



บรรยาการจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*

นภาพร ดิคำ พย.ม.**

บุญพิชชา จิตต์ภักดี พย.ด.***

สมใจ ศิริกรม พย.ด.****

(วันรับบทความ: 9 พฤศจิกายน พ.ศ.2564/ วันแก้ไขบทความ: 1 ธันวาคม พ.ศ.2564/ วันตอบรับบทความ: 2 ธันวาคม พ.ศ.2564)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยาการจริยธรรมตามการรับรู้ และวิธีการเสริมสร้างบรรยาการจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 319 คน แบบสอบถามที่ใช้ ปรับปรุงจากแบบสอบถามบรรยาการจริยธรรมของสุกัญญา ชมศรีสวัสดิ์ ที่แปลเป็นภาษาไทยโดยวิธีการแปลย้อนกลับจากแบบสำรวจบรรยาการจริยธรรมของออลสันวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

ผลวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยาการจริยธรรมของพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บริหาร ด้านผู้ป่วย ด้านโรงพยาบาล และด้านแพทย์ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน วิธีการเสริมสร้างบรรยาการจริยธรรม ได้แก่ เพื่อนร่วมงานควรให้การดูแลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เคารพในความคิดเห็น และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สื่อสารกันอย่างชัดเจน สุภาพ พยาบาลควรมั่นใจในการให้ข้อมูลและการพยาบาล ให้เวลาและเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยบอกถึงความต้องการหรือซักถามข้อสงสัย ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน ชื่นชมหรือให้รางวัลเมื่อทำความดี และแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล โรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมเป็นมาตรฐานอย่างชัดเจน ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ แพทย์ควรให้ข้อมูลแผนการรักษาแก่ทีมพยาบาล เพื่อความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วย

ผู้บริหารทางการแพทย์สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับวางแผนและการทำงานในองค์กรพยาบาลโดยให้ความสำคัญในการพัฒนาบรรยาการจริยธรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: บรรยาการจริยธรรม การรับรู้ของพยาบาล

*การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

****รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

***ผู้ประสานการตีพิมพ์เผยแพร่ Email: bunpitcha.c@cmu.ac.th Tel: 089-7014945



Ethical climate as Perceived by Nurses, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital*

Napaporn Tikham M.N.S.**

Bunpitcha Chitpakdee PhD***

Somjai Sirakamol PhD****

(Received Date: November 9, 2021, Revised Date: December 1, 2021, Accepted Date: December 2, 2021)

Abstract

This descriptive research aimed to study the ethical climate as perceived by nurses and enhancing the ethical climate of nurses at Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. Samples consisted of 319 staff nurses. The instrument was a questionnaire which was modified from Sukanya Chomsrisawad's questionnaire which, in turn, had been translated to Thai by back-translation method, from Olson's Hospital Ethical Climate Survey (HECS). The Statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and percentage.

The results revealed that the overall score of ethical climate as perceived by nurses was at the high level. As for each dimension, it was found that the mean score of the dimensions of peers, patients, managers, hospital, and physicians were at high levels. The enhancements of the ethical climate were that coworkers have to provide care using patient-centered care, have good interactions with each other, respect each other opinions, and communicate clearly with courtesy. Nurses have to confidently provide information and accurate nursing care; provide time and opportunities for patients explaining their needs and asking their doubts. Managers should adhere to the principles of a good governance in working and show an appreciation or give rewards for nurses who have good performance, suggest ethical practice guidelines according to hospital's policy. The hospital should specify the hospital's ethical policies which have clear standard and promote good relationships between nurses and physicians. Physicians should provide information about treatment plans to the nursing team for cooperation in patient care.

Nursing executives can use the results of this study as basic data for planning and working in a nursing organization by emphasizing on the development of ethical climate in nursing work in order to make nurses happy at work.

Keywords: ethical climate, nurses' perception

*Independent Study, Master of Nursing Science (Nursing Administration), Faculty of Nursing, Chiang Mai University.

