



Work Ethics of Multigenerational Nurses in a General Hospital*

จริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง*

Puntipa	Mahisaya**	พันทิภา	มหิตยา**
Somjai	Sirakamon***	สมใจ	ศิริกมล***
Chayapha	Sanluang****	ชญภา	แสนหลวง****

Abstract

The work ethics of nurses is important for nursing professional practice. Work ethics is the attitude and belief of nurses regarding work, and this has an influence on their work behaviors. Nevertheless, a nursing organization comprises a multigenerational nursing workforce. The purpose of this descriptive comparative study was to study the work ethics of multigenerational nurses in a general hospital in Chiang Mai province and to compare the differences in work ethics among them. The sample included 148 nurses working in nursing work groups. The study instrument was the Work Ethics Scale developed by Sharma and Rai, and the Cronbach's alpha of this scale was 0.84. The data were analyzed using descriptive statistics and the Mann-Whitney U test.

The results revealed that:

1. The work ethics among Generation X and Generation Y, and both generations of nurses together were at a high level ($M = 24.21$, $SD = 2.88$; $M = 21.45$, $SD = 3.78$; and $M = 22.25$, $SD = 3.75$, respectively).
2. Generation X nurses had a higher work ethics score than Generation Y nurses ($U = 1258.0$, $p < .001$).

The results of this study provide basic information regarding the work ethics of nurses that nurse administrators can use for administrative planning to promote and maintain work ethics among nurses in every generation, and especially to improve the work ethics of Generation Y nurses.

Keywords: Work ethics; Multigenerational nurses; Generation X nurses; Generation Y nurses; General hospital

* Master's thesis, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Chiang Mai University

** Graduate student of Nursing Science Program in Nursing Administration, Chiang Mai University

*** Corresponding author, Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University;

email: ssirakamon@gmail.com

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

Received 26 March 2024; Revised 19 August 2024; Accepted 30 August 2024



บทคัดย่อ

จริยธรรมการทำงานของพยาบาลมีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพการพยาบาล เป็นความเชื่อและทัศนคติที่พยาบาลมีต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในองค์กรพยาบาลประกอบด้วยกำลังคนทางการพยาบาลที่มีรุ่นอายุแตกต่างกัน วัตถุประสงค์ของการศึกษาแบบพรรณนาเชิงเปรียบเทียบครั้งนี้ เพื่อศึกษาจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ และเปรียบเทียบความแตกต่างของจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลต่าง ๆ จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร ซึ่งมีค่า Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Mann-Whitney U test

ผลการศึกษาพบว่า

1. จริยธรรมการทำงานของพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ พยาบาลรุ่นอายุวาย และพยาบาลรวมสองรุ่นอายุ อยู่ในระดับสูง ($M = 24.21, SD = 2.88$; $M = 21.45, SD = 3.78$; และ $M = 22.25, SD = 3.75$, ตามลำดับ)

2. พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์มีจริยธรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลรุ่นอายุวาย ($U = 1258.0, p < .001$)

ผลการศึกษานี้ เป็นข้อมูลพื้นฐานด้านจริยธรรมการทำงานในพยาบาลที่ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปใช้ประกอบในการวางแผนการบริหาร เพื่อส่งเสริมและคงไว้ซึ่งจริยธรรมการทำงานที่ดีในพยาบาลทุกรุ่นอายุ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้พยาบาลรุ่นอายุวายเกิดจริยธรรมการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: จริยธรรมการทำงาน พยาบาลต่างรุ่นอายุ พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ พยาบาลรุ่นอายุวาย โรงพยาบาลทั่วไป

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** นักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ email: ssirakamon@gmail.com

