

ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่*

บุษบา เนติสารยาภากร**, บุษงา ตโนภาส***, เอื้องพร เผ่าเจริญ****

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษา 1) ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล กับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล กับการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และ 4) เปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย

รูปแบบการวิจัย: การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

วิธีการดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในปี พ.ศ. 2561 และปฏิบัติงานประจำต่อเนื่องระยะเวลา 1 ปี ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จำนวน 153 คน 2) พยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และ 3) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล (2) แบบประเมินพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และ (3) แบบประเมินการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติ Pearson's product moment correlation coefficient และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย: พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี-ดีมาก ($M=3.85$, $S.D.=0.32$, $M=4.34$, $S.D.=0.40$, $M=4.23$, $S.D.=0.48$ ตามลำดับ) ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.606$, $p<.01$ และ $r=.630$, $p<.01$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะหลักขององค์กรของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ($F=40.07$, $p<.001$ และ $F=19.77$, $p<.001$ ตามลำดับ)

สรุปและข้อเสนอแนะ: ผลการวิจัยนี้สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยควรส่งเสริมทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและเน้นการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมต่อผู้ป่วยด้านการบอกความจริง รวมทั้งสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำความรู้มาแลกเปลี่ยนแบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานและการบริหารแผนการทำงาน

คำสำคัญ: ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล, พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล, การรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร, พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2564 หน้า 1-21

*ทุนสนับสนุนจากสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลสภากาชาดไทย ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

**ผู้อำนวยการพิเศษ พยาบาล 7 งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

****ผู้ตรวจการพยาบาล งานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

Corresponding author, e-mail: netisaraya.trc@gmail.com Tel 08-1540-0990

วันที่รับบทความ: 31 มีนาคม 2564, วันที่แก้ไขบทความเสร็จ: 1 พฤษภาคม 2564, วันที่ตอบรับบทความ: 24 พฤษภาคม 2564

Attitude towards Nursing Profession, Ethical Behaviors in Nursing Practice and Perception on Core Competencies of Newly Graduated Nurses*

Busaba Netisarayaphakorn**, Bu-Ngah Tanopas***, Ueangphon Phaocharoen****

Abstract

Purpose: The purposes of this research are to study 1) attitude towards nursing profession, ethical behaviors in nursing practice and perception on core competency; 2) the relationship between attitude towards nursing profession and ethical behaviors in nursing practices of newly graduated nurses; 3) the relationship between attitude towards nursing profession and perceptions of core competency of newly graduated nurses; and 4) comparison of differences of ethical behaviors in nursing practices and perceptions of core competencies among newly graduated nurses, preceptor nurses, and head nurses.

Design: Descriptive research

Method: The samples consisted of 1) newly graduated of 153 nurses in 2018 and continue working at KING CHULALONGKORN MEMORIAL HOSPITAL and THAI REDCROSS SOCIETY 2) preceptor nurses that was assigned from head nurses and 3) head nurses of the ward where preceptor nurses and newly graduated nurses were working together. The research instruments consisted of attitudes toward nursing profession questionnaire, ethical behaviors in nursing practice questionnaire and perception of core competencies questionnaire. Data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and one way ANOVA.

Main findings: The results revealed that the mean score of attitude towards nursing profession, ethical behaviors in nursing practices and perceptions of core competencies of newly graduated nurses were at high level ($M=3.85$, $S.D.=0.32$, $M=4.34$, $S.D.=0.40$, $M=4.23$, $S.D.=0.48$, respectively). Attitudes towards nursing professional had statistically positive relationship with ethical behaviors in nursing practice and perception of core competencies ($r=.606$, $p<.01$, $r=.630$, $p<.01$, respectively). In addition, the research showed that ethical behaviors in nursing practice and perception of core competencies in newly graduated nurses were statistically different among head nurses, preceptor nurses, and newly graduated nurses ($F=40.07$, $p<.001$ and $F=19.77$, $p<.001$, respectively).

Conclusion and recommendations: The result of this study could be applied to the direction of plan development by promoting attitude towards nursing profession emphasizing on ethical behaviors in truth telling. Also, core competencies in result-oriented improvement dimension, specifically in the knowledge sharing and managing working plans should be carried out.

Keywords: Attitude towards nursing profession, Ethical behaviors in nursing practice, Perception of core competencies, Newly graduated nurses

Journal of Nursing Science Christian University of Thailand. 2021, 8(1), 1-21

*Research funding from the Thai Red Cross Nurses' Alumni Association Under the Royal Patronage of H.R.H. Princess Maha Chakri Sirindhorn

