บทความวิจัย

Factors Related to Violence against Generation Z Workers in Bangkok

Kawita Lertkeerati, M.N.S[1]
Naruemon Auemaneekul, Ph.D.[2*]
Arpaporn Powwattana, Ph.D.[3]
Lalita kaewwilai, Ph.D.[4]

Received: Mar 23, 2025
Revised: May 28, 2025
Accepted: Aug 19, 2025

Abstract

Introduction: Generation Z workers are a new generation in the labor force who are increasingly vulnerable to workplace violence, particularly psychological and sexual violence. Such experiences can negatively affect mental health and job performance.

Research objectives: To examine the prevalence of workplace violence and identify its predictors among Generation Z working adults.

Research methodology: This study was a survey study. The sample consisted of 235 Generation Z employees working in Bangkok. Participants were selected using the snowball sampling technique. Data were collected using an online questionnaire and analyzed using descriptive statistics, chi-square tests, and binary logistic regression.

Results: Psychological violence was the most frequently reported form of abuse (77%) followed by sexual violence (40%). Factors significantly associated with experiences of violence included age, workplace relationships, and attitudes toward violence ($p < .05$). Logistic regression analysis revealed that age ($\beta = 1.39$, $p = .01$) and attitudes toward violence ($\beta = 3.53$, $p = .01$), were significant predictors, jointly explained 31% of the variance (Nagelkerke $R^2 = .31$).

Conclusions: Age and attitudes toward violence were key predictors of workplace victimization among Generation Z employees.

Implications: This study offers practical recommendations for organizational leaders, government agencies, and policymakers to develop measures, promote social support and foster a safe and supportive work environment that prevent and mitigate workplace violence.

Keywords: workplace violence, generation Z employees, ecological theory

Funding: Partial research from Graduate Studies of Mahidol University Alumni Association

[1]Graduate Student in Master of Nursing Science Program, Email: zincpete@gmail.com

[2]Corresponding author: Associate Professor, Email: naruemon.aue@mahidol.edu*

[3]Associate Professor, Email: arpaporn.pow@mahidol.ac.th

[4]Lecturer, Email: lalita.kae@mahidol.ac.th

[1-4]Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok, Thailand.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด ในเขตกรุงเทพมหานคร

กวิตา เลิศกีรติ พย.ม.[1]
นฤมล เอื้อมณีกุล ปร.ด.[2*]
อาภาพร เผ่าวัฒนา ปร.ด.[3]
ลลิตา แก้ววิไล ปร.ด.[4]

Received: Mar 23, 2025
Revised: May 28, 2025
Accepted: Aug 19, 2025

บทคัดย่อ

บทนำ: วัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดเป็นกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ที่มีแนวโน้มเผชิญความรุนแรงในที่ทำงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความรุนแรงทางจิตใจและทางเพศ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย: เพื่อศึกษาความชุกของความรุนแรง และวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถทำนายการถูกกระทำรุนแรงในวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดในเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจเนอเรชั่นแซด อายุระหว่าง 21 - 27 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 235 คน ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร คัดเลือกโดยวิธีการแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติวิเคราะห์ไคสแควร์ และสถิติถดถอยโลจิสติกทวิ

ผลการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างถูกกระทำรุนแรงทางจิตใจมากที่สุด ร้อยละ 77 รองลงมา คือ ทางเพศ ร้อยละ 40 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการถูกกระทำรุนแรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ อายุ สัมพันธภาพในที่ทำงานและค่านิยมในการใช้ความรุนแรงโดยพบว่า อายุ ($\beta = 1.39$, $p = .01$) และค่านิยมในการใช้ความรุนแรง ($\beta = 3.53$, $p = .01$) สามารถร่วมกันทำนายการถูกกระทำรุนแรงได้ร้อยละ 31 (Nagelkerke $R^2 = .31$)

สรุปผล: อายุ และค่านิยมในการใช้ความรุนแรง เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำนายความเสี่ยงต่อการถูกกระทำรุนแรงในกลุ่มวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด

ข้อเสนอแนะ: ผู้บริหารองค์กร ภาครัฐ และผู้กำหนดนโยบาย ควรกำหนดมาตรการป้องกันความรุนแรงในกลุ่มวัยทำงานรุ่นใหม่ โดยเน้นการลดปัจจัยเสี่ยง เช่น ค่านิยมที่เอื้อต่อความรุนแรง และการขาดสัมพันธภาพในองค์กร รวมถึงส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

คำสำคัญ: ความรุนแรงในที่ทำงาน วัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด ทฤษฎีนิเวศวิทยา

ได้รับทุนสนับสนุนทำวิจัยบางส่วนจากบัณฑิตวิทยาลัย และสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

