

พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลและบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลใน  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่

Ethical behavior of nurse and ethical climate in the workplace as perceived by nurse who work in  
Health promoting hospital, Health Region I Chiang Mai

วิภาพร เตชะสรพัส

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ 2) ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ โดยศึกษาจากประชากรจำนวน 86 คนใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีการรับรู้ในด้าน ความยุติธรรม ด้านการไม่ทำกระทำสิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นอันตราย ด้านการบอกความจริง ด้านการเคารพเอกสิทธิ์ ด้านการทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ ด้านความซื่อสัตย์ ตามลำดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่ามีการรับรู้ในด้านการไม่ทำกระทำสิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นอันตราย ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการเคารพเอกสิทธิ์ ด้านการบอกความจริง ด้านการทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ ด้านความยุติธรรมตามลำดับ นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานกับ

พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .01$ ) ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมและบรรยากาศจริยธรรมที่ดีในสถานที่ทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### Abstract

This research employed mainly quantitative method with the following purpose: 1) to study ethical behavior of nurse as perceived by nurse who works in Health promoting hospital, Health Region I Chiang Mai. 2) To study ethical climate in the workplace as perceived by nurse who work in Health promoting hospital, Health Region I Chiang Mai. 3) To study the relationship between ethical climate and ethical behavior of nurse as perceived by nurse who work in Health promoting hospital, Health Region I Chiang Mai. The population of 86 nurses was used. The instrument used included the questionnaire. The collected data were analyzed in terms of percentage, mean standard deviation, Pearson's correlation coefficient.

The results of the study were. Ethical behavior of nurse as perceived by nurse were high level. When mean of all the perceived were ranked from high to low the ranking was justice, non-maleficence, truth telling, respect for autonomy, beneficence, fidelity. Ethical climate in workplace as perceived by nurse were high level. When mean of all the perceived were ranked from high to low the ranking was non-maleficence, fidelity, respect for autonomy, truth telling, beneficence, justice. The relationship of the ethical climate and ethical behavior of nurse were all positive at  $p < .01$  statistical level of significance. The findings could be used as a guideline for promotion, and development to achieve a better ethical

behavior, ethical climate in the workplace as well as to improve the quality of nursing care service more effectively.

#### บทนำ

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคม ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อดำรงรักษาสุขภาพอนามัยที่ดีของมนุษย์ ซึ่งนอกจากจะมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการแล้วยังต้องมีพื้นฐานที่สำคัญทางจริยธรรมของวิชาชีพด้วย จริยธรรมแห่งวิชาชีพพยาบาลเกิดจากแนวคิดปรัชญาการพยาบาลที่กล่าวว่าการพยาบาลเป็นการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ ชีวภาพและมนุษยศาสตร์มาประยุกต์ใช้ โดยอาศัยข้อเท็จจริง การพิจารณาไตร่ตรอง การตัดสินใจอย่างมีระบบ เพื่อให้การช่วยเหลือ ดูแลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและยังต้องประกอบด้วยความอ่อนโยน ความเมตตา กรุณา และความห่วงใยเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์อันเป็นศิลปะของพยาบาล<sup>[1]</sup>

หลักจริยธรรมสากลเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามคุณลักษณะของวิชาชีพการพยาบาลที่ยึดหลักการให้ความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ (Fry & Johnstone) โดยใช้เป็นหลักยึดในการตัดสินใจของพยาบาลเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 6 ด้าน คือ การกระทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ (beneficence) การไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดีและมีอันตราย (non maleficence) การเคารพในเอกสิทธิ์ของบุคคล (autonomy) ยุติธรรม (justice) ความซื่อสัตย์ (fidelity) และการบอกความจริง (veracity)<sup>[2]</sup> ซึ่งหลักจริยธรรมเหล่านี้นำมาสู่การกำหนดจรรยาบรรณพยาบาล (code of nurse) ที่ประมวลไว้เป็นมาตรฐานความประพฤติที่ถูกต้องซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลพึงถือและปฏิบัติต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ

วิชาชีพการพยาบาล ผู้ร่วมวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพอื่น และต่อตนเอง

