

การล่องละเมิดสิทธิส่วนบุคคลต่อบุคลากรทางการแพทย์ในที่ทำงาน

โดย

นางสาวศศิวิมล หมอแก้ว



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรีศึกษา

วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2553

The Violation of the Nursing Personnel's Right at Workplaces

By

Miss Sasiwimol Mohkaew



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Women's Studies

College of Interdisciplinary Studies

Thammasat University

2010

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
วิทยาลัยสหวิทยาการ

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวศศิวิมล หมอแก้ว

เรื่อง

การล่องละเมิดสิทธิส่วนบุคคลต่อบุคลากรทางการพยาบาลในที่ทำงาน

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรีศึกษา

เมื่อ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2553

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



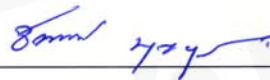
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ ลักขณาภิชนชัช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. นิยม รัฐอมฤต)

กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(ดร.ชนากานต์ บุญนุช)

คณบดี

(รองศาสตราจารย์ ดร. นันทนา รณเกียรติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายเรื่อง “ การล่องละเมิดสิทธิต่อบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในที่ทำงาน “ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาในสามหัวข้อ คือ ศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับการล่องละเมิดสิทธิ สาเหตุการเกิดพฤติกรรมการล่องละเมิดสิทธิและสาเหตุทางเพศสภาพต่อพฤติกรรมการล่องละเมิดสิทธิของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลที่เกิดขึ้นในที่ทำงานจากผู้ร่วมงาน เป็นการศึกษากรณีการล่องละเมิดสิทธิของบุคลากรในที่ทำงานในมุมมองเกี่ยวกับจิตวิทยา สังคมวิทยา และเพศสภาพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลหน่วยงาน The Heart by Siriraj จำนวน 50 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมทั้งศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆมาประกอบการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการล่องละเมิดสิทธิทางวาจาที่มีมากที่สุดคือ การพูดเสียดสี กระแนะกระแหน นินทาลับหลัง ว่าด้วยความเสี่ยงที่ไม่สุภาพและไม่ให้เกียรติ เป็นต้น สาเหตุการเกิดพฤติกรรมการล่องละเมิดสิทธิเกิดจากความเครียดระหว่างทำงานมีภาระงานมาก ยุง ประกอบกับผู้ทำการละเมิดมีนิสัยส่วนตัวก้าวร้าวจากการประกอบสร้างและมีปัญหาในครอบครัวโดยไม่แยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว จนส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการล่องละเมิดสิทธิขึ้น ส่วนสาเหตุทางเพศสภาพต่อการเกิดพฤติกรรมการล่องละเมิดสิทธิคือการใช้อำนาจในหน้าที่ความเป็นอาวุโสกว่าใช้อำนาจกดขี่ผู้หญิงด้วยกันเองโดยมีแนวคิดระบบชายเป็นใหญ่คือผู้ที่มีอำนาจมากกว่ากดขี่หรือเอาเปรียบผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่าบังคับให้ทำตามความต้องการของตนเอง จนทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างผู้ร่วมงานลักษณะเป็นภัยเงียบในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลต่อผู้ถูกระทำคือคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ไม่ได้รับความไว้วางใจหรือความเคารพในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะคือเมื่อมีพฤติกรรมการล่องละเมิดสิทธิเกิดขึ้นในที่ทำงาน หน่วยงานจำเป็นต้องมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานมาแก้ไขปัญหาพฤติกรรมดังกล่าว พฤติกรรมการล่องละเมิดเป็นลักษณะเฉพาะกลุ่มบุคคล ซึ่งหน่วยงานจำเป็นต้องขจัดแนวคิด”ระบบชายเป็นใหญ่” คือผู้ที่มีอำนาจมากกว่ากดขี่ผู้ที่อ่อนแอกว่า ไม่ให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าวขึ้นในที่ทำงานและต้องสร้างขวัญ กำลังใจบุคลากรทุกระดับชั้น มิใช่ให้กำลังใจเฉพาะผู้ที่มีอำนาจมากกว่า เพื่อลดการเหลื่อมล้ำระหว่างบุคลากรที่ทำงานร่วมกันและเพื่อให้ที่ทำงานเป็น HAPPY WORKPLACE ที่ทุกคนต้องการและมีความสุขในการทำงาน

Abstract

The descriptive research entitled “ The Violation of the Nursing Personnel's Right at Workplaces ” aims to study in three aspects : behavior on the violation of right, causes of behavior on the violation of rights and causes of gender to the violation behavior of the nursing personnel's right at workplaces by their colleagues. The violation of the personnel's right at workplaces was studied in the aspects of psychology, sociology and gender. The sample consisted of fifty nurses and nurse assistants of the Heart by Siriraj. The questionnaires and the interview forms were used to collect the data. Percentage, arithmetic mean, standard deviation and documents were used to analyse the data.