[1]นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต Email: zincpete@gmail.com

[2]Corresponding author รองศาสตราจารย์ Email: naruemon.aue@mahidol.edu*

[3]รองศาสตราจารย์ Email: arpaporn.pow@mahidol.ac.th

[4]อาจารย์ Email: lalita.kae@mahidol.ac.th

[1-4]คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ ประเทศไทย

บทนำ

ความรุนแรงในที่ทำงาน (Workplace violence) เป็นปัญหาทางสังคมที่มีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรวัยทำงาน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ความรุนแรงดังกล่าว อาจเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้รับบริการ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยมีทั้งรูปแบบทางกาย จิตใจ วาจา หรือการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เช่น การข่มขู่ การกลั่นแกล้ง และการล่วงละเมิดทางเพศ จากข้อมูลของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่ากลุ่มวัยทำงานมีอัตราการประสบความรุนแรงอยู่ที่ร้อยละ 18, 28.10 และ 24.50 ตามลำดับ[1] สอดคล้องกับการสำรวจของสถาบัน Workplace bullying institute พบว่าร้อยละ 30 ของพนักงานเคยถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ร้อยละ 23 ต้องการลาออกจากงาน ส่งผลให้เกิดความเครียด และปัญหาทางร่างกาย จิตใจ จนกระทั่งทำให้ไม่อยากปฏิบัติงานได้[2]

ปัจจุบันกลุ่มคนเจเนอเรชั่นแซด (เกิดในปี พ.ศ. 2540 - 2553) เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะผู้เริ่มต้นทำงาน (First jobber) และมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2562 ประเทศไทยมีประชากรกลุ่มนี้เกือบ 13 ล้านคน หรือมากกว่าร้อยละ 20 ของตลาดแรงงานทั้งหมด[2] ประชากรกลุ่มนี้มีลักษณะเฉพาะ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีอย่างคล่องแคล่ว ค่านิยมด้านความสมดุลชีวิตและงาน และการไม่ยอมรับระบบการทำงานที่ไม่ยุติธรรม และยังพบว่าพนักงานเจเนอเรชั่นแซดมีความอ่อนไหวต่อแรงกดดัน การสื่อสารที่ไม่เหมาะสม และการเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดการรับรู้ความรุนแรงในที่ทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น และอาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจหรือการลาออก[3-4]

กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ สังคม และการจ้างงาน อีกทั้งยังเป็นสังคมเมืองขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร จากข้อมูลเดือนมกราคมถึงธันวาคม พ.ศ. 2567 พบว่า กรุงเทพมหานครเป็นจังหวัดที่มีการรายงานเหตุความรุนแรงสูงที่สุดในประเทศ โดยมีจำนวนผู้ประสบปัญหาความรุนแรงทั้งสิ้น 1,482 ราย จากจำนวนผู้แจ้งเหตุรวม 4,712 รายทั่วประเทศ[5] อีกทั้งบริบทชุมชนเมืองจึงอาจเพิ่มความเสี่ยงของความรุนแรงในที่ทำงาน ทั้งจากโครงสร้างองค์กรที่ตึงเครียด ความแออัด และความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่อาจส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเผชิญความรุนแรงในที่ทำงานนั้นมีความหลากหลายและสัมพันธ์กันหลายมิติ ซึ่งสามารถอธิบายได้อย่างครอบคลุมโดยแนวคิดนิเวศวิทยา[6] ที่อธิบายว่าพฤติกรรมหรือเหตุการณ์หนึ่ง ๆ มิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง แต่เป็นผลรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กันในหลายระดับทั้งระดับบุคคล ความสัมพันธ์ และโครงสร้างขององค์กรหรือสังคม ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ[7-8] เพศกำเนิด[8] เพศวิถี[8] สถานภาพสมรส[9] ระดับการศึกษา[7] รายได้[7] อาชีพ[11] และการรับรู้ความรุนแรง[7] ปัจจัยระดับความสัมพันธ์ ได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน[8] และการสื่อสารในที่ทำงาน[3] ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน[3] และค่านิยมในการใช้ความรุนแรง[12] แนวคิดนี้ช่วยให้เข้าใจความรุนแรงในที่ทำงานในเชิงระบบและเชื่อมโยงบริบททางสังคมกับพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตามยังขาดการศึกษาที่เจาะจงของกลุ่มเจเนอเรชั่นแซด โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่เมือง ซึ่งยังขาดการศึกษาที่เจาะลึกเชิงสาเหตุและการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงทำนายที่ครอบคลุมทั้งสามระดับของแนวคิดนิเวศวิทยา

ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพของประชากรในระดับปฐมภูมิ รวมถึงกลุ่มวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดที่กำลังเข้าสู่ระบบแรงงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการถูกกระทำรุนแรง และความสามารถในการทำนายการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด

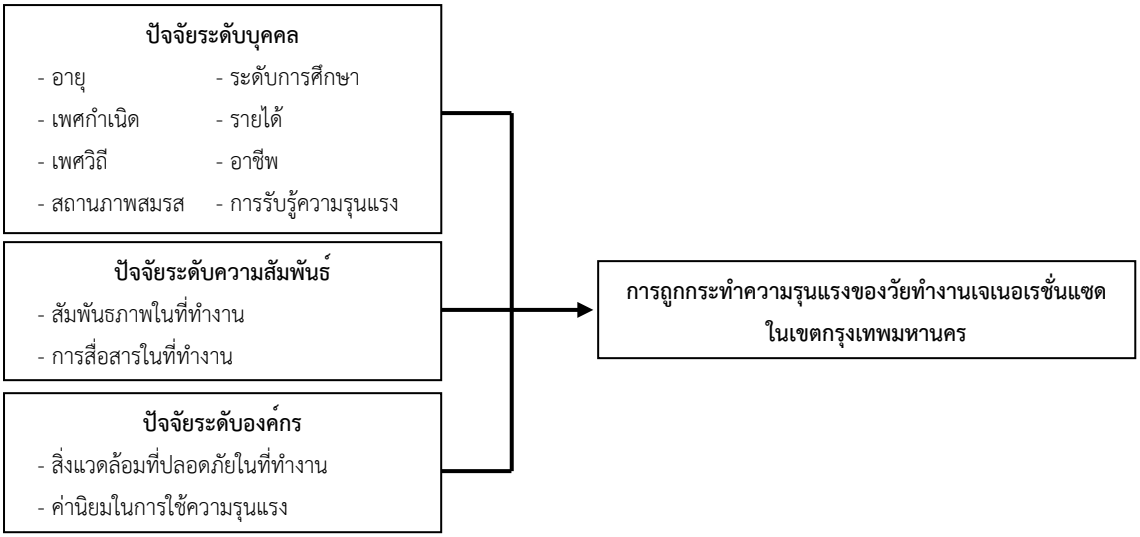
ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางการป้องกัน และลดความเสี่ยงของการเกิดเหตุความรุนแรง และสร้างระบบความปลอดภัยในการจัดการความรุนแรงในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด เขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีนิเวศวิทยา (Ecological model for understanding violence)[6] เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการถูกกระทำความรุนแรงในที่ทำงานของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทฤษฎีนี้อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ในมิติที่หลากหลาย ทั้งหมด 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับความสัมพันธ์ และระดับองค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวางเชิงพรรณนา (Cross-section descriptive study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ วัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง คือ วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของแดเนียล[13] โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนสามารถยอมรับได้เท่ากับ .05 ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 196 คน เพื่อป้องกันการสูญหายจึงได้เพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 รวมเป็น 235 คน โดยการวิจัยครั้งนี้ไม่มีการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) โดยพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเข้า ได้แก่ 1) เป็นเพศชายและเพศหญิง อายุระหว่าง 21 - 27 ปี (เกิดปี พ.ศ. 2540 - 2546) สัญชาติไทย และปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร 2) สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ 3) สามารถใช้ Smart phone หรือ Laptop computer ในการตอบแบบสอบถามผ่าน Google form 4) มีบัญชี Google สำหรับการเข้าสู่ระบบเพื่อตอบแบบสอบถาม 5) สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยภายหลังได้รับการบอกกล่าวอย่างเต็มใจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) ทั้งหมด 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศกำเนิด เพศวิถี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ จำนวน 7 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความรุนแรง ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Sitthitrakul[14] จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ ความรุนแรงระดับมาก (5 คะแนน) ระดับปานกลาง (4 คะแนน) ระดับน้อย (3 คะแนน) ไม่แน่ใจ (2 คะแนน) และไม่เป็นความรุนแรง (1 คะแนน) การแปลผลใช้วิธีแบ่งช่วงคะแนนแบบเท่า ๆ กัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ การรับรู้ความรุนแรงในระดับสูง (38 – 50 คะแนน) ระดับปานกลาง (24 - 37 คะแนน) และระดับต่ำ (10 - 23 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสัมพันธภาพในที่ทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Chiangkhong[15] จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (5 คะแนน) ตรงกับความเป็นจริงมาก (4 คะแนน) ตรงกับความเป็นจริงปานกลาง (3 คะแนน) ตรงกับความเป็นจริงน้อย (2 คะแนน) และตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่ตรงเลย (1 คะแนน) การแปลผลใช้วิธีแบ่งช่วงคะแนนแบบเท่า ๆ กัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ สัมพันธภาพในที่ทำงานดีระดับสูง (38 - 50 คะแนน) ระดับปานกลาง (24 - 37 คะแนน) และระดับต่ำ (10 - 23 คะแนน)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการสื่อสารในที่ทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Pitja [16] จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ ข้อคำถามเชิงบวก เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยบางส่วน (3 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) ส่วนข้อคำถามเชิงลบ ไม่เห็นด้วย (5 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (4 คะแนน) เห็นด้วยบางส่วน (3 คะแนน) เห็นด้วยมาก (2 คะแนน) และเห็นด้วยมากที่สุด (1 คะแนน) การแปลผลใช้วิธีแบ่งช่วงคะแนนแบบเท่า ๆ กัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ การสื่อสารในที่ทำงานระดับดี (30 - 40 คะแนน) ระดับปานกลาง (19 - 29 คะแนน) และระดับต่ำ (8 - 18 คะแนน)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Manothawattana[17] จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยบางส่วน (3 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) การแปลผลใช้วิธีแบ่งช่วงคะแนนแบบเท่า ๆ กัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงานระดับสูง (27 - 35 คะแนน) ระดับปานกลาง (17 - 26 คะแนน) และระดับต่ำ (7 - 16 คะแนน)