การกำหนดจรรยาบรรณพยาบาลโดยสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฉบับแรกปี พ.ศ. 2528 ที่แบ่งเป็นหลักจรรยาบรรณวิชาชีพต่อประชาชนต่อวิชาชีพต่อตนเองต่อสังคมและประเทศชาติต่อผู้ร่วมวิชาชีพและต่อผู้ประกอบวิชาชีพอื่นหลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการปรับปรุงจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลโดยสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลฉบับที่ 2 นี้ระบุว่าพยาบาลพึงความรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการสุขภาพประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตากรุณาเคารพในคุณค่าของชีวิตความมีสุขภาพดีและความผาสุกของเพื่อนมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้ให้บริการผู้ร่วมงานและประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชนของบุคคลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์ประกอบวิชาชีพโดยมุ่งความเป็นเลิศพึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ใช้บริการรับผิดชอบในการปฏิบัติให้สังคมเกิดความเชื่อใจไว้วางใจต่อพยาบาลและต่อวิชาชีพการพยาบาลพึงร่วมในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาลพึงรับผิดชอบต่อตนเองเช่นเดียวกับรับผิดชอบต่อผู้อื่น<sup>[3]</sup> ซึ่งจรรยาบรรณจะช่วยให้พยาบาลประกอบกิจแห่งวิชาชีพโดยยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการประกอบกิจแห่งวิชาชีพและกิจส่วนตน<sup>(1)</sup> เพราะวิชาชีพพยาบาลมีเป้าหมายเพื่อการพยาบาลที่เป็นเลิศ (nursing excellence)

จากความเจริญก้าวหน้าของโลกอย่างรวดเร็วทั้งด้านวัตถุและเทคโนโลยี ทำให้เกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนในสังคมและมีผลอย่างมากต่อการบริการสุขภาพรวมทั้งการบริการพยาบาลเพราะสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปตามความเจริญของโลกดังกล่าว ทำให้ความคาดหวังของสังคมต่อการบริการพยาบาลเปลี่ยนแปลงไปด้วย การบริการพยาบาลมีแนวปฏิบัติทางจริยธรรมที่

เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทั่วไปของการอยู่ร่วมในสังคม คุณค่าส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพ ค่านิยมและจรรยาวิชาชีพที่บุคคลนับถือประกอบกันในการแสดงออกต่อผู้รับบริการเป็นพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลนั่นเอง วิชาชีพการพยาบาลจึงถูกคาดหวังจากสังคมเป็นอย่างสูงเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม<sup>[2]</sup> จากการศึกษาเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพพยาบาล พบประเด็นปัญหาจริยธรรมดังนี้ ปัญหาพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสม พุดไม่สุภาพ พุดเสียงดัง พุดไม่ให้เกิดเกียรติผู้ป่วย ไม่สนใจผู้ป่วย ขาดความเอื้ออาทร ใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสม และความซื่อสัตย์ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบหลายด้านทั้งต่อผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการบริการที่ดีและเก่งจากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ป่วยอาจเกิดภาวะแทรกซ้อน หรืออาการไม่พึงประสงค์ขณะเข้ารับการรักษา ผลกระทบต่อองค์กร ทำให้โรงพยาบาลเสียชื่อเสียง ถูกฟ้องร้องและเสียค่าใช้จ่ายในการตอบแทนความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และผลกระทบต่อผู้ประกอบวิชาชีพที่ไม่ได้รับความไว้วางใจ ไม่น่าเชื่อถือ สังคมไม่ให้คุณค่าไม่ยกย่องให้เกียรติในฐานะวิชาชีพ<sup>[4]</sup>

บรรยากาศจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรไม่ได้ทำงานอยู่กับความว่างเปล่า แต่การทำงานอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง ตั้งแต่การยึดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่างๆ ในองค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร<sup>[5]</sup> การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติการพยาบาล ให้พยาบาลได้ทำงานด้วยความสุขถือเป็นหน้าที่ทางการบริหารการพยาบาล<sup>[6]</sup> ซึ่งจากการศึกษาของประภาพร<sup>[7]</sup> พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานจะส่งเสริมให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจ ประพฤติตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ เป็นโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง สังกัดกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมีการพัฒนา

คุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาลปี 2559 ซึ่งโรงพยาบาลยังคงมีการพัฒนาคุณภาพทั้งด้านสิ่งแวดล้อม โครงสร้างและการพัฒนาระบบบริการพยาบาลเพื่อให้บริการได้มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในบริการแก่ผู้รับบริการ แต่อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ. 2559 พบสถิติข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการพยาบาล ได้แก่ การพูดจาไม่สุภาพ 12 ครั้ง การจัดลำดับให้บริการ 2 ครั้ง ให้บริการไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้ป่วยฝากพิเศษและผู้ป่วยทั่วไป 1 ครั้ง ให้การพยาบาลไม่นุ่มนวล 1 ครั้ง ใช้เวลาราชการทำงานส่วนตัว 1 ครั้ง ต่าหนิผู้รับบริการ 1 ครั้ง ถึงแม้ว่าจำนวนข้อร้องเรียนจะมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนผู้มารับบริการแต่การปฏิบัติพฤติกรรมจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่พยาบาลควรต้องปฏิบัติทุกครั้งและเป็นเรื่องที่พยาบาลต้องตระหนักในการประพฤติได้ถูกต้องผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลและบรรยากาศจริยธรรมในโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตลอดจนเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อการคงไว้ซึ่งคุณภาพการพยาบาลที่ดีต่อไป