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพการพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในระบบสุขภาพ เนื่องด้วยเป็นกลไกหลักที่จะทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายการมีสุขภาพดีของประชาชน โดยอาศัยคุณสมบัติสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติการพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2021) การพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานนั้น มาจากการมีจริยธรรมในการให้การพยาบาล ซึ่งพยาบาลทุกคนต้องปฏิบัติตามดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความเข้าใจในความแตกต่างของผู้ป่วย และปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเอื้ออาทร มีเมตตากรุณาอย่างเท่าเทียมกัน เคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานของพยาบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมไปถึงจริยธรรมการทำงาน (Arpanantikul et al., 2016) ซึ่งพยาบาลที่มีจริยธรรมการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี (Hastuti et al., 2019) และให้บริการพยาบาลที่เป็นเลิศ (Fitria et al., 2022)

จริยธรรมการทำงาน (work ethics) หมายถึง ทศนคติและความเชื่อในการทำงานรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีลักษณะของการให้คุณค่ากับการทำงานหรือเห็นว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต (work as central life interest) การมีทัศนคติเชิงศีลธรรมต่อการทำงาน (the moral attitude toward work) และการมีแรงจูงใจภายในต่อการทำงาน (intrinsic work motivation) (Sharma & Rai, 2015) จริยธรรมการทำงาน เป็นพื้นฐานที่ควรมีในบุคคลทั่วไปซึ่งต้องประกอบอาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพการพยาบาลที่ต้องทำงานกับชีวิตมนุษย์ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า จริยธรรมการทำงานมีความสำคัญอย่างมาก โดยพยาบาลที่มีจริยธรรมการทำงานสูงจะมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่า (Hastuti et al., 2019) ผู้ป่วยได้รับบริการพยาบาลที่เป็นเลิศ (Fitria et al., 2022) และผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศอย่างยั่งยืนย่อมส่งผลดีต่อเนื่องแก่องค์กร (bin Salahudin et al., 2016)

ปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยมี 4 รุ่นอายุ ประกอบด้วย รุ่นอายุเบบี้บูม (baby boomer) เกิดในช่วง ปี พ.ศ.2489-2507 รุ่นอายุเอ็กซ์ (generation X) เกิดในช่วง ปี พ.ศ.2508-2523 รุ่นอายุวาย (generation Y) เกิดในช่วงปี พ.ศ.2524-2538 และรุ่นอายุซี (generation Z) เกิดในช่วงปี พ.ศ.2539- 2553 ซึ่งแต่ละรุ่นอายุมีลักษณะที่แตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุเบบี้บูม มีลักษณะนิสัยขยัน มุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ และจงรักภักดีกับองค์กร สำหรับพยาบาลวิชาชีพรุ่นอายุเอ็กซ์ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล เริ่มเข้าสู่บทบาทผู้บริหารในองค์กรพยาบาล มีลักษณะนิสัยกระตือรือร้น ชอบการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ส่วนพยาบาลรุ่นอายุวาย เป็นพยาบาลที่กำลังพัฒนาความเชี่ยวชาญ ลักษณะนิสัยชอบแสดงออก และมีความเป็นอิสระ ปรับตัวได้ดี สนใจใฝ่รู้ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสูง ชอบงานที่ท้าทายและมีความทะเยอทะยานสูง ต้องการประสบความสำเร็จสูง แต่มีความอดทนต่ำ ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น สำหรับพยาบาลรุ่นอายุซี เป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล เป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นอิสระสูง มีแนวทางของตนเอง ไม่เหมือนใคร และไม่ต้องการให้ใครเหมือนตนเอง (Chupan, 2018)

ในต่างประเทศมีผู้นำแนวคิดจริยธรรมการทำงานและแบบสอบถามโปรไฟล์จริยธรรมการทำงานหลายมิติ (The Multidimensional Work Ethics Profile: MWEP) ของ มิลเลอร์ และคณะ (Miller et al., 2002) มาศึกษาในกลุ่มคนต่างรุ่นอายุ ดังเช่น การศึกษาของ โจบ (Jobe, 2014) ที่พบว่าจริยธรรมการทำงานในพยาบาลต่างรุ่นอายุมีความแตกต่างกัน ส่วนการใช้แนวคิดของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) พบการศึกษาในผู้ประกอบวิชาชีพด้านสาธารณสุข ซึ่งมีพยาบาลรวมอยู่ด้วยจำนวนหนึ่ง สำหรับประเทศไทยมีการศึกษาค่อนข้างน้อยโดยใช้คำภาษาอังกฤษว่า “work ethics” และใช้คำในภาษาไทยว่า “จริยธรรมในการทำงาน” แต่เป็นแนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดตะวันตก และศึกษาในความหมายอื่นที่แตกต่างจากแนวคิดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ซึ่งใช้ในงานวิจัยนี้ ดังเช่น การศึกษาจริยธรรมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้จริยธรรมในการทำงานในระดับมากถึงร้อยละ 70.56