**Special Nurse Practitioner 7, HRM Nursing Department, King Chulalongkorn Memorial Hospital, Thai Red Cross Society

***Assistant Professor, School of Nursing Study, Srisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing

****Senior Nurse Manager, HRM Nursing Department, King Chulalongkorn Memorial Hospital, Thai Red Cross Society

Corresponding author, e-mail: netisaraya.trc@gmail.com Tel 08-1540-0990

Received: 31 March 2021, Revised: 1 May 2021, Accepted: 24 May 2021

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่สังคมคาดหวังสูงเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม เนื่องจากการทำงานของพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อมนุษย์ ซึ่งส่วนใหญ่มักอยู่ในภาวะที่เปราะบางทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ต้องการการดูแลด้วยความเอื้ออาทรและเคารพในศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยปัจจุบันสังคมไทยเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยี ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพได้อย่างรวดเร็ว และมีความตื่นตัวในการดูแลสุขภาพตนเองมากขึ้น รวมทั้งมีความคาดหวังที่จะได้รับบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และเสมอภาคจากผู้ให้บริการสุขภาพ ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มว่า ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ และหน่วยงานบริการสุขภาพ ถูกร้องเรียน ฟ้องร้องด้านจริยธรรม หรือถูกเรียกร้องค่าเสียหายสูงขึ้น (สภาการพยาบาล, 2564) ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลมีหลายประการ ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล เนื่องจากทัศนคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่แสดงออกมาทั้งในด้านบวก หรือลบ มีผลต่อความตั้งใจในการประกอบวิชาชีพ ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน (คมวัฒน์ รุ่งเรือง, ศรีนยา พลสิงห์ชาญ, และสมศักดิ์ ภู่วิภาดาธารธน์, 2556; อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, และสมใจ ศิริกมล, 2558) หากพยาบาลมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพจะทำให้ไม่สามารถให้การดูแลที่ดีกับผู้ป่วยได้ รวมทั้งไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย (Haskins, Phakathi, Grantand & Horwood, 2014; Brasaitte, Kaunonen, Martinkenas &

Suominen, 2016) ดังนั้นทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพและต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้วยโดยเฉพาะพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เนื่องจากทัศนคติเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีจะสามารถนำความรู้ ทักษะไปปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมที่ดีในการดูแลผู้ป่วย (Thepsaw, Payakkaraung, Sanasuttipun, & Srichantarant, 2018) ซึ่งพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ยังขาดทักษะการประยุกต์เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานจริงภายใต้ความรับผิดชอบและรอบคอบที่มากขึ้น รวมทั้งต้องตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น (ปริญาพร แร่ทอง, และธีรานุช ห้านิวัติชัย, 2555) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จึงเป็นการศึกษาการรับรู้สมรรถนะหลักในงานการพยาบาลด้านใดด้านหนึ่งในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น (กฤตยา แดงสุวรรณ, ขวัญพร ฟองสุวรรณ และกฤษฎณี กมลมาตยกุล, 2558; นัตตา รุ่งเดชารัตน์, สุรชาติ ณ หนองคาย และดุสิต สุจิรารัตน์, 2559)

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ แม้จะเป็นบุคลากรใหม่ขององค์กรที่เคยผ่านกระบวนการหล่อหลอมและกล่อมเกลามาจากสถาบันการศึกษาพยาบาลให้มีความคิด ทัศนคติ และคุณค่าสอดคล้องกับคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ เพื่อให้มีการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่เหมาะสม แต่เมื่อก้าวเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลอย่างเต็มตัว พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนจากการเป็นนักศึกษามาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีภาระ

และความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่พยาบาลใหม่อาจจะมีข้อจำกัดในด้านความรู้ทางทฤษฎี ทักษะ และประสบการณ์เชิงวิชาชีพที่ยังมีไม่เพียงพอ รวมทั้งปัญหาของผู้ป่วยมีความยุ่งยากและซับซ้อนมากกว่าที่เรียนมาทำให้การเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติงานทำได้ลำบาก ขณะที่ผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงานมีความคาดหวังว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (กฤติญาดา เกื้อวงศ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2560) จนอาจนำไปสู่การมีทัศนคติไม่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล และการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมได้ ประกอบปัจจุบันองค์กรเริ่มมีการปรับเปลี่ยนแผนการหมุนเวียนฝึกประสบการณ์การปฏิบัติงานในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีระบบการเรียนการสอนในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เพิ่มขึ้น ในหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลทางคลินิกเฉพาะสาขาหลังปริญญาตรี (Post Baccalaureate Residency Training Program) ทำให้มีปริมาณงานและภาระงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการปฏิบัติงานการดูแลผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลใหม่รู้สึกเครียด เบื่อหน่าย และบางคนมีความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในประเทศไทยยังมีอยู่จำกัด พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่นอกจากจะถูกคาดหวังให้มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมแล้ว ยังถูก

คาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core competency) ให้ได้ด้วย ทั้งนี้สมรรถนะหลักขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนพึงยึดถือปฏิบัติในการทำงาน และช่วยเหลือหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน), 2561) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลที่เกิดจากความพร้อมในด้านความรู้ การตัดสินใจ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่จะทำให้มีพลังพร้อมที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และสมใจ ศิริะกมล, 2558) ดังนั้น การที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักขององค์กรอาจส่งผลถึงผู้ป่วยและคุณภาพบริการที่ผู้ป่วยได้รับ รวมทั้งภาพลักษณ์ขององค์กร

สำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่อาจมีความขัดแย้งในใจที่เกิดขึ้นจากการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักขององค์กร รวมทั้งค่านิยมขององค์กรและกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามในฐานะบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ขาดความตั้งใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักขององค์กรได้ ทั้งนี้จากการศึกษาของสมใจ วินิจกุล และสุวรรณา เจริญสุขวงศ์ (2557) พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ นอกจากนั้นการรับรู้ของพยาบาลที่เลี้ยงและหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อพฤติกรรมจริยธรรมและสมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาล

ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาในภาพรวม เนื่องจากพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ที่ได้รับการสอนงานจากพยาบาลพี่เลี้ยงโดยตรง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและสมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่แตกต่างกัน และการรับรู้ที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อการให้ความสำคัญในการพัฒนาที่แตกต่างกัน และกระทบต่อการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาไปสู่เป้าหมายร่วมกัน จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รวมทั้งการศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับสมรรถนะหลักขององค์กรด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร เพื่อให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะพยาบาลใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา เนื่องจากเป็นบุคลากรที่พร้อมจะเรียนรู้ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงง่าย สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดี และพัฒนาให้มีพฤติกรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามท้องถื่นที่กำหนด อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการการพยาบาล สอดรับกับความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งนโยบายการประกันคุณภาพการบริการสุขภาพโรงพยาบาล (Hospital

