

สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก

Ethical Competencies of Nurses, Buddhachinnarat Hospital Phitsanulok Province.

(Received: September 4,2025 ; Revised: October 17,2025 ; Accepted: November 1,2025)

อิสราภรณ์ ปัญญา¹ กุลวดี อภิชาติบุตร² อรอนงค์ วิชัยคำ³Isaraphon Panya¹ Kulwadee Abhicharttibutra² Orn-Anong Wichaikhum³

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช และศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลจำนวน 341 คนคัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วยแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมในพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนาและการสรุปและจัดหมวดหมู่เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.67$) และสมรรถนะเชิงจริยธรรมรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่การแสดงความอ่อนไหวทางอารมณ์และคุณค่าของการให้การดูแลที่ดี ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.70$) การลงมือทำในขณะที่ ที่ให้การดูแลที่ดี ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.67$) การลงมือทำเพื่อการเรียนรู้ที่ดี ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.65$) และการสร้างผลงานเพื่อการดูแลที่ดี ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.66$)

คำสำคัญ: สมรรถนะเชิงจริยธรรม, การพัฒนาสมรรถนะ, พยาบาล

ABSTRACT

This survey research aimed to explore the ethical competencies of nurses at Buddhachinnarat Hospital, and to explore methods for developing nurses' ethical competencies at Buddhachinnarat Hospital. The study sample consisted of 341 nurses selected by stratified random sampling. The research instruments were a professional nurse ethical competence scale and the ethical competency development method questionnaire. Data analysis used descriptive statistics, content summarization, and classification.

The findings revealed that The overall ethical competencies of nurses at Buddhachinnarat Hospital was at a high level ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.67$), and all four dimensions of ethical competencies were at high levels including emotional sensitivity and the value of providing good care ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.70$), taking action while providing good care ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.67$), taking action for good learning ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.65$), and creating good care outcomes ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.66$).

Keywords: ethical competency, competency development, nurse

บทนำ

จริยธรรมถือเป็นพื้นฐานสำคัญของวิชาชีพ หากบุคคลใดในวิชาชีพไม่มีจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตน และแห่งวิชาชีพ การขาดจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย จริยธรรมจึงเป็น สิ่งสำคัญต่อชีวิตและสังคม มีส่วนสำคัญที่จะนำ

ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่อยู่ในครรภ์ มารดา จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต เพื่อช่วยให้ประชาชนมีภาวะสุขภาพที่ดีที่สุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล นอกจากนี้การปฏิบัติการพยาบาลเป็นการปฏิบัติในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย ซับซ้อน เป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลา พยาบาลจึงต้องเป็น ผู้

¹ นักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล: akulwadee@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่มีคุณสมบัติสำคัญครบถ้วนใน 3 ด้านได้แก่ ความรู้ ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และจริยธรรมจึงจะทำให้การปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพ การขาดองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งนอกจากจะส่งผลให้การพยาบาลไม่มีคุณภาพแล้ว ยังเป็นความเสี่ยง ทั้งต่อพยาบาลผู้ปฏิบัติ และต่อประชาชนผู้รับบริการ¹ พยาบาลจึงต้องเป็นผู้มีสมรรถนะเชิงจริยธรรมเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ อันจะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ รวมทั้งส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรพยาบาล

สมรรถนะเชิงจริยธรรม คือความสามารถของพยาบาลในการใช้กระบวนการไตร่ตรอง วิเคราะห์ ตัดสินใจ และประเมินสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางจริยธรรม เพื่อให้สามารถเลือกปฏิบัติ และแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม แนวคิดสมรรถนะเชิงจริยธรรมของ Katayama et al.² กล่าวว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลไม่ได้เป็นเพียงทักษะการตัดสินใจ แต่ต้องครอบคลุมการรับรู้ วิเคราะห์ เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจ และการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้พยาบาลสามารถจัดการปัญหาทางจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเคารพสิทธิผู้ป่วย และประเมินสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางจริยธรรม เพื่อให้สามารถเลือกปฏิบัติและแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการแสดงความอ่อนไหวทางอารมณ์และคุณค่าของการให้การดูแลที่ดี 2) ด้านการลงมือทำในขณะที่ให้การดูแลที่ดี 3) ด้านการสร้างผลงานเพื่อการดูแลที่ดี 4) ด้านการลงมือทำเพื่อการเรียนรู้ที่ดี

การมีสมรรถนะจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในวิชาชีพพยาบาล มีประโยชน์คือ ช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาลเกิดความมั่นใจในองค์กรที่มีการพยาบาล การดูแลผู้ป่วยและผู้รับบริการที่มีคุณภาพสูง เนื่องจากการมีสมรรถนะจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพจะช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติการพยาบาลและช่วยปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล³ และ

มีประโยชน์ต่อผู้รับบริการคือได้รับการปฏิบัติการพยาบาลการดูแลด้วย ความเมตตา โอบอ้อมอารี ความซื่อสัตย์และสุจริต ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความปลอดภัยและพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลการดูแล แต่หากพยาบาลวิชาชีพไม่มีสมรรถนะจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลจะส่งผลให้เกิดผลเสียหลายด้านเช่น ผู้ป่วยได้รับการบริการที่ไม่ดี ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ไม่ได้รับการปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล⁴ ทำให้คุณค่าทางจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพเบี่ยงเบนไปจากที่สังคมคาดหวังไว้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้โรงพยาบาลเสียชื่อเสียง ถูกฟ้องร้อง และเสียค่าใช้จ่ายในการตอบแทนความ ผิดพลาดที่เกิดขึ้น⁵

โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลกและกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีสมรรถนะเชิงจริยธรรม จึงมีนโยบายให้บุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลต้องได้รับการอบรมทางด้านจริยธรรมในเรื่องการอบรมพฤติกรรมบริการ การอบรมพื้นฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และอบรมจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพแก่พยาบาลทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยร้อยละของการเข้าอบรมตั้งแต่ ปี 2564 2565 และ 2566 คือ 75 , 82 และ 85 ตามลำดับ แต่ยังไม่ถึงร้อยละ 100 ตามเป้าหมาย⁶ แม้มีการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างต่อเนื่องแต่จากการรวบรวมข้อมูลจำนวนข้อร้องเรียนในปี 2564 2565 และ 2566 ยังพบข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับพฤติกรรมบริการ สิทธิผู้ป่วยและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ⁶ ซึ่งปัจจุบันยังขาดข้อมูลที่ชัดเจนว่าพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราชมีสมรรถนะเชิงจริยธรรมเป็นอย่างไร การศึกษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราชจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช ในการนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความ ปลอดภัยและคุณภาพการพยาบาลต่อผู้ป่วยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) เพื่อศึกษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช และศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช การศึกษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Katayama et al.² ซึ่งกล่าวถึงสมรรถนะจริยธรรม 4 ประการคือ 1) การแสดงความอ่อนไหวทางอารมณ์ และคุณค่าของการให้การดูแลที่ดี หมายถึงความสามารถในการดูแลที่ดี เห็นถึงข้อดี ข้อเสียของการให้การดูแล โดยอยู่บนกฎหมาย ระเบียบ และสังคม 2) การลงมือทำในขณะที่ให้การดูแลที่ดี หมายถึงความสามารถในการประเมินพฤติกรรมการแสดงออก ความต้องการทางกาย ทางจิตใจ ของผู้ป่วย และครอบครัว สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย และครอบครัว การวางแผนการให้การดูแล รวมถึงการตัดสินใจตามความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว และสามารถนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ในการดูแล 3) การสร้างผลงานเพื่อการดูแลที่ดี หมายถึงความสามารถในการจัดทีมให้การดูแลตามบริบทในการดูแล 4) การลงมือทำเพื่อการเรียนรู้ที่ดี หมายถึงความสามารถในการเรียนรู้และเผยแพร่ประเด็นทางด้านจริยธรรมจากการส่งเสริมเพิ่มความรู้ในการให้การดูแล ซึ่งสมรรถนะเชิงจริยธรรมพัฒนาได้จากแนวทางการพัฒนาจริยธรรมทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพุทธชินราช ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล จำนวน 976 คน⁶