**Graduate Student in Master of Nursing Science (Nursing Administration), Faculty of Nursing, Chiang Mai University.

***Assistant Professor, Dr., Faculty of Nursing, Chiang Mai University.

****Associate Professor, Dr., Faculty of Nursing, Chiang Mai University.

*** Corresponding Author, Email: bunpitcha.c@cmu.ac.th Tel: 089-7014945.



บทนำ

วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพ พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ เต็มใจ และให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเป็นอย่างดี และต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ และต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรม¹ ในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล พยาบาลจะต้องมีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาลที่แสดงออกถึงความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการบนพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อของตนเองในการตัดสินผู้อื่น แสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน หากพยาบาลมีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีและถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ตรงตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ก็จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ให้บริการ ช่วยลดอุบัติเหตุ ตลอดจนข้อร้องเรียนต่าง ๆ ได้ ซึ่งการที่พยาบาลจะมีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีได้นั้น ต้องได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากผู้บริหารการพยาบาล และกลไกหนึ่งในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในองค์กรการพยาบาลคือ การสร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร²

วิกเตอร์และคูลเลน (Victor & Cullen)³ กล่าวว่าบรรยากาศจริยธรรม (Ethical climate) หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากระดับผู้บริหารขององค์กร ถึงกลุ่มคุณลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ขณะที่โคเฮน (Cohen)⁴ ให้ความหมายบรรยากาศจริยธรรมว่า หมายถึง การรับรู้องค์ประกอบของศีลธรรม จริยธรรม และบรรทัดฐานของการร่วมกันของบุคลากรในองค์กรที่นำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับ ออลสัน (Olson)⁵ กล่าวถึงบรรยากาศจริยธรรมในพยาบาลว่าหมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อสภาวะขององค์กรและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นในการดูแลผู้ป่วยที่มีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมซึ่งถูกนำมาอภิปรายและจัดการในหน่วยงาน ซึ่งออลสัน ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมและเครื่องมือประเมินขึ้นเพื่อศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในโรงพยาบาลโดยตรง ประกอบ

ด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน (Peer) ด้านผู้ป่วย (Patient) ด้านผู้บริหาร(Manager) ด้านโรงพยาบาล (Hospital) และด้านแพทย์ (Physician) ต่างจากแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรการของวิกเตอร์และคูลเลน ที่พัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรธุรกิจ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงเลือกใช้แนวคิดนี้ในการศึกษา

การมีบรรยากาศจริยธรรมที่ดีในการทำงานจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน และเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรนานขึ้น และพยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน⁶ มีความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร^{7,8} และมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล⁹ ช่วยลดระดับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพยาบาลและปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลอีกด้วย¹⁰ และพยาบาลมีความกล้าที่จะแสดงพฤติกรรมจริยธรรม และจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลมากขึ้น ผู้รับบริการได้รับการดูแลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ปลอดภัย เกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ¹¹ จึงส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน และลดความสูญเสียจากการฟ้องร้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมที่ใช้แนวคิดของออลสัน ในพยาบาลหลายงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเช่น ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม⁸ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร⁶ โรงพยาบาลเอกชน¹² โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย¹³ ในพยาบาลที่จับใหม่ในประเทศฟินแลนด์¹⁴ และในประเทศเกาหลีใต้¹⁰ ซึ่งผลการศึกษพบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยประเทศอิหร่าน อยู่ในระดับปานกลาง¹¹ ซึ่งจะเห็นว่ามีการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทยเพียงการศึกษาเดียวและศึกษาในโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียว ที่พบว่าการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้งโดยรวมและรายด้าน¹³

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชชนกเชียงใหม่ เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิขั้นสูง ให้บริการผู้ป่วยที่ซับซ้อน โรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญในนโยบายโรงพยาบาล คุณธรรม ซึ่งมีค่านิยมหลัก CQIT (customer focus, quality, innovation & integrity, teamwork) “คุณภาพคู่คุณธรรม นวัตกรรมเด่น เน้นผู้รับบริการ ทำงานเป็นทีม” โดยการกำหนดนโยบายจริยธรรมให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล¹⁵ ซึ่งฝ่ายการพยาบาล ได้กำหนด



