

บทความวิจัย (Research Article)**บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์
งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**

บุษราพรรณ ยศชัย^{1*}, อธิฐฐาน สุมาลย์เจริญ¹, สุมาลี ขัดอุโมงค์¹, เพชรา นำนูปนศักดิ์¹, พิมพิลา ศิริปัน¹
และ นพดล ศรีทา¹

**Perceptions of healthcare workers regarding the ethical climate in the workplace,
Specifically in the Private Nursing Section, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital**

Busarapan Yotchai^{1*}, Athithan Sumarnjaroen¹, Sumalee Khadumong¹, Petchara Nampoonsak¹,
Pimpila Siripan¹ and Noppadon Srita¹

¹ Register Nurse Maharajnakorn Chiang Mai Hospital, Faculty of Medicine, Chiang Mai University, Chiang Mai, 50200

* Correspondence author: byotchai@gmail.com

Health Science, Science and Technology Reviews. 2024;17(2):74-86.

Received: 29 May 2024; Revised: 12 August 2024; Accepted: 20 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษาระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ และเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละระดับ งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรพยาบาลจำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแบบประเมินบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ โดยใช้สถิติไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์มีระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74) โดยด้านที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือด้านการทำประโยชน์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.64) ส่วนการเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ระหว่างกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p < .05$)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรกับผู้รับบริการ ดังนั้นควรมีการประเมินบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานทุกปีและผู้บริหารควรนำผลที่ได้รับจากการวิจัย ไปใช้ออกแบบแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ และบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

คำสำคัญ : การรับรู้ บรรยากาศจริยธรรม, บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

¹ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50200

Abstract

Aim of this descriptive research study were: 1) to investigate the ethical climate in the workplace as perceived by healthcare workers and 2) to compare level of perceptions regarding the ethical climate in the workplace at each level of healthcare workers in the Specific Private Nursing Section, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital from October 1, 2022 to September 30, 2023. The participants include 107 healthcare workers. The research instruments were a general information questionnaire and an ethical climate assessment questionnaire. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The levels of perception of the ethical climate in the workplace among nurses and non-nursing staff were compared using Chi-square test.

The research result found that the levels of perception of the ethical climate in the workplace among healthcare workers is positive. ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74). The highest average score was related to fidelity ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.84), followed by beneficence ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.64). There was no significant difference in the perceptions of the ethical climate in the workplace between nurses and non-nursing staff ($p < 0.05$).

The ethical climate in the workplace indicates good relationships between personnel within an organization and with the customers. Therefore, an annual workplace assessment of the ethical environment is advisable. Findings of this study, organization leaders use to develop guidelines for enhancing the ethical environment in the workplace, ensuring high-quality service for customer and personnel have positive, productive relationships with each other.

Keywords: Perceptions, The ethical climate, The ethical climate in the workplace

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพพยาบาลมีการคาดหวังด้านจริยธรรมสูงจากสังคม เนื่องจากการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยตรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้แล้วพยาบาลต้องมีการประสานความร่วมมือกับผู้ป่วย ญาติ และวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับประโยชน์สูงสุด แต่จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และวงการสุขภาพที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อบำรุงเน้นเรื่องการรักษาเรื่องโรคของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ทำให้ละเลยการดูแลด้านจิตใจ การให้ข้อมูล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษา จึงเกิดความเสี่ยงที่จะเกิดข้อร้องเรียน หรือการฟ้องร้องได้ นอกจากนี้พยาบาลยังทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการดูแลรักษาซึ่งอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ดังนั้นการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้มีคุณภาพที่ดี ต้องมีการให้ความสำคัญกับหลักจริยธรรมจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ และการมีบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน หมายถึง บรรยากาศที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทุกกลุ่มในองค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ โดยอาศัยหลักการและแนวคิดทางจริยธรรม เช่น การปฏิบัติต่อกันด้วยความเมตตา เคารพ ให้เกียรติ เสมอภาคและจริงใจ เป็นต้น บรรยากาศจริยธรรมที่ดีในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จและทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความสบายใจ มีความสุขและมีการร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น ในขณะเดียวกันบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานยังส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้รับบริการผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย เกิดความพึงพอใจ ความ