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช จำนวน 341 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)⁷ และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ กำหนดเกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criteria) คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ที่มีประสบการณ์การทำงานมาแล้วเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี และกำหนดเกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria) คือ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระหว่างการลาป่วย ลาคลอด หรือ ลาศึกษาต่อในระหว่างการเก็บข้อมูล รวมถึงผู้บริหารการพยาบาลได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประกอบการศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มงานการพยาบาล การอบรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม คำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check list) และเติมคำ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมในพยาบาลวิชาชีพ (Ethical Caring Competency Scale [(ECCS)] ของ Katayama et al.² จำนวน 22 ข้อเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การตอบสนองที่รวดเร็วและการดูแลที่ดี จำนวน 4 ข้อ 2) การปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงการดูแลที่ดี จำนวน 9 ข้อ 3) การให้การดูแลที่ดี โดยคำนึงถึงความเสี่ยงหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้น จำนวน 6 ข้อ 4) การแสดงออก(พฤติกรรม)ถึงการเรียนรู้การดูแลที่ดีจำนวน 3 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบตามการรับรู้ของผู้ตอบ โดยให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้ปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง 5 คะแนน ปฏิบัติมาก หมายถึง 4 คะแนน ปฏิบัติปานกลาง

หมายถึง 3 คะแนนปฏิบัติน้อย หมายถึง 2 คะแนนไม่ปฏิบัติ หมายถึง 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมในพยาบาล ซึ่งผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลในระดับบุคคล หน่วยงาน และโรงพยาบาล โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด จำนวนทั้งหมด 3 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมในพยาบาล ของ Katayama et al.² ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือโดยผู้พัฒนาเครื่องมือ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ไม่มีการดัดแปลงข้อมูล ส่วนแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมในพยาบาล ผู้วิจัยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คนที่เชี่ยวชาญด้านจริยธรรม ได้แก่ อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญทางด้านสมรรถนะทางการพยาบาล 1 คน ด้านจริยธรรมทางการพยาบาล 1 คน และรองหัวหน้าพยาบาลด้านการพัฒนางานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก จำนวน 1 คน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา (comprehensiveness) ความชัดเจนของคำถาม (clarity) ความเหมาะสมของคำถาม (appropriateness) และความเหมาะสมในการจัดลำดับคำถาม (sequence the question) จากนั้นนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้ศึกษานำแบบวัดสมรรถนะเชิงจริยธรรมในพยาบาลทั้ง 3 ส่วนไปทดลองใช้กับพยาบาลในโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลกจำนวน 10 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (Burns & Grove, 2005)⁸

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2567 ผู้ศึกษาได้ประสานกับหัวหน้ากลุ่มงานโรงพยาบาลพุทธชินราช เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการศึกษา โดยผู้ศึกษาดำเนินการแต่งตั้งผู้ประสานงานวิจัยซึ่งเป็นพยาบาลประจำการในกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล เพื่อช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมจัดทำเอกสารประกอบ ได้แก่ หนังสือยินยอม เอกสารข้อมูลอาสาสมัคร และคิวอาร์โค้ดสำหรับเข้าถึงแบบสอบถามออนไลน์ จากนั้นส่งรายชื่อพยาบาลวิชาชีพและจัดส่งเอกสารให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านผู้ประสานงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมทำการสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อตอบแบบสอบถามออนไลน์ และเมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.19 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 341 คน แบบสอบถามมีความสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางจริยธรรม โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางจริยธรรมโดยการสรุปเนื้อหาและจัดหมวดหมู่เป็น 3 กลุ่มได้แก่ ระดับบุคคล หน่วยงาน และโรงพยาบาล

จริยธรรมงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างตาม Belmont Report โดยการแนะนำตัว ชี้แจงในการเข้าร่วมวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงลายยินยอมและให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล ชี้แจงสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัยหรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ ได้ โดยไม่มีผลต่อการให้บริการใดๆ ที่จะได้รับ

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่าง การนำเสนอผลการวิจัยเป็นแบบภาพรวมและใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลพุทธชินราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 91.77 มีอายุเฉลี่ย 36.57 ปี (SD = 9.61) มีอายุอยู่ในช่วง 22 - 59 ปี โดยอายุ 41-59 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.98 รองลงมาคืออายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.06 และอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีสถานภาพคู่ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 47.56 รองลงมา คือสมรส จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.18 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 93.60 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 2 - 37 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย คือ 13.84 ปี (SD = 9.58) โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 42.38 รองลงมาคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 - 37 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.35 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.04 รองลงมา คือ งานการพยาบาล

ผู้ป่วยอายุรกรรม จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.37 และงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรมจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.94 และกลุ่มตัวอย่าง เคยเข้าการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมมากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 67.07

2. สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช พิชญ์โลก ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสดงความอ่อนไหวทางอารมณ์และคุณค่าของการให้การดูแลที่ดี รองลงมา ได้แก่ ด้านการลงมือทำเพื่อการเรียนรู้ที่ดี ด้านการลงมือทำในขณะที่ให้การดูแลที่ดี และด้านการสร้างผลงานเพื่อการดูแลที่ดี เมื่อจำแนกเป็นระดับพบว่า สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 90.85 ส่วนรายด้านพบว่าด้านการแสดงความอ่อนไหวทางอารมณ์และคุณค่าของการให้การดูแลที่ดีอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 91.46 ด้านการลงมือทำเพื่อการเรียนรู้ที่ดีอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 90.55 ด้านการลงมือทำในขณะที่ให้การดูแลที่ดีอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 89.33 และด้านการสร้างผลงานเพื่อการดูแลที่ดีอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 85.98

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิชญ์โลก ผลการศึกษาได้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรม ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล

ระดับ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรม	วิธีการ
ระดับบุคคล	การเข้ารับการอบรมจริยธรรม	การเข้ารับการอบรม โดยการอบรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี หรือทุก 1-3 ปีและการอบรมเชิงลึกรวมถึงการอบรมที่อัปเดตข้อมูล และเสริมความรู้ อย่างต่อเนื่อง
	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง	การอ่านหนังสือ บทความ วารสารวิชาการ เอกสารคู่มือการทบทวนหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพของสภาการพยาบาล การติดตามกรณีศึกษาทางจริยธรรมใน

ตารางที่ 1 แนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล

ระดับ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรม	วิธีการ
		ข่าวสารหรือวารสารวิชาชีพ ของสภาการพยาบาล และเว็บไซต์ของสภาการพยาบาล หรือการเข้าร่วมกิจกรรมออนไลน์
	การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม	การปฏิบัติตามแนวทางและมาตรฐานวิชาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ป่วย มีความอดทน ลอดคติ รวมถึงการมีสติ การคิดบวก และเห็นคุณค่าในมนุษย์มากกว่าการรักษาทางกายเพียงอย่างเดียว โดยการนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง ให้บริการด้วยใจ มีความเอื้ออาทร ดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ มีการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ป่วยปกป้องสิทธิผู้ป่วย เก็บรักษาความลับของผู้รับบริการ ให้ข้อมูลที่เพียงพอและชัดเจนการให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สื่อสารพูดคุยกับผู้ป่วยด้วย น้ำเสียงที่นุ่มนวล และสุภาพอ่อนโยน ปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเมตตา และไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และมีความเท่าเทียม มีความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการทบทวนพฤติกรรมบริการของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ระดับหอผู้ป่วย	การสนับสนุนการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรม	ส่งเจ้าหน้าที่อบรมให้ครอบคลุมทุกคนและทุกระดับในหอผู้ป่วย มีการฝึกจากสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม หรือกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจริยธรรมภายในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ เชิญผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมมาให้ความรู้ คำปรึกษา หรือเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย พร้อมทั้งมีการสนับสนุนการเข้ารับการอบรมภายนอกหอผู้ป่วย ติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง และประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
	การประชุมเชิงจริยธรรม (Case Conference) และการตรวจเยี่ยมเชิงจริยธรรม (Ethics round)	มีการนำเสนอและอภิปรายกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นจริยธรรมที่พบบ่อยในหอผู้ป่วยเดือนละ 1 ครั้ง หรือ ทำการตรวจเยี่ยมเชิงจริยธรรม (Ethics round) อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อยกตัวอย่างกรณีศึกษา ที่มีปัญหาเชิงจริยธรรมมาอภิปราย การประชุม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในหอผู้ป่วยเป็นประจำ การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นและแลกเปลี่ยนความรู้สึกในที่ทำงานก็ช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน
ระดับโรงพยาบาล	การพัฒนาเกี่ยวกับจริยธรรม	จัดโครงการพัฒนาจริยธรรม จัดอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับมาตรฐานการพยาบาล จริยธรรมวิชาชีพ จัดอบรมสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ รวมทั้งสนับสนุน ให้พยาบาลเข้าร่วมการประชุม สัมมนา การศึกษาต่อเนื่อง (CNEU) หรือ การศึกษาดูงาน โดยครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม และมีการจัดให้มีการทบทวนแนวปฏิบัติ (Guideline/Protocol) เพื่อให้พยาบาลยึดแนวทางเดียวกัน และมีการอัปเดตองค์ความรู้ตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based Practice)
	การปลูกฝังจิตสำนึกให้พยาบาลเห็นความสำคัญ ของ จ ริ ย ธรรม การพยาบาล	ผู้บริหารและหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม แสดงความเห็นอกเห็นใจ และแก้ไขปัญหาย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์สุจริต และทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีและวินัย นอกจากจัดให้มีการมอบรางวัลหรือยกย่องเพื่อเป็นต้นแบบ และสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ โดยมอบโล่เกียรตินิยม และยกย่องบุคลากรที่มีจริยธรรมดี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาล สื่อสารเชิงบวกผ่านนิทรรศการ งานประชุมวิชาการ โพสต์เตอร์ หรือสื่อออนไลน์ภายในองค์กร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