นโยบายด้านจริยธรรมทางการพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กรคุณธรรมของโรงพยาบาล มีการดำเนินการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมทางการพยาบาล ซึ่งมีหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญคือ การส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน โดยผู้บริหารการพยาบาลได้มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติโดยมีการสื่อสารนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมเช่น มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมทางการพยาบาล ให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ และมอบหมายให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติในหน่วยงาน มีการนำเครื่องมือ Suandok Ethical Risk model มาใช้ในการค้นหาความเสี่ยงทางคลินิกและความเสี่ยงทางจริยธรรมในผู้ป่วยเสี่ยงสูง (high alert patient) โดยเชื่อมโยงหลักและแนวคิดจริยธรรมกับการป้องกันความเสี่ยงทางคลินิก เป็นต้น¹⁶ แสดงให้เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลได้มีการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมด้านผู้ป่วยมาอย่างต่อเนื่อง แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีการศึกษาวิจัยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล ทั้งตามการรับรู้ของพยาบาล^{17,18} และตามการรับรู้ของผู้รับบริการ¹⁹ แต่ยังไม่พบการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่มาก่อน นอกจากนี้จากการประสมการณของผู้วิจัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้พบว่า พยาบาลหลายคนไม่ยอมทำงานร่วมกัน ในบางคนไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำให้งานไม่สำเร็จลงได้ ด้านผู้ป่วย ยังพบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลและความเข้าใจแก่ผู้ป่วยหรือญาติ ด้านผู้บริหารจะพบว่าพยาบาลรู้สึกไม่พึงพอใจผู้บริหารในการจัดเวรที่ไม่เสมอภาคกัน การมอบหมายงานไม่เท่าเทียมกัน ความไม่พอใจในผลการประเมินการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับแพทย์ ยังพบว่าพยาบาลมีปัญหาขัดแย้งกับแพทย์ เช่น บางครั้งการพูดจาข้อร้องหรือสื่อสารกันอาจไม่เหมาะสม แพทย์บางคนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพยาบาล หรือพยาบาลบางคนที่มีประสบการณ์มากอาจชี้หน้าหรือก้าวร้าวงานของแพทย์มากเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ตามแนวคิดของอลสัน⁵ และศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในมุมมองของพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาลนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

และส่งเสริมบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงพยาบาล ให้ดียิ่งขึ้น และส่งผลให้พยาบาลดำรงไว้ซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี และการบริการที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ในมุมมองพยาบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของพยาบาลโดยใช้กรอบแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในองค์การสุขภาพของอลสัน² ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นการรับรู้ถึงการมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของตัวพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานที่มการพยาบาล ซึ่งเป็นการรับรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการสนับสนุนผ่านการยอมรับฟังความคิดเห็น และการรับรู้ของพยาบาลว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีสมรรถนะ และรับรู้ถึงการดูแลผู้ป่วยที่ปลอดภัย 2) ด้านผู้ป่วย เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ป่วยคาดหวังจากการดูแล และสิ่งที่ผู้ป่วยต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการมีการเข้าถึงและใช้ทรัพยากรในรูปของข้อมูลที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาที่ยากของผู้ป่วย 3) ด้านผู้บริหาร เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับหัวหน้าของตนเองว่าเป็นคนที่สามารถให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นบุคคลที่เขาสามารถไว้วางใจและยอมรับนับถือ 4) ด้านโรงพยาบาล เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับกระบวนการและโครงสร้างของโรงพยาบาลที่ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลในการจัดการกับประเด็นและปัญหาของผู้ป่วยที่มีความยากเช่น นโยบายของโรงพยาบาล การจัดการกับความขัดแย้ง และการมีส่วนร่วมในพันธกิจของโรงพยาบาลอย่างเปิดเผย และ 5) ด้านแพทย์ เป็นการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์กับแพทย์ เช่น การไว้วางใจ การยอมรับนับถือ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำหัตถการที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย และศึกษาข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในมุมมองของพยาบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารการพยาบาลให้การพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมในองค์การ



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ไม่รวมผู้บริหาร การพยาบาลทุกระดับ จำนวน 1181 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ²⁰ ได้ตัวอย่างจำนวน 299 คน และเพื่อป้องกันการได้รับแบบสอบถามคืนไม่ครบถ้วน จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20²¹ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานทางคลินิกกับผู้ป่วยโดยตรง และเกณฑ์ในการคัดออก คือเป็นพยาบาลที่อยู่ในช่วงลาศึกษา ลาพักร้อน หรือลาออก ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแต่ละงานการพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุ เพศ สถานภาพการทำงาน งานการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลและในหอผู้ป่วย ประสบการณ์การประชุม/อบรม สัมมนา และการให้ความรู้/การประชุมเกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาลจากหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ check list

2) แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของพยาบาลที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสำรวจบรรยากาศจริยธรรมในโรงพยาบาลของอลสัน ซึ่งได้ทำการแปลโดยวิธีการแปลย้อนกลับโดยสุกัญญา ชมศรีสวัสดิ์¹² ประกอบด้วยข้อคำถามปลายปิดจำนวน 26 ข้อเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดให้ 1 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามนั้นแทบจะไม่ตรงกับความเป็นจริง ถึง 5 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงเกือบทั้งหมด การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศจริยธรรม²² แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง (3.68-5.00) ระดับปานกลาง (2.34-3.67) และระดับต่ำ (1.00-2.33)

3) แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมของพยาบาล เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา แล้วนำมาคำนวณหาความ

ตรงตามเนื้อหา (content validity index: CVI) ได้เท่ากับ 0.86 และหลังจากปรับแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามให้พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 รายทำ และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.95 และรายด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้ป่วย ด้านผู้บริหาร ด้านโรงพยาบาล และด้านแพทย์ ได้เท่ากับ 0.82, 0.85, 0.96, 0.84 และ 0.90 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (รหัสโครงการ 2563-EXP066) และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Study code: FAC-MED-2563-07533) และได้ทำการชี้แจงรายละเอียดการวิจัยในหนังสือขอความยินยอมในการเข้าร่วมการศึกษา โดยให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจในการเข้าร่วมการศึกษา โดยไม่มีการบังคับใด ๆ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการปฏิเสธ หรือบอกเลิกการเข้าร่วมการศึกษาได้ทุกเมื่อ และการปฏิเสธการให้ข้อมูลไม่มีผลกระทบต่อการประเมินผลงานของกลุ่มตัวอย่าง การบันทึกข้อมูลไม่ได้รับชื่อ นำเสนอข้อมูลในภาพรวมไม่เปิดเผยเป็นรายบุคคล และแบบสอบถามจะถูกเก็บในที่ปลอดภัยและจะถูกทำลายหลังจาก ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ในวารสารแล้ว 1 ปี

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ภายหลังจากที่โครงการผ่านการรับรองเชิงจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้ว ผู้วิจัยได้ทำหนังสือผ่านคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ขอรายชื่อพยาบาลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละงานการพยาบาล แล้วทำการสุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้เตรียมชุดแบบสอบถามประกอบด้วย เอกสารคำชี้แจงข้อมูลการวิจัย ใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา และแบบสอบถาม และซองสำหรับใส่แบบสอบถามและใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษากลับคืน มอบให้กับผู้ประสานงานของแต่ละงานการพยาบาลเป็นผู้แจกให้ โดยขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืน โดยนำส่งในกล่องที่วางไว้ในแต่ละหอผู้ป่วยภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากนั้น ผู้ประสานงานรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย ซึ่งได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด 319 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.6 นำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พบความ



สมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรม นำมาสรุปเนื้อหาและจัดหมวดหมู่

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 89.97 อายุเฉลี่ย 37.04 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำร้อยละ 52.04 สำเร็จการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีมากที่สุด

ร้อยละ 89.34 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล 1-10 ปี ร้อยละ 46.40 เคยมีประสบการณ์การประชุม/อบรมสัมมนาเกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาล ร้อยละ 78.68 และเคยมีการให้ความรู้/การประชุมในหน่วยงานเกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาลร้อยละ 97.49

2. บรรยากาศจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่าพยาบาลมีระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้าน เพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านผู้บริหาร ด้านผู้ป่วย ด้านโรงพยาบาล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านแพทย์ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่าง (n=319)

บรรยากาศจริยธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.52	สูง	1
ด้านผู้บริหาร	4.32	0.67	สูง	2
ด้านผู้ป่วย	4.19	0.50	สูง	3
ด้านโรงพยาบาล	4.07	0.55	สูง	4
ด้านแพทย์	3.91	0.67	สูง	5
โดยรวม	4.15	0.46	สูง	

3. วิธีการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มุมมองพยาบาลวิชาชีพสรุปได้เป็น 5 ด้านตามแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

3.1 ด้านเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานควร 1) ให้การดูแลผู้ป่วยร่วมกันโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และ 2) มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แลกเปลี่ยนในการแสดงความคิดเห็น สนับสนุนและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจน ด้วยความสุภาพ

3.2 ด้านผู้ป่วย ได้แก่ พยาบาลควร 1) มีความมั่นใจ การให้ข้อมูล และการให้พยาบาล และ 2) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วย ให้เวลาและเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้บอกถึงความต้องการหรือซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

3.3 ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลควร 1) ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ตลอดจนแสดงความชื่นชมหรือให้รางวัลแก่พยาบาลเมื่อทำความดี 3) มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและปัญหา ตลอดจนคอยช่วยเหลือแก่พยาบาลตลอดเวลา 4) มีแนวทางแก้ไขปัญหาคัดเจนที่ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานโดยไม่จำเป็น และ 5) แนะนำแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมแก่บุคลากรพยาบาลให้ปีที่ 40 ฉบับที่ 1 : มกราคม - มีนาคม 2565

