นั่น เขา/เธอขอให้คุณออกเดทหรือทานอาหารเย็น คุณต้องยอมรับคำเชิญสองสามครั้งอย่างไม่เต็มใจ แต่คุณก็ปฏิเสธอย่างหนักแน่นในภายหลัง จากนั้นหัวหน้าฝ่ายวิชาการก็เริ่มเลือกปฏิบัติกับคุณระหว่างเรียนและให้เกรดที่ต่ำสุดแก่คุณ	เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยทันทีเมื่อบุคคลที่มีสถานะสูงกว่าในความสัมพันธ์ทางวิชาการ เช่น หัวหน้างานวิชาการ ทำการร้องขอที่ไม่พึงประสงค์ และเมื่อถูกปฏิเสธ จะทำการแก้แค้นในบางรูปแบบ
(4) มีคนชวนคุณออกเดท และคุณปฏิเสธหลายครั้งและตอนนี้เขา/เธอติดตามตัวคุณบ่อยๆ	การสะกดรอยตามเป็นการกระทำที่เป็นอันตรายของความรุนแรงทางเพศซึ่งทำให้เหยื่อหวาดกลัว และการคุกคามทำให้เกิดความวิตกกังวล และความกลัวต่อความไม่ปลอดภัย
(5) นักเรียนรุ่นพี่ที่ฉันคบด้วยกลายเป็นคนรุนแรง เมื่อฉันปฏิเสธที่จะออกเดท เขาตบหน้าฉัน และมันก็ทิ้งรอยฟกช้ำไว้ พอวันรุ่งขึ้นเขาก็กลับมาใจดีและอ่อนโยนอีกครั้ง และฉันก็ไม่สามารถตัดสินใจทิ้งเขาได้	อาจเป็นเรื่องยากที่จะบอกคู่ชีวิตว่าพฤติกรรมรุนแรงเช่นนี้ (การออกเดท/ความรุนแรงในครอบครัว) ไม่เป็นที่พอใจ เนื่องจากคุณรู้สึกว่าควรทนเพราะ “ฉันรู้ว่าเขาชอบฉัน” หรือ “ถ้าฉันบ่น เขาจะไม่ชอบฉันอีกต่อไป” เป็นการยากที่จะบอกใครสักคนว่าคุณไม่ชอบพฤติกรรมเช่นนี้เพราะคุณอาจคิดว่า “เขาชอบฉัน จนช่วยอะไรไม่ได้” หรือ “ฉันต้องทนกับมัน เพราะเขาจะไม่ชอบฉัน ถ้าฉันบ่น” อย่างไรก็ตาม ความรุนแรงไม่เคยแสดงออกถึงความรักใคร่ บอกเขาให้ชัดเจนว่าคุณต้องการให้เขาหยุดก่อนที่ความรุนแรงจะทวีความรุนแรงขึ้นอีก
(6) คุณเป็นสมาชิกของสโมสรนักศึกษาที่มีสมาชิกชายน้อยมาก คุณถูกขอให้ทำงานที่หนักทั้งหมด และเมื่อคุณบอกให้ทราบถึงความเหนื่อยล้า คุณก็ถูกเยาะเย้ยว่า “เป็นผู้ชาย แต่อ่อนแอมาก”	มันคือ “การล่วงละเมิดทางเพศ” ตามบทบาททางเพศทางสังคมของความเป็นผู้หญิงและความเป็นชาย แตกต่างจาก “เพศ” ทางชีววิทยา เนื่องจากเพศเป็นรูปแบบทางเพศที่มีรูปแบบทางสังคมและวัฒนธรรม

ที่มา: “*Definition of harassment: Definition and case samples of sexual harassment*,” โดย Sophia University, Japan. https://www.sophia.ac.jp/eng/aboutsophia/harassment/definition.html

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

ทั้งนี้ในข้อมูลของ Waseda University ที่เกี่ยวกับการคุกคามยังได้จำแนกการล่วงละเมิดทางเพศเป็น 2 ประเภท คือ (1) การล่วงละเมิดทางเพศแบบสิ่งแลกเปลี่ยน (บางสิ่งสำหรับบางสิ่ง/ยื่นหมูยื่นแมว) (quid-pro-quo) ซึ่งบุคคลอาจได้รับความเสียเปรียบในด้านวิชาการ/การวิจัยหรือสภาพการทำงานเนื่องจากการตอบสนองต่อคำพูดและพฤติกรรมทางเพศของบุคคลอื่น และ (2) การล่วงละเมิดทางเพศแบบสภาพแวดล้อมที่เป็นปรปักษ์ (Hostile environment) ซึ่งเกี่ยวข้องกับคำพูด/พฤติกรรมทางเพศที่สร้างความเสียหายต่อการศึกษา/การทำงาน/สภาพแวดล้อมการวิจัยทางวิชาการของแต่ละบุคคล

(2) การคุกคามทางวิชาการ (Academic Harassment)

การล่วงละเมิดทางวิชาการเป็นการเลือกปฏิบัติที่กระทำโดยผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งที่สูงกว่า เช่น อาจารย์อาวุโสที่ใช้อำนาจของตนในทางที่ผิดกับอาจารย์รุ่นน้องหรือนักศึกษา ผ่านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและการวิจัย

Student Conflict Resolution Center, University of Minnesota (ไม่ได้ระบุปีที่เผยแพร่) ได้ให้ความหมายการล่วงละเมิดทางวิชาการ ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่น่ารังเกียจ เป็นศัตรูหรือข่มขู่ ซึ่งรบกวนความสามารถในการทำงานหรือการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนอาจเป็นเป้าหมายของพฤติกรรมดังกล่าวหรืออาจพบเห็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น ทั้งนี้ศูนย์ฯ นี้ได้มีการกล่าวถึงเอกสารชื่อ Toxic Behavior[3] ที่ได้สรุปพฤติกรรมบางอย่างที่อาจทำให้เกิดปัญหาในสภาพแวดล้อมทางวิชาการไว้ด้วย

ตารางที่ 2

ตัวอย่างสถานการณ์การคุกคามทางวิชาการ และการตีความ

ตัวอย่างสถานการณ์	คำอธิบายและการจัดการ
(1) อาจารย์ที่ดูแลคุณ ขอให้คุณช่วยเขา/เธอบ่อยๆ ในชั้นเรียนและงานแปลกๆ อื่นๆ โดยไม่ต้องจ่ายเงิน/ค่าตอบแทนให้ เมื่อคุณปฏิเสธคำขอหนึ่งครั้ง คุณถูกตำหนิว่า “ไม่เต็มใจที่จะรับคำแนะนำและการสอนของเขา/เธอ” และจากนั้นคุณพบว่าเป็นการยากที่จะเข้าชั้นเรียนที่มีเขา/เธอเป็นผู้สอน	เป็นการล่วงละเมิดทางวิชาการ เมื่อผู้มีอำนาจหรือตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าใช้อำนาจของตนในทางที่ผิดโดยพฤติกรรม คำแนะนำ หรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ซึ่งมหาวิทยาลัยจะไม่ยอมให้การล่วงละเมิดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของนักเรียนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