Accreditation) ตลอดจนป้องกันปัญหาข้อร้องเรียน หรือการถูกฟ้องร้องที่อาจเกิดขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล กับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่รายด้านและโดยรวม

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล กับการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่รายด้าน และโดยรวม

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย

สมมติฐานการวิจัย

1. ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

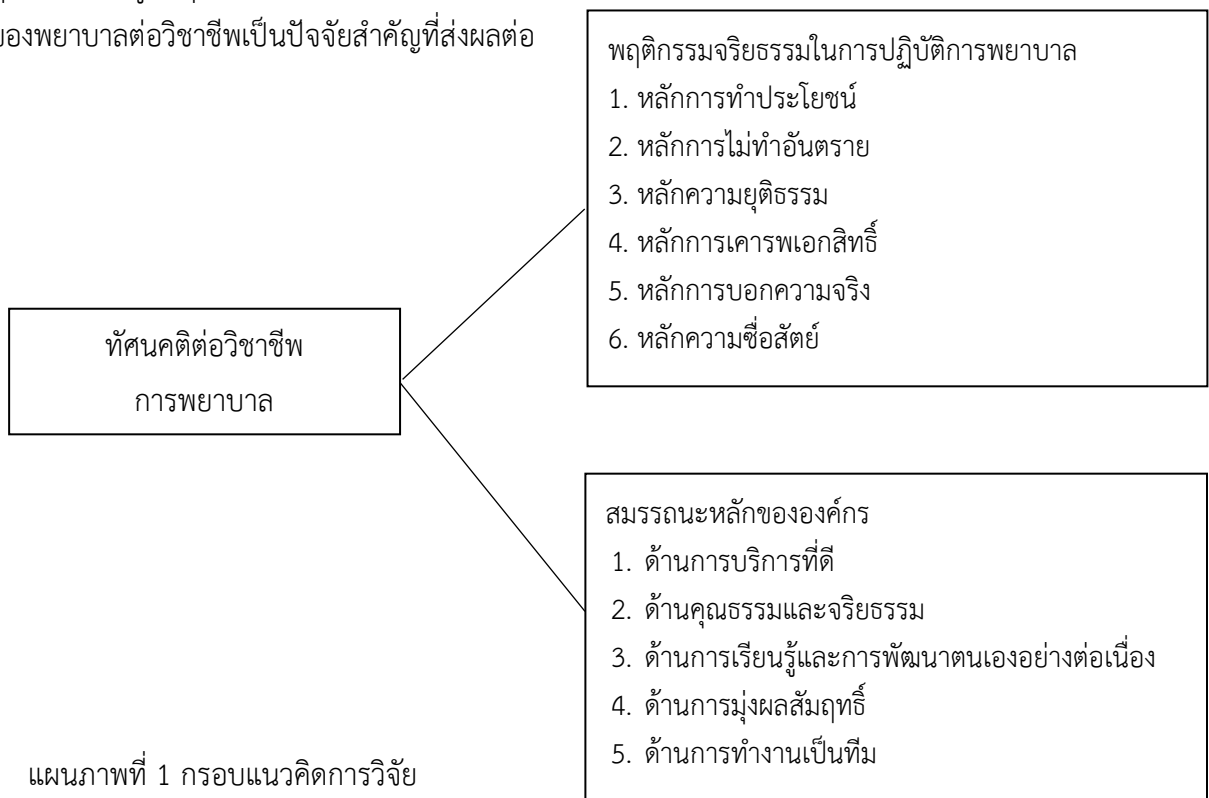
2. ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

3. พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลสำเร็จใหม่ ตามการรับรู้ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) เป็นมโนทัศน์พื้นฐานทางการพยาบาลที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและบุคคลวิชาชีพการพยาบาลนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการดูแลสุขภาพประชาชน ทั้งนี้ทัศนคติของพยาบาลต่อวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ

ความเป็นวิชาชีพการพยาบาล หากขาดความเข้มแข็งของการเป็นวิชาชีพ ความสามารถในการทำงาน การให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีคุณภาพจะมีประสิทธิภาพลดลง (Shohani, Zamanzadeh, 2017) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รวมทั้งความสัมพันธ์ของทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ดังแผนภาพที่ 1



วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากร ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2561 ปฏิบัติงานประจำต่อเนื่องระยะเวลา 1 ปี 2) พยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และ 3) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน

ในการศึกษารั้ครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยมีเกณฑ์คัดเลือก ได้แก่ 1) พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2561 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ที่ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยปฏิบัติงานประจำต่อเนื่องระยะเวลา 1 ปี ในหอผู้ป่วยจำนวน 70 หอผู้ป่วยจำนวนทั้งสิ้น 164 คน 2) พยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 164 คน และ 3) หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 สำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ค่ะ/นาย/นาง/นางสาว การหมุนเวียนฝึกประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ส่วนที่ 2 แบบประเมินทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล จำนวน 20 ข้อของ

สมใจ วินิจกุล และสุวรรณา เจริญสุขวงศ์ (2557) ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลเท่ากับ 0.817 ส่วนที่ 3 แบบประเมินพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 34 ข้อของศิริวรรณ เมืองประเสริฐ (2553) ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.92 และส่วนที่ 4 แบบประเมินการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร จำนวน 16 ข้อ ผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดสมรรถนะหลักของบุคลากร สภากาชาดไทย การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.80 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง จากนั้นนำไปทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficients) ในกลุ่มพยาบาลที่ผ่านประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90