ตรงตามนโยบายและกระบวนการดำเนินงานของโรงพยาบาล

3.4 ด้านโรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลควร

1) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม ที่เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับการทำงาน และ 2) จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ เพื่อสร้างความสามัคคีและความคุ้นเคยต่อกัน เช่น การจัดประชุมวิชาการร่วมกัน การจัดงานสังสรรค์

3.5 ด้านแพทย์ ได้แก่ แพทย์ควรให้ข้อมูลแผนการรักษาแก่ทีมพยาบาล เพื่อสร้างความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วย

การอภิปรายผล

การศึกษาเชิงพรรณนาคครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาล และวิธีการในการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในมุมมองของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับสูง แสดงว่า พยาบาลในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่รับรู้ว่าการทำงานพยาบาลได้มีการประสานงาน มีการนำประเด็น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ



รักษาพยาบาลมาพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร การพยาบาล และแพทย์ เป็นอย่างดี ภายใต้การสนับสนุนของโรงพยาบาล ซึ่งการทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการดำเนินงานที่ดีงามเหมาะสมและใช้การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลได้ดำเนินการการขับเคลื่อนระบบและกลไกทางจริยธรรม โดยเชื่อมโยงกับการบริหารความเสี่ยงทางคลินิก ได้แก่ การตรวจเยี่ยมหน่วยงานในสถานการณ์จริงโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าเวร/ผุ้แทน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย โดยการตรวจเยี่ยมต้องครอบคลุมและเชื่อมโยงกับประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย/ญาติ/สิ่งแวดล้อม/องค์กรวิชาชีพ (Ethics round) หัวหน้าหอผู้ป่วยนำประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรม ที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย/ญาติ/สิ่งแวดล้อม/องค์กรวิชาชีพ มาประชุมปรึกษา เพื่อสร้างความตระหนัก และความเข้าใจ หรือหาแนวทางในการป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน (Ethic conference) และการเชื่อมโยงประเด็นจริยธรรม ในการวิเคราะห์อุบัติการณ์ทางคลินิกที่เกิดขึ้น (Incident review) โดยใช้กระบวนการสะท้อนกลับทางจริยธรรม (Ethical reflection) ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีส่วนในการสร้างบรรยากาศจริยธรรมที่ดีในองค์กร ประกอบกับฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทางจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และมีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติกรพยาบาลที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพกับผู้ป่วย/ผู้รับบริการบนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน¹⁷ การดำเนินการเหล่านี้ของฝ่ายการพยาบาลมีส่วนในการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมที่พยาบาลส่วนใหญ่สามารถรับรู้ได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรของสภาการพยาบาล²

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 1) อภิปรายได้ดังนี้

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความความเห็น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการกระบวนการทำงานที่เน้นผู้รับบริการเป็น

ศูนย์กลาง ทีมให้การพยาบาลจึงต้องมีลักษณะการทำงานร่วมกันเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยมีเป้าหมายที่สำคัญตามมิติคุณภาพคือเป้าหมายความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient safety goal) ในการทำงานจึงต้องคอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้คำปรึกษาและแนะนำในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้พยาบาลรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ดังที่ สิวลี ศิริไธ¹ ได้กล่าวว่า การที่บุคลากรแต่ละคนมีการมองปัญหาร่วมกันและช่วยกันแก้ปัญหาโดยมีความเข้มแข็งขององค์กรเป็นเป้าหมาย เป็นสิ่งที่มีส่วนในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม

ด้านผู้บริหาร พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมด้านผู้บริหารอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของตนเองเป็นอย่างดี อาจเนื่องมาจากกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายการพยาบาล มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน ทำให้ผู้บริหารแต่ละระดับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งมีบทบาทในการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ได้ทำหน้าที่จัดระบบการดูแลผู้ป่วยที่เหมาะสม มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับพยาบาล ประกอบกับหัวหน้าหอผู้ป่วยได้นำการนิเทศแบบ Suandok supervision model มาใช้ ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักการนิเทศทางด้านการบริหาร กับการนิเทศทางคลินิก เข้าด้วยกันกับเครื่องมือคุณภาพต่าง ๆ เพื่อการส่งมอบการพยาบาลที่เป็นเลิศให้กับผู้รับบริการ ในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มสมรรถนะของทีมพยาบาล จึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา จึงทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกเคารพนับถือและไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยสอดคล้องกับผลการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบที่พบว่า ภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร²³