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามค่านิยมในการใช้ความรุนแรง ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Pitja[16] จำนวน 2 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงลบ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เห็นด้วย (5 คะแนน) เห็นด้วยน้อย (4 คะแนน) เห็นด้วยบางส่วน (3 คะแนน) เห็นด้วยมาก (2 คะแนน) และเห็นด้วยมากที่สุด (1 คะแนน) การแปลผลใช้วิธีแบ่งช่วงคะแนนแบบเท่า ๆ กัน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ค่านิยมในการใช้ความรุนแรงอยู่ในระดับสูง (8 - 10 คะแนน) ระดับปานกลาง (5 - 7 คะแนน) และระดับต่ำ (2 - 4 คะแนน)

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามการถูกกระทำความรุนแรง ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยดัดแปลงจาก The revised conflict tactics scales (CTS2) ของ Straus และคณะ[18] จำนวน 10 ข้อ ครอบคลุมสถานการณ์การถูกกระทำรุนแรงในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ และทางเพศ โดยแบ่งการวัดผลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความถี่ของการถูกกระทำรุนแรง การแปลผลแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่เคยถูกกระทำ (0 คะแนน) ถูกกระทำรุนแรงระดับต่ำ (1 - 13 คะแนน) ระดับปานกลาง (14 - 27 คะแนน) และระดับสูง (28 - 40 คะแนน) 2) ประวัติการถูกกระทำรุนแรง แปลผลคะแนนออกเป็น 2 ระดับ คือ ไม่เคยถูกกระทำรุนแรง (0 คะแนน) เคยถูกกระทำรุนแรง (1 - 10 คะแนน)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงกับเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านความรุนแรง 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านพยาบาลจิตเวช 1 ท่าน จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามการวิจัย และคำนวณหาค่าดัชนีความตรงกับเนื้อหา (Content validity) ประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้ความรุนแรง แบบสอบถามสัมพันธภาพในที่ทำงาน แบบสอบถามการสื่อสารในที่ทำงาน แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน แบบสอบถามค่านิยมในการใช้ความรุนแรง และแบบสอบถามการถูกกระทำความรุนแรง มีความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ .74, .87, 1.00, 1.00, 1.00 และ .96 นำแบบสอบถามการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีบริบทเป็นชุมชนเมืองเช่นเดียวกับกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ราย และมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาก (Cronbach’ s alpha coefficient) มีความเชื่อมั่น เท่ากับ .90, 1.00, .80, .90, .90 และ .80