ชุดที่ 2 สำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง และชุดที่ 3 สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ละชุดประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามกรอบสมรรถนะหลักขององค์กร โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินชุดเดียวกันกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยมีการแจ้งการขอเก็บข้อมูลวิจัยในที่ประชุมผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านกลุ่มงานการพยาบาลไปยังหอผู้ป่วยด้วยตนเอง โดยแนบสำเนาใบอนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยภายในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เอกสารชี้แจงโครงการวิจัย และเอกสารขอความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ใส่ซองปิดผนึกจำหน่ายชื่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ส่งคืนแบบสอบถามและใบยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยใส่ซองปิดผนึกส่งคืนถึงผู้วิจัยที่ฝ่ายการพยาบาลภายใน 2 สัปดาห์ แบบสอบถามที่ได้รับส่งกลับคืนครบถ้วนจำนวน 164 ฉบับ มีแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.29 โดยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 15-29 สิงหาคม พ.ศ. 2562

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ผ่านได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามเอกสาร IRB 393/2562 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม

2562 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการวิจัยกับกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ผ่านไลน์แอปพลิเคชัน และขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม โดยละเอียด และกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัย รวมทั้งสิทธิในการขอถอนตัวจากการวิจัย โดยมีการแจ้งในที่ประชุมผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลผ่านกลุ่มงานการพยาบาล ผู้วิจัยมอบเอกสารชี้แจงโครงการวิจัยและแบบขอความยินยอมในการเข้าร่วมวิจัย พร้อมแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพิจารณา ก่อนตัดสินใจ ณ หอผู้ป่วยซึ่งเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เอกสารได้ถูกปิดผนึกและส่งให้กับผู้วิจัยโดยตรง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร วิเคราะห์โดยใช้สถิติการบรรยาย การแจกแจงความถี่ พิสัย (Range) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับโดยใช้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ 4.20-5.00 หมายถึง ดีมาก 3.40-4.19 หมายถึง ดี 2.60-3.39 หมายถึง ปานกลาง 1.80-2.59 หมายถึง ไม่ดี และ 1.00-1.79 หมายถึง ไม่ดีอย่างมาก (ละเอียด ศิลา น้อย, 2562)

2. ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลโดยใช้ Kolmogorov-Smirnov test (K-S Test) ผลพบว่ามีการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์จำแนกค่าความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ น้อยกว่า 0.10 ไม่มีความสัมพันธ์, 0.10–0.39 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ 0.40–0.69 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง, 0.70–0.89 มีความสัมพันธ์ระดับมาก, 0.90–1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก (Schober et al., 2018)

4. เปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรตามการรับรู้ในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยงและหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe' Test)

ผลการวิจัย

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จำนวน 153 คน ประกอบด้วย เพศหญิง 149 คน เพศชาย 4 คน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสะสมที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.00-3.24 จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 2.50-2.99 จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และหมุนเวียนฝึกประสบการณ์การปฏิบัติ การพยาบาลตามแผนของฝ่ายการพยาบาล จำนวน 3 กลุ่ม แบ่งเป็น (1) ฝึกประสบการณ์ 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 (2) หมุนเวียน

ฝึกประสบการณ์ 2 ครั้งใน 1 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 (3) ฝึกประสบการณ์ในหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลทางคลินิกเฉพาะสาขาหลังปริญญาตรี (Post Baccalaureate Residency Training Program) จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2

พยาบาลพี่เลี้ยง อายุเฉลี่ย 34.61 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 80.9 และมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 11.78 ปี หัวหน้าหอผู้ป่วย อายุเฉลี่ย 51.22 ปี การศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 66.9 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งเฉลี่ย 5.93 ปี

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($M=3.85$, $S.D.=0.32$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “วิชาชีพพยาบาลสอนให้มีความอดทนและเสียสละ” ($M=4.69$, $S.D.=0.57$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยจำนวน 2 ข้อ คือ “การปฏิบัติงานพยาบาลทำให้จิตใจเศร้าหมอง” ($M=2.41$, $S.D.=1.03$) และ “วิชาชีพพยาบาลด้อยกว่าวิชาชีพในสายสุขภาพอื่นๆ” ($M=2.18$, $S.D.=1.03$)

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M=4.34$, $S.D.=0.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักความยุติธรรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.54$, $S.D.=0.47$) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “ให้การช่วยเหลือผู้ป่วยโดยไม่คำนึงถึงสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ” ($M=4.65$, $S.D.=0.50$) รองลงมาคือ ด้านหลักการไม่ทำอันตราย ($M=4.52$, $S.D.=0.42$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับดีแต่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ด้านหลักการบอกความจริง ($M=4.08$, $S.D.=0.57$) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “บอกความจริงที่

เป็นข่าวร้ายแก่ผู้ป่วยเมื่อผู้ป่วยมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ” ($M=3.82$, $S.D.=0.84$)

การรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M=4.23$, $S.D.=0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีมาก 3 ด้าน ระดับดี 2 ด้าน ทั้งนี้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M=4.44$, $S.D.=0.50$) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้” ($M=4.63$, $S.D.=0.53$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่อยู่ระดับดีคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($M=4.01$, $S.D.=0.54$) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ “สามารถบริหารแผนการทำงานได้อย่าง

เหมาะสมเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ต้องรอสิ่งการ” ($M=3.82$, $S.D.=0.66$)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลสำเร็จใหม่พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ($r=.606$, $p<.01$) เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านหลักการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านหลักความซื่อสัตย์ โดยมีค่าความสัมพันธ์ที่ .437 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รายด้านและโดยรวม