ด้านผู้ป่วย พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมด้านผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าการที่ผู้ป่วยคาดหวังคืออะไรและควรได้รับการตอบสนองอะไรบ้าง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ เน้นการให้บริการโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง มีการคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ และได้กำหนดเป็นแผนพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 โดยพยาบาล



จะต้องมีความเข้าใจ และทราบถึงสิทธิผู้ป่วยเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิผู้ป่วย มุ่งเน้นให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมบริการที่มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเอื้ออาทร แสดงความเป็นมิตร และเข้าใจในความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย ประกอบกับทางโรงพยาบาลยังมีการรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง “SUANDOK SPEAK UP SPEAK US 2020” โดยให้บุคลากรมีการกระตุ้นผู้ป่วยในการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามเมื่อกังวลหรือสงสัยเกี่ยวกับการดูแลรักษา เพื่อให้บุคลากรมีการสื่อสาร อธิบายให้ผู้ป่วยรับทราบข้อมูลที่จำเป็น และได้รับคำชี้แจงจนเข้าใจ

ด้านโรงพยาบาล พบว่า การรับรู้บรรยาการจริยธรรมด้านโรงพยาบาลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงโรงพยาบาลมีโครงสร้างและกระบวนการที่สนับสนุนการให้บริการพยาบาลเป็นอย่างดี อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ ที่ชัดเจน และฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนการดำเนินงาน และติดตามผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน และมีคณะกรรมการระดับงานนโยบายลงสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และให้การยอมรับว่าทุกคนคือส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาแนวทางการดูแลผู้ป่วย โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลด้านต่าง ๆ สนับสนุนการฝึกอบรมเฉพาะทาง และให้การอบรมต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น

ด้านแพทย์ พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ มีการรับรู้บรรยาการจริยธรรม ด้านแพทย์อยู่ในระดับสูง แสดงว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงการมีสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจ และการยอมรับนับถือกับแพทย์เป็นอย่างดี เนื่องจากการที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์มีค่านิยมขององค์กร คือ CQIT¹⁵ ซึ่งฝ่ายการพยาบาลมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ ค่านิยมของโรงพยาบาล ทำให้มีการดูแลผู้ป่วยแบบสหสาขาวิชาชีพมากขึ้น เพื่อมุ่งเน้นการดูแลผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางและเพื่อเป้าหมายเดียวกันคือผู้ป่วยได้รับการรักษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและปลอดภัย มีการจัดตั้งทีมการดูแลผู้ป่วยในกลุ่มโรคต่าง ๆ โดยมีแพทย์เป็นหัวหน้าทีม นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้แพทย์และพยาบาลได้มีปฏิสัมพันธ์กันเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกันและช่วยกันวางแผนในการดูแลผู้ป่วยจะสร้างความเคารพและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. วิธีการเสริมสร้างบรรยาการจริยธรรมของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ สามารถสรุปได้เป็น 5 ด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านผู้ร่วมงาน พบว่า พยาบาลต้องการให้เพื่อนร่วมงานให้การดูแลผู้ป่วยร่วมกันโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เคารพในการแสดงความคิดเห็น สนับสนุนและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนติดต่อสื่อสารกันอย่างชัดเจน ด้วยความสุภาพ ทั้งนี้เนื่องมาจาก พยาบาลเห็นว่าความสำเร็จของการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ มีลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะทีมผู้ร่วมงานทางการพยาบาล แม้ภาระงานพยาบาลจะหนัก หากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วยด้วยเป้าหมายเดียวกัน งานจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรจะช่วยลดความผิดพลาดหรือความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างทีมบุคลากรพยาบาลที่มีผลต่อคุณภาพการดูแล และความปลอดภัยของผู้ป่วย²⁴