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของ

พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลและบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลโดยยึดหลักจริยธรรมสากลเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลที่ยึดหลักการให้ความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ของฟรายและจอห์นสตัน (Fry & Johnstone) และ บอร์แชมป์ และ ชายเดรส (Beauchamp & Childess) ได้กำหนดไว้ดังนี้ 1. การกระทำในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ (Beneficence) 2. การไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดีและมีอันตราย (non malificence) 3. การเคารพในเอกสิทธิ์ของบุคคล (autonomy) 4. ความยุติธรรม (Justice) 5. ความซื่อสัตย์ (Fidelity) 6 การบอกความจริง (veracity)<sup>[8]</sup>

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน 86 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์คะแนนดังนี้ 5 พยาบาลมีการปฏิบัติตามข้อความนั้น มากที่สุด 4 พยาบาลมีการปฏิบัติตามข้อความนั้น มาก 3 พยาบาลมีการปฏิบัติตามข้อความนั้น ปานกลาง 2 พยาบาลมีการปฏิบัติตามข้อความนั้น น้อย 1 พยาบาลมีการปฏิบัติตามข้อความนั้น น้อยที่สุด

**เกณฑ์การแปลผลดังนี้<sup>[8]</sup>**

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 -2.50	อยู่ในระดับพอใช้
2.51- 3.50	อยู่ในระดับปานกลาง
3.51 -4.50	อยู่ในระดับมาก
4.51- 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์คะแนนดังนี้

5	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
4	ข้อความนั้นเป็นจริงมาก
3	ข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง
2	ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย
1	ข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด

**เกณฑ์การแปลผลดังนี้<sup>[8]</sup>**

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 -2.50	อยู่ในระดับพอใช้
2.51- 3.50	อยู่ในระดับปานกลาง
3.51 -4.50	อยู่ในระดับสูง
4.51- 5.00	อยู่ในระดับสูงมาก

**การสร้างเครื่องมือ**

1. ผู้วิจัยได้ยืมเครื่องมือจากแบบประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล ดัดแปลงจากแบบสอบถามพฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ จากวิทยานิพนธ์ของศิริวรรณ (2553) และแบบประเมินบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ดัดแปลงจากแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ของอรัญญา ,ทัศนีย์,จิระภา และพาศนา (2553) ซึ่งปรากฏในคู่มือส่งเสริมจริยธรรม สำหรับองค์การพยาบาล : กลไกและการปฏิบัติ<sup>[8]</sup> โดยได้

ทำหนังสือขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้หาความเชื่อมั่นดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายประชากรจำนวน 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอบบาค (Crorbach's Alpha coclifficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขออนุญาตหัวหน้าคลินิก/หัวหน้าตึกในการเก็บแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามให้หัวหน้าคลินิก/หัวหน้าตึก แจกให้พยาบาลตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 เดือน และส่งแบบสอบถามคืนที่หัวหน้าคลินิก/หัวหน้าตึกเพื่อรวบรวมส่งคืนที่กลุ่มการพยาบาล

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

**การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม**

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มประชากรดังนี้

1. เสนอโครงการ การวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่

2. ทำหนังสือยินยอมตอบแบบสอบถามโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการ และการนำประโยชน์ไปใช้ ให้กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ

ตัดสินใจเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการตอบแบบสอบถาม โดยไม่ต้องบอกเหตุผล กรณียินดีให้ความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะเก็บรักษาเป็นความลับ และนำเสนอในภาพรวมและจะไม่เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

- ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ

- ข้อมูลความเป็นพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลและบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลใช้สถิติ Pearson' correlation

### ผลการศึกษา

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.8 สถานภาพ สมรสร้อยละ 64 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 97.6 เป็นพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 95.3 อายุ 51-60 ปีร้อยละ 38.4 ระยะเวลาทำงาน 1-10 ปีร้อยละ 44.2 ปฏิบัติงานคนไข้ในร้อยละ 55.8

2. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยเป็นดังนี้

2.1 พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลด้านการทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ป่วยทันทีที่ทราบว่าผู้ป่วยมีปัญหา/ต้องการความช่วยเหลือ และใช้คำพูดและกริยาที่สุภาพต่อผู้ป่วย ตามลำดับ