สรุปและอภิปรายผล

สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล
โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ผลการศึกษา
พบว่า

**1. สมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราช** ผลการศึกษา
พบว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลพุทธชินราชโดยรวมและรายได้อยู่ใน
ระดับสูง อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ
31 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 64.94 และมาประสบการณ์
มากกว่า 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 57.62 ซึ่งพยาบาลอาวุโส
มีทักษะการไตร่ตรองเชิงจริยธรรมและการแก้ปัญหา
ที่ซับซ้อนดีกว่า⁹ และมีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่
รอบด้านกว่า¹⁰ สอดคล้องกับ Sitzman และ
Watson¹¹ ที่เน้นว่าการปฏิบัติจริงและการเรียนรู้จาก
ประสบการณ์ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเชิงจริยธรรม
ของพยาบาลให้ลึกซึ้งมากขึ้น¹⁰ และสอดคล้องกับ
แนวคิดของ Kohlberg¹² ซึ่งเป็นทฤษฎีพัฒนาการคิด
เชิงจริยธรรม ที่กล่าวว่าการตัดสินใจทางจริยธรรม
ของบุคคลจะพัฒนาไปตามช่วงวัย ผ่านกระบวนการ
เรียนรู้มาเรื่อยๆ จึงทำให้ผู้ที่อายุและประสบการณ์
มากขึ้นมีศักยภาพทางด้านจริยธรรมดีขึ้น¹¹
สอดคล้องกับงานวิจัยของ Katayama et al² ที่ระบุ
ว่าสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลมีแนวโน้มอยู่
ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาลต้องเผชิญสถานการณ์
ซับซ้อนในการดูแลผู้ป่วย จึงต้องใช้การตัดสินใจเชิง
จริยธรรมอย่างรอบคอบ² นอกจากนี้เนื่องจาก
กลุ่มตัวอย่าง เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรม
คิดเป็นร้อยละ 67.07 การอบรมด้านจริยธรรมเป็น
ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสมรรถนะเชิงจริยธรรมให้ดีขึ้น¹³
รวมทั้งโดยปกติพยาบาลมีทัศนคติและคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล เช่น ความเมตตา ความยึดมั่นในวิชาชีพ
หรือวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานที่มีการ
ส่งเสริมคุณธรรม¹⁴ จึงทำให้สมรรถนะเชิงจริยธรรม
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราชโดยรวม
และรายได้ในระดับสูง

**2. แนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรม
ของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช**

**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรม
ระดับบุคคล** ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับบุคคล ได้แก่ การเข้ารับ
การอบรมจริยธรรม ซึ่งช่วยให้พยาบาลมีกรอบการ
ตัดสินใจร่วมกัน ลดความกังวล และเพิ่มทักษะการ
วิเคราะห์ปัญหาทางจริยธรรม^{11,15,16} ส่วนการศึกษา
หาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ทั้งจากหนังสือ
วารสารวิชาการ หรือการสะท้อนคิดจาก
ประสบการณ์การทำงาน ผลให้พยาบาลมีความมั่นใจ
และพฤติกรรมจริยธรรมที่ชัดเจนขึ้น^{17,18,19} และการ
ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นหัวใจ
ของวิชาชีพการพยาบาลจะช่วยสร้างความไว้วางใจ
ระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาล ลดความขัดแย้งทาง
จริยธรรม และยกระดับคุณภาพการดูแล^{20,21,22}