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล COA NO. MUPH 2024-076 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความยินยอมโดยสมัครใจ มีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบคำถามบางข้อหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องระบุเหตุผล หากเกิดความรู้สึกไม่สบายใจขณะตอบแบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมสามารถงดตอบคำถามนั้นได้ทันที ทั้งนี้คณะผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยเป็นความลับเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เข้าร่วมงานวิจัย รวมถึงการคำนึงถึงหลักการเคารพในตัวบุคคล และให้ข้อมูลผู้เข้าร่วมวิจัยอย่างครบถ้วน และรายงานผลภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2567 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2568 ผู้วิจัยเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ด้วยตนเองไปยังบุคคลที่รู้จักผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ ได้แก่ เฟสบุ๊ค (Facebook) เมสเซนเจอร์ (Messenger) ไลน์ (LINE) ติ๊กต๊อก (TikTok) โดยการส่ง QR Code เพื่อสแกนตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google form) และประสานงานกับหัวหน้าหรือหรือเจ้าของร้านค้าในตลาดสดและตลาดนัดในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก มีลักษณะเป็นร้านค้าแผงลอยหรือร้านค้าแบบครอบครัว เพื่อนัดหมายวันเวลาเข้าไปเก็บข้อมูล เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยให้กดยืนยันส่งข้อมูลกลับทันที หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมวิจัยช่วยส่งต่อ QR Code แบบสอบถามให้คนรู้จักที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้า จนกระทั่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 235 คน จึงยุติการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยตั้งค่าจำกัดการตอบแบบสอบถามบัญชีอีเมลเพื่อลงชื่อเข้าใช้ Google หนึ่งบัญชีอีเมลสามารถทำแบบสอบถามได้ครั้งเดียวเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระดับความสัมพันธ์ ปัจจัยระดับองค์กร และการถูกกระทำรุนแรงด้วยสถิตเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการถูกกระทำรุนแรงที่กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ด้วยสถิติ Chi-square test วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงของการถูกกระทำรุนแรงด้วยความเสี่ยงสัมพัทธ์ (Odds ratio) และปัจจัยทำนายด้วยสถิติวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิ (Binary logistic regression) และทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกทวิพบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง หรือ Multicollinearity

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 24 - 27 ปี อายุเฉลี่ย 24.02 ปี (SD = 2.37) เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.40 เพศวิถีรักต่างเพศ ร้อยละ 76.20 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.80 โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน (SD = .87) และส่วนใหญ่อาชีพพนักงานบริษัทและพนักงานเอกชน ร้อยละ 32.30 ด้านการรับรู้พบว่า มีการรับรู้ความรุนแรงอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 83.80 สัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 84.30 การสื่อสารที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.50 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.40 และมีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงในที่ทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 67.20

2. การถูกกระทำความรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ถูกกระทำความรุนแรงโดยรวม ร้อยละ 89.40 เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าถูกกระทำความรุนแรงด้านจิตใจสูงสุด ร้อยละ 77 รองลงมา คือ ทางเพศ ร้อยละ 40 และด้านร่างกาย ร้อยละ 29.40 โดยส่วนใหญ่ถูกกระทำความรุนแรงระดับต่ำ ร้อยละ 88.90 ผู้กระทำความรุนแรงส่วนใหญ่เป็นบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ ร้อยละ 36.88

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ (p = .01, OR = 3.85, 95%CI = 1.39 - 10.64) สัมพันธภาพในที่ทำงาน (p = .01, OR = 3.42, 95%CI = 1.31 - 8.90) และค่านิยมในการใช้ความรุนแรง (p = .01, OR = 33.27, 95%CI = 4.42 - 250.59) ดังตารางที่ 1

4. ปัจจัยทำนายการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ และค่านิยมในการใช้ความรุนแรง โดยเมื่อควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ พบว่า อายุ 21 - 23 ปี จะมีโอกาสเกิดถูกกระทำความรุนแรงมากกว่ากลุ่มอายุ 24 - 27 ปี เป็น 4.02 เท่า (Exp(β) = 4.02, 95%CI = 1.40 - 11.60) และพบว่าค่านิยมในการใช้ความรุนแรงระดับสูงมีโอกาสถูกกระทำความรุนแรงมากกว่ากลุ่มที่มีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงระดับต่ำถึง 7.08 เท่า (Exp(β) = 7.08, 95%CI = 4.49 - 25.43) มีอำนาจในการร่วมทำนายได้ร้อยละ 31 (R^2 = .31) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดในเขตกรุงเทพมหานคร (N = 235)

ปัจจัย	x^2	OR	95%CI	p-value
1. อายุ	7.59	3.85	1.39 - 10.64	.01*
2. เพศกำเนิด	.03	1.10	.41 - 2.90	.03
3. เพศวิถี	.01	.99	.38 - 2.61	.01
4. สถานภาพสมรส	.51	2.10	.27 - 16.61	.47[a]
5. ระดับการศึกษา	1.95	2.04	.74 - 5.67	.16
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.75	1.78	.75 - 4.20	.19
7. อาชีพ	.83	.40	.05-3.11	.36[a]
8. การรับรู้ความรุนแรง	.38	3.14	.91 - 10.88	.06
9. สัมพันธภาพในที่ทำงาน	6.96	3.42	1.31 - 8.90	.01*
10. การสื่อสารในที่ทำงาน	2.53	1.95	.85 - 4.49	.11
11. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน	.68	1.44	.61 - 3.41	.40
12. ค่านิยมในการใช้ความรุนแรง	26.21	33.27	4.42 - 250.59	.01[a*]

x^2 = ค่าสถิติไคสแควร์, *p < .05, OR = Odd Ratio, CI = Confidence Interval, [a] = Fisher's Exact Test