ตัวแปร	ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล แปรค่าระดับความสัมพันธ์	
พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล		
ด้านหลักการทำประโยชน์	.539**	ปานกลาง
ด้านหลักการไม่ทำอันตราย	.480**	ปานกลาง
ด้านหลักความยุติธรรม	.512**	ปานกลาง
ด้านหลักการเคารพเอกสิทธิ์	.464**	ปานกลาง
ด้านหลักการบอกความจริง	.535**	ปานกลาง
ด้านหลักความซื่อสัตย์	.437**	ปานกลาง
รวม	.606**	ปานกลาง

** $p<.01$

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการ

รับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร ($r=.630$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางทุกด้าน ($r=.534-.579$, $p<.01$) ยกเว้นด้านบริการที่ดีที่พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($r=.338$, $p<.01$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล กับการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ รายด้านและโดยรวม

ตัวแปร	ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล	แปลค่าระดับความสัมพันธ์
การรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร		
ด้านการบริการที่ดี	.338**	ต่ำ
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	.534**	ปานกลาง
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.535**	ปานกลาง
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.546**	ปานกลาง
ด้านการทำงานเป็นทีม	.579**	ปานกลาง
รวม	.630**	ปานกลาง

**p<.01

คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับดี ถึง ดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านหลักการบอกความจริง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ด้านการบอกความจริงอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยงรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมของตนเองด้านการบอกความ

จริงอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการบอกความจริงมีคะแนนต่ำสุดทั้งในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนสมรรถนะหลักขององค์กรของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะหลักขององค์กรของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีคะแนนสูงสุดทั้งสามกลุ่ม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาล พี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตัวแปร	พยาบาลสำเร็จใหม่			พยาบาลพี่เลี้ยง			หัวหน้าหอผู้ป่วย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล									
- หลักการทำประโยชน์	4.23	0.45	ดีมาก	4.11	0.48	ดี	3.89	0.55	ดี
- หลักการไม่ทำอันตราย	4.52	0.42	ดีมาก	4.38	0.50	ดีมาก	4.10	0.55	ดี
- หลักความยุติธรรม	4.54	0.47	ดีมาก	4.36	0.54	ดีมาก	4.17	0.63	ดี
- หลักการเคารพเอกลัทธิ	4.27	0.53	ดีมาก	3.97	0.56	ดี	3.73	0.54	ดี
- หลักการบอกความจริง	4.08	0.57	ดี	3.86	0.69	ดี	3.48	0.68	ดี
- หลักความซื่อสัตย์	4.35	0.51	ดีมาก	4.16	0.55	ดี	3.81	0.63	ดี
รวม	4.34	0.40	ดีมาก	4.14	0.47	ดี	3.87	0.53	ดี
สมรรถนะหลักขององค์กร									
- ด้านการบริการที่ดี	4.28	1.10	ดีมาก	4.23	0.55	ดีมาก	4.01	0.68	ดี
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.44	0.50	ดีมาก	4.36	0.58	ดีมาก	4.18	0.71	ดี
- ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.06	0.54	ดี	3.94	0.69	ดี	3.63	0.67	ดี
- ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.01	0.54	ดี	3.91	0.63	ดี	3.60	0.65	ดี
- ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.53	ดีมาก	4.19	0.58	ดี	3.86	0.69	ดี
รวม	4.23	0.48	ดีมาก	4.13	0.53	ดี	3.86	0.62	ดี

พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F=40.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F=17.30-39.92$) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำแนกตามกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้สถิติ

การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Procedure) ผลการทดสอบพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมทั้งพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ($p<.05$) ดังตารางที่ 4, 5 และ 6

ตารางที่ 4 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	17.59	8.80	40.07	.00***
ภายในกลุ่ม	475	104.26	0.22		
รวม	477	121.87			

***p<.001

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยแบ่งตามรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
หลักการทำประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	9.15	4.57	18.77	.00***
	ภายในกลุ่ม	473	115.26	0.24		
	รวม	475	124.41			
หลักการไม่ทำอันตราย	ระหว่างกลุ่ม	2	13.70	6.85	28.14	.00***
	ภายในกลุ่ม	473	115.14	0.24		
	รวม	475	128.84			
หลักความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	10.52	5.26	17.30	.00***
	ภายในกลุ่ม	473	143.86	0.30		
	รวม	475	154.38			
หลักการเคารพเอกลิทธิ	ระหว่างกลุ่ม	2	22.90	11.45	38.92	.00***
	ภายในกลุ่ม	471	138.59	0.29		
	รวม	473	161.49			
หลักการบอกความจริง	ระหว่างกลุ่ม	2	29.19	14.60	34.67	.00***
	ภายในกลุ่ม	472	198.72	0.42		
	รวม	474	227.91			
หลักความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2	22.90	11.45	36.08	.00***
	ภายในกลุ่ม	472	149.76	0.32		
	รวม	474	172.66			

***p<.001

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย

พยาบาล	พยาบาลพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.14$)	หัวหน้าหอผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.87$)
พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ($\bar{X} = 4.34$)	.19*	.47*
พยาบาลพี่เลี้ยง ($\bar{X} = 4.14$)	-	.27*
หัวหน้าหอผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.87$)	-	-

* $p < .05$

สมรรถนะหลักขององค์กรของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 19.77$) เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($F = 4.82 - 28.88$) โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของตนเอง สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และค่าเฉลี่ยของการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เช่นกัน ทั้งนี้ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามการรับรู้ของตนเอง กับพยาบาลพี่เลี้ยง ดังตารางที่ 7, 8 และ 9

ตารางที่ 7 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ระหว่างกลุ่ม	2	11.85	5.92	19.77	.00***
ภายในกลุ่ม	475	142.27	0.30		
รวม	477	154.11			