**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรม
ระดับหอผู้ป่วย** ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการ
พัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลในระดับ
หอผู้ป่วยของโรงพยาบาลพุทธชินราช ได้แก่การ
สนับสนุนให้พยาบาลเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับ
จริยธรรม โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง
ทางจริยธรรม การสนับสนุนการอบรมเชิงปฏิบัติการ
และมีระบบให้ข้อมูลป้อนกลับที่สม่ำเสมอจาก
หัวหน้าหอผู้ป่วยช่วยให้พยาบาลมีแนวโน้มแสดง
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ²³ ทั้งนี้
การพัฒนาในระดับหน่วยงานเป็นกลไกสำคัญในการ
ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างมี
คุณภาพและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดย
หัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังและ
ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมวิชาชีพ ส่วนการ
จัดการประชุมเชิงจริยธรรม และการตรวจเยี่ยมเชิง
จริยธรรม ซึ่งเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนในกรณีทาง
จริยธรรมนั้นช่วยเสริมสร้างความสามารถในการ
ตัดสินใจ¹⁰ พัฒนาการปฏิบัติทางจริยธรรม²³ และลด
ข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ²⁵ การจัดการประชุม
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมอย่าง
ต่อเนื่อง ยังส่งเสริมให้พยาบาลตระหนักรู้และ
สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม²⁶
เพราะการมีจิตสำนึกในจริยธรรมไม่ได้เกิดจากตำรา

เพียงอย่างเดียว แต่ต้องเกิดจากการฝึกฝนและ การสะท้อนคิดจากประสบการณ์จริง²⁷

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมระดับโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลระดับโรงพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ได้แก่ การพัฒนาเกี่ยวกับจริยธรรม และการปลูกฝังจิตสำนึกเพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน โดยโรงพยาบาลควรจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมทางคลินิก (Clinical Ethics Committee) เพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงจริยธรรม รวมถึงจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในสถานการณ์อันไหน^{28,29} ซึ่งการมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนด้านการอบรมจริยธรรมนี้มีแนวโน้มที่จะลดปัญหาการร้องเรียนจากผู้ป่วยและเพิ่มความพึงพอใจในเรื่องความเคารพศักดิ์ศรีได้อย่างชัดเจน²⁸ นอกจากนี้การปลูกฝังจิตสำนึกให้พยาบาลเห็นความสำคัญของจริยธรรมการพยาบาลโดยผู้บริหารและหัวหน้าหอผู้ป่วยควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม การแสดงความเห็นอกเห็นใจ และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นธรรม³⁰ ควบคู่ไปกับการมอบรางวัลเชิดชูพนักงานที่มีพฤติกรรมดีเด่นทางจริยธรรม จะส่งผลต่อความตระหนักและความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญและช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรมอย่างยั่งยืน³¹

เอกสารอ้างอิง

1. สภาการพยาบาล.(2564). คู่มือส่งเสริมจริยธรรมสำหรับองค์กรพยาบาล: กลไกและการปฏิบัติ. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัทจุดทอง จำกัด.
2. Katayama H, Muramatsu T, Aoki Y, Nagashima E.(2022). Psychometric evaluation of the Ethical Caring Competency Scale in nursing. BMC Nurse. 2022;21(103):1-13. doi:10.1186/s12912-022-00886-2.
3. Taylor, K. (2000), Tackling the issue of nurse competency. Nursing Management, 31(9), 34-38.
4. มณี อาภาชนันทิกุล, วรณภา ประไพพานิช, สุภาณี เสนาดิสัย, พิศสมัย อรทัย.(2557). จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลไทยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล.2557;29(2):5-25.
5. กนกวรรณ ฉันทะมงคล. (2566). จริยธรรมทางการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 4). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. โรงพยาบาลพุทธชินราช.(2566). รายงานประจำปี โรงพยาบาลพุทธชินราช. พิษณุโลก: โรงพยาบาลพุทธชินราช.
7. Yamane T.(1973). Statistics: An introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper & Row.
8. Burns N, Grove SK.(2005). The practice of nursing research: Conduct, critique, and utilization. 5th ed. St. Louis: Elsevier Saunders.