รับรู้ความหมายของจริยธรรมในการทำงาน ในระดับมากที่สุดร้อยละ 89.44 ในขณะที่รับรู้บทลงโทษของการกระทำผิดจริยธรรมในการทำงาน ในระดับน้อยที่สุดร้อยละ 64.16 ส่วนการประพฤติปฏิบัติตนตามจริยธรรมในการทำงานแต่ละด้าน บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตนตามจริยธรรมบ่อยครั้งทุกด้าน ซึ่งด้านความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ 4.34 (Boonsilp, 2015) นอกจากนี้ ยังไม่เคยมีการศึกษาจริยธรรมการทำงานตามแนวคิด ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ในพยาบาลโดยเฉพาะการศึกษาเปรียบเทียบในพยาบาลต่างรุ่นอายุในประเทศไทย

โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ได้รับการยกฐานะจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็กระดับ M1 จำนวนผู้มารับบริการที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อภาระงานของพยาบาล จากข้อมูลการสัมภาษณ์หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยมากกว่า 30 ปี และพยาบาลรุ่นที่มีอายุการทำงานประมาณ 20 ปี พยาบาลทั้ง 3 คน ให้ข้อมูลคล้ายคลึงกันว่าพยาบาลช่วงอายุหลังในปัจจุบันส่วนใหญ่มีความอดทนน้อยลงในการปฏิบัติงาน รวมถึงขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ต้องมีการร้องขอจึงจะแสดง ความมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมทีม นอกจากนี้ ยังให้ความสนใจต่อสื่อออนไลน์ขณะปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการรับรู้ของผู้วิจัยเองจากประสบการณ์ปฏิบัติการพยาบาลมากกว่า 20 ปี และได้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการทำงาน เป้าหมายในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลแต่ละช่วงวัยเป็นไปในทางเดียวกันกับที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งทำให้เห็นลักษณะการทำงานของพยาบาลแต่ละรุ่นอายุว่ามีความแตกต่างกัน และโดยเฉพาะที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมของจริยธรรมการทำงานในบางด้านของพยาบาลในรุ่นหลัง

การที่พยาบาลพร้อมจริยธรรมการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากผลการปฏิบัติงานการพยาบาลในปี พ.ศ. 2559-2561 ซึ่งพบว่ามีความเสี่ยงทางคลินิกในระดับที่รุนแรง E-I ร้อยละ 5.08, 2.11 และ 2.5 โดยมีข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการจำนวน 16, 6 และ 6 ครั้ง ตามลำดับ และจากการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ พบว่าร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการงานผู้ป่วยนอกมีแนวโน้มลดลงและต่ำกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 80) คือ ร้อยละ 81.25, 78.93 และ 78.50 ในขณะที่ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการงานผู้ป่วยในผ่านเกณฑ์เพียงเล็กน้อยที่ร้อยละ 81.71, 78.75 และ 80.59 ตามลำดับ (Nursing Mission Group at a General Hospital in Chiang Mai Province, 2021) ซึ่งอุบัติการณ์ดังกล่าวอาจสัมพันธ์กับจริยธรรมการทำงานของพยาบาล โดยพยาบาลที่มีพฤติกรรมพุดจาไม่ไพเราะ ไม่มีความอดทนอดกลั้น ไม่ตั้งใจทำงาน ไม่มุ่งมั่นต่อคุณภาพและความสำเร็จในงาน มักเกิดจากการละเลยจริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติวิชาชีพ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้านเทคนิคการพยาบาล เพื่อให้งานสำเร็จจนละเลยความสำคัญของความเมตตา กรุณา เอื้ออาทร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและการให้คุณค่าในการทำงาน รวมถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานของพยาบาล (Arpanantikul et al., 2016)

แนวคิดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) พัฒนามาจากแนวคิดจริยธรรมการทำงานที่มีการพัฒนาต่อเนื่องมาเรื่อย ๆ จากแนวคิดเดิมของ แมกซ์ เว็บบอร์ (Max Weber) (Weber, 1958) และของ มิลเลอร์ และคณะ (Miller et al., 2002) แต่ได้ตัดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาเชิงศาสนาออกทั้งหมด การพัฒนาเครื่องมือวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร จึงมีจุดเด่นคือไม่มีนัยยะหรือความหมายแฝงทางด้านศาสนา และกำหนดจริยธรรมการทำงานเพียงมิติเดียวเท่านั้น ซึ่งครอบคลุมจริยธรรมการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) งานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต (work as central life interest) ซึ่งหมายถึง การให้ความสำคัญกับงานในแต่ละบุคคล 2) ทัศนคติทางศีลธรรมต่อการทำงาน (the moral attitude toward work) ซึ่งเป็นความเชื่อส่วนบุคคลในด้านการตัดสินใจ ศีลธรรม และหลักคุณธรรมในการทำงาน และ 3) แรงจูงใจภายในที่มีต่อการทำงาน (intrinsic work motivation) เป็นการรับรู้คุณค่า และความท้าทายในการทำงาน มีความปรารถนาและมีความสุขที่จะทำงาน (Sharma & Rai, 2015)

แม้จะมีการศึกษาจริยธรรมการทำงานในต่างประเทศอยู่พอสมควร แต่ในประเทศไทยมีการศึกษาจริยธรรมการทำงานค่อนข้างน้อย และเป็นการศึกษาในความหมายอื่นที่แตกต่างจากแนวคิดของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุตามแนวคิดของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) เนื่องจากมีความร่วมสมัย ไม่มีความหมายเกี่ยวข้องกับด้านศาสนา และสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ในหลากหลายสาขาอาชีพ รวมทั้งในวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้ ยังไม่เคยพบว่ามีการศึกษาจริยธรรมการทำงานตามแนวคิดดังกล่าวที่เป็นการศึกษาเปรียบเทียบในพยาบาลต่างรุ่นอายุ โดยเฉพาะในประเทศไทย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ และรุ่นอายุวาย โดยไม่ได้ศึกษาในพยาบาลรุ่นอายุอื่น เนื่องจากพยาบาลรุ่นอายุเบบี้บูมส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล และในช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูลไม่มีพยาบาลรุ่นอายุซีในโรงพยาบาลที่ศึกษา ผลจากการศึกษาครั้งนี้ คาดว่าจะช่วยให้เกิดความเข้าใจในจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ รวมถึงเข้าใจความแตกต่างของจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุดังกล่าว ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรพยาบาลในการวางแผนการบริหารพยาบาลต่างรุ่นอายุ และส่งเสริมให้พยาบาลตระหนักรู้ถึงจริยธรรมการทำงานที่ดีและเหมาะสมในพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง ในจังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาตามแนวความคิดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) โดยจริยธรรมการทำงาน หมายถึง ทศนคติและความเชื่อของพยาบาลที่มีต่อการทำงาน รวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีลักษณะ การให้คุณค่ากับการทำงาน เห็นว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต การมีทศนคติเชิงศีลธรรมต่อการทำงาน และมีแรงจูงใจภายในต่อการทำงาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ ได้แก่ รุ่นอายุเอ็กซ์ และรุ่นอายุวาย ซึ่งมีลักษณะประจำแต่ละรุ่นที่โดดเด่นแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบพรรณนาเชิงเปรียบเทียบ (descriptive comparative study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลต่าง ๆ สังกัดกลุ่มภารกิจด้านพยาบาล จำนวน 185 คน แบ่งตามรุ่นอายุได้ดังนี้ 1) รุ่นอายุเอ็กซ์จำนวน 53 คน 2) รุ่นอายุวายจำนวน 132 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลต่าง ๆ สังกัดกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลโรงพยาบาลที่ศึกษา จำนวน 185 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973 as cited in Thato, 2018) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 126 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีโอกาสได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบ ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ซึ่งเท่ากับ 25 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 151 คน