ที่มา: “*Definition of harassment: Definition of academic harassment and some examples*,” โดย Sophia University, Japan. https://www.sophia.ac.jp/eng/aboutsophia/harassment/definition.html

(3) การคุกคามทางอำนาจ (Power Harassment)

การล่วงละเมิดทางอำนาจเกิดขึ้นโดยคณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ที่ใช้อำนาจของตนในทางที่ผิดกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน ผ่านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในที่ทำงาน

ตารางที่ 3

ตัวอย่างสถานการณ์การคุกคามด้วยอำนาจ และการตีความ

ตัวอย่างสถานการณ์	คำอธิบายและการจัดการ
(1) เจ้าหน้าที่ระดับสูงของคุณให้ภาระงานหนักเกินขีดจำกัดอย่างชัดเจน และคุณไม่สามารถทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้ เขา/เธอจึงกล่าวหาว่าคุณ “ไร้	เป็นการล่วงละเมิดทางอำนาจ เมื่อบุคคลใช้อำนาจและตำแหน่งของตนในทางที่ผิดแก่ผู้ด้อยกว่าที่ไม่สามารถที่จะไม่

[3] Student Conflict Resolution Center, Student Counseling Services และ Office for Conflict Resolution แห่ง University of Minnesota ได้ให้ความหมาย Toxic Behavior หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นพิษทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกแย่อยู่เป็นประจำ เป็นรูปแบบที่ยั่งยืนของการลดทอนความเป็นมนุษย์ การอัปยศอดสู หรือข้อความที่ล่วงละเมิดหรือการกระทำที่นอกเหนือไปจากการวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ รวมถึงพฤติกรรมที่มีรูปแบบของการรุกรานที่เป็นอันตรายและสร้างความเสียหาย

ตัวอย่างสถานการณ์	คำอธิบายและการจัดการ
ความสามารถ” ต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน และเมื่อคุณคัดค้าน เขา/เธอบอกให้คุณออกจากงาน ถ้าคุณไม่ชอบงาน	เชื่อฟังได้ และเมื่อบุคคลนั้นออกคำสั่ง ตำหนิคุณอย่างไม่สมเหตุสมผล

ที่มา: “*Definition of harassment: Definition of power harassment and some examples*,” โดย Sophia University, Japan. https://www.sophia.ac.jp/eng/aboutsophia/harassment/definition.html

(4) การคุกคามที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร/ครอบครัว (Harassment related to pregnancy, childbirth, and child/family care leave)

การคุกคามประเภทนี้เป็นการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมโดยอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับ (1) การตั้งครรภ์หรือการคลอดบุตรของเพื่อนร่วมงานหญิงคนอื่น และการใช้ผลประโยชน์ของพนักงานที่เกี่ยวข้อง หรือ (2) การใช้การลาเพื่อดูแลเด็ก/ครอบครัว และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยเพื่อนร่วมงานคนอื่น (ยกเว้นมาตรการที่คำนึงถึงความปลอดภัย)

ตารางที่ 4

ตัวอย่างสถานการณ์การคุกคามที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ตัวอย่างสถานการณ์
(1) คุณได้รับคำสั่งให้ออกจากงาน เมื่อคุณแจ้งถึงการตั้งครรภ์ของคุณ
(2) พนักงานชายได้รับคำสั่งให้พิจารณาหรือทบทวนใหม่ เมื่อเขาปรึกษาเรื่องการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

ที่มา: “*Definition of harassment: Definition and case examples of harassment related to pregnancy, childbirth, and child/family care leave*,” โดย Sophia University, Japan. https://www.sophia.ac.jp/eng/aboutsophia/harassment/definition.html

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มากไปกว่านั้น มหาวิทยาลัยยังมีข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการละเมิด ไม่ว่าจะเป็นข้อบังคับของ Sophia School Corporation เกี่ยวกับการป้องกันการล่วงละเมิด ข้อบังคับโดยละเอียดของคณะกรรมการป้องกันการล่วงละเมิด ข้อบังคับโดยละเอียดของที่ปรึกษาการล่วงละเมิด และระเบียบโดยละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการให้การปรึกษาและสอบสวนการล่วงละเมิด

จากกรณีข้างต้น ซึ่งเป็นข้อมูลการแบ่งประเภทการคุกคามของ Sophia University อย่างไรก็ตาม ยังมีมหาวิทยาลัยอื่นๆในประเทศญี่ปุ่น ที่ได้จำแนกประเภทของการคุกคามในมหาวิทยาลัย โดยผู้เขียนสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5

ตัวอย่างการแบ่งประเภทการคุกคาม(ในรั้ว)ของมหาวิทยาลัย ประเทศญี่ปุ่น

ประเภทของการคุกคาม/ มหาวิทยาลัย	Sophia University	Tokyo[4] University	Osaka University	Waseda University	Kyoto University
(1) การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)	/	/	/	/	/
(2) การคุกคามทางวิชาการ (Academic Harassment)	/	/	/	/	/
(3) การคุกคามทางอำนาจ (Power Harassment)	/	-	/	/	/
(4) การคุกคามที่เกี่ยวข้องกับการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการลาเพื่อการดูแลเด็ก/ครอบครัว (Harassment related to pregnancy, childbirth, and child/family care leave)	/	-	/ การคุกคามการคลอดบุตร/การเลี้ยงดูบุตร (Maternity/child-rearing harassment)	-	/[5]

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

นอกจากนี้ Anti-Harassment Policy of Osaka University (2010, January 25) ยังระบุชัดว่าการล่วงละเมิดทางวิชาการจะเกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการวิจัยและการศึกษา แต่การล่วงละเมิดทางอำนาจมักเกิดขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงาน การล่วงละเมิดทางอำนาจจึงเป็นปัญหาด้านแรงงานเป็นหลักระหว่างอาจารย์ ระหว่างเจ้าหน้าที่ หรือระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ ซึ่งแตกต่างจากการล่วงละเมิดทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ใช้กับการล่วงละเมิดทางวิชาการโดยทั่วไปจะนำไปใช้กับการล่วงละเมิดทางอำนาจด้วย[6]

จากตารางที่ 5 สะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยที่เป็นกรณีตัวอย่างในประเทศญี่ปุ่น มีการจำแนกประเภทของการคุกคามไม่แตกต่างกัน โดยทุกมหาวิทยาลัยจำแนกตรงกันในส่วนของการคุกคามทางเพศ และการคุกคามทางวิชาการ และรวมถึงการคุกคามที่เกี่ยวข้องกับการคลอดบุตรฯ ที่มีการให้ความสำคัญในประเทศญี่ปุ่นเป็นพิเศษ แม้บางมหาวิทยาลัยจะไม่ได้กำหนดกรณีนี้เป็นประเภทการคุกคามที่ชัดเจน แต่ในรายละเอียดของข้อบังคับ/การประกาศ มีการกล่าวถึงและยกตัวอย่างถึงกรณีนี้ด้วย