*** $p < .001$

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยแบ่งตามรายด้าน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2	6.34	3.17	4.82	.01*
	ภายในกลุ่ม	474	311.69	0.66		
	รวม	476	318.03			
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.28	2.64	7.35	.00*
	ภายในกลุ่ม	474	170.37	0.36		
	รวม	476	175.65			
ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	15.65	7.83	19.38	.00*
	ภายในกลุ่ม	474	191.43	0.40		
	รวม	476	207.08			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	14.03	7.01	18.94	.00*
	ภายในกลุ่ม	469	173.66	0.37		
	รวม	471	187.68			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	21.00	10.50	28.88	.00*
	ภายในกลุ่ม	469	170.50	0.36		
	รวม	471	191.51			

*p<.05

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยของการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วย

พยาบาล	พยาบาลพี่เลี้ยง ($\bar{X}=4.13$)	หัวหน้าหอผู้ป่วย ($\bar{X}=3.86$)
พยาบาลสำเร็จใหม่ ($\bar{X}=4.23$)	0.10	.38*
พยาบาลพี่เลี้ยง ($\bar{X}=4.13$)	-	.27*
หัวหน้าหอผู้ป่วย ($\bar{X}=3.86$)	-	-

*p<.05

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับดี ($M=3.85$) พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ($M=4.34$ และ 4.23 ตามลำดับ) ด้วยนักศึกษาพยาบาลได้รับการปลูกฝังจริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล (อรัญญา เชาวลิต และทัศนีย์ นະแส, 2559) รวมทั้งได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรมจากองค์การพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มบรรจุจนถึงหนึ่งปีของการหมุนเวียนฝึกประสบการณ์การปฏิบัติงาน ให้มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความเป็นพยาบาลสภาภาษาไทย โดยนำหลักการกาชาดมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมด้วย จากผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพฯ อยู่ในระดับดี พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล และการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ อยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากทัศนคติเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่แสดงออกมาทั้งในด้านบวกหรือลบ มีผลต่อความตั้งใจในการประกอบวิชาชีพ ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน การเลือกปฏิบัติต่อผู้ป่วย (คมวิวัฒน์ รุ่งเรือง, ศรีนยา พลสิงห์หาญ, และสมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณ, 2556; Haskins, Phakathi, Grantand & Horwood, 2014; Brasaitte, Kaunonen, Martinkenas & Suominen, 2016)

การศึกษาศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพฯ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า มีระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ เป้าหมาย

อยากเปลี่ยนอาชีพ และการปฏิบัติการพยาบาลใช้แรงกายมากกว่าความรู้ ระดับพอใช้ 1 ข้อ คือ การปฏิบัติการพยาบาลทำให้จิตใจเศร้าหมอง ในขณะที่คะแนนเฉลี่ยระดับดีมาก 2 ข้อ คือ วิชาชีพพยาบาลสอนให้อดทนและเสียสละและภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานหนัก เครียด แม้จะมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพสูงก็ตาม ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกเมื่อใช้ทุนครบแล้ว

พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านระดับดีมาก 5 ด้าน ระดับดี 1 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง 2 อันดับแรกคือ ด้านหลักความยุติธรรม ($M=4.54$) และหลักการไม่ทำอันตราย ($M=4.52$) ทั้งนี้ พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในระดับดีแต่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบอกความจริง ($M=4.08$) โดยข้อที่มีคะแนนต่ำกว่า 4.00 ได้แก่ บอกความจริงที่เป็นข่าวร้ายแก่ผู้ป่วยด้วยความเข้าใจเห็นใจ ($M=3.94$) และบอกความจริงที่เป็นข่าวร้ายแก่ผู้ป่วยเมื่อผู้ป่วยมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ($M=3.82$) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่า การบอกความจริงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยากและพยาบาลรู้สึกคับข้องใจในการบอกความจริง เช่น การศึกษาของธนอม จันทกุล อรัญญา เชาวลิต วันดี สุทธรังสี และชอลดา พันธุเสนา (2546) พบว่า ประสบการณ์ของผู้ป่วยผู้ใหญ่เกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลด้านการบอกความจริงในลักษณะบอกข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวมีร้อยละ 71.1 ซึ่งน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ และการศึกษาของสุภาพร วรรณสันทัด และวงจันทร์ เพชรพิเชฐเชียร (2556) พบว่า การบอกความจริง เป็นประเด็นจริยธรรมที่พบบ่อยในการดูแลผู้ป่วยเด็กโรคมะเร็ง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีผู้ปกครองไม่ต้องการให้ผู้ป่วยเด็กทราบการวินิจฉัยโรค

การรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรเป็นการตัดสินใจที่กรรมการแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองว่าสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอยู่ในระดับใด (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน, 2561) ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่พยาบาลสำเร็จใหม่มีการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในระดับดี แต่พบว่า มีข้อที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 4.00 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพเพิ่มเติม อยู่เสมอ ($M=3.99$) นำความรู้มาแลกเปลี่ยน แบ่งปันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย= 3.83) และสามารถบริหารแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยไม่ต้องรอสั่งการ (ค่าเฉลี่ย=3.82) ซึ่งควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการศึกษาหาความรู้และแลกเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง รวมทั้งการอบรมหรือเสริมการเรียนรู้ในการบริหารแผนการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลกลุ่มนี้ทั้งรายด้านและโดยรวม เนื่องจากทัศนคติต่อวิชาชีพส่งผลต่อพฤติกรรมการพยาบาลที่มีคุณภาพ (Shohani, & Zamanzadeh, 2017) และความตั้งใจในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล (ศุภามณ จันทรสกุล,

