

รายการอ้างอิง

หนังสือ

- บุญทัน ดอกไธสง. (2539). *พฤติกรรมสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอสแอนดีจีกราฟฟิค จำกัด.
- วารุณี ภูริสินสิทธิ์. (2545). *สตรีนิยม ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คบไฟ.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *ความรุนแรง ธรรมชาติ และความหลากหลาย. สุขภาพคนไทย. 2552: เพื่อสุขภาวะแห่งมวลมนุษยชาติ ความรุนแรง*. นครปฐม: ม.ป.ท.
- อนุวัฒน์ ศุภกิจกุล และคณะ. (2543). *การพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาล*. กรุงเทพฯ: บริษัท ดีไซร์ จำกัด.
- อรอนงค์ อินทรจิตร, และ นรินทร์ กรินชัย. (2548). *ผู้หญิงและเด็ก : เหยื่อความรุนแรงในครอบครัว*. กรุงเทพฯ: ปกเกล้าการพิมพ์.

วิทยานิพนธ์

- จิรพันธุ์ คำโสภา. (2544). *ผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อการบริการที่เป็นเลิศ : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ผ่านการอบรมโครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศของโรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- นฤมล สิทธิลู่ตระกูล. (2546). *ความรุนแรงและผลกระทบต่อพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการพยาบาล สาธารณสุข.
- พัชรินทร์ สุคันตณฤคา. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจากการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเครียดภาวะเครียดจากการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะพยาบาลศาสตร์, สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์.

ภาณุวัฒน์ ศรีคร่ำ. (2550). *การล่วงเกินทางเพศแรงงานชายไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

เอกสารอื่นๆ

เฉลิมรัฐ คำชูชาติ, วีระศักดิ์ จงสู่วิวัฒน์วงศ์, และ สุภาณี อ่อนชื่นจิตร. (2546). *การวิจัย ความรุนแรงที่บุคลากรทางการแพทย์ต้องเผชิญในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง*.
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธัญญา ใจดี. (พฤศจิกายน 2552). *บทความคอลัมน์เสียงสตรี*. หนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์, น. 20.
พองคำ ดิลกสกุลชัย และคณะ. (2545). *การศึกษาลักษณะการให้บริการ สวัสดิการของบุคลากร พยาบาล และความรุนแรงในสถานบริการพยาบาล ในประเทศไทย*.
กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.

สีชมภู พจนศิริ, พิมพ์ศิริ พจนศิริ, และ กาญจนา อุ่นทอง. (2552). *การป้องกันการเกิดความรุนแรง ในโรงพยาบาลระยอง. ใน รวมบทคัดย่อผลงาน R2R. ในการประชุมแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากงานประจำสู่งานวิจัย*, น. 56. ระยอง: ม.ป.ท.

พงษ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาลย์. (2552). *ปัญหาสังคม*. ใน *เอกสารประกอบการสอนวิชา 300202 มนุษย์กับสังคม*, น. 286-289. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมก้าวร้าว. (2552). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2552, จาก www.geocities.com/aticle_index/BEHAVIOUR.html?200917

สิทธิส่วนบุคคล. (2552). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2552, จาก <http://www.kk@e.th>

แนวคิดจริยธรรมและศีลธรรม. (2552). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2552 จากฐานข้อมูล-
www.oknation.net/blog/angsangsoag

Ld. Lytton. (2009). *What dose harassment mean ?* Retrieved May 25, 2009, from www.answers.com/topic/harassment.

- Mc Phaul, K., & Lipscomb, J., (2004, September). Workplace Violence in Health Care: Recognized but not Regulated. *Online Journal of Issues in Nursing*. Vol. 9 No. 3, Manuscript 6. Available from www.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Volume92004/No3Sept04/ViolenceinHealthCare.aspx
- Lorraine, B. R., Tammy, G., & Lipke, R. (2009, April). Lateral Violence, Nurse-to-Nurse Violence in the Perioperative Setting. *AORN JOURNAL*, 89(4), Retrieved Jan 1, 2010, from www.aornjournal.org
- Queen-land Government. (2008). *Prevention of Workplace Harassment Code of Practice 2004*. Retrieved Jan 4, 2010, from <http://www.deir.qld.gov.au/workplace/law/code/harassment/whatis/index.htm>
- The American Nurses Association. (2009). *Workplace Violence*. Retrieved May 12, 2009, from <http://nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAPeriodicals/ANAPolitical/Pourer/state/statelegislativeAgenda/workplaceViolence.aspx>

Books and others

- Bandura. (1976). *Analysis of Delinquency and Aggression*. n.p.: n.p.
- Berkowitz, L. (1964). *Role of mediated associations with reinforcements for aggression*. n.p.: n.p.
- Berkowitz, L. (1964, Mar). Weapons as aggression-eliciting stimuli. *Psychological Review*, 81(2), 165-176. doi: 10.1037/h0036094.
- Best, J. (1970). *Research in education*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Buppert, C. (2008). *The Nurse Practitioner's Business Practice and Legal Guide*. Gaithersburg, MD: Jones & Bartlett Publishers.
- Cameron, L. (1998). Verbal abuse : A proactive approach. *Nursing Management*, 29, 34-36.
- Cooper, C. L., & Swanson, N. (2002). *Workplace Violence in the health sector: State of the art*. n.p.: International Labour Organization.
- Cox, HC. (1991). Verbal Abuse Nationwide. *Nursing Management*, (1), 19, 47-50.