ตารางที่ 2 ปัจจัยทำนายโอกาสในการถูกกระทำความรุนแรงของในวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรทำนาย	(β)	S.E.	p-value	Exp(β)	95%CI for Exp (β)	Nagelkerke R^2
อายุ	1.39	.54	.01*	4.02	1.40 - 11.59	.31
ค่านิยมในการใช้ความรุนแรง	3.53	1.03	.01*	7.08	4.49 - 25.43	
Constant	-5.75	1.10	<.01	.01		

*p < .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. การถูกกระทำรุนแรงพบว่า กลุ่มตัวอย่างวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดถูกกระทำความรุนแรงทางด้านจิตใจมากที่สุด ร้อยละ 77 รองลงมา คือ ทางเพศ ร้อยละ 40 และด้านร่างกาย ร้อยละ 29.40 โดยส่วนใหญ่ถูกกระทำความรุนแรงระดับต่ำ ร้อยละ 88.90 ผู้กระทำความรุนแรงส่วนใหญ่เป็นบุคคลภายนอกหรือผู้รับบริการ ร้อยละ 36.88 ตัวอย่างความรุนแรงทางด้านจิตใจ ได้แก่ การถูกด่า ตำหนิ หรือใช้คำหยาบคาย ความรุนแรงทางเพศ ได้แก่ การถูกมองด้วยสายตา การวิจารณ์รูปร่าง การใช้คำพูดล่วงละเมิด หรือพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ได้รับความยินยอม และความรุนแรงทางร่างกาย ได้แก่ การถูกผลัก ตบตี หรือทำร้ายร่างกายเบา ๆ จากการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาในกลุ่มวัยทำงานที่ศึกษาในเขตปริมณฑล พบการถูกกระทำความรุนแรงด้านจิตใจมากที่สุด ร้อยละ 86.50[16] สามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ทำให้มีทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ความรุนแรงในที่ทำงานได้ไม่ดีนัก จึงมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับความรุนแรงในที่ทำงานได้มากกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน พนักงานใหม่ในกลุ่มนี้มักยังไม่คุ้นเคยกับระบบงานหรือวัฒนธรรมขององค์กร จึงมีโอกาสที่จะทำงานผิดพลาดได้ง่าย นอกจากนี้องค์กรมักมีความคาดหวังว่าพนักงานใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาจะมีความรู้ ความสามารถ และสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบ

กับคนในเจเนอเรชั่นอื่น อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงเจเนอเรชั่นแซดมักประสบปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างเจเนอเรชั่น ทำให้ต้องใช้เวลานานในการเรียนรู้งานและปรับตัวเข้าสู่องค์กร อีกทั้งในบางองค์กรยังมีวัฒนธรรมที่หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานใช้การตำหนิเป็นวิธีฝึกสอน[12] เพื่อเร่งให้พนักงานเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจและสร้างความรู้สึกว่าตนกำลังเผชิญกับความรุนแรง

2. ปัจจัยที่สามารถทำนายการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ และค่านิยมในการใช้ความรุนแรง โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 31 ปัจจัยที่สามารถทำนายได้สูงสุด คือ ค่านิยมในการใช้ความรุนแรง รองลงมา คือ อายุ ดังนี้

2.1 ค่านิยมในการใช้ความรุนแรง สามารถทำนายการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงในระดับสูงมีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกกระทำรุนแรงมากกว่าถึง 33 เท่า แสดงให้เห็นว่าทัศนคติที่ยอมรับหรือมองว่าความรุนแรงเป็นเรื่องปกติในบริบทการทำงานอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเผชิญกับพฤติกรรมรุนแรงในที่ทำงาน และลดความสามารถในการปกป้องตนเองจากสถานการณ์เหล่านั้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บางองค์กรมีการแสดงวัฒนธรรม "ความรักเชิงเข้มงวด" (Tough love) ซึ่งสร้างแรงกดดันและความเครียดต่อพนักงานใหม่[13] ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ[19] โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน และยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มบุคคลเหล่านี้มักต้องพึ่งพาคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานรุ่นพี่ ซึ่งอาจมีความคาดหวังสูงว่ารุ่นน้องจะสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความคาดหวังดังกล่าวอาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ใช้คำพูด น้ำเสียง หรือท่าทางที่สร้างแรงกดดันทางจิตใจต่อพนักงานใหม่ แม้ไม่ใช่ความรุนแรงทางกาย แต่ก็เป็นความรุนแรงทางวาจาและจิตใจที่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ นอกจากนี้ผู้ที่มีค่านิยมยอมรับความรุนแรงมักจะไม่รู้เท่าทันหรือไม่ต่อต้านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การถูกดุด่า ตะคอก หรือประชดประชัน โดยไม่ร้องเรียนหรือแสดงออกว่าตนไม่ยอมรับพฤติกรรมดังกล่าว ส่งผลให้ความรุนแรงมีแนวโน้มดำเนินต่อไป พฤติกรรมเหล่านี้ยังอาจนำไปสู่ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่สมดุลในที่ทำงาน เช่น การยอมรับคำสั่งจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีขอบเขต ซึ่งเป็นความเสี่ยงสำคัญที่อาจส่งผลต่อสุขภาวะของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด

2.2 อายุ สามารถทำนายการถูกกระทำรุนแรงของวัยทำงานเจเนอเรชั่นแซด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า โดยพบว่าอายุ 21 - 23 ปี มีโอกาสเสี่ยงต่อการถูกกระทำรุนแรงมากกว่าอายุ 24 - 27 ปี ประมาณ 3.85 เท่า กล่าวคือ กลุ่มอายุน้อยมีแนวโน้มจะถูกกระทำความรุนแรงในที่ทำงานมากกว่า และเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ความรุนแรงที่เผชิญมีแนวโน้มลดลง ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานและการสื่อสารมากขึ้น ทำให้สามารถจัดการกับสถานการณ์ความรุนแรงในที่ทำงานได้ดีขึ้น และมีแนวโน้มที่จะไม่ตกเป็นเป้าของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศมาเลเซียที่พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความเสี่ยงในการเผชิญความรุนแรงจากผู้รับบริการมากกว่ากลุ่มอายุที่มากกว่า[7] นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า อายุที่เพิ่มขึ้นสัมพันธ์กับระดับวุฒิภาวะทางอารมณ์และการควบคุมตนเองที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้บุคคลสามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์มากกว่า และลดการเผชิญความรุนแรงในที่ทำงาน[2,8]

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีนิเวศวิทยา อธิบายว่าความรุนแรงไม่สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยเดียว หากแต่เกิดจากปัจจัยหลายระดับที่เชื่อมโยงกัน ทั้งระดับบุคคล ความสัมพันธ์ และระดับองค์กร สังคม และวัฒนธรรม โดยในการศึกษาครั้งนี้พบว่าความรุนแรงในที่ทำงานมีปัจจัยร่วมกันหลายด้าน ได้แก่ อายุ สัมพันธภาพในที่ทำงาน และค่านิยมขององค์กรต่อการใช้ความรุนแรง ดังนั้น จึงควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกัน

และจัดการกับความรุนแรงในที่ทำงาน ครอบคลุมทั้งระดับบุคคล ความสัมพันธ์ และโครงสร้างองค์กร รวมถึงมาตรการลงโทษที่เป็นธรรม โปร่งใส และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความเปลี่ยนแปลงของสังคม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ได้แก่

1. บุคลากรใหม่ควรได้รับการเตรียมความพร้อมด้านทักษะการสื่อสาร สัมพันธภาพ และการรับมือกับสถานการณ์ความรุนแรง

2. พี่เลี้ยงควรส่งเสริมบรรยากาศที่เกื้อกูล เป็นแบบอย่างที่ไม่ใช้ความรุนแรง และให้คำแนะนำในการจัดการกับสถานการณ์ที่เสี่ยง

3. องค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการป้องกันความรุนแรง ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและสนับสนุนการปรับค่านิยมในที่ทำงานให้เคารพและเข้าใจกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาในกลุ่มวัยทำงานเจเนอเรชันแซดในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบบริบททางสังคมและวัฒนธรรมซึ่งอาจส่งผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง

2. ควรศึกษาต่อยอดในลักษณะการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) โดยพัฒนาโปรแกรมหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเพิ่มทักษะการเผชิญและจัดการกับสถานการณ์ความรุนแรง รวมถึงกิจกรรมที่ส่งเสริมการลดค่านิยมความรุนแรง ซึ่งเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญ และสำหรับตัวแปรที่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น เพศกำเนิด เพศวิถี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ การรับรู้ความรุนแรง สัมพันธภาพในที่ทำงาน การสื่อสารในที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน ควรมีการศึกษาซ้ำในบริบทที่หลากหลายหรือใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยแวดล้อมหรือกลไกที่อาจซ่อนอยู่ซึ่งไม่ปรากฏในงานวิจัยนี้