ด้านผู้ป่วย พยาบาลมีความคิดเห็นว่าพยาบาลควรมีความมั่นใจการให้ข้อมูล การดูแล หรือการรักษาพยาบาลที่ถูกต้อง และ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วย ให้ความเคารพเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้บอกถึงความต้องการหรือซักถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เนื่องจากพยาบาลตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติตามนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ป่วยและครอบครัวเกี่ยวกับสภาพการเจ็บป่วย การดูแลรักษาที่จะได้รับ การปฏิบัติตัวและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่ผู้ป่วยต้องการ และเปิดโอกาสให้เวลาในการซักถามอย่างเพียงพอเพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวใช้พิจารณาในการตัดสินใจและกำหนดการดูแลรักษาร่วมกัน¹⁴ และโรงพยาบาลได้รณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง “SUANDOK SPEAK UP SPEAK US 2020” โดยให้บุคลากรมีการกระตุ้นผู้ป่วยในการแสดงความคิดเห็นหรือซักถามเมื่อกังวลหรือสงสัยเกี่ยวกับการดูแลรักษา เพื่อให้บุคลากรมีการสื่อสาร ให้ผู้ป่วยได้รับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วย วิธีการรักษา และวิธีการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง จึงทำให้พยาบาลเรียนรู้และเข้าใจว่าพยาบาลควรต้องทำอะไรจึงจะช่วยให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และสอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บรรยาการการทำงานดีและเป็นบรรยาการจริยธรรม สอดคล้องกับแนวทางการ



สร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรที่ระบุว่าการที่องค์กรยึดหลักจริยธรรมในการทำงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างบรรยากาศจริยธรรม²

ด้านผู้บริหาร ต้องการให้ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ตลอดจนแสดงความชื่นชมหรือให้รางวัลแก่พยาบาลเมื่อทำความดี มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและปัญหาตลอดจนคอยช่วยเหลือแก่พยาบาลตลอดเวลา มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนที่ไม่เป็นการเพิ่มภาระงานโดยไม่จำเป็น และแนะนำแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมแก่บุคลากรพยาบาลให้ตรงตามนโยบายและกระบวนการดำเนินงานของโรงพยาบาล เนื่องจาก พยาบาลกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าการที่ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน และคอยให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาระหว่างการทำงานจะช่วยให้การทำงานราบรื่นไม่เกิดข้อขัดแย้ง สอดคล้องกับที่สภาการพยาบาลเสนอแนวทางการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรของสภาการพยาบาลข้อหนึ่งว่า “ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างพฤติกรรมจริยธรรมทางด้านชีวิตส่วนตัวและด้านหน้าที่การงาน บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น”²

ด้านโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลต้องการให้โรงพยาบาลมีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับการทำงาน และ จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์เพื่อสร้างความสามัคคีและความคุ้นเคยต่อกัน ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมาฝ่ายการพยาบาลได้ประกาศเรื่องนโยบายการขับเคลื่อนระบบและกลไกจริยธรรมทางการพยาบาล ไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้พยาบาลทุกคนในฝ่ายการพยาบาลรับทราบนโยบายและมีการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ มีการกำกับติดตาม นิเทศการปฏิบัติในบุคลากรทางการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ มีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เป็นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมในบุคลากรทางการพยาบาล¹⁶ ส่งผลให้พยาบาลรับรู้ทิศทางการทำงานตนเอง และไม่เกิดปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้พยาบาลยังมีข้อคิดเห็นว่า โรงพยาบาลควรจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์เพื่อสร้างความสามัคคีและความคุ้นเคยต่อกัน อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เน้นการทำงานเป็นทีม

สหสาขา ซึ่งแพทย์เป็นหนึ่งในทีมสหสาขาที่ต้องทำงานร่วมกับพยาบาลมากที่สุด สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) เป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความสามัคคีความร่วมมือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน และทำให้การดำเนินงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ²⁵ ดังนั้น พยาบาลตัวอย่างจึงมีความเห็นว่าหากแพทย์และพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมทำให้การดำเนินพันธกิจของโรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้การรักษาพยาบาลมีคุณภาพ

ด้านแพทย์ พบว่า พยาบาลต้องการให้แพทย์ให้ข้อมูลแผนการรักษาให้แก่ทีมพยาบาลเพื่อสร้างความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วย อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้การดูแลผู้ป่วยซับซ้อน การดูแลรักษาผู้ป่วยจึงต้องให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกันของทีมสหสาขา โดยเน้นผู้ป่วยศูนย์กลาง ซึ่งแพทย์เป็นหนึ่งในทีมสหสาขาที่ต้องทำงานร่วมกับพยาบาลมากที่สุด ในขณะที่พยาบาลจะเป็นผู้ที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นผู้ประสานงานหลักระหว่างผู้ป่วยและญาติกับแพทย์หรือบุคลากรสุขภาพอื่น ๆ ดังนั้น การที่พยาบาลทราบแผนการรักษาของแพทย์จะทำให้พยาบาลเป็นข้อมูลในการวางแผนการพยาบาลและให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การรักษาพยาบาลที่มีความครอบคลุมปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย รวมทั้งมีความต่อเนื่องของการบริการ ช่วยลดความรุนแรงของโรค อัตราตายและอัตราการกลับมารักษาซ้ำ ลดค่าใช้จ่าย ลดความเสี่ยงและเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วย ส่งผลให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. พยาบาลผู้ปฏิบัติควรเข้าร่วมรักษาและเพิ่มพูนความสัมพันธ์อันดีกับผู้ป่วยและทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัย โดยความร่วมมือของทีมสหสาขาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีจริยธรรมต่อไป