2561; คมวัฒน์ รุ่งเรือง, ศรีนยา พลสิงห์ชาญ และสมศักดิ์ ภู่วิภาดาบรรณ, 2556) รวมถึงความรับผิดชอบและการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมในพยาบาลเป็นอย่างมาก (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และสมใจ ศิริกมล, 2558) ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพนั้นส่งผลระยะยาวในการปฏิบัติการพยาบาล ดังเช่นผลการวิจัยของกตกร ประสารวรรณ อัจฉริยา ปทุมวัน และเรณู พุกบุญมี (2561) ที่พบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในการจัดการความปวดในเด็กที่ได้รับการผ่าตัด โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านหลักการทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล กับ การรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริการที่ดีที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของสมใจ วินิจกุล และสุวรรณา เจริญสุขวงศ์ (2557) ที่พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.5703$, $p<.01$) อย่างไรก็ตาม ทัศนคติต่อวิชาชีพฯ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการรับรู้สมรรถนะด้านการบริการที่ดี อาจเนื่องจากพยาบาลใหม่มีข้อจำกัดในด้านการนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ และประสบการณ์เชิงวิชาชีพยังมีไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาผู้ป่วยมีความยุ่งยากซับซ้อน ในขณะที่ผู้รับบริการและเพื่อน

ร่วมงานมีความคาดหวังว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ควรปฏิบัติงานได้ดี สิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (กฤติญาดา เกื้อวงศ์ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2560) อาจนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสมเช่น ไม่ยิ้มแย้ม แจ่มใส ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ ขาดความกระตือรือร้น ตอบข้อซักถาม หรือให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วย เป็นต้น

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่า คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามการรับรู้ของตนเอง พยาบาลพี่เลี้ยง และหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับดี ($M=4.34, 4.14$ และ 3.87 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบอกความจริงตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับดี ($M=3.48$) ทั้งนี้การรับรู้พฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลกลุ่มนี้ มีความแตกต่างกันในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมาคือกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง โดยพบความแตกต่างกันในทุกด้านของหลักการจริยธรรม ทั้งนี้หลักการบอกความจริงเป็นข้อที่มีคะแนนต่ำสุดในทุกกลุ่ม อาจเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วย คำนึงถึงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลและการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วย ซึ่งผู้ป่วยมีสิทธิในการรับทราบข้อมูลที่เป็นจริงเพียงพอเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของตนเองเพื่อประกอบการ

ตัดสินใจรับหรือไม่รับการรักษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงจริยธรรมวิชาชีพที่พยาบาลควรปฏิบัติ ดังการศึกษาของมณี อาภานันติกุล วรณา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดีสัย และพิสมัย อรทัย (2557) พบว่าจริยธรรมวิชาชีพที่พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติขณะทำงานในบทบาทหน้าที่พยาบาลตามมุมมองของผู้บริหารหนึ่งในสิบเรื่องคือ การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย แต่ในขณะที่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ป่วยที่อาจเกิดขึ้นหลังได้รับรู้ข้อมูลความเจ็บป่วยที่เป็นจริง รวมทั้งไม่มีสมรรถนะการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในการบอกความจริงกับผู้ป่วย จึงเกิดการตัดสินใจโดยไม่ได้สอบถามจากผู้ป่วย ในขณะที่ผู้ป่วยต้องการทราบข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของตน ดังการศึกษาของตรัยชัชญาญ์ ไชยวุฒิชจร พิกุล นันทชัยพันธ์ และประทุม สร้อยวงศ์ (2561) ที่พบว่า ผู้ป่วยมะเร็งมีทัศนคติต่อการบอกความจริงเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรคการพยากรณ์โรคอยู่ในระดับดี ผลการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรและพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กร และพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลในพยาบาลกลุ่มนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากคุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงานบรรยากาศจริยธรรมในหอผู้ป่วย ทำให้มีการรับรู้ต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลและสมรรถนะหลักขององค์กรที่แตกต่างกัน (จุฑาว

พลตัม, ฉัตรสมุน พฤติภิญโญ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ และพัชราพร เกิดมงคล, 2559)

การรับรู้สมรรถนะหลักขององค์กรในพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในกลุ่มพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง แตกต่างจากกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยทั้งสามกลุ่มโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี แต่ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีคะแนนต่ำสุดในทุกกลุ่ม เนื่องจากความรู้ ทักษะมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถบริหารแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิสา ทมาภิริติ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2560) พบว่า การเป็นพยาบาลจบใหม่ยังทำงานได้ไม่เต็มที่ รวมทั้งยังไม่พร้อมกับการทำงานเป็นพยาบาลเต็มตัว ผิดพลาดบ่อย ตัดสินใจไม่ได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรจัดทำแผนส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรม (Ethics program) รวมทั้งแผนพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร สำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่เพิ่ม

จุดเน้นในการสร้างเจตคติที่ดีในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้บริการที่ดี

2. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ควรมีระบบพี่เลี้ยงที่ช่วยพัฒนาพยาบาลสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ด้านพฤติกรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการบอกความจริง

3. องค์กรพยาบาลสนับสนุนการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการพยาบาลและการส่งเสริมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินผลร่วมกันเพื่อสะท้อนคิดให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตั้งเป้าหมายร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลจบใหม่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยโดยพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมพยาบาลสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร ที่มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในพยาบาลสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กตกร ประสารวรรณ, อัจฉริยา ปทุมวัน และเรณู พุกบุญมี. (2561). ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติกรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพเพื่อจัดการความปวดในผู้ป่วยเด็กที่ได้รับการผ่าตัด, *Rama Nurs J*, 24(1), 37-50.
- กฤตยา แดงสุวรรณ, ขวภาพร ฟองสุวรรณ, กฤษณี กมลมาตยกุล. (2558). การสอนงานพยาบาลใหม่ ความท้าทายของงานอุบัติเหตุดูและฉุกเฉิน: กรณีศึกษา โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์. *Songklanagarind Journal of Nursing*, 35(2), 35-44.