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการศึกษาไปใช้

1. หัวหน้าพยาบาลควรดำรงไว้ซึ่งการเสริมสร้างและรักษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลโดย การจัดให้มีการอบรม การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ด้านจริยธรรมผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ (Tacit Knowledge) ภายในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยควรดำรงไว้ซึ่งการมุ่งเน้นการสร้างผลงานเชิงจริยธรรม โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ จัดการประชุมเชิงจริยธรรม การตรวจเยี่ยมเชิงจริยธรรม และการส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมเชิงจริยธรรม พยาบาลควรดำรงไว้ซึ่งการมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่เกิดจากการปฏิบัติงานเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
2. ศึกษาพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ
3. ศึกษาสมรรถนะเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพุทธชินราช ตามการรับรู้ของผู้ร่วมงานผู้บริหาร และผู้ป่วย

9. Park M, Kjervik D, Crandell J, Oermann MH.(2012). The relationship of ethics education to moral sensitivity and moral reasoning skills of nursing students. *Nurse Ethics*. 2012;19(4):568-80.
10. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, van der Arend A.(2017). The moral sensitivity of nurses and physicians in psychiatric care: a comparative study. *Nurs Ethics*. 2017;24(2):168–81.
11. Sitzman K, Watson J.(2014). *Caring Science, Mindful Practice: Implementing Watson’s Human Caring Theory*. Springer Publishing Company.
12. Kohlberg L.(1981). *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice*. Harper & Row.
13. สภาการพยาบาล. (2563). *แนวทางจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: สภาการพยาบาล.
14. Lachman, V. D. (2012). Applying the ethics of care to your nursing practice. *MEDSURG Nursing*, 21(2), 112–116.
15. Nash M.(2017). Ethical decision-making in clinical practice: A nurse's perspective. *Nurs Ethics*. 2017;24(4):431–43. <https://doi.org/10.1177/0969733015611073>
16. Chan EA, Sit V, Lau W.(2021). Enhancing nurses’ ethical decision-making in clinical practice: A review of literature. *Nurs Ethics*. 2021;28(4):572–84. <https://doi.org/10.1177/0969733020955978>
17. ศิริวรรณ พรหมคุณ. (2560). การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 35(4), 9–18.
18. จันทร์เพ็ญ พรหมบุตร. (2562). การพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจทางจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 37(2), 45-60.
19. International Council of Nurses.(2021). The ICN code of ethics for nurses. [Online]. 2021. Available from: https://www.icn.ch/system/files/2021-10/ICN_Code-of-Ethics_EN_Web_0.pdf (Accessed 2 August 2025).
20. Beauchamp TL, Childress JF.(2019). *Principles of biomedical ethics*. 8th ed. Oxford University Press; 2019.
21. Ulrich CM, Hamric AB, Grady C.(2010). Moral distress: A growing problem in health professions. *Hastings Cent Rep*. 2010;40(1):20–2. <https://doi.org/10.1002/hast.15>
22. Gallagher A, Tschudin V.(2010). Educating for ethical leadership. *Nurse Ethics*. 2010;17(4):431–40. <https://doi.org/10.1177/0969733010365363>
23. บุญช่วย พวงทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 12(1), 34–45.
24. Suthikam T, Worapong T.(2021). Unit-based ethical leadership and moral practice among nursing teams. *Thai J Nurs Counc*. 2021;36(2):123–35.
25. ทิพาพร เรืองระยับ. (2562). ผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จริยธรรมทางการพยาบาลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วย. *วารสารวิจัยทางการพยาบาล*, 17(3), 115–27.
26. ชูเกียรติ พิพัฒน์วรชัย, อัญชลี พานิชชีวะ และคณะ. (2563). การพัฒนากลไกสนับสนุนการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 38(4), 15-30.
27. วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2563). *จริยธรรมในวิชาชีพการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพ.
28. Thanasilp S, Udomratn P, Srichan P.(2022). Hospital-based strategies to improve ethical nursing practice in Thailand. *Nurs Ethics*. 2022;29(1):45–56.<https://doi.org/10.1177/0969733021996173>
29. ราชันย์ เทพแก้ว. (2565). กลไกการพัฒนาจริยธรรมในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. *วารสารจริยธรรมการแพทย์*, 25(2), 78-92.
30. American Nurses Association.(2021). *Code of ethics for nurses with interpretive statements*. Silver Spring, MD: ANA.
31. ศิริพร ออาจง. (2564). การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้านจริยธรรมด้วยการเป็นต้นแบบจริยธรรม. *วารสารการพยาบาลจริยธรรม*, 13(1), 44-52.