- Dollard, J. & Miller, N. E. (1939). *Frustration and Aggression*. New Haven: Yale University Press.
- Einarsen, S., Matthiesen, S., & Skogstad, A. (1998). Bullying and harassment at work: epidemiological findings in public and private organizations. *J Occup Health Safety*, 14(6), 563-568.
- Freud, A. (1937). *The Ego and the Mechanisms of Defence*. London: Hogarth Press and Institute of Psycho-Analysis.
- Geiger-Brown, J., Muntaner, C., Lipscomb, J., & McPhaul, K. (2003). Violence toward nurse aides in nursing home: Effects on mental health. *Journal of Healthcare Safety*, 1(2), 31-36.
- Gudjonsson, G., Petursson, H., Sigurdardottir, H., & Skulason, S. (1966). *Personality and Individual Differences*. n.p.: n.p.
- Heider, F., & Lawrence Erlbaum Associates. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. n.p.: Relations Book.
- Kisa A., & Dziegielewska, S. F. (1996). Sexual harassment of female nurses in a hospital in Turkey. *Health Services Management Research*, 9(4), 243-253.
- Kisa, S. (2008). *Turkish Nurses' Experiences of Verbal Abuse at Work*. Besevler, Ankara: Gazi University.
- Mead, M. (1928). *Coming of Age in Samoa : A Psychological Study of Primitive Youth for Western Civilization*. n.p.: n.p.
- Rowe, M. & Sherlock, H. (2005). Stress and verbal abuse in nursing. Do burned-out nurses eat their young? *Journal of Nursing Management*, 13, 242-248.
- Rowe, M. (1996). Dealing with Harassment: A Systems Approach. In M. Stockdale (Ed.). *Sexual Harassment: Perspectives, Frontiers, and Response Strategies, Women & Work* (Vol. 5, pp. 241-271). n.p.: Sage Publications.
- Sears. (1969). *The Learning Theory of Robert R. Sears in Three Theories of Child Development*. n.p.: n.p.



ภาคผนวก

สำนักหอสมุด

แบบสอบถาม

เรื่อง การล่งละเมิดสิทธิส่วนบุคคลต่อบุคลากรทางการแพทย์ในที่ทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลด้านพฤติกรรมการล่งละเมิดสิทธิที่เกิดในที่ทำงานจากผู้ร่วมงาน
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการล่งละเมิดสิทธิในที่ทำงาน

จากผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. อายุ.....ปี
2. เพศ

<input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> ชาย
-------------------------------	------------------------------
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> แต่งงาน
<input type="checkbox"/> แยก/หย่า	<input type="checkbox"/> หม้าย
4. หน่วยงาน

<input type="checkbox"/> OPD	<input type="checkbox"/> ICCU (step down)	<input type="checkbox"/> CCU
------------------------------	---	------------------------------
5. วุฒิกการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตร อนุปริญญา	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรีทางการแพทย์
<input type="checkbox"/> ปริญญาโททางการแพทย์	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ
6. ตำแหน่งปัจจุบันของท่านก็คือ

<input type="checkbox"/> พยาบาล	<input type="checkbox"/> ผู้ช่วยพยาบาล
---------------------------------	--
7. ท่านมีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาล เป็นเวลา.....ปี
8. รายได้เฉลี่ย.....บาท/เดือน
9. บ้าน / ที่พักอาศัย

<input type="checkbox"/> บ้าน/ห้องชุดของตนเอง	<input type="checkbox"/> บ้านพ่อแม่
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ	<input type="checkbox"/> บ้านเช่า/ห้องเช่า

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงานที่เกิดขึ้นมากที่สุด ตอบเพียงคำตอบเดียว

ท่านพบพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงานใน 6 เดือนที่ผ่านมา

ความถี่ในการพบ มากกว่า 5 ครั้ง คือ พบมาก
3-4 ครั้ง คือ พบปานกลาง
1-2 ครั้ง คือ พบน้อย
0 ครั้ง คือ ไม่พบ