ไว้วางใจ ความศรัทธา และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ให้บริการ นอกจากนี้พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานร่วมกับผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ที่ปฏิบัติกันด้วยการให้เกียรติ เคารพซึ่งกันและกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการทำงาน ร่วมกันและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานที่ดีนี้ ส่งผลให้บุคลากร เกิดความสุข มีความพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจ รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน มีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร ลดความเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนฟ้องร้องจากผู้รับบริการ ช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี และลดความสูญเสียจากการถูกฟ้องร้อง [1] บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานจะส่งเสริมให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจ ประพฤติตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร [2] และบรรยากาศ จริยธรรมในงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ [3] นอกจากนี้ บรรยากาศทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นและได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ของ หน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ตั้งใจปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ มีกำลังใจที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองขณะเดียวกันประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการก็สามารถ รับรู้ได้ถึงบรรยากาศทางจริยธรรมขององค์กร มีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ [4]

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน ลักษณะ ผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมที่ดี และการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในองค์กร [5] นอกจากนี้คุณลักษณะของผู้นำที่มีความเมตตา กรุณา จะมีผลทางบวกต่อความรักและความ ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะผู้นำที่มีความเห็นแก่ตัว จะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงลบ [6]

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การเป็นองค์กรพยาบาลในดวงใจ โดยมุ่งส่งเสริมให้ เป็นองค์กรพยาบาลที่มีวัฒนธรรมจริยธรรม (Ethical culture) และวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety culture) การ ส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีของบุคลากร โดยใช้หลักและแนวคิดทางจริยธรรมมาเป็นกรอบในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง เป็นหน่วยงานที่มีหอผู้ป่วยที่ ให้การดูแลผู้ป่วยเฉพาะทาง มีลักษณะการทำงานที่ซับซ้อน ผู้รับบริการมีความหลากหลาย มีความต้องการและ ความคาดหวังสูง ต่อบริการที่ได้รับ มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว พยาบาลที่ปฏิบัติงาน จึงต้องคำนึงเรื่องจริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้บริการที่ดี และสร้างความพึงพอใจต่อ ผู้รับบริการ ดังนั้น การประเมินบรรยากาศจริยธรรมของการทำงานในงาการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง จึง เป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน บนพื้นฐานหลักจริยธรรม 6 หลัก ได้แก่ การเคารพเอกลัทธิ การทำประโยชน์ การไม่ทำอันตราย ความยุติธรรม/ ความเสมอภาค การบอกความจริง และความซื่อสัตย์ [7] ที่ผ่านมางานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง ได้มี การขับเคลื่อนระบบและกลไกจริยธรรมทางพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม ของพยาบาลในปี 2564 พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลจำแนกตามหลักจริยธรรม (6 หลัก) อยู่ในระดับดี แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงบรรยากาศจริยธรรมในหน่วยงาน ดังนั้นทีมผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศจริยธรรมใน สถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรพยาบาลซึ่งประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพ (พยาบาลวิชาชีพ) และกลุ่มต่ำกว่า วิชาชีพ (ผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานช่วยการพยาบาล) ของงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมที่ดีใน สถานที่ทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
2. เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ระหว่างกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ ในงานโรงพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ และเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรม โดยใช้กรอบแนวคิดในการสร้างบรรยากาศจริยธรรมองค์กร ยึดหลักจริยธรรมทางการแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย 1) การเคารพเอกสิทธิ์ 2) การทำประโยชน์ 3) การไม่ทำอันตราย 4) ความยุติธรรม 5) การบอกความจริง และ 6) ความซื่อสัตย์ [1]

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานและเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของบุคลากรทางการแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 129 คน ประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพ (พยาบาลวิชาชีพ) และกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ (ผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานช่วยการพยาบาล) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเคริจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V. & Morgan) [8] ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง จึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 107 คน ใช้วิธีการวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็น 3 ชั้นภูมิ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานช่วย และเมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้ว ได้นำมาจำแนกเป็น กลุ่มวิชาชีพ (พยาบาลวิชาชีพ) และกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ (ผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานช่วยการพยาบาล)

เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และแบบประเมินบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ของ จิระภา พักเถื่อน [9] โดยแบบประเมินมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 52 ข้อ จำแนกเป็นรายด้านดังนี้ 1) ด้านการเคารพเอกสิทธิ์ จำนวน 11 ข้อ 2) ด้านการทำประโยชน์ จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านการไม่ทำอันตราย จำนวน 9 ข้อ 4) ด้านความยุติธรรม จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านการบอกความจริง จำนวน 7 ข้อ และ 6) ด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 10 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) โดยคำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ กำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผลระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 2.50	อยู่ในระดับพอใช้
2.51 - 3.50	อยู่ในระดับปานกลาง
3.51 - 4.50	อยู่ในระดับดี
4.51- 5.00	อยู่ในระดับดีมาก

แบบประเมินบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity index) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91 คำนวณหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรม คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารเลขที่ 067/2566 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และประโยชน์ที่จะได้รับ พร้อมทั้งขอความยินยอมกับอาสาสมัครในการเข้าร่วมโครงการโดยความสมัครใจ และอาสาสมัครมีสิทธิที่จะถอนตัวได้ตลอดเวลาหากมีความต้องการ โดยไม่มีผลใดๆ กับการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ และการรวบรวมข้อมูล

ภายหลังผ่านการรับรองจริยธรรมแล้วผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล (Method of data analysis)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ วิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม แล้วนำคะแนนเฉลี่ยมาแปลผลเป็นระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ของบุคลากรทางการพยาบาล กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ โดยใช้สถิติ Chi-Square test.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล ในแต่ละระดับ ในงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยมีรายละเอียด ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการพยาบาล

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในแต่ละระดับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล

การวิจัยนี้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในหอผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง จำนวน 107 คน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลจำแนก เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการศึกษาและการอบรมด้านจริยธรรม (N = 107)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (107)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	10.30
หญิง	96	89.70
อายุ (ปี)		
20-30	38	35.51
31-40	23	21.50
41-50	21	19.63
51 ปี ขึ้นไป	25	23.36
	$\bar{X} = 38.87$	S.D. = 12.36
ศาสนา		
พุทธ	103	96.3
คริสต์	2	1.9
อื่นๆ	2	1.9
สถานภาพสมรส		
โสด	66	61.7
สมรส	36	33.6
หม้าย/หย่า/แยก	5	4.7
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	61	57.0
ปริญญาโท	15	14.0
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	29.0
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
หอผู้ป่วยพิเศษสูติศาสตร์ 14	28	26.2
หอผู้ป่วยพิเศษสูติศาสตร์ 13	24	22.4
หอผู้ป่วยพิเศษสูติศาสตร์ 12	16	15.0
หอผู้ป่วยพิเศษบุรุษ 7	19	17.8
หอผู้ป่วยพิเศษบุรุษ 8	16	15.0
สำนักงานผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง	4	3.7

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (107)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน		
1-5 ปี	38	35.51
6-10 ปี	13	12.15
10 ปี ขึ้นไป	56	52.34
	$\bar{X} = 15.14$	S.D. = 11.82
การได้รับการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรม		
เคย	88	82.2
ไม่เคย	19	17.8
ประสบการณ์การประชุม /อบรมด้านจริยธรรม (ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา)		
เคย	103	96.3
ไม่เคย	4	3.7

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.70 บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 35.51 ส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 96.3 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 61.7 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 57.0 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.34 เคยการได้รับการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมในหลักสูตรการศึกษาพยาบาล ร้อยละ 82.2 และเคยมีประสบการณ์การประชุม /อบรมด้านจริยธรรม ร้อยละ 96.3

ส่วนที่ 2 บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ รายด้านและโดยรวม (N= 107)

บรรยากาศจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการเคารพเอกสิทธิ์	3.65	0.62	ดี
2. ด้านการทำประโยชน์	3.88	0.64	ดี
3. ด้านการไม่ทำอันตราย	2.91	0.67	ปานกลาง
4. ด้านความยุติธรรม	3.61	0.77	ดี
5. ด้านการบอกความจริง	3.78	0.88	ดี
6. ด้านความซื่อสัตย์	3.97	0.84	ดี
รวม	3.63	0.74	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือด้านการทำประโยชน์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.64) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไม่ทำอันตราย ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 0.6)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานระหว่างกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพแยกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานระหว่างกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ

บรรยากาศจริยธรรม	กลุ่มวิชาชีพ		กลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ		X ²	p
	(N=62)		(N=45)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านการเคารพเอกสิทธิ์					2.632	.452
- ระดับพอใช้	3	4.80	2	4.40		
- ระดับปานกลาง	18	29.00	18	40.00		
- ระดับดี	36	58.10	24	53.30		
- ระดับดีมาก	5	8.10	1	2.20		
ด้านการทำประโยชน์					2.241	.524
- ระดับพอใช้	1	1.60	3	6.70		
- ระดับปานกลาง	12	19.40	8	17.80		
- ระดับดี	36	58.10	27	60.00		
- ระดับดีมาก	13	21.00	7	15.60		
การไม่ทำอันตราย					1.713	.634
- ระดับพอใช้	2	3.20	3	6.70		
- ระดับปานกลาง	21	33.90	16	35.60		
- ระดับดี	38	61.30	24	53.30		
- ระดับดีมาก	1	1.60	2	4.40		
ด้านความยุติธรรม						
- ระดับพอใช้	5	8.10	6	13.30	0.900	.826
- ระดับปานกลาง	20	32.30	15	33.30		
- ระดับดี	31	50.00	20	44.40		
- ระดับดีมาก	6	9.70	4	8.90		
การบอกความจริง					3.285	.350
- ระดับพอใช้	1	1.60	4	8.90		
- ระดับปานกลาง	18	29.03	11	24.40		
- ระดับดี	37	59.68	25	55.56		
- ระดับดีมาก	6	9.70	5	11.11		

บรรยากาศจริยธรรม	กลุ่มวิชาชีพ (N=62)		กลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ (N=45)		X ²	p
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความซื่อสัตย์					2.756	.431
- ระดับพอใช้	2	3.20	1	2.20		
- ระดับปานกลาง	17	27.42	9	20.00		
- ระดับดี	33	53.20	22	48.90		
- ระดับดีมาก	10	16.13	13	28.90		

จากตารางที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานด้วยไคสแคว์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74) โดยด้านที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือด้านการทำประโยชน์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.64) อธิบายได้ว่ามุมมองของบุคลากรทางการแพทย์ในการพยาบาล รับรู้ถึงบรรยากาศจริยธรรมที่ดีในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาระบบบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรัง พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับดี [10] และสอดคล้องกับการศึกษาของจริยา สายวารี ในการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า บรรยากาศจริยธรรมด้านที่มีค่าคะแนนสูงสุด คือด้านความซื่อสัตย์ [11]

การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายจริยธรรม การสนับสนุนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศติดตามอย่างเหมาะสม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ให้ชัดเจน การจัดโครงสร้างองค์กรมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้มีการสะท้อนจริยธรรมในองค์กร สร้างกระบวนการความปลอดภัยในการสะท้อนจริยธรรมในองค์กร และการกำหนดมาตรฐานพฤติกรรม จริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติในองค์กร การบริหารองค์กรมีส่วนสำคัญต่อขวัญและกำลังใจ ตลอดจน จริยธรรมของพยาบาล [12] โดยฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ได้มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การเป็นองค์กรพยาบาลในดวงใจ โดยมุ่งส่งเสริมให้เป็นองค์กรพยาบาลที่มีวัฒนธรรมจริยธรรม (Ethical culture) และวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety culture)