[4] มีการกล่าวถึงการคุกคามอื่นๆ แต่ไม่ระบุประเภทที่ชัดเจน

[5] ใช้ข้อความว่า “words or behavior equivalent thereto” ซึ่งมีการให้คำอธิบายส่วนหนึ่งว่าเป็นการคุกคามที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิง การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการลาเพื่อดูแลบุตรหรือครอบครัว นอกจากนี้ ยังรวมถึงพฤติกรรมที่ขัดขวางสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ทั้งหมดอยู่ภายใต้ข้อความ “คำหรือพฤติกรรมอื่นๆที่เทียบเท่ากับสิ่งนั้น”

[6] ซึ่งตามความเข้าใจของผู้เขียน อาจหมายถึง การล่วงละเมิดทางอำนาจเป็นส่วนหนึ่งของการล่วงละเมิดทางวิชาการด้วย

ทั้งนี้ บทความนี้เจตนาที่จะนำเสนอถึงการคุกคาม โดยเฉพาะการข่มเหงที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ซึ่งมุ่งให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการคุกคามทางวิชาการ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การป้องกันการคุกคามทางวิชาการ: การให้ความหมายและแนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย

นอกเหนือจากการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามที่เป็นแนวปฏิบัติของ Sophia University ตามเนื้อหาข้างต้นแล้ว มหาวิทยาลัยอื่นๆ ในประเทศญี่ปุ่นมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

(1) Osaka University

Osaka University มีเป้าหมายในการรักษาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการศึกษา การวิจัย และการทำงาน จึงทำงานเพื่อป้องกันและกำจัดการคุกคามทุกรูปแบบ ทั้งนี้ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมนโยบายแรงงาน ฉบับปรับปรุง เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563 ซึ่งได้ปรับปรุงมาตรการป้องกันการคุกคามในที่ทำงาน โดยมหาวิทยาลัยจะใช้จุดยืนที่เข้มงวดยิ่งขึ้นในการต่อต้านการคุกคาม เพื่อส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยให้มีสุขภาวะ และปราศจากการคุกคาม โดยมีเป้าหมายดังแผนภาพ

แผนภาพที่ 1

เป้าหมายของ Osaka University: ZERO Harassment

ที่มา: *"Aiming for a Harassment-free University," โดย Osaka University*, Japan https://www.osaka-u.ac.jp/en/guide/student/prevention_sh

ทั้งนี้ ภายใต้ Zero Harassment มหาวิทยาลัยมีหลักการพื้นฐาน 3 ประการต่อมาตรการป้องกันการล่วงละเมิด ได้แก่ (1) ไม่มองข้ามการคุกคาม (Don't overlook it) (2) ไม่อนุญาตให้ทำ (Don't allow it) และ (3) การจัดการกับการคุกคามอย่างเคร่งครัด (Deal with it strictly) ทั้งนี้หากเกิดการล่วงละเมิดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง มหาวิทยาลัยจะจัดการกับคดีดังกล่าวด้วยความระมัดระวังและโดยทันที และพยายามเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะภายหลังมีมติของคดี โดยมหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญสูงสุดต่อการปกป้องและให้ความช่วยเหลือผู้ถูกละเมิดและจะยืนหยัดต่อต้านผู้กระทำความผิด ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมีสำนักงานที่ให้บริการปรึกษาเฉพาะการล่วงละเมิด ใช้ชื่อว่า Harassment Counseling Office

ในส่วนของการล่วงละเมิดทางวิชาการ เกิดขึ้นเมื่อมีความคิดเห็นหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นระหว่างการวิจัยหรือการศึกษาโดยการใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์เหล่านี้อย่างไม่เป็นธรรม การล่วงละเมิดทางวิชาการนั้นซับซ้อนกว่าการล่วงละเมิดทางเพศเล็กน้อย เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีความเป็นลำดับชั้นขององค์กร ทั้งในด้านการศึกษาและหน้าที่การงาน จึงทำให้เป็นการยากที่จะกำหนดสิ่งใด ๆ ที่ชัดเจนได้ ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ว่าความคิดเห็นหรือพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้น "ไม่เหมาะสม" และ "ไม่เป็นธรรม" ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงคำจำกัดความของ "ความไม่เหมาะสม" หรือ "ความไม่เป็นธรรม" จากการตัดสินตามอำเภอใจ ดังนั้น บุคลากรทุกคนต้องมีจิตสำนึกในระดับสูง[7] ในฐานะที่เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยและในฐานะที่ทุกคนมีความเป็นมนุษย์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

(2) Waseda University

Waseda University มีนโยบายพื้นฐานสำหรับการป้องกันการล่วงละเมิด โดยประกาศใช้มาตรการป้องกันและป้องกันการล่วงละเมิดทุกประเภทที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เพื่อรักษาสิทธิส่วนบุคคลในการศึกษาเชิงวิชาการ การวิจัย โดยมหาวิทยาลัยมีความพยายามอย่างยิ่งเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดในรูปแบบต่างๆ ตามหลักการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และใช้มาตรการตอบโต้ที่เหมาะสมและทันท่วงทีเกี่ยวกับการล่วงละเมิดที่เกิดขึ้นภายในชุมชนมหาวิทยาลัย โดยตลอดกระบวนการนี้มหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการปกป้องความเป็นส่วนตัวและความลับของบุคคลที่ถูกละเมิดและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลบุคคลที่ถูกล่วงละเมิด และผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นพิเศษ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมีบริการให้การปรึกษาที่เรียกว่า Harassment Consultation Desk

Waseda University ได้กำหนดการล่วงละเมิดที่ครอบคลุมประเด็นรอบด้านที่เกี่ยวกับเพศ สถานะทางสังคม เชื้อชาติ สัญชาติ หลักการ อายุ อาชีพ ลักษณะทางกายภาพ หรือลักษณะเฉพาะ โดยได้ให้ความหมายการล่วงละเมิดทางวิชาการว่าหมายถึง ข้อสังเกต/พฤติกรรมและคำแนะนำที่ไม่เหมาะสมทางวิชาการ โดยคณาจารย์หรือผู้มีอำนาจภายในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าข้อความ/การกระทำดังกล่าวจะเป็นการจงใจหรือไม่ก็ตาม ถือว่าเป็นการล่วงละเมิด เมื่อใช้ประโยชน์จากหรือเบี่ยงเบนจากความรับผิดชอบที่มีอำนาจของตนเอง รวมถึงการขัดขวางหรือทำลายแรงจูงใจของนักเรียนในการศึกษาและวิจัยที่เห็นได้ชัด