2.2 พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลด้านการไม่ทำกระทำการที่ไม่ดีหรือเป็นอันตรายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่ใช่คำพูดหรือกริยาท่าทางที่ทำให้ผู้ป่วยสะเทือนใจ/ต้อยศักดิ์ศรี ได้รับความเจ็บป่วยหรืออันตรายจากการปฏิบัติการพยาบาลโดยไม่จำเป็นและไม่ปล่อยให้ผู้ป่วยเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย เช่น ไม่ยกไม้กั้นเตียงในผู้ป่วยที่ไม่รู้สึกตัวก่อนลงจากเตียง ตามลำดับ

2.3 พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลด้านความยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงอายุ และเพศ ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกันแม้ผู้ป่วยมีศาสนา ภาษา วัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเอง และให้การช่วยเหลือผู้ป่วยโดยไม่คำนึงถึงสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ตามลำดับ

2.4 พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลด้านการเคารพ เอกสิทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ให้การพยาบาลใดๆ ต่อผู้ป่วยภายหลังได้รับความยินยอมจากผู้ป่วย อธิบายเกี่ยวกับกิจกรรมการพยาบาลแก่ผู้ป่วยก่อนให้การพยาบาลนั้นๆ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ผลดี ผลเสีย และผลลัพธ์ของการรักษาพยาบาล เพื่อประกอบการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธการรักษาพยาบาลตามลำดับ

2.5 พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลด้านการบอกความจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ บอกข้อมูลแก่ผู้ป่วยที่เป็นความจริงซึ่งเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง บอกข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการเจ็บป่วยแก่ผู้ป่วย เช่น ความก้าวหน้าของการบำบัดรักษา วิธีการดูแลตนเอง และบอกความจริงแก่ผู้ป่วยโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตวิชาชีพ ตามลำดับ

2.6 พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลด้านความซื่อสัตย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ไม่อนุญาตให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลผู้ป่วย ไม่นำข้อมูลของผู้ป่วยต้องการปกปิดไปบอกผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาพยาบาล ระมัดระวังไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลที่เป็นความลับผู้ป่วยทั้งทางวาจา เอกสาร และทางคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

3. บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยเป็นดังนี้

3.1 บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลด้านการทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ บุคลากรในหน่วยงานชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามลำดับ

3.2 บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลด้านไม่ทำอันตราย ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยอับอาย/เสื่อมเสียชื่อเสียง บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยเจ็บปวดจากการดูแลรักษาโดยไม่มีเหตุผลสมควรและบุคลากรในหน่วยงานไม่แสดงอาการรังเกียจผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อตามลำดับ

3.3 บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลด้านความยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้การดูแลผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติ หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกันตามความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน

จัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันตามลำดับ

3.4 บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาล ด้านการเคารพ เอกสิทธิในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้อิสระกับผู้ป่วยในการตัดสินใจ โดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ หน่วยงานเปิดช่องทางให้ผู้ป่วย และญาติเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และหัวหน้าหน่วยงานรับฟังด้วยความเต็มใจเมื่อพยาบาลปรึกษาหรือรายงานปัญหาของผู้ป่วย ตามลำดับ

3.5 บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลด้านการบอก ความจริงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นจริงต่อบุคลากร บุคลากรในหน่วยงานให้ข้อมูลที่จริงในเรื่องเดียวกันแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและบุคลากรในหน่วยงานบันทึกข้อมูลของผู้ป่วยตามความเป็นจริงตามลำดับ

3.6 บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลด้านด้านความ ซื่อสัตย์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยการรับรู้ 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้ความระมัดระวังอย่างเคร่งครัดในการบันทึกข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วย บุคลากรในหน่วยงานไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วยไปเปิดเผยต่อบุคลากรที่ไม่เกี่ยวข้อง และบุคลากรในหน่วยงานทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ป่วย ตามลำดับ

4. บรรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานกับ พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## อภิปรายผล

### พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่

1. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านการทำในสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์พบว่าอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่าวิชาชีพพยาบาลมีการปลูกฝังจริยธรรมมาตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาลให้ปฏิบัติต่อผู้รับบริการโดยอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา กรุณา สงสารและเข้าใจผู้อื่น และปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพมาตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษาวิชาชีพการพยาบาล<sup>[12]</sup> นอกจากนี้กลุ่มการพยาบาลได้กำหนดให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานหรือข้อบังคับสภาการพยาบาล ซึ่งมีการกำหนดหลักการและขอบเขตการปฏิบัติงานตามกฎหมายของวิชาชีพพยาบาล โดยใช้กระบวนการพยาบาลได้แก่ การประเมินอาการ การวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การประเมินผลการพยาบาล และการบันทึกทางการพยาบาลมาใช้

2. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านการไม่ทำสิ่งไม่ดีหรือเป็นอันตรายอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลมีนโยบายชัดเจนในเรื่องการบริหารความเสี่ยง มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน พยาบาลทุกหน่วยงานมีการนำหลักบริหารความเสี่ยงมาใช้โดยการทำบัญชีความเสี่ยง ทั้งเสี่ยงต่อผู้รับบริการและผู้ให้บริการ พร้อมทั้งมีการค้นหา วิเคราะห์ และจัดการความเสี่ยง มีการวางแผนป้องกันและวางแนวทางในการจัดการความเสี่ยงในแต่ละด้านเพื่อให้ผู้รับบริการปลอดภัย นอกจากนี้พยาบาลได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลข้อที่ 6 ที่กล่าวว่าพยาบาลพึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ใช้บริการ<sup>[8]</sup> ซึ่งวิชาชีพพยาบาลมีกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับเป็นตัวกำหนด

แนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความตระหนักในการให้บริการ จึงส่งผลให้พยาบาลมีการรับรู้ด้านการไม่ทำสิ่งไม่ดีหรือเป็นอันตรายอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมีการจัดระบบคัดกรองผู้ป่วยโดยพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ขั้นตอนแรกของแผนกผู้ป่วยนอก โดยการประเมินแรกรับ (Early warning sign) หากพบมีอาการหนักหรือรุนแรงจะให้การช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน ส่วนผู้รับบริการตรวจที่มีอาการปกติจะได้รับบัตรคิวตามลำดับก่อนหลัง แสดงถึงว่าพยาบาลมีการปฏิบัติพยาบาลด้วยความเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยข้อที่ 1 “ผู้ป่วยมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะได้รับการรักษาพยาบาลและการดูแลด้านสุขภาพตามมาตรฐานวิชาชีพจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ”<sup>[8]</sup>

4. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านการเคารพเอกสิทธิ์อยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่า นโยบายของโรงพยาบาลในการบริการรักษาพยาบาลที่เน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการตามมาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล<sup>[13]</sup> ทำให้พยาบาลมีการให้ข้อมูลที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลสำหรับผู้รับบริการและมีการสอบถามความต้องการของผู้รับบริการ ความคิดเห็นของญาติ และให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการผู้รับบริการ โดยพิจารณาแล้วต้องไม่เกิดผลเสีย

5. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านการบอกจริงอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่า กลุ่มการพยาบาลมีนโยบายให้พยาบาลทุกคนผ่านการอบรมการให้คำปรึกษา

เพื่อให้มีทักษะพื้นฐานในการบอกความจริง ในกรณีที่เป็นรายที่ซับซ้อนจะมีทีมให้คำปรึกษา โดยเฉพาะในการบอกความจริงต่อผู้ป่วย ทั้งนี้ เพราะการบอกความจริงเป็นความจำเป็นพื้นฐาน สำหรับการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลในการดูแลผู้ป่วย การที่พยาบาล บอกความจริงกับผู้ป่วยจะส่งผลดีต่อผู้ป่วยดังนี้ 1) ช่วยส่งเสริมการปรับตัวของผู้ป่วย 2) ผู้ป่วย ได้รับข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ 3) ผู้ป่วย ได้รับการเคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและผู้ป่วย เกิดการเชื่อถือไว้วางใจพยาบาล มีสัมพันธภาพที่ดี กับพยาบาลและเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ พยาบาล<sup>[8]</sup>

6. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลต่อ ผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านความซื่อสัตย์อยู่ใน ระดับมากอธิบายได้ว่า การรักษาความลับของผู้ป่วยถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรที่ต้องซื่อสัตย์และ รักษาสัญญา โรงพยาบาลมีระบบการจัดเก็บ รายงานหรือแฟ้มประวัติไว้เป็นสัดส่วน ไม่ให้ผู้ที่ไม่ เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลได้ กรณีต้องการข้อมูลของผู้รับบริการต้องทำหนังสือขออนุญาตจาก ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ไม่เขียนชื่อผู้ป่วยและชื่อ โรคผู้ป่วยไว้ในที่เปิดเผย ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้ป่วยให้กับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพราะโรงพยาบาล ได้คำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยข้อที่ 6 “ผู้ป่วยมีสิทธิได้รับการปกปิดข้อมูลตนเอง เว้นแต่ผู้ป่วยจะให้ความ ยินยอมหรือเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้ ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ เพื่อประโยชน์ โดยตรงของผู้ป่วยหรือตามกฎหมาย<sup>[8]</sup>

### บรรยาภาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เชียงใหม่

1. บรรยาภาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพเชียงใหม่ด้านการทำในสิ่งที่ดีและเป็น ประโยชน์อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมีการสร้าง บรรยาภาศและต่อยอดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการ

เล่าเรื่องในเวทีวิชาการ การเล่าเรื่องแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การจัด lunch symposium และการ นำเสนอความก้าวหน้างานวิจัย ซึ่งจัดเป็นประจำ ทุกวันพฤหัสบดีของสัปดาห์ การพัฒนาบุคลากร โดยการอบรมภายนอก การประชุมวิชาการ พัฒนา ทักษะความรู้ ความชำนาญ รวมทั้งการสนับสนุน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาความรู้จะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้เข้าใจ บทบาทหน้าที่ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของ องค์กร นอกจากนี้หากบุคลากรนำเสนอผลงาน และได้รับรางวัลจะมีเวทีประกาศเกียรติคุณ ทำให้ บุคลากรรับทราบบรรยากาศจริยธรรมที่ดี

2. บรรยาภาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพเชียงใหม่ด้านไม่ทำอันตรายอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมีนโยบายเรื่องการบริหารความเสี่ยง มีการจัดตั้งคณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง มีระบบรายงานความเสี่ยงโดย การเขียนอุบัติการณ์ เมื่อมีความเสี่ยงเกิดขึ้นจะมีการ นำเอาแนวทางการแก้ปัญหา (Root cause analysis) ด้วยการเจาะลึกถึงรากของปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันเชิงระบบ มีการ ทำ 12 ทบทวน การทำ case conference ในรายที่มี ปัญหาเข้ามาทบทวนโดยสหวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดคุณภาพในการดูแลผู้รับบริการ ไม่ทำให้ ผู้รับบริการเกิดอันตราย ซึ่งพยาบาลได้ปฏิบัติตน ภายใต้อาณัติของกฎหมาย สิทธิผู้ป่วยและกฎหมาย โดยสิทธิผู้ป่วยข้อ 3 ระบุว่า “ผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะ เสี่ยงอันตรายถึงชีวิตมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือ รีบด่วนจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพโดยทันที ตามความจำเป็นแก่กรณี โดยไม่ต้องคำนึงว่าผู้ป่วย จะร้องขอความช่วยเหลือหรือไม่ นอกจากนี้การ ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่ ผิดจริยธรรมอาจมีความผิดตามประมวลกฎหมาย อาญาได้ ในมาตราที่ 374 ที่ระบุว่า “ผู้ใดเห็นผู้อื่น ตกอยู่ในอันตรายแห่งชีวิต ซึ่งตนอาจช่วยได้โดยไม่ ก้าวอันตรายแก่ตนหรือผู้อื่นแต่ไม่ช่วยตามความ

จำเป็น ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”<sup>[8]</sup> ซึ่งโดยลักษณะของพยาบาลเป็นผู้มีจิตใจดี มีเมตตา ย่อมไม่ทำอันตรายกับผู้ป่วย ทำให้บรรยากาศจริยธรรมด้านไม่ทำอันตรายสูง สอดคล้องกับการศึกษาของภทริณทร์<sup>[14]</sup> ที่พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลด้านการไม่ทำสิ่งที่ไม่ดีหรือเป็นอันตรายอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของจิราภา<sup>[10]</sup> ที่พบว่าบรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านไม่ทำอันตรายตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับสูงอธิบายได้ว่า ในองค์กรบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด<sup>[15]</sup> และทุกคนต้องการความยุติธรรมในทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องสวัสดิการ การอบรม/ประชุม ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น เป็นเรื่องที่จะช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน<sup>[16]</sup> ซึ่งทางโรงพยาบาลได้ตระหนักถึงสิ่งเหล่านี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีการชี้แจงเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบโดยผ่านทางหัวหน้างาน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เช่นบ้านพัก ค่าเล่าเรียนบุตร การส่งบุคลากรเข้าประชุม/อบรม ตามบทบาทหน้าที่ โดยกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการประชุม/อบรม อย่างน้อย 10 วัน/คน/ปี ในส่วนของผู้รับบริการ บุคลากรในหน่วยงานให้การดูแลผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติทั้งนี้เพราะพยาบาลได้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลที่กำหนดไว้ว่า พยาบาลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์ด้วยความเคารพในคุณค่าชีวิต ศักดิ์ศรี และสิทธิในการมีความสุขของบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดชั้นวรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐกิจ เพศวัย ชื่อเสียง สถานภาพในสังคมและโรคที่เป็น<sup>[3]</sup>

4. บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านการเคารพเอกลีทืออยู่ในระดับสูงอธิบายได้ว่า โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยจัดตั้งเป็นคณะทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อร่วมแก้ปัญหาทำให้เกิดการยอมรับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรม เนื่องจากการบริหารมีความโปร่งใส ทำให้มีบรรยากาศการไว้วางใจสูง<sup>[17]</sup> นอกจากนี้การที่โรงพยาบาลส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง มีการจัดตั้งคณะกรรมการดูแลผู้ป่วยเป็นสาขาวิชาชีพ (Patient care team :PCT) มีการนำประเด็นปัญหาในการดูแลผู้รับบริการมาคุยกัน เพื่อหาแนวปฏิบัติ มีการเคารพและให้อิสระในแต่ละวิชาชีพสอดคล้องกับบอร์แชมป์และชายเดรส (Beaucham & Childress ,2001) ที่กล่าวว่า การเคารพเอกลีทือเป็นการกระทำที่เคารพความเป็นบุคคลของผู้อื่น ให้อิสระผู้อื่นในการคิดและการกระทำที่สอดคล้องกับคุณค่าและความเชื่อ จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเสริมให้เกิดบรรยากาศจริยธรรม<sup>[8]</sup>

5. บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านการบอกความจริงอยู่ในระดับสูงอธิบายได้ว่า พยาบาลมีหน้าที่ต้องพูดความจริงแก่ผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดการรับรู้และวางแผนรักษาร่วมกัน การได้รับข้อมูลที่เป็นจริงและเพียงพอ จะทำให้ผู้รับบริการสามารถตัดสินใจในการรักษาดูแลตนเอง สอดคล้องกับสิทธิผู้ป่วยข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า “ผู้ป่วยที่ขอรับการรักษาพยาบาลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลที่เป็นจริงและเพียงพอเกี่ยวกับการเจ็บป่วย การตรวจ การรักษา ผลดีผลเสียจากการตรวจ การรักษาจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ ด้วยภาษาที่ผู้ป่วยสามารถเข้าใจได้ง่าย เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเลือกตัดสินใจในการยินยอมหรือไม่ยินยอมให้ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพปฏิบัติต่อตน เว้นแต่ในกรณีฉุกเฉิน อันจำเป็นเร่งด่วนและเป็นอันตราย

ต่อชีวิต<sup>[8]</sup>” นอกจากการพูดความจริงแก่ผู้รับบริการแล้วพยาบาลต้องมีการบันทึกทางการพยาบาลอย่างครอบคลุม ทั้งนี้เพราะการบันทึกทางการพยาบาลเป็นหลักฐานทางกฎหมายที่สำคัญ เมื่อเกิดปัญหาการฟ้องร้อง บันทึกทางการพยาบาลจะถูกนำไปประกอบหลักฐาน ถึงแม้ว่าพยาบาลจะปฏิบัติการพยาบาลดีเพียงใด แต่ไม่มีการบันทึก ก็จะไม่มีความสำคัญในการให้การพยาบาล ดังนั้นกลุ่มการพยาบาลจึงมีนโยบายให้บันทึกการพยาบาลแบบ Focus charting และหัวหน้างานมีการนิเทศการบันทึกทางการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ

6. บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับสูงอธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมีการประกาศเจตนารมณ์ค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ จึงทำให้พยาบาลตระหนักและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ตลอดจนระมัดระวังถึงการรักษาความลับของผู้รับบริการโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยข้อ 6 คือ “ผู้ป่วยมีสิทธิได้รับการปกปิดข้อมูลตนเอง เว้นแต่ผู้ป่วยจะให้ความยินยอมหรือเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ เพื่อประโยชน์โดยตรงของผู้ป่วยหรือตามกฎหมาย”<sup>[8]</sup>

4. ความสัมพันธ์บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกหมายความว่า บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานดีจะทำให้พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลดีขึ้นด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร (ethic climate in organization) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ความ

สบายใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน แก้ปัญหา และฝ่าฟันอุปสรรคไปด้วยกัน บรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กรเป็นเสมือนจิตวิญญาณขององค์กรที่จะขาดเสียไม่ได้ ถ้าองค์กรขาดจิตวิญญาณเสียแล้วบรรยากาศก็จะเป็นลักษณะของการต่างคนต่างทำงานของตนเอง ขาดความรู้สึกร่วมกัน การเป็นเจ้าของหน่วยงาน รวมไปถึงขาดความรู้สึกร่วมกันเป็นมิตรไว้วางใจระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งถ้าองค์กรใดมีลักษณะดังกล่าวยากที่จะเจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ได้ รวมถึงขวัญกำลังใจของบุคลากรก็ย่อมไม่เกิด<sup>[16]</sup> ซึ่งโรงพยาบาลได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับ 3 ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน โดยมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ คำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย ยึดหลักจริยธรรม ศีลธรรมและคุณธรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งบุคลากรและองค์กรโดยรวม จึงทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี

### ข้อเสนอแนะ

#### ด้านการบริหาร

1. ควรมีการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมและบรรยากาศจริยธรรมอยู่เป็นระยะ โดยเฉพาะช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในระดับสูง
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องไวต่อการตอบสนองเมื่อมีปัญหา เช่น ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ แม้ว่าการรับรู้จะอยู่ในระดับสูง แต่ก็ต่ำกว่าข้ออื่น ดังนั้นในการพิจารณาความดีความชอบ ต้องบอกเกณฑ์การประเมินผลงาน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณแก่ผู้ถูกประเมิน และในด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการสนับสนุนให้เข้าอบรม/ประชุม /ลาศึกษาต่อ ผู้บริหารต้องชี้แจงเกณฑ์ในการพิจารณาส่งคนไปอบรม/ประชุม /ลาศึกษาต่อ โดยปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
3. ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมด้านการทำในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ เช่น การ

พบปะสังสรรค์ การให้รางวัล การชื่นชมเมื่อทำ  
ความดี ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการซักถาม  
ปถอบโยน พูดให้กำลังใจเมื่อมีปัญหาส่วนตัว/การ  
ทำงานต่ำกว่าข้ออื่น

#### ด้านการวิจัย

ควรศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของ  
พยาบาลตามการรับรู้ของผู้ป่วยและผู้ประกอบ  
วิชาชีพอื่น เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

#### เอกสารอ้างอิง

1. สิวลี ศิริไล. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย ; 2555.
2. อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม,สมใจ ศิระกมล.  
พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ.คณะ  
พยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สยาม  
พิมพ์นานาชาติ จำกัด ; 2558.
3. สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย .  
จรรยาบรรณพยาบาล ฉบับปีพุทธศักราช  
2546. กรุงเทพฯ : บริษัทจำกัดอัทธยู  
ครีเอทีฟ ; 2546.
4. มณี อาภานันท์กุล และคณะ. จริยธรรมใน  
วิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน  
กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว) ; 2556.
5. สมยศ นาวิการ.การบริหาร.กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ดอกหญ้า ; 2536.
6. ฟาริดา อิบราฮิม. สารระการบริหารการ  
พยาบาล.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. สามเจริญ  
พาณิชย์จำกัด ; 2542.
7. ประภาพร นิกรเสพย์.ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยาการจริยธรรมในกลุ่ม  
การพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของ  
บุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขต  
ภาคกลาง.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลสตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
กรุงเทพมหานคร ; 2546.
8. สภาการพยาบาล. คู่มือส่งเสริมจริยธรรม  
สำหรับองค์การพยาบาล : กลไกและการ  
ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทองจำกัด ;  
2558.
9. ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ. พฤติกรรมจริยธรรม  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้และ  
ประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ  
พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลศูนย์  
ภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,สงขลา ; 2553.
10. จิรภา พักเถื่อน. บรรยาการจริยธรรมใน  
สถานที่ทำงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอ  
ผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานใน  
โรงพยาบาลชุมชน+ภาคใต้ภายใต้สถานการณ์  
ปกติและสถานการณ์ความไม่สงบ วิทยานิพนธ์  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยสงขลา  
นครินทร์,สงขลา ; 2552.
11. รชยา บุรพลพิมาน .พฤติกรรมจริยธรรมของ  
พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ  
สายการพยาบาลผู้ป่วยนอก โรงพยาบาล  
ตำรวจ.วารสารพยาบาลตำรวจ.ปีที่ 3 ฉบับที่  
1 มกราคม – มิถุนายน 2554.
12. ฟาริดา อิบราฮิม.นิเทศวิชาชีพและจริยธรรม  
ศาสตร์สำหรับพยาบาล.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพ.  
สามเจริญพาณิชย์จำกัด ; 2541.
13. เพ็ญจันทร์ แสนประสาน.และคณะ.การพัฒนา  
คุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาลคุณภาพ .  
สระบุรี วรรณนัทธ์การพิมพ์ ; 2542.
14. ภัชรินทร์ เฉลิมบุญ. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม  
ของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยจิตเวชตามการ  
รับรู้ของพยาบาลจิตเวชและผู้ป่วยจิตเวชใน  
ระยะฟื้นฟู โรงพยาบาลจิตเวชภาคใต้.  
สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.2552.

15. บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2550.
16. อนิวัช แก้วจำนง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา.บริษัทนำศิลป์โฆษณาจำกัด ; 2552.
17. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤตย์. คุณภาพการบริหารการพยาบาล.กรุงเทพฯ. บริษัทวีพรีนท์ (1991) จำกัด ; 2551.
18. สิวลี ศิริไล.การสร้างเสริมบรรยากาศทางจริยธรรมในองค์กร .สืบค้นวันที่ 12 พฤษภาคม 2560 .สืบค้นจาก [www.med.cmu.ac.th/ethics/interested/int002.htm](http://www.med.cmu.ac.th/ethics/interested/int002.htm).