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการช่วยเหลือแก้ไขปัญห และการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เช่น จัดประชุมวิชาการร่วมกัน จัดงานสังสรรค์ เช่น งานปีใหม่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลต่างกัน

2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศจริยธรรมตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



References

1. Sirilai S. Ethics for nurse. Bangkok: Chulalongkorn University, Thailand; 2005.
2. Nursing Council. Ethics promotion for nursing organizations: mechanisms and practices. Bangkok: Judthong, Thailand; 2015.
3. Victor B, Cullen JB. The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Admin Sci Q* 1988; 33(1): 101-25.
4. Cohen DV. Creating ethical work climate: A socioeconomic perspective. *JSE* 1995; 24(2): 317-25.
5. Olson LL. Ethical climate in health care organizations. *Int Nurs Rev* 1995; 42(3): 85-90.
6. Sathapornwajana A. Relationships between family support, ethical climate, and joy at work of professional nurses, hospitals under the jurisdiction of the ministry of public health, Bangkok Metropolis [thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2008.
7. Abadiga M, Nemera G, Hailu E, Mosisa G. Relationship between nurses' perception of ethical climates and job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital, Oromia region, south west Ethiopia. *BMC nursing* 2019; 18(1): 1-10.
8. Sindhuwanna U. The relationship between personal factors, ethical work climate and organizational commitment of professional nurses at hospital under the jurisdiction of the ministry of defense [thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2007.
9. Nikornpest P. Relationships between factors, ethical climate in nursing departments, employee involvement, and quality of working life of staff nurses, general hospital, central region [thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2003.
10. Han SJ. Ethical climate and turnover intention of nurses in the South Korea. *Adv. Sci. and Technol. Lett.* 2014; 47: 295-9.
11. Taraz Z, Loghmani L, Abbaszadeh A, Ahmadi F, Safavibiat Z, Borhani F. The relationship between ethical climate of hospital and moral courage of nursing staff. *Electron J Gen Med* 2019; 16(2): 1-6.
12. Chomsrisawat S. Hospital ethical climate and ethical behaviors among professional nurses in private hospital. *Nursing Journal* 2010; 37(3): 104-20.
13. Sirjanyapong W. Happiness in work of registered nurses in inpatient department, Ramathibodi hospital [thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2013.
14. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, Meretoja R. Ethical climate and nurse competence-newly graduated nurses' perceptions. *Nurs ethics* 2015; 22(8): 845-59.
15. Faculty of medicine Chiang Mai University. Administrative policy guidelines (2017-2020) 2017 [cited 2021 May 15]. Available from: <http://www.med.cmu.ac.th/HOME/file/deanslide2017.pdf>.
16. The committee of ethical nursing, nursing department. Ethical Performance of Nursing Department of Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital [Internet]. 2019 [2020 Jan 10]. Available from: <http://w2.med.cmu.ac.th>.
17. Choompradit S. Ethical behaviors among professional nurses at outpatient department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital [thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2006.
18. Sukprasert A. Ethical behaviors among professional nurses at inpatient department, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital [thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2006.
19. Thamnarak Y. Ethical behaviors of nurses as perceived by clients in university hospital [thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2020.
20. Yamane T. Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row Publications, USA; 1967.
21. Tiansawat S. Development of tools for nursing research. Chiang Mai: Siam Nana, Thailand; 2019.
22. Jirotkul P. Nursing Research: Concepts, Principles and Practices. Nonthaburi: Creation Media Co., Ltd, Thailand; 2005.
23. Newman A, Round H, Bhattacharya S, Roy A. Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly* 2017; 27(4): 475-512.
24. Nansupawat A. Nursing management skills. Chiang Mai: Siam nana printing, Chiang Mai; 2018.
25. Srisathitnarakun B. Leadership and management strategies of nursing organizations in the 21st century. Bangkok: Chulalongkorn University printing, Thailand; 2007.