[7] ในความเห็นของผู้เขียน วลี "จิตสำนึกในระดับสูง" และ "ฐานะที่เป็นมนุษย์" เป็นข้อความที่ให้คำจำกัดความได้ยากเช่นกันในทางปฏิบัติของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ ระหว่างคณาจารย์ เพื่อนร่วมงานที่มีอำนาจอาจล่วงละเมิดเพื่อนร่วมงานรุ่นน้อง โดยการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง และ/หรือแนะนำให้เพื่อนร่วมงานรุ่นน้องลาออก กรณีมีการล่วงละเมิดระหว่างคณาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา/ระดับปริญญาตรี เช่น การปฏิเสธที่จะให้คำแนะนำทางวิชาการที่เหมาะสม การเลือกปฏิบัติระหว่างการสอนในชั้นเรียน การป้องกันไม่ให้นักศึกษารับปริญญา การเลือกปฏิบัติในการให้การปรึกษาด้านการจ้างงาน และ/หรือทำการประเมินการให้คะแนนอย่างไม่เป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม เช่นเดียวกับ Osaka University ที่มหาวิทยาลัยตระหนักในความยากต่อการจำแนกระหว่างการล่วงละเมิดที่เกิดขึ้นจริง กับพฤติกรรมการสอนที่ไม่เหมาะสมโดยไม่ได้ตั้งใจของคณาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ Hutchison (2019) ที่สะท้อนความยากลำบากในการจำแนกหรือวิเคราะห์โครงร่างการพูด การสื่อสารอย่างอิสระในห้องเรียนว่าเป็นการละเมิดหรือไม่

(3) Kyoto University

Preventing and coping with harassment at Kyoto University (2020, April) ได้ระบุถึงระเบียบการล่วงละเมิด (The Harassment Regulations) ว่ามีผลกับนักศึกษา คณะ และเจ้าหน้าที่ของ Kyoto University และมีผลบังคับใช้กับกรณีการล่วงละเมิดระหว่างนักศึกษา คณะ เจ้าหน้าที่ และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ในระเบียบปฏิบัตินี้ครอบคลุมมิติการคุกคามทางวิชาการที่ครอบคลุมการเป็นคำพูดหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เกินขอบเขตหน้าที่ที่เหมาะสมและสมเหตุสมผลระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัย และเกี่ยวข้องกับการใช้ตำแหน่งในทางที่ผิด รวมทั้งที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจในทางที่มิชอบในการกำกับดูแล ที่ขัดขวางการวิจัย การศึกษา หรือสิ่งแวดล้อมในการเรียนของสมาชิกคนอื่นๆ ในคณะและนักศึกษา รวมทั้ง คำพูดหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ ที่กระทำต่อสมาชิกในคณะคนอื่นๆโดยใช้ประโยชน์จากความเหนือกว่าในแง่ของสัมพันธภาพ อย่างไม่เป็นธรรม

ตัวอย่างของการคุกคามทางวิชาการนี้รวมไปถึงการให้การดูแลที่ไม่เป็นธรรมต่อการวิจัย การศึกษา การคุกคามทางอารมณ์ การพูดให้ร้าย และการแสดงออกอื่นๆ ที่ผ่านการคุกคามของความสัมพันธ์ลำดับขั้นที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนของมหาวิทยาลัย (Human Rights Committee) ร่วมในขั้นตอนการให้การปรึกษาและการแก้ปัญหากรณีการล่วงละเมิดด้วย

การคุกคามทางวิชาการ: กรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในสถาบันการศึกษา

กรณีศึกษาที่ 1: เมื่อความขัดแย้งทางวิชาการกลายเป็นการล่วงละเมิดและการข่มเหง

Boaler (2012) ซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้ตัดสินใจเปิดเผยรายละเอียดการถูกข่มเหงทางปัญญาของเธอ ภายใต้เอกสารเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ ชื่อเรื่อง “เมื่อความขัดแย้งทางวิชาการกลายเป็นการล่วงละเมิดและการข่มเหง” โดยได้กล่าวถึงการอภิปรายเชิงวิชาการที่ซื่อสัตย์ว่าเป็นแก่นของทุนการศึกษาที่ดี แต่จะเกิดอะไรขึ้นภายใต้หน้ากากของเสรีภาพทางวิชาการ เมื่อผู้คนบิดเบือนความจริงเพื่อส่งเสริมจุดยืนของตนและทำให้หลักฐานหรือข้อมูลของคนอื่นเสื่อมเสีย ซึ่งเธอระบุว่าได้รับความเดือดร้อนจากการข่มเหงทาง

ปัญญาอย่างร้ายแรงเป็นระยะเวลาหลายปี และท้ายที่สุด เธอตัดสินใจที่จะเปิดเผยรายละเอียด โดยหลังจากการเผยแพร่เอกสารของเธอ ส่งผลให้ Bishop และ Milgram (2012) ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องที่ถูกพาดพิงถึงในเอกสาร ได้ออกมาโต้แย้งกึ่งชี้แจงถึงความคลาดเคลื่อนบางส่วนที่เกิดขึ้นในข้อมูลที่เผยแพร่ของ Boaler อย่างไรก็ตาม ไม่ค้นพบเอกสารว่า Boaler ได้โต้ตอบกลับหรือไม่ หรือเรื่องราวหลังจากที่อีกฝ่ายออกมาชี้แจงเป็นอย่างไร

กรณีศึกษาที่ 2: เหตุการณ์ของ Ogoshi ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย เมืองโตเกียว

ในประเทศญี่ปุ่น มีผู้หญิงจำนวนน้อยมากที่ได้เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม แม้การล่วงละเมิดทางวิชาการจะเป็นที่โด่งดัง แต่ก็ยังไม่ค่อยมีใครให้ความสำคัญ โดยเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นกับ Ogoshi (2001, February 3) ซึ่งเธอเป็นนักวิจัยที่มีความกล้าในการออกมาฟ้องในฐานะที่เป็นโจทก์ในคดีการคุกคามนี้...ผ่านไป 3 ปี คำพิพากษาจากศาลแขวงโอซากา แจ้งว่าเธอชนะคดีนี้ต่อพฤติกรรมของศาสตราจารย์ (จำเลย) โดยศาลยอมรับว่าเป็นการกลั่นแกล้งและเธอควรได้รับการชดเชย ทั้งนี้ 5 ประเด็นที่เธอชนะ ประกอบด้วย (1) การที่จำเลยทำลายวัสดุเหลือใช้อื่นๆ ในสำนักงานของเธอ ในขณะที่เธออยู่นอกมหาวิทยาลัย (2) การที่จำเลยย้ายสิ่งของ เข้าและออกจากสำนักงานของเธอโดยปราศจากการขออนุญาต ขณะที่เธอออกไปรับประทานอาหารกลางวันหรืออยู่นอกมหาวิทยาลัย (3) การที่จำเลยไม่ยุติธรรมในการกระจายทุนวิจัย (4) การที่จำเลยพยายามที่จะบังคับให้เธอลาออกหรือโอนย้าย และ (5) การที่จำเลยซึ่งเป็นหัวหน้างานปฏิเสธที่จะลงนามในเอกสารที่จำเป็น สำหรับงานของเธอที่ได้ปฏิบัติเสร็จแล้ว

อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายว่าด้วยการชดเชยของรัฐบาลญี่ปุ่น การชดเชยเกี่ยวกับความรับผิดทางกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะได้รับการชดเชยจากรัฐบาลท้องถิ่น และเนื่องจากผู้เป็นจำเลยในคดีครั้งนี้เป็นข้าราชการ ผู้พิพากษาจึงสั่งให้รัฐบาลจังหวัดนาระจ่ายเงินชดเชยให้ Ogoshi เป็นจำนวนเงิน 550,000 เยน อย่างไรก็ตาม หลังจากนั้นผู้ที่คุกคามเธอได้ยื่นอุทธรณ์ต่อ ทั้งนี้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและมุมมองของ Ogoshi สะท้อนให้เห็นถึงการกลั่นแกล้งผู้หญิงในสถาบันการศึกษาของญี่ปุ่นนั้นมีความรุนแรง บทเรียนการถูกคุกคามที่เธอได้รับ นำไปสู่ความพยายามในการจัดตั้งองค์กรพัฒนาเอกชนเพื่อต่อสู้กับการล่วงละเมิดทางวิชาการ ที่เรียกว่า “Akahara”[8] โดยร่วมมือกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องเช่น กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์ กีฬา และวัฒนธรรมของญี่ปุ่น เป็นต้น

หลังจากมีการเผยแพร่ข่าวข้างต้น เพียง 1 วัน เรื่องราวของ Ogoshi ถูกเผยแพร่สู่สาธารณะอีกครั้ง ซึ่งเป็นบทความทางการซึ่งเธอเขียนด้วยตัวเธอเอง ซึ่งมีรายละเอียดหลักไม่แตกต่างมากนักจากข้อมูลที่นำเสนอก่อนหน้า โดยเฉพาะรายละเอียดของการถูกคุกคามในสถาบันการศึกษา อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการอื่นๆ ร่วมแสดงความเห็นผ่านบทความนี้ด้วย โดย Normile (2001, February 2) ได้อธิบายถึงประเด็นการล่วงละเมิดทางวิชาการที่เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา โดยระบุว่า “แม้เป็นผู้ชาย แต่หากอยู่ในตำแหน่งรอง ก็อาจถูกปฏิบัติ

[8] Akara ในความหมายที่กว้างที่สุด คือ การล่วงละเมิดทางวิชาการที่ไม่ใช่เรื่องเพศโดยธรรมชาติ แต่ครอบคลุมการใช้อำนาจในทางที่ผิดของอาจารย์อาวุโสต่อคณาจารย์รุ่นน้อง รวมถึงรูปแบบการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง เช่น การทำให้ผู้หญิงก้าวขึ้นตำแหน่งทางวิชาการได้ช้า ซึ่งต้นตอของปัญหาเหล่านี้ คือ โครงสร้างลำดับชั้นที่อยู่ในระบบการศึกษา (Normile, 2001)

ตามอำเภอใจและการแทงข้างหลังทางวิชาการจากอาจารย์ผู้อาวุโสได้” แน่นอนว่า “สำหรับผู้หญิงแล้ว ย่อมต้องมีค่าผ่านทางสูงเป็นพิเศษ” (The toll on women is particularly high) นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบถึงความรุนแรงในมหาวิทยาลัยว่ามีความเลวร้ายกว่าในบริษัทเอกชน เนื่องจาก “สถาบันการศึกษาเป็นชุมชนปิด” (Academic is a very closed community) อย่างไรก็ตาม กรณีที่เกิดขึ้นกับ Ogoshi นี้ ทำให้เธอตั้งเว็บเพจและเผยแพร่คดีของเธอ เพื่อต่อสู้กับ “Koza system”[9] แม้ว่าท้ายที่สุดแล้ว คดีของเธอกับศาสตราจารย์อาวุโสท่านนั้น ศาลไม่ได้กำหนดให้ศาสตราจารย์ต้องรับผิด เพราะความที่เขาเป็นพนักงานของรัฐ แต่การเกิดขึ้นในคดีของ Ogoshi ก็นำไปสู่บทเรียนและมีเสียงสะท้อนจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศญี่ปุ่น เช่น สำหรับผู้ชายแล้วระบบของมหาวิทยาลัยยังคงเป็นคล้ายกับการอยู่ในครอบครัว หรือแม้แต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ถือเป็นการส่งเสียงให้สังคมได้ยิน ทำให้เกิดความตื่นตัว และตอกย้ำว่าการล่วงละเมิดทางวิชาการอยู่ในขั้นตอนที่เพิ่งเริ่มได้รับการยอมรับ เป็นต้น

การคุกคามทางวิชาการ: ข้อสังเกตและความท้าทายทางจริยธรรม

ข้อสังเกตต่อกรณีศึกษาการคุกคามทางวิชาการ

นอกเหนือจากข้อดี เมื่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติทางเพศถูกดึงเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้นเตือนสำนึกของผู้เกี่ยวข้องที่พยายามสื่อสารว่าการคุกคามเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง โดยเชื่อมโยงกับจารีตของโลก ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ทุกมหาวิทยาลัยไม่ควรยอมให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม จากกรณีตัวอย่างการคุกคามหรือล่วงละเมิดในสถาบันการศึกษาของประเทศญี่ปุ่นข้างต้นและบริบทอื่นๆ นำไปสู่ข้อสังเกตที่น่าสนใจและรวมถึงการจุดประกายความท้าทายในการป้องกันการล่วงละเมิดของประเทศอื่นๆ โดยประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

(1) ความเป็นผู้หญิงมีความสัมพันธ์กับการเป็นเหยื่อของการละเมิด(ทุกประเภท)

การละเมิดส่วนใหญ่ยังถูกเชื่อมโยงกับการเลือกปฏิบัติทางเพศร่วมด้วย เห็นได้ชัดจากการที่การคุกคาม การละเมิด ให้ความสำคัญและปกป้องผู้หญิงเป็นพิเศษ ซึ่งหมายถึง ผู้หญิงในบริบทของมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด ยังคงเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่จะถูกคุกคามได้ ซึ่งสัมพันธ์กับข้อมูลจำนวนผู้หญิงที่มีโอกาสเข้าถึงการทำงานในมหาวิทยาลัยในสัดส่วนน้อยมากเมื่อเทียบกับชาย และสอดคล้องกับงานวิจัยในหลายสิบปีก่อนของ Fitzgerald (1988) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การคุกคามทางวิชาการ: เพศและการปฏิเสธในชุดวิชาการ ซึ่งได้ทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรชายที่ทรงเกียรติประจำคณะ จำนวน 235 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ พบว่า แม้บุคลากรชายส่วนใหญ่เหล่านั้นจะให้ข้อมูลว่ามุ่งไปที่การสอน/แนะนำและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แต่ก็ยังมีผู้ตอบส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 26) ที่รายงานถึงการมีเรื่องทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในกรณีที่นักศึกษาเป็นผู้หญิง

---

[9] เป็นระบบที่สะท้อนการกระทำที่ไม่เหมาะสมในสถาบันการศึกษา คล้ายกับการตั้งอาณาจักรส่วนตัวและมีการปฏิบัติต่อคณาจารย์รุ่นน้อง “เกือบเหมือนคนรับใช้หรือทาสที่ถูกพันธนาการ” (Almost like bonded servants) ทั้งนี้ ระบบนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างช้าๆ และบางมหาวิทยาลัยได้เลิกใช้หรือละทิ้งระบบนี้แล้ว อย่างไรก็ตาม ร่องรอยของระบบและทัศนคติเก่าๆ ยังคงอยู่ คำว่า “เสรีภาพทางวิชาการ” ยังคงมีประเพณีของการไม่แทรกแซงในกิจการภายในของระบบโคซา