References

1. Social Assistance Center Hotline 1300, Ministry of Social Development and Human Security. Violence statistics for the fiscal year 2023, Social Assistance Center Hotline 1300 [Internet]. [cited 2024 Dec 1]. Available from: https://1300thailand.m-society.go.th/statyearly. (in Thai)
2. Liamsakul K, Lakkhanasirot M, Arab W. Prevalence and factors influencing workplace violence among staff in a regional public community hospital in Southern Thailand. Journal of Public Health Sciences [Internet]. 2021 [cited 2024 Dec 1];4(1):117–23. Available from: https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tjph /article/view/246650/169814. (in Thai)
3. Chulet P, Sukhawadi B, Kulpanich M. The Humanize health care development in generation z nursing students. Nursing, Health, and Education Journal [Internet]. 2017 [cited 2024 Dec 1];28(2):28–35. Available from: https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bcnpy/article/view/95904/74885. (in Thai)

4. Ozkan M, Solmaz B. The changing face of the employees - generation z and their perceptions of work. Procedia Economics and Finance [Internet]. 2015[cited 2024 Dec 1];26:476-83. Available from: https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X
5. Ministry Of Social Development and Human Security. Report on the situation of individuals affected by violence 2024 [Internet]. Ministry of Social Development and Human Security; 2024 [cited 2025 Jan 9]. Available from: https://www.m-society.go.th/news_view.php?nid=41550&utm_source. (in Thai)
6. World Health Organization. Global status report on violence prevention 2014 [Internet]. 2014. [cited 2024 Apr 9]. Available from: https://www.who.int/publications/i/item/9789241564793.
7. Chaiwuth S, Chanprasit C, Kaewthummanukul T, Chareosanti J, Srisuphan W, Stone TE. Prevalence and risk factors of workplace violence among registered nurses in tertiary hospitals. Pacific Rim International Journal of Nursing Research [Internet]. 2020 [cited 2024 Apr 9];24(4):538-52. Available from: https://search.tci-thailand.org/article.html?b3BlbkFydGljbGUmaWQ9NjMyMzY3. (in Thai)
8. Pacharatanasan N, Lertmaharit S. Prevalence, characteristics, and factors associated with workplace violence among medical personnel in emergency departments of public hospitals in Health Service Region 6. Journal of The Thai Preventive Medicine Association [Internet]. 2018 [cited 2024 Apr 9];8(2):213–25. Available from: https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JPMAT/article/ view/146654. (in Thai)
9. Budin WC, Brewer CS, Chao Y-Y, Kovner C. Verbal abuse from nurse colleagues and work environment of early career registered nurses. Journal of Nursing Scholarship [Internet]. 2013 [cited 2024 Apr 9];45(3):308–16. Available from: https://doi.org/10.1111/jnu.12033
10. Stephenson R, Rentsch C, Salazar LF, Sullivan PS. Dyadic characteristics and intimate partner violence among men who have sex with men. Western Journal of Emergency Medicine. 2011;12(3):324–32.
11. Fujita S, Ito S, Seto K, Kitazawa T, Matsumoto K, Hasegawa T. Risk factors of workplace violence at hospitals in Japan. Journal of Hospital Medicine [Internet]. 2012 [cited 2024 Apr 9];7(2):79–84. Available from: https://doi.org/10.1002/jhm.976
12. Rosi IM, Rancati S, Contiguglia A, Millama KR. Newly graduated nurses' experiences of horizontal violence. Nursing Ethics [Internet]. 2020 [cited 2024 Apr 9];27(7):1556–68. Available from: https://doi.org/10.1177/0969733020929063
13. Daniel WW. Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences. 6th ed. New York: John Wiley & Sons; 1995.
14. Sitthitrakul N. Violence against nurses and the consequences. [master's thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2003. (in Thai)
15. Chiangkhong A, Euamanee-ngul N, Chantanasot P, Kaewbunchoo O, Chansathitporn N. Factors influencing workplace violence against nurses in industrial settings. Journal of Public Health Nursing [Internet]. 2012 [cited 2024 Apr 9];26(3):45–62. Available from: https://he01.tci-thaijo.org/index.php/phn/article/ view/47824. (in Thai)

16. Pitja P. Auemaneekul N, Powwattana A. Factors related to violence among nursing professionals at emergency rooms of community hospitals in metropolitan area. Thai Journal of Public Health [Internet]. 2023 [cited 2024 Apr 9];53(2):45–62. Available from: https://he02.tci-thaijo.org/index .php/jph/article/view/261063. (in Thai)
17. Manothawattana J. Workplace violence in public hospitals in Ratchaburi Province. [master of science thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2009. (in Thai)
18. Straus MA, Hamby SL, Boney-McCoy S, Sugarman DB. Development and preliminary psychometric data. Journal Of Family Issues 1996;17(3):283–316.
19. Krut BA, Laing CM, Moules NJ, Estefan A. The impact of horizontal violence on the individual nurse: a qualitative research study. Nurse Education in Practice [Internet]. 2021[cited 2024 Apr 9]; 54:103079. Available from: https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103079