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้อย่างน้อย 1 ปี ส่วนเกณฑ์การคัดออกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นพยาบาลที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาคลอด หรือลาป่วยมากกว่า 1 เดือน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามงานการพยาบาล โดยมีขั้นตอน คือ 1) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลทั้ง 2 รุ่นอายุ 2) คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลแต่ละรุ่นอายุตามงานการพยาบาล 3) ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลแต่ละงานการพยาบาลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยใช้วิธีจับฉลากแบบไม่แทนที่ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เป็นพยาบาลรุ่นอายุเอ็่กซ์จำนวน 43 คน และพยาบาลรุ่นอายุวายจำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย เพศ ปี พ.ศ. ที่เกิด อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ และให้เติมข้อมูล

ส่วนที่ 2 แบบวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 10 ข้อ แบ่งตามลักษณะของจริยธรรมการทำงาน ดังนี้ 1) งานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต จำนวน 5 ข้อ (ข้อที่ 3, 4, 8, 9, และ 10) 2) ทศคติทางศีลธรรมต่อการทำงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อที่ 2, 5 และ 7) และ 3) แรงจูงใจภายในที่มีต่อการทำงาน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1 และ 6) ลักษณะการตอบเป็นแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) มี 4 ระดับ ดังนี้ 0 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 3 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลค่าเฉลี่ยของจริยธรรมการทำงาน ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนโดยการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นที่ใช้ในการแบ่งระดับ (Thato, 2018) แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับจริยธรรมการทำงานสูง ตั้งแต่ 20.01-30.00 คะแนน 2) ระดับจริยธรรมการทำงานปานกลาง ตั้งแต่ 10.01-20.00 คะแนน 3) ระดับจริยธรรมการทำงานต่ำ ตั้งแต่ 0.00-10.00 คะแนน

การแปลย้อนกลับ ผู้วิจัยทำการแปลย้อนกลับแบบวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) หลังจากได้รับอนุญาตจากเจ้าของเครื่องมือแล้ว โดยผู้วิจัยร่วมกับคณะผู้แปลย้อนกลับ ดำเนินการดังนี้ 1) แปลต้นฉบับภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทย 2) นำแบบสอบถามที่แปลเป็นภาษาไทยเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษจำนวน 1 ท่าน ทำการแปลย้อนกลับจากภาษาไทยมาเป็นภาษาอังกฤษ 3) นำแบบสอบถามตามข้อ 2 เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษซึ่งเป็นเจ้าของภาษา (native speaker) และไม่ใช่คนเดียวเดียวกับผู้เชี่ยวชาญในข้อ 2 ทำการเปรียบเทียบกับแบบสอบถามภาษาอังกฤษต้นฉบับ และ 4) ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามจากข้อเสนอแนะ (Hilton & Skrutkowski, 2002)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้างมาแล้ว ผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำซ้ำ ส่วนการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน คำนวณค่า Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ ผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เอกสารเลขที่ 004/2565 และได้รับการอนุมัติเก็บข้อมูลโครงการวิจัย 1/2565 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลที่ศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยความสมัครใจ และแจ้งให้ทราบว่าหากกลุ่มตัวอย่างมีความไม่สะดวกใจในการตอบคำถามบางข้อสามารถข้ามหรือไม่ตอบคำถามนั้นได้ และสามารถตอบแบบสอบถามตามแต่ความสะดวก รวมทั้งสามารถถอนตัวออกจากการศึกษาเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อมูล