- กฤติญาดา เกื้อวงศ์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2560). ความเครียดของพยาบาลจบใหม่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย
วิกฤต. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18, 158-165.
- คมวัฒน์ รุ่งเรือง, ศรีนยา พลสิงห์ชาญ และสมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรณ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการ
ประกอบวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 6(3), 119-127.
- ดุจดาว พูลติ่ม, ฉัตรสุนัน พฤตภิทยโย, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ และพัชรพร เกิดมงคล. (2559). พฤติกรรมเชิงจริยธรรม
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง. *วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข*, 2(1),
1-13.
- ตรัยชัชญาญ์ ไชยวุฒิขจร พิกุล นันทชัยพันธ์ และประทุม สร้อยวงศ์. (2561). ทศนคติต่อการบอกความจริง
เกี่ยวกับการวินิจฉัยโรคและการพยากรณ์โรคของผู้ที่เป็นมะเร็ง. *พยาบาลสาร*, 45(1), 1-11.
- ถนอม จันทกุล, อรัญญา เขาวลิต, วันดี สุทธีรังสี และชอลดา พันธุเสนา. (2546). พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล
ประสบการณ์ของผู้ป่วยผู้ใหญ่ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล. *วารสารสภาการพยาบาล*, 18(1), 16-29.
- นัตตา รุ่งเดชรัตน์, สุรชาติ ณ หนองคาย และดุสิต สุจิรัตน์. (2559). สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพระดับ
ปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารการพยาบาล*, 18(2), 33-41.
- นิตา ทมาภีร์ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2560). การเป็นพยาบาลจบใหม่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาล
พี่เลี้ยง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(ฉบับพิเศษ), 32-40.
- ปริญญา แร่ทอง และธีรณัฐ ห้านิธิติชัย. (2555). ประสบการณ์การเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลสู่การ
เป็นพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(2), 51-62.
- มณี อาภานันท์กุล, วรรณภา ประไพพาพิข, สุปราณี เสนาดีสัย, และพิศสมัย อรทัย. (2557). จริยธรรมในการปฏิบัติ
การพยาบาลของพยาบาลไทยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล. *วารสารสภาการพยาบาล*, 29(2),
5-20.
- ละเอียด ศิลาณ้อย. (2562). การใช้มาตรฐานค่าในการศึกษาทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การโรงแรม และ
การท่องเที่ยว. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 8(15), 112-126.
- ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ. (2553). พฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้และประสบการณ์ของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ (วิทยานิพนธ์พยาบาล-
ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศุภามณ จันทรสกุล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจ
กับความตั้งใจในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 19(37), 119-134.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล(องค์การมหาชน). (2561). *HA update 2018: เอกสารประกอบการประชุม
วิชาการประจำปี HA National Forum ครั้งที่ 19 “คุณค่า คุณภาพคุณธรรม”*. นนทบุรี: บริษัทหนังสือ
ดีวัน จำกัด.

- สภาการพยาบาล. (2564). *คู่มือส่งเสริมจริยธรรม สำหรับองค์กรพยาบาล: กลไกและการปฏิบัติ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท จุฑาทอง จำกัด.
- สมใจ วินิจกุล และสุวรรณา เจริญสุขวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลของบัณฑิตพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์. *วารสารเกื้อการุณย์*, 21(2), 113-125.
- สุภาพร วรรณสันทัด, วงจันทร์ เพชรพิเชฐเชียร . (2556). บทบาทพยาบาลกับประเด็นจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยเด็กโรคมะเร็ง. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีย์*, 29(1), 158-168.
- อรัญญา เชาวลิต และทัศนีย์ นະແສ. (2559). จริยธรรมในการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 36(3), 261-270.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และสมใจ ศีระกมล (บรรณาธิการ). (2558). *พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ*. เชียงใหม่: บริษัท สยามพิมพ์นานาชาติ จำกัด.
- Brasaitte, I., Kaunonen,M., Martinkenas, A., and Suominen,T. (2016). Health care professionals' attitudes regarding patient safety: cross-sectional survey. *BMC Res Notes*, 9(177), 1-7.
- Haskins, J.L.M., Phakathi, S., Grant, M. and Horwood,. C.M. (2014). Attitudes of nurses towards patient care at a rural district hospital in the kwazulunatal province of south Africa, *Journal of Nursing and Midwifery*, 16(1), 31-43.
- Shohani, M., & Zamanzadeh, V. (2017). Nurses' attitude towards professionalization and factors influencing it. *Journal of Caring Sciences*, 6(4), 345-357. Retrieved from [http:// library.md.chula.ac.th/docview/1984772137/B513C0D179794793PQ/1?accountid=15637](http://library.md.chula.ac.th/docview/1984772137/B513C0D179794793PQ/1?accountid=15637)
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, A. L. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *ANESTHESIA & ANALGESIA*, 126(5), 1763-1768. <https://doi-org.cuml1.md.chula.ac.th/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Thepsaw, B., Payakkaraung, S., Sanasuttipun, W., & Srichantaranit, A. (2018). Relationship between knowledge, Attitude, Barriers, and Nurses' behavior in pediatric palliative care. *J NURS SCI*, 36(2), 18-29.