รวมทั้งมีการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีของบุคลากร โดยใช้หลักและแนวคิดทางจริยธรรมมาเป็นกรอบในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กร ซึ่งงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง ได้มีการขับเคลื่อนระบบและกลไกจริยธรรมทางพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยนำหลักและแนวคิดจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล และจากการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทางในเดือน พฤษภาคม 2566 พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลจำแนกตามหลักจริยธรรม (6 หลัก) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นไปในทิศทางกันกับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานที่อยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับการศึกษาของวิภาพร เตชะสรพัส [13] ที่พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$)

ระดับบรรยากาศจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ อยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับการรับรู้สูงสุด ($\bar{X} = 3.97$, $S.D. = 0.84$) โดยพบว่ากลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยความซื่อสัตย์อยู่ในระดับดี ร้อยละ 53.20 และ 48.90 ตามลำดับ ซึ่งความซื่อสัตย์ถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรทางการพยาบาลที่จะต้องให้ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และนำไปสู่ความเชื่อถือว่าไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้บุคลากรทางการพยาบาลงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทางได้ให้ความสำคัญกับการรักษาสัญญาที่ให้ต่อกันหรือให้กับผู้ป่วย ในขณะที่ด้วยกันบุคลากรจะปกปิดความลับและไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน เว้นแต่จะได้รับความยินยอม รวมทั้งผู้บริหารยังได้จัดสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อการพูดคุยปรึกษา หรือเก็บข้อมูลที่เป็นความลับของทั้งผู้ป่วยและบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของพจนา วงษ์สว่างศิริ และปราณี ไส้เพี้ย [10] ที่พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรังอยู่ในระดับดีซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

บรรยากาศจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ อยู่ในระดับดี เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับสอง ($\bar{X} = 3.88$, $S.D. = 0.64$) พบว่าทั้งกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยด้านการทำประโยชน์อยู่ในระดับดี ร้อยละ 58.10 และ 60.00 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าบุคลากรทางการพยาบาล ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องตามหลักการทำประโยชน์ โดยงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทางได้มีการสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันด้วยความรักความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเอาใจใส่ และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และให้ความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในงานของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงส่งผลให้บรรยากาศจริยธรรมด้านการทำประโยชน์อยู่ในระดับดี

บรรยากาศจริยธรรมด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไม่ทำอันตราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, $S.D. = 0.67$) หลักการไม่ทำอันตรายคือการไม่นำสิ่งเลวร้ายหรือสิ่งที่เป็นอันตรายมาสู่บุคคลอื่นทั้งทางด้านร่างกายและจิตวิญญาณไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมรวมทั้งการไม่ทำให้ผู้อื่นเกิดอันตราย [1] ดังนั้นงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทาง ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาล ให้ปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่กระทำให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ป่วย รวมทั้งบุคคลอื่นๆได้รับความเดือดร้อน เสื่อมเสียชื่อเสียง อับอาย หรือได้รับอันตรายทั้งโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ไม่ทำให้ผู้รับบริการได้รับความทุกข์ทรมาน และอันตรายทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ผู้บริหารไม่ใช้อำนาจเพื่อกดขี่ข่มเหงให้ร้ายผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความขัดแย้งกับตัวเอง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ระหว่างกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ โดยใช้สถิติ Chi-Square test กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 3) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรพยาบาลกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพ แม้จะมีช่วงอายุ เพศ การศึกษา สถานะภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งประสบการณ์การอบรมความรู้ด้านจริยธรรม ที่แตกต่างกัน ไม่ได้ทำให้ระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมรายด้านแตกต่างกัน เป็นผลเนื่องมาจาก ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพบริการ และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐาน จะเห็นได้จากการมีการประกันคุณภาพ ทั้งมาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ และมาตรฐานการพยาบาลและผดุงครรภ์ของสภาการพยาบาล เพื่อรักษามาตรฐานการบริการให้สามารถประกันคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง มีการรับฟังเสียงผู้รับบริการ (VOC : Voice of customer) เพื่อตอบสนองความต้องการและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพบริการให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและเกิดสัมพันธภาพที่ดีในการรักษาพยาบาล ทำให้ได้รับการรับรองคุณภาพขั้นก้าวหน้า (Advance Hospital Accreditation: AHA) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล นอกจากนี้ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 โดยงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษเฉพาะทางได้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยบรรจุ หัวข้อความรู้เรื่องจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการอบรมพฤติกรรมบริการ (service champion) ให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งภายในงานยังมีการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลทุกระดับมีการนำหลักและแนวคิดจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพยาบาล จึงส่งผลให้การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมของกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพในสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรทางการพยาบาลมีระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.74) โดยด้านที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือด้านการทำประโยชน์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.64) ส่วนการเปรียบเทียบระดับการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ระหว่างกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มต่ำกว่าวิชาชีพทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p < .05$) บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานเป็นตัวบ่งชี้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กรกับผู้รับบริการดังนั้นควรมีการประเมินบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานทุกปีและผู้บริหารควรนำผลที่ได้รับจากการวิจัย ไปใช้ออกแบบแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ข้อเสนอแนะ

