

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ สิ่งแวดล้อมในการทำงานและความรุนแรงในสถานที่ทำงานของบุคลากร
ทางการพยาบาล

ผู้เขียน ร.อ.หญิง วริศรา คิษบรรจง

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลอาชีวอนามัย)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. วีระพร	ศุทธากรณ์	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร. ธาณี	แก้วธรรมานุกูล	กรรมการ

บทคัดย่อ

สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรทางการพยาบาล
ถูกกระทำ ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอัตราความชุกของ
การถูกกระทำ ความรุนแรง ระดับความเสี่ยงของสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่อการถูกกระทำ
ความรุนแรง และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความรุนแรงในสถานที่
ทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลจำนวน 311 คน
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล นอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในเขตภาคเหนือ จำนวน 3 แห่ง
ทำการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดยใช้แบบสอบถาม
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความรุนแรงในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลที่ผู้วิจัย
สร้างขึ้นจากรบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการเดินสำรวจลักษณะสิ่งแวดล้อม
แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน
ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .89 ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสิ่งแวดล้อมด้านองค์กร
การทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .74 - .93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ
เชิงพรรณนา สถิติไคสแควร์ และฟิชเชอร์ เอ็กสแอกท

ผลการวิจัยพบว่า

1. อัตราความชุกในระยะ 1 ปีที่ผ่านมาของการปฏิบัติงานพบการถูกกระทำ ความรุนแรง
ทางร่างกายเท่ากับ 3.9 รายต่อประชากร 100 ราย และการถูกกระทำ ความรุนแรงทางจิตใจอย่างน้อย
1 ลักษณะขึ้นไปเท่ากับ 57.6 รายต่อประชากร 100 ราย ลักษณะของการถูกกระทำ ความรุนแรงทางจิตใจ

ได้แก่ การถูกระทำทางวาจา (ร้อยละ 57.2) การถูกล่วงเกิน (ร้อยละ 14.8) และการถูกคุกคามข่มขู่ถูกล่วงละเมิดทางเพศและถูกก่อกวนพบในช่วงร้อยละ 3.9 – 5.1

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานต่อการถูกระทำความรุนแรงตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์แบ่งเป็นความเสี่ยงสูง และความเสี่ยงต่ำ โดยมีจำนวนร้อยละของบุคลากรที่รายงานว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับความเสี่ยงสูงมีดังนี้ ด้านการออกแบบสถานที่ทำงาน ได้แก่ บริเวณที่จอดรถ และนอกอาคาร (ร้อยละ 70.1) ด้านระบบมาตรการรักษาความปลอดภัย ได้แก่ การควบคุมการผ่านเข้า-ออกสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 81.0) ด้านการออกแบบระบบการทำงาน ได้แก่ การกำหนดวิธีการทำงาน (ร้อยละ 63.3) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร (ร้อยละ 83.3)

3. การถูกระทำความรุนแรงทางร่างกายพบมากในกรณีสถานที่ตั้งของโรงพยาบาล มีกลุ่มอันตรายมาก ($p < .01$) การถูกระทำความรุนแรงทางวาจา และการถูกก่อกวนพบมากในกรณีที่มีความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคลากร ($p < .01$) การถูกล่วงเกินพบมากในกรณีที่ขาดการกำหนดนโยบายป้องกันความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ($p < .01$) การถูกคุกคามข่มขู่พบมากในกลุ่มบุคลากรที่มีสัมพันธภาพแบบแบ่งพรรคแบ่งพวก/ชั้นวรรณะในการทำงาน ($p < .01$) และการถูกล่วงละเมิดทางเพศพบมากในสถานที่ทำงานที่เป็นมุมอับที่ใช้กำบัง/หลบซ่อนของผู้ร้าย ($p < .05$)

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของปัญหาความรุนแรงในสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาล นอกสังเกตกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพยาบาลอาชีวอนามัยควรตระหนักร่วมกันตลอดจนหาแนวทางป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงต่อการถูกระทำความรุนแรงในสถานที่ทำงาน

Thesis Title Working Environment and Workplace Violence Among Nursing Personnel

Author Capt. Warissara Ditbanchong

Degree Master of Nursing Science (Occupational Health Nursing)

Thesis Advisory Committee

Lecturer Dr. Weeraporn Suthakorn Chairperson

Lecturer Dr. Thanee Kaewthummanukul Member

ABSTRACT

Working environment is an important factor leading to workplace violence among nursing personnel. The aims of this study were to explore the prevalence rate of workplace violence, identify the risk levels of working environment related to violence, and to analyze the relationship between working environment and workplace violence among nursing personnel. Study sample was 311 nursing personnel working in 3 public hospitals in the northern region which were not under the Ministry of Public Health. Data collection was conducted during January to February, 2008. The research instrument was a questionnaire on working environment and workplace violence among nursing personnel developed from literature reviews along with a walk-through assessment of the working environment. The content of the questionnaire was approved by five experts and gained a content validity index of .89. The reliability of the questionnaire in the part of organizational setting was tested using the Cronbach's alpha coefficient and obtained the value of .74 - .93. Data analysis was performed using descriptive statistics, Chi-square and Fisher's exact probability test.

The results showed that:

1. The prevalence rate of physical violence during the previous year of work was 3.9 per 100 persons and psychological violence, including at least 1 characteristic, was 57.6 per 100 persons. The characteristics of psychological violence included verbal abuse (57.2 %), harassment (14.8 %), and threats, sexual harassment, and bullying (3.9-5.1 %).

2. The risk levels of working environment related to workplace violence assessed by the perception of nursing personnel were classified as high and low level. The largest percentage reported of the high risks in working environments included workplace design aspects at the parking areas and external building perimeters (70.1%); security system aspects namely controlling access to the workplace (81.0%); work organizational aspects related to determinants of work practices (63.3%) and organizational culture aspects of interpersonal relationships among colleagues (83.3%).

3. Physical violence was more likely to occur when the hospital was located near gang members' violence ($p < .01$). Verbal abuse and bullying were more likely to occur due to interpersonal conflict ($p < .01$). Harassment was more likely to occur with lack of written policy related to prevention of workplace violence ($p < .01$). Threats were more likely among personnel and involved discrimination ($p < .01$). Sexual harassment was more likely in the facility surrounding in concealed areas ($p < .05$).

The findings of this study indicate the significance of the workplace violence problems among public hospitals in the northern region which are not under the Ministry of Public Health. Related professions including occupational health nurses should recognize and work together in order to prevention as well as minimize the risks of workplace violence.