ล่าสุด Lu et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง MeToo[10] ในคณะเวชศาสตร์ฉุกเฉิน ซึ่งเป็นการสำรวจของคณะเวชศาสตร์ฉุกเฉินจำนวนหลายศูนย์การศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์การเลือกปฏิบัติทางเพศและการล่วงละเมิดทางเพศ โดยคณาจารย์เวชศาสตร์ฉุกเฉินที่เป็นเพศหญิงรับรู้ถึงการเลือกปฏิบัติทางเพศในสถานที่ทำงานว่ามีมากกว่าผู้ชาย รวมทั้งพบพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ในอาชีพที่ทำอยู่ด้วย

(2) ไม่ใช่เพียงผู้หญิง ผู้ชายก็ไม่รอดพ้นการถูกละเมิด หากตำแหน่งต่ำกว่า

ผู้หญิงอาจเป็นเหยื่อของการละเมิดในทุกประเภท แต่สำหรับผู้ชายแล้ว แม้จะถูกวางว่าเป็นเหมือนสมาชิกในครอบครัวของสถาบันการศึกษา แต่หากถ้ามีสถานภาพทางวิชาการด้อยกว่าอีกฝ่าย ก็สามารถหรือเสี่ยงต่อการถูกละเมิดได้เช่นกัน

(3) ความคลุมเครือของการละเมิดที่ยากต่อการตีความ...จึงทำให้การละเมิดยังคงอยู่

การคุกคามในสถาบันการศึกษาอาจยากต่อการตีความหรือแยกแยะว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเรียกว่าอะไร หรือถือเป็นการคุกคามหรือไม่ เนื่องจากมีความทับซ้อนกับบทบาทความเป็นอาจารย์ รูปแบบเฉพาะในการสอน ความเป็นศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และความเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องนักวิชาการ หรือแม้แต่การใช้คำว่า ไม่เป็นธรรม ไม่เหมาะสม ที่ยากต่อการให้นิยามศัพท์ที่ชัดเจน แต่การใช้จิตสำนึกส่วนบุคคล (ที่คาดหวังว่าแต่ละคนจะมี) เป็นเกณฑ์การพิจารณาหรือเป็นแนวปฏิบัติ สำหรับผู้เขียนแล้ว ยากกว่าเป็นทวีคูณในการวัดและประเมิน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

(4) ความแตกต่าง ที่(อาจ)เป็นอุปสรรคต่อการเกิดขึ้นของความเท่าเทียม

การสื่อสารถึงการให้เกียรติและเคารพความเป็นมนุษย์ของบุคลากรทุกคนที่อยู่ในรั้วมหาวิทยาลัยว่ามีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน ไม่มีชนชั้นในสถาบันการศึกษา แม้ว่าในสถาบันการศึกษาจะเป็นพื้นที่ที่เต็มไปด้วยความรู้ อำนาจ ตำแหน่ง และชนชั้นก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติจริงความแตกต่างเหล่านี้อาจเป็นปัจจัยนำสำคัญที่นำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกันของบุคลากรในรั้วมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน

(5) ความรู้สึกเหนือกว่า: ปัจจัยนำในการละเมิดสิทธิผู้อื่น

การที่สถาบันการศึกษาเป็นพื้นที่ให้ความรู้ แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างความแตกต่างของผู้คน ผ่านระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ความรู้ความสามารถ ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หลายคนรู้สึกว่าตนเองอยู่ในสถานะที่เหนือกว่าคนอื่น จนสามารถ (คิดไปเอง) ว่าจะมีอำนาจในการละเมิดสิทธิคนอื่นได้ และท้ายที่สุด*ความรู้สึกเหนือกว่า/เป็นลำดับขั้นในมหาวิทยาลัย อาจทำให้การละเมิดเป็นเรื่องการยอมจำนน*สำหรับผู้ที่อยู่ในสถานภาพด้อยกว่า

[10] MeToo (มีทู) แปลว่า "ฉันด้วย" เป็น Hashtag สองคำที่แพร่หลายอย่างรวดเร็ว หลังมีการใช้ในสื่อสังคม ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 เพื่อประณามการประทุษร้ายทางเพศ (Sexual assault) และการคุกคามทางเพศ (Sexual harassment)

(6) การล่วงละเมิดทางอำนาจที่ก่อให้เกิดการละเมิดทางวิชาการ

เมื่อสถาบันการศึกษาให้พื้นที่ทางอำนาจ จึงเป็นปัจจัยเสริมที่ง่ายขึ้น ที่จะทำให้เกิดการละเมิดทางวิชาการตามมา เนื่องจากอำนาจมักมาจากการมีตำแหน่ง สถานภาพทางวิชาการที่เป็นลำดับชั้น ดังนั้น ตามที่ผู้เขียนได้อธิบายไว้ว่า การละเมิดทางอำนาจเป็นส่วนหนึ่งและนำไปสู่การละเมิดทางวิชาการได้

(7) เส้นขนานระหว่างการละเมิด และเสรีภาพทางวิชาการ: ความขัดแย้งที่อยู่คู่กัน

ความอิสระและความมีสิทธิในเสรีภาพทางวิชาการดูเหมือนจะเป็นอุปสรรคในการตัดสินการล่วงละเมิด ผนวกกับกติกาหรือแนวทางปฏิบัติในองค์กรที่พยายามหลีกเลี่ยงการแทรกแซงในสิ่งที่เป็นเรื่องภายในซึ่งหมายถึง แม้จะทราบว่ามีการล่วงละเมิดเกิดขึ้น แต่อาจถูกห้ามในการเข้าถึงหรือต้านการละเมิดนั้น ด้วยเหตุผลว่าเป็นสิทธิเสรีภาพทางวิชาการ หรือเป็นเรื่องภายในของหน่วยงานนั้นๆ ที่คนภายนอกไม่ควรเข้า(ถึง) *เปรียบเหมือนการละเมิดทางวิชาการเหมือนเป็นพื้นที่ภายในครอบครัว ที่*คนในไม่สามารถขอความช่วยเหลือหรือความเข้าใจจากคนนอกได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนที่ผ่านมา 20 กว่าปีของ Dye (1998) ที่กล่าวถึงการรักษาเสรีภาพทางวิชาการและการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ โดยตระหนักว่า ชุมชนมหาวิทยาลัยควรดำเนินการทันทีเพื่อให้แน่ใจว่าการป้องกัน*การล่วงละเมิดทางเพศ*จะไม่กลายเป็นศัตรูของ*เสรีภาพทางวิชาการ* ค่านิยมของทั้งสองคำนี้จะลดลงหรือสูญหายไปพร้อมกัน หากข้อห้ามการล่วงละเมิดทางเพศได้รับอนุญาตให้มีการละเมิดต่อการอภิปราย การให้ทุนการศึกษา และการวิจัยในมหาวิทยาลัยโดยเสรีและอย่างเปิดเผย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