ด้านการบริหาร

1. ควรมีการประเมินบรรยากาศจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรมทุกปี
2. ผู้บริหารควรนำผลที่ได้รับจากการวิจัย ไปใช้ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานให้อยู่ในระดับดี ถึงดีมาก ดังต่อไปนี้
 - 2.1 นำไปออกแบบแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้บริหาร ผู้บริหาร และผู้ร่วมงานทุกระดับ
 - 2.2 นำไปออกแบบแนวทางการประเมินผลงาน การมอบหมายงาน การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม
 - 2.3 ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการไม่ทำอันตราย

ด้านการวิจัย

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้ของผู้รับบริการต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างครอบคลุมทุกด้าน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- [1] Thailand Nursing and Midwifery Council. Guide to promoting ethics for Nursing Organizations: Mechanism and Practice, 1st ed. Bangkok: Judthong company; 2021.
- [2] Nikonsep P. Relationships between personal factors Ethical atmosphere in nursing group Participation in the work of personnel and the quality of work life of staff nurses General Hospital, Central Region [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2003.
- [3] Sathaporn A, Phajunsinlapa K. Relationships between family support, ethical climate, and joy at work of Professional Nurse, Hospitals under The Jurisdiction of The Ministry of Public Health, Bangkok Metropolis. Journal of The Royal Thai Army Nurse 2010;11:37-42.
- [4] Olson LL. Ethical Climate in Health Care Organizations. International Nursing Review.1995;42(3); 85-95.
- [5] Thaweepaiboonwong J. Factors Affecting Employees' Perceptions of the Ethical Work Climate and the Roles of HRM in Reinforcing Employee Ethic [Thesis]. Bangkok: Kasetsart University University; 2010.
- [6] Barnett T, Schubert E. Perceptions of the Ethical Work Climate and Covenantal Relationships. Journal of Business Ethics 2002; 36:279-90.
- [7] Chowalit A, Kumphalikit S, Thanasin S. Guide to promoting ethics for nursing organizations: Mechanism and practice. Bangkok: Judthong company; 2021.
- [8] Burns N, Grove S.K. The practice of nursing research: Conduct, critique & utilization. (3rd ed). Philadelphia: W.B. Saunders; 1997.

- [9] Fuktuan, J, Nasae, T, Chaowalit, A. Ethical climate in the workplace perceived by head nurses and nurses working in community hospitals under unrest situation, southern Thailand [Thesis]. Songkla: Prince of Songkla University; 2017.
- [10] Wongsawangsir P, Saipia P. Ethical Climate at Workplace as it is Perceived by both Registered and Executive Nurses in Community Hospitals of Trang Province. *Journal of Health Sciences and Pedagogy* 2021;1(3):82-96.
- [11] Saiwaree J, Chamraksa P, Intaraksa P, Kraiwong N. Ethical Climate in the Workplace Perceived by Nurses at Songklanagarind Hospital. *Princess of Naradhiwas University Journal* 2017; 9(2):52-64.
- [12] Siriwilai S. *Ethics for nurses*. 12th ed. Bangkok: Chulalongkorn University printing house; 2012.
- [13] Thechasorapulus W. 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. *Lanna Journal of Health Promotion & Environmental Health* 2017; 7:54-66.