

ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน เป็นปัญหาสำคัญและมีแนวโน้มว่าในโรงพยาบาลจิตเวชจะมีอัตราเพิ่มมากขึ้น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจการถูกระทำความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ณ โรงพยาบาลจิตเวชแห่งหนึ่ง ในภาคเหนือของประเทศไทย ประชากรได้แก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบไปด้วย 3 ส่วนคือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสำรวจการถูกระทำความรุนแรงทางร่างกาย และแบบสำรวจการถูกระทำความรุนแรงทางจิตใจ สร้างขึ้นโดยการรวมตัวขององค์ระดับนานาชาติที่คำนึงถึงความรุนแรงในสถานที่ทำงาน ได้แก่ หน่วยงานแรงงานนานาชาติ สภายาบาลระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลก และองค์การบริการสาธาณชนนานาชาติ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนของความรู้สึของผู้ที่ได้รับการความรุนแรงโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.83 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระยะ 1 ปีที่ผ่านมา พยาบาลมีประสบการณ์การถูกระทำความรุนแรงทางวาจามากที่สุด (ร้อยละ 62.50) รองลงมาคือความรุนแรงทางร่างกาย (ร้อยละ 23.90) การก่อกวนหรือกลั่นแกล้ง (ร้อยละ 20.40) การล่วงเกินทางเพศ (ร้อยละ 4.50) ไม่พบการเหยียดเชื้อชาติ ความบ้อยของการถูกระทำความรุนแรงของแต่ละประเภทอยู่ในระดับ “เป็นบางครั้ง” กลุ่มที่เสี่ยงต่อการถูกระทำความรุนแรงคือพยาบาลที่ทำงานเป็นกะหรือเป็นเวร และต้องสัมผัสตัวผู้ป่วย

2. ผู้ป่วยเป็นแหล่งที่มาของการกระทำความรุนแรงต่อพยาบาลที่พบมากที่สุดคือ ทางร่างกาย ร้อยละ 100 ทางวาจา ร้อยละ 58.18 การก่อกวนหรือกลั่นแกล้ง ร้อยละ 100 และการล่วงเกินทางเพศ ร้อยละ 75.50

3. ความรู้สึกที่พยาบาลมีต่อการถูกกระทำความรุนแรงทางร่างกายคือ หวนคิดถึงเหตุการณ์นั้นซ้ำๆหรือมีภาพนั้นอยู่ในความทรงจำมากที่สุด (ร้อยละ 38.10) ความรู้สึกที่มีต่อการถูกกระทำความรุนแรงทางวาจามากที่สุดคือ หวนคิดถึงเหตุการณ์นั้นซ้ำๆหรือมีภาพนั้นอยู่ในความทรงจำ (ร้อยละ 44.40) และพยายามไม่คิดถึง ไม่พูดถึงหรือรู้สึกใดๆกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (ร้อยละ 44.40) ปฏิกริยาต่อการก่อกวนหรือกลั่นแกล้งคือ พยายามตื่นตัวหรือระมัดระวังตัวตลอดเวลา มากที่สุด (ร้อยละ 49.99) และความรู้สึกต่อการถูกล่วงเกินทางเพศ คือ พยายามไม่คิดถึง ไม่พูดถึงหรือรู้สึกใดๆกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มากที่สุด (ร้อยละ 50)

4. วิธีการจัดการของพยาบาลที่ประสบกับความรุนแรงทางร่างกาย จำนวน 21 ราย ใช้วิธีบอกให้ผู้นั้นหยุดกระทำ (ร้อยละ 66.70) และวิธีบอกเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 61.90) ส่วนการจัดการของผู้ที่ประสบกับความรุนแรงทางวาจา จำนวน 55 ราย ใช้วิธีบอกเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 49.10) และบอกให้ผู้นั้นหยุดกระทำ (ร้อยละ 38.20) การจัดการของผู้ที่ประสบกับการถูกก่อกวนหรือกลั่นแกล้ง จำนวน 8 ราย ใช้วิธีบอกให้ผู้นั้นหยุดกระทำ (ร้อยละ 66.60) และวิธีบอกเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 55.50) การจัดการของผู้ประสบกับการถูกล่วงเกินทางเพศ จำนวน 4 ราย ใช้วิธีบอกให้ผู้นั้นหยุดกระทำ (ร้อยละ 50) ด้วยวิธีบอกเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 50) ด้วยวิธีบอกหัวหน้า (ร้อยละ 50) และด้วยวิธีการเขียนรายงานส่ง (ร้อยละ 50)

จากผลการศึกษาที่พบบ่งชี้ว่า มีพยาบาลจำนวนมากที่มีประสบการณ์การถูกกระทำ ความรุนแรงโดยเฉพาะด้านร่างกายและด้านวาจา ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตและการปฏิบัติงาน ประเด็นนี้จึงควรได้รับความสนใจ นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาแนวทางเพื่อป้องกัน และแก้ไขความรุนแรงในสถานที่ทำงานต่อไป

Workplace violence is a significant problem that appears to be increasing in the mental health service. This study aimed to survey workplace violence at one psychiatric hospital. The population included 88 nurses who worked at a psychiatric hospital in the northern region of Thailand. The instrument was a questionnaire consisting of three parts: the demographic characteristics, physical violence and psychological violence which was developed by a joint program on workplace violence in the health sector realized by the International Labor Office, International Council of Nurse, World Health Organization and Public Service International. The reliability of the questionnaire about the feelings of the victims determined by Cronbach's coefficient was 0.83. The data were analyzed using descriptive statistics.

The results of the study show that;

1. In the previous year, the most common type of violence was verbal abuse (62.50%). The next common types were physical violence (23.90%), bullying or mobbing (20.40%), sexual harassment (4.50%), however racial harassment had not been reported. Frequencies of the violent incidence were mostly reported "sometimes". The risk sample was nurses that worked in shifts and were in physical contact with the patient.
2. Patient was totally of the perpetrator of violence: physical violence was 100%, verbal abuse was 58.18%, bullying or mobbing was 100%, and sexual harassment was 75%.

3. The feelings of the victims regarding physical violence was mostly identified as repeated disturbing memories thoughts, or images of the event (38.10%), the feeling of verbal abuse was repeated disturbing memories thoughts, or images of the event (44.40%), and avoiding thinking about or talking about the event or avoiding having feelings related to it (44.40%), the reaction of bullying or mobbing was mostly identified as being “super-alert” or watchful and on guard (49.99%), and the feeling of sexual harassment was mostly identified as avoiding thinking about or talking about the event or avoiding having feelings related to it (50%).

4. The victims of physical abuse included 21 nurses who were likely to deal with the incidents by telling that person to stop (66.70%) and by telling a colleague (61.90%) while the victim of verbal abuse included 55 nurses who were likely to deal with the incidents by telling a colleague (49.10%) and by telling that person to stop (38.20%), the victim of bullying or mobbing included 8 nurses who were likely to deal with the incidents by telling that person to stop (66.50%) and by telling a colleague (55.50%), and the victim of sexual harassment included 4 nurses who were likely to deal with the incidents by telling that person to stop (50%), telling a colleague (50%), by reporting to senior staff member (50%), and by completing in incident form (50%).

The results indicated that a large number of nurses experienced physical violence and verbal abuse which may impact their mental health and also job performance. Attention should be paid to this issue. In addition, guidelines for workplace violence prevention and solutions should be developed.