ทุกอย่างที่ได้จากการศึกษาถูกเก็บไว้เป็นความลับ และถูกทำลายหลังสิ้นสุดการศึกษาแล้ว 3 ปี ส่วนการนำเสนอผลการวิจัยเป็นการนำเสนอในภาพรวมและจะไม่ระบุข้อมูลเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งซองเอกสารซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม เอกสารคำชี้แจง ใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา และซองเปล่า 2 ซอง สำหรับแยกส่งคืนใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา และแบบสอบถาม ให้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลต่าง ๆ ช่วยทำการแจกไปยังกลุ่มตัวอย่าง และได้จัดเตรียมกล่องสำหรับส่งคืนเอกสาร นำไปวางไว้บริเวณห้องทำงานของพยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลต่าง ๆ และผู้วิจัยไปรับเอกสารคืนภายใน 2 สัปดาห์ จากกล่องที่วางไว้ด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.34 มีความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.01

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลจริยธรรมการทำงานของพยาบาล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ โดยใช้สถิติ Mann-Whitney U test เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.60) และเป็นพยาบาลรุ่นอายุวัยซึ่งเกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2525-2543 (ร้อยละ 70.90) อายุเฉลี่ย 35.39 ปี ($SD = 7.96$) โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 40.54) การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี (ร้อยละ 96.60) ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 12.73 ปี ($SD = 8.31$) โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 47.30) ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนักมากที่สุด (ร้อยละ 14.87) รองลงมา คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก และงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม (ร้อยละ 13.51 เท่ากัน)

2. จริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ

จริยธรรมการทำงานของพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ ($M = 24.21, SD = 2.88$) และพยาบาลรุ่นอายุวาย ($M = 21.45, SD = 3.78$) อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับกับจริยธรรมการทำงานของพยาบาลรวม 2 รุ่นอายุ คือ รุ่นอายุเอ็กซ์และวายที่อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($M = 22.25, SD = 3.75$) นอกจากนี้ ยังพบว่าพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ รุ่นอายุวาย และรวมสองรุ่นอายุมีระดับจริยธรรมการทำงานใน 3 ลักษณะอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ทั้งลักษณะของงานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต ($M = 12.02, SD = 1.55$; $M = 10.43, SD = 2.08$; $M = 10.89, SD = 2.07$) ทักษะคติทางศีลธรรมต่อการทำงาน ($M = 7.19, SD = 1.10$; $M = 6.59, SD = 1.49$; $M = 6.76, SD = 1.41$) และแรงจูงใจภายในที่มีต่อการทำงาน ($M = 5.00, SD = 0.72$; $M = 4.43, SD = 1.00$; $M = 4.60, SD = 0.96$) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับจริยธรรมการทำงานโดยรวม และตามลักษณะของจริยธรรมการทำงานของพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ (n = 43) รุ่นอายุวาย (n = 105) และพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์และวาย (n = 148)

จริยธรรมการทำงาน	พยาบาล รุ่นอายุเอ็กซ์ (พ.ศ.2510- 2524)		พยาบาล รุ่นอายุวาย (พ.ศ. 2525 – 2543)		พยาบาล รวม 2 รุ่นอายุ (รุ่นอายุเอ็กซ์ และวาย)		ระดับ จริยธรรม การทำงาน
	M	SD	M	SD	M	SD	
จริยธรรมการทำงานโดยรวม	24.21	2.88	21.45	3.78	22.25	3.75	สูง
จริยธรรมการทำงานตามลักษณะ							
งานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต ^ก	12.02	1.55	10.43	2.08	10.89	2.07	สูง
ทัศนคติทางศีลธรรมต่อการทำงาน ^ข	7.19	1.10	6.59	1.49	6.76	1.41	สูง
แรงจูงใจภายในที่มีต่อการทำงาน ^ก	5.00	0.72	4.43	1.00	4.60	0.96	สูง

หมายเหตุ: ^กแบบสอบถามข้อที่ 3, 4, 8, 9, และ 10 ^ขแบบสอบถามข้อที่ 2, 5 และ 7 ^