(8) เมื่อการศึกษาถูกใช้เป็นข้ออ้างให้การละเมิดเป็นเรื่องที่ทำได้

คำว่า “การศึกษา” ยังคงถูกใช้อ้างเพื่อความถูกต้องและเลี่ยงการถูกเรียกว่าเป็นการละเมิด เช่น ผู้สอนให้คำตักเตือนเรื่องการเรียนของนักศึกษาด้วยถ้อยคำที่รุนแรง แต่ให้เหตุผลเมื่อถูกร้องเรียนว่าเป็นความห่วงใยของผู้สอนที่มีต่อลูกศิษย์ หรือการสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานในชั้นเรียนด้วยการให้เพื่อนนักเรียนกลายเป็นตัวตลกที่ทำให้เพื่อนหัวเราะ หรือรวมถึงการที่อาจารย์ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ในคณะ ด้วยน้ำเสียงและกิริยาที่ไม่อ่อนโยน ด้วยเหตุผลของความต้องการให้เจ้าหน้าที่ต้องจริงจังในการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ หรืออาจด้วยบุคลิกภาพโดยปกติของอาจารย์ท่านนั้นๆ

(9) การต่อสู้ของปัญญาชน: เรื่องราวร้องเรียนที่ไม่จบโดยง่าย แม้การตัดสินจะสิ้นสุดแล้ว

กรณีศึกษาของ Boaler และ Ogoshi สะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนของการโต้ตอบกันไปมาของโจทก์และจำเลย หรือของผู้ละเมิดและผู้ถูกละเมิด ทั้งผ่านเอกสารและผ่านระบบการตัดสินเช่นศาล ผู้ที่ถูกกล่าวถึงว่าเป็นผู้ละเมิดก็จะไม่ยอมรับคำตัดสินโดยง่าย จึงไม่แน่ใจว่าการโต้ตอบกันไปมา เป็นการต่อสู้กันของเรื่องราวการละเมิดที่เกิดขึ้น หรือการต่อสู้กันของสถานภาพของผู้เกี่ยวข้องโดยตรง

(10) ประเภทของการล่วงละเมิดที่ถูกให้ความสำคัญตามวัฒนธรรมของพื้นที่

กรณีการแบ่งประเภทการล่วงละเมิดของประเทศญี่ปุ่น สะท้อนให้เห็นถึงการละเมิดที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรมของประชากรในประเทศ เช่น Harassment related to pregnancy, childbirth, and child/family care leave และ Alcohol harassment เป็นต้น

(11) ความเป็นข้าราชการ: อภิสิทธิ์ที่ถูกวางให้เหนือสถานะอื่น

กรณีการถูกละเมิดของ Ogoshi ชี้ชัดได้ว่า เมื่อศาสตราจารย์ (จำเลย) กระทำการละเมิดนักวิจัย แม้นักวิจัยจะชนะในคดีนี้ แต่ศาลไม่ได้กำหนดให้ศาสตราจารย์ต้องรับผิด เนื่องจากความเป็นข้าราชการของศาสตราจารย์ แต่ให้รัฐบาลท้องถิ่นออกมารับผิดชอบจ่ายเงินชดเชยให้ Ogoshi แทน ตามกฎหมายว่าด้วยการชดเชยของรัฐบาลญี่ปุ่นเกี่ยวกับความรับผิดทางกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยในกรณีศึกษานี้ไม่ได้ระบุว่า Ogoshi ที่เป็นนักวิจัยมีสถานภาพเป็นข้าราชการเหมือนกันหรือไม่

ความท้าทายทางจริยธรรมในสถาบันการศึกษา

การต่อต้านการละเมิดทางวิชาการ กำลังถูกเรียกร้องให้มีการดำเนินการหรือตระหนักในผู้เกี่ยวข้อง แม้ความเป็นนักวิชาการในสถาบันการศึกษา (อาจ)จะเป็นชนชั้นนำในสถานที่ทำงานลักษณะนี้ แต่ในขณะเดียวกัน ความเป็นสถาบันการศึกษาที่ถูกสังคมให้ความคาดหวังในการปฏิบัติที่เป็นต้นแบบควรถูกขับเคลื่อนด้วยจริยธรรมนำทาง จริยธรรมที่ควรต้องแสดงออกอย่างสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับการสื่อสารทางวาจาด้วยคำพูดเชิงหลักการที่สวยงามและถูกต้องของนักวิชาการ ดังนั้น ความท้าทายที่บุคลากรหรือมหาวิทยาลัยควรต้องตระหนัก ได้แก่ (1) มหาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นการล่วงละเมิด รวมทั้งการล่วงละเมิดทางวิชาการ โดยการให้ความสำคัญหมายถึง การมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นธรรมทุกคณะมีการนำไปใช้โดยใช้หลักการร่วมเดียวกัน มีการให้ความสำคัญกับความเป็นชนชั้นในมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งบุคลากรที่มีสถานภาพความเป็นอาจารย์ นักศึกษา นักวิจัย หรืออื่นๆ รวมทั้งความเท่าเทียมกันของบุคลากรที่ต่างสถานภาพกันด้วย (2) การประชาสัมพันธ์และสร้างความตระหนักอย่างต่อเนื่องในการต่อต้านการคุกคามหรือการล่วงละเมิดทางวิชาการแก่นักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการล่วงละเมิดประเภทอื่นๆ (3) การสร้างบทเรียนรู้ หรือรวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลในขอบเขตที่ทำได้และได้รับความยินยอม เพื่อเป็นบทเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยยังคงตระหนักและเคารพในสิทธิ รวมทั้งความเป็นมนุษย์ของผู้เกี่ยวข้อง (4) การส่งเสริมหรือการสร้างความกล้าหาญให้แก่บุคลากรในการต่อต้านการคุกคามทางวิชาการทั้งที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้อื่น ผ่านการประชาสัมพันธ์ และมีระบบการดำเนินการที่ผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรม โดยเฉพาะการตระหนักอย่างสูงสุดต่อการปกปิดข้อมูลอ่อนไหวของผู้เกี่ยวข้องเป็นความลับขั้นสูงสุด

บทสรุป: มองเขาแล้วย้อนมองเรา (มองต่างประเทศ แล้วย้อนมองที่สังคมไทย)

กรณีของ Boaler และ Ogoshi สะท้อนให้เห็นถึงความกล้าหาญในการปกป้องและต่อต้านการล่วงละเมิดทางวิชาการ โดยทั้งสองกรณีมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ (1) ส่วนของ Boaler เป็นการตอบโต้กันใน

บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นอาจารย์เหมือนกัน ในขณะที่ Ogoshi เป็นการฟ้องร้องของนักวิจัยต่อพฤติกรรมของอาจารย์ (2) ทั้งสองกรณี มีรูปแบบการเผยแพร่ข้อมูลและการดำเนินการที่ต่างกัน โดย Boaler สะท้อนผ่านการเขียนบทความเผยแพร่ ส่วน Ogoshi เป็นการฟ้องร้องเป็นคดีในศาล (3) ทั้งสองคดีมิได้สิ้นสุดโดยง่าย ยังมีการดำเนินการโดยฝ่ายที่เป็นผู้กระทำ(ก่อน) หรือผู้ที่รู้สึกว่าตนได้รับความเสียหาย(ด้านชื่อเสียง)เมื่อผลการพิจารณาแล้วเสร็จ (อาจเป็นไปได้ว่า ทั้งๆที่ตนเป็นฝ่ายละเมิดผู้อื่น) ซึ่งสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงการที่มหาวิทยาลัยเป็นชุมชนปิด และความยากในการระบุว่าพฤติกรรมนั้นๆเป็นการล่วงละเมิดหรือการทำงานร่วมกันโดยทั่วไป รวมทั้ง ความรู้สึกถึงการมีอำนาจต่อระดับการศึกษาและสถานภาพทางวิชาการที่ตนถือครองอยู่

ทั้งนี้ ข้อมูลข้างต้นเป็นกรณีศึกษาจากต่างประเทศ และเป็นการแปลจากภาษาอังกฤษ ซึ่งต้นฉบับเกือบทั้งหมดคือภาษาญี่ปุ่น...ดังมีข้อจำกัดตามที่ได้นำเสนอไว้ในส่วนต้นของบทความ...อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่แปลมาดังกล่าว ซึ่งหากย้อนกลับมามองที่สังคมไทย อาจไม่มีความแตกต่างในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากมีความเป็นบริบท เป็นพื้นที่ชุมชนทางวิชาการในลักษณะเดียวกัน แต่ความต่างอาจเป็นที่ต่างประเทศมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน อีกทั้งมีหน่วยงานหรือศูนย์ที่ให้การปรึกษาในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นทางการ มีเอกสารเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ รวมถึงความต่อเนื่องในการให้ความรู้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการคุกคามทางวิชาการ ในขณะที่สังคมไทยอาจมีเพียงคู่มือหรือเอกสารที่เขียนเกี่ยวกับจรรยาบรรณของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามที่ควรจะเป็นเท่านั้น ซึ่งความยากต่อการตีความในพฤติกรรมการละเมิดอาจไม่แตกต่างจากสถานการณ์ในประเทศอื่นๆ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

โดยสรุป การล่วงละเมิดหรือการคุกคามมีจำนวนและมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะการคุกคามทางวิชาการที่เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา พื้นที่ที่ควรจะเป็นพื้นที่ต้นแบบปลอดจากการละเมิด เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ปลูกฝังให้สร้างความเคารพ ตระหนักในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น รวมทั้งเป็นพื้นที่ที่คอยกระตุ้นเตือนผู้เกี่ยวข้องให้ใส่ใจในประเด็นจริยธรรมอยู่เสมอ แต่อาจเนื่องจากในอีกด้านของพื้นที่แห่งนี้ มีโครงสร้างทางอำนาจ ลำดับชั้น สถานะของบุคลากรสายต่างๆ ซ่อนอยู่ภายใน การพยายามกระตุ้นให้ตระหนักในจริยธรรมสิทธิมนุษยชน จึงอาจไม่ใช่เรื่องง่ายต่อการดำเนินการในทางปฏิบัติจริง การคุกคามซ้ำซ้อน ทับซ้อน จึงเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้น บุคลากรในสถาบันการศึกษาต้องมีความตระหนักต่อเสรีภาพทางวิชาการ เพราะอาจเป็นเส้นบางๆ ที่ไม่สามารถแยกจากการละเมิดผู้อื่นก็เป็นได้....เหล่านี้คือบทเรียนรู้สำหรับสังคมของสถาบันการศึกษาต่อการป้องกัน และต่อต้านการละเมิดทางวิชาการในทุกรูปแบบ เพราะท้ายที่สุดแล้ว ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยสามารถเจริญงอกงามได้ในสภาพแวดล้อมที่มนุษย์มีความเท่าเทียมกัน

รายการอ้างอิง

Bishop, W., & Milgram, R.J. (2012). A response to some of the points of: When academic disagreement becomes harassment and persecution. *Nonpartisan education review, 8,* No. 4, 1-4.

Boaler, J. (2012, October). *When academic disagreement becomes harassment and presecution*. https://web.stanford.edu/~joboaler/Jo-Boaler-reveals-attacks-by-Milgram-and-Bishop.pdf

Dye, T.R. (1998). Preventing sexual harassment and preserving academic freedom. Department of Government Florida State University. *Policy studies review, 15*, 75-81.

Fitzgerald, L.F., Weitzman, L.M., Gold, Y., Ormerod, M. (1988). Academic harassment: Sex and denial in scholarly garb. *Psychology of women quarterly, 12*, 329-340.

Harassment Prevention Committee, Waseda University. (n.d.). *How Waseda deals with harassment*. https://www.waseda.jp/inst/harassment/en/about/guideline

Hutchison, C. (2019). *Academic freedom in the College Classroom – A collision of interests*. Institute of Behavioral and Applied Management.

Japan Info. (2019, May 15). *Do what I say or you 'll be fired: The many forms of harassment in Japan*. https://jpninfo.com/178417

Kyoto University. (2017, April). *Preventing and coping with harassment at Kyoto University*. Personnel Divisiton, General Affairs Department.

Lu, D.W. et al. (2020, February 21). #MeToo in EM: A multicenter survey of academic Emergency Medicine Faculty on their experiences with gender discrimination and sexual harassment. *Western journal of emergency medicine, 21*, no.2, 250-262. DOI: 10.5811/westjem.2019.11.44592

Normile, D. (2001, February 2). *Academic harassment*. https://www.sciencemag.org/careers/2001/02/academic-harassment

Ogoshi, K. (2001, February 3). Academic harassment. *The lancet, 357*, 396-397.

Osaka University. (2010, January 25). *Anti-harassment policy of Osaka University*. https://www.osaka-u.ac.jp/en/guide/student/prevention_sh/files/sh_1_H22_2_25.pdf/view

Osaka University. (2020). *Preventing all types of harassment*. https://www.osaka-u.ac.jp/en/guide/student/prevention_sh

Sophia University. (n.d.). *Definition of harassment*. https://www.sophia.ac.jp/eng/aboutsophia/harassment/definition.html

Sophia University. (n.d.). *Aiming for a campus without harassment*. https://www.sophia.ac.jp/eng/aboutsophia/harassment/index.html

Sophia University. (2017, June 1). *Sophia School Corporation Regulations Concerning Prevention of Harassment.* https://www.sophia.ac.jp/eng/aboutsophia/harassment/regulations/u9gsah00000007et-att/Regulations_eng.pdf

Student Conflict Resolution Center, Student Counseling Services, & Office for Conflict Resolution, University of Minnesota. (2016). *Toxic Behavior. The dignity project: Responsible conduct in graduate and professional education.* http://www.sos.umn.edu/sites/sos.dl.umn.edu/files/media/toxic_behavior.pdf

Tokyo University. (2013, March 28). *The University of Tokyo Rules on the Harassment Prevention Committee*. Rules of the University of Tokyo No. 113.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ท่าพระจันทร์