ลำดับ	พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน	ความถี่ในการพบ			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พบ
1	ผู้ร่วมงานว่ากล่าวด้วยน้ำเสียงที่รุนแรงไม่สมเหตุสมผล ถึงแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย				
2	ผู้ร่วมงานกล่าวเตือน และ/หรือ ตำหนิด้วยคำพูดที่เสียดสีจนเกิดความอับอาย				
3	ผู้ร่วมงานมีการพูดวิจารณ์ หรือหมิ่นประมาท				
4	ผู้ร่วมงานมีการพูดใส่ร้ายป้ายสีและ/หรือนินทาพูดบิดเบือนไม่ตรงกับข้อเท็จจริง				
5	ผู้ร่วมงานใช้เสียงดัง และ/หรือตะโกน และ/หรือตะคอก				
6	ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมเท้าสะเอวและ/หรือ กระแทกเท้าและ/หรือ กระแทกของบนโต๊ะ				
7	ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมชี้หน้าและ/หรือชี้นิ้วสั่ง				
8	ผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมทูปและ/หรือตี และ/หรือหยิก และ/หรือกัด				
9	ผู้ร่วมงานขว้างของด้วยอารมณ์ที่ไม่พอใจควบคุมตนเองไม่ได้				

ลำดับ	พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน	ความถี่ในการพบ			
		มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่พบ
10	ผู้ร่วมงานมีการใช้แรงและ/หรือกำลังและ/หรืออุปกรณ์กระทบถึงตัว				
11	ผู้ร่วมงานใช้สายตามองด้วยความดูหมิ่นเหยียดหยามศักดิ์ศรี ไม่ให้เกียรติ				
12	ผู้ร่วมงานใช้สายตามองด้วยความไม่เป็นมิตร ไม่ยอมรับการตัดสินใจ				
13	ผู้ร่วมงานแสดงอาการที่นิ่งเฉยไม่สนใจ และ/หรือไม่พูดด้วย ไม่ใส่ใจ				

14. ท่านคิดว่าพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นเป็นประจำในที่ทำงาน เป็นเรื่องธรรมดาของท่าน

ใช่ ไม่ใช่

15. โปรดทบทวนถึงเหตุการณ์ครั้งสุดท้ายที่ท่านเคยประสบกับพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิ ใครเป็นผู้กระทำ

ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร
ญาติผู้ป่วย อื่น ๆ โปรดระบุ

16. ท่านปฏิบัติอย่างไรเมื่อประสบเหตุการณ์ล่วงละเมิดสิทธิ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่ทำอะไรเลย พยายามแสวงหามีอะไรเกิดขึ้น
 บอกผู้นั้นให้หยุดการกระทำ รายงานผู้บังคับบัญชา/รายงานหัวหน้าหอ
 บอกผู้ร่วมงานคนอื่น บันทึกรายงานอุบัติการณ์
 ขอย้ายไปอยู่ตำแหน่งอื่น อื่น ๆ โปรดระบุ

17. ท่านคิดว่าเหตุการณ์ล่วงละเมิดที่เกิดขึ้น สามารถป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้หรือไม่

ได้ ไม่ได้

18. เมื่อท่านรายงานว่าพบพฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิ ผู้บริหาร, ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ความช่วยเหลือท่านด้วยการ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่แก้ไข
 เปิดโอกาสให้ท่านได้พูดถึงเหตุการณ์พฤติกรรมการณ์ล่วงละเมิดสิทธิ
 อื่น ๆ โปรดระบุ

19 ในกรณีที่ท่านไม่ได้รายงาน หรือบอกเล่าเหตุการณ์ให้ผู้อื่นทราบ กรุณาให้เหตุผล (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่ใช่เรื่องสำคัญ | <input type="checkbox"/> กลัวได้รับผลกระทบ |
| <input type="checkbox"/> รู้สึกอับอาย | <input type="checkbox"/> ไม่มีประโยชน์ที่จะรายงาน |
| <input type="checkbox"/> รู้สึกผิด | <input type="checkbox"/> ไม่ทราบว่า จะรายงานผู้ใด |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ | |

20 พฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงานที่ท่านพบมีอะไรบ้าง และท่านรู้สึกอย่างไรเมื่อมีพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้น โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน

- สาเหตุจากภาระงานที่มีมากจนทำให้เกิดความเครียด เกิดการกระทบกระทั่งในที่ทำงาน
โปรดระบุ.....
- จากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลให้สมาชิกเกิดแสดงพฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิ แสดงความก้าวร้าว
โปรดระบุ.....
- ผู้กระทำ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจนเกิดการล่วงละเมิดสิทธิ มาจากสภาพครอบครัวทางบ้าน
โปรดระบุ.....
- พฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิที่ผู้กระทำเคยชิน เพราะทำแล้วไม่มีใครห้าม หรือบอกให้แก้ไข เพราะคิดว่าเป็นสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
โปรดระบุ.....
- ท่านคิดว่าพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เป็นสิทธิส่วนบุคคลที่สามารถแสดงออกได้ ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น
โปรดระบุ.....
- ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สาเหตุที่ทำให้เกิด พฤติกรรมการล่วงละเมิดสิทธิในที่ทำงาน
โปรดระบุ.....

ประวัติการศึกษา

ชื่อ	นางสาวศศิวิมล หมอแก้ว
วันเดือนปีเกิด	17 เมษายน 2518
วุฒิการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	พยาบาลระดับปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	ตึก 72 ชั้น 5 ตะวันออกหน่วยงาน The Heart by Siriraj คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ชำนาญการหอสมุด