The results of the study were as follows : The behavior on the violation of verbal rights found the most was satirical words, irony, gossips, scolding with impolite tone and manners etc. The right violation behavior was caused by the stress from too much work, the violators' aggressive habit, their structure and family problems without the separation of their job and personal affairs. The causes of gender to the right violation behavior was the use of authority, seniority, female tyranny and the idea that a man is superior. That was to say the superior oppress, take advantage of the inferior and force them to do what they want. This results in the inequality among the colleagues that was a silent danger at workplace, their regressive work quality and efficiency, no encouragement to work, no trust and no respect at workplace.

The suggestions are as follows : When the right violation behavior takes place at workplace, the working sections need to have a certain standard guideline to solve the problems. The behavior of violation is caused by only some groups of people. The working sections have to get rid of the idea “ Man is superior ” or the superior oppress the inferior in order to prevent those kinds of behavior at workplace. Besides, we should encourage the personnel of all levels, not only the superior in order to reduce the inequality among the personnel who work together and create a happy workplace for everyone.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การล่องละเมียดสีทิตต่อบุคลากรทางการพยาบาลในที่ทำงาน” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและความพยายามช่วยเหลืออย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร. นิยม รัฐอมฤต อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ลักษณะภิกขชนชัช ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ ดร. ชนาภานต์ บุญนุช กรรมการค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขชี้แนวทางและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการทำการค้นคว้าอิสระ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วนิตา ตันนากัย อาจารย์ที่ปรึกษาและ อาจารย์โครงการสตรีศึกษาทุกท่านที่ให้วิชาความรู้ เปิดโลกทัศน์ของผู้ศึกษาให้ได้มองเห็นในอีกแง่มุมที่ลึกและกว้างไกลขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม รวมถึงเจ้าหน้าที่โครงการสตรีศึกษา ทุกคนที่อำนวยความสะดวกในทุกเรื่องโดยเฉพาะพี่หมวยและน้องโบว์ที่ช่วยติดต่อ ติดตามประสานงานมาโดยตลอด และขอขอบพระคุณอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างละเอียด ช่างพานิช หัวหน้างานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด คุณสิริวดี อินทรกำแหง ณ ราชสีมา ผู้จัดการงานสนับสนุนการบริการผู้ป่วยหน่วยงาน The Heart by Siriraj และเจ้าหน้าที่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลหน่วยงาน The Heart by Siriraj ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อรังษี คุณแม่อุรา หมอแก้ว ผู้ที่มีพระคุณต่อผู้วิจัยอย่างที่สุดและพี่สาวคุณปิยวรรณ ศิริรัตน์ สามีและน้องมี้มลูกสาวที่คอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในยามที่เหนื่อย ท้อแท้ หมดกำลังใจหลายต่อหลายครั้งจนทำให้มีกำลังใจสู้และมีส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ บุคลากรและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ได้เปิดหลักสูตรสตรีศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งปัจจุบันและอนาคตและหวังว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

ศศิวิมล หมอแก้ว

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญตาราง	(7)
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
คำถามการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับการลวงละเมิดสิทธิ	5
แนวคิดเรื่องความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศและแนวคิดสตรีนิยม	9
อิทธิพลของสื่อที่มีผลทำให้เกิดการกดขี่ระหว่างผู้หญิงกับผู้หญิงด้วยกัน	11
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมก้าวร้าว.....	13
พฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviour)	17
ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Theory of Interpersonal Relations)....	20
เหตุปัจจัยแห่งความรุนแรง (“อิทัปปัจจยตา” แห่งความรุนแรง).....	22
เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
กรอบแนวคิดในการศึกษา	27

3. ระเบียบวิธีการศึกษา	29
รูปแบบของการศึกษา	29
ประชากร (ผู้ให้ข้อมูล).....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
4. วิเคราะห์ผลการศึกษาและอภิปรายผล	47
วิเคราะห์ผลการศึกษา.....	33
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน.....	36
ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน.....	43
อภิปรายผล	49
5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผลการศึกษา	54
ข้อเสนอแนะเมื่อเกิดปัญหาที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นในที่ทำงาน.....	57
รายการอ้างอิง.....	59
ภาคผนวก.....	63
ประวัติการศึกษา.....	68

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
4.2	ข้อมูลด้านพฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน	36
4.3	แสดงข้อมูลด้านพฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิจำแนกเป็นรายด้าน	38

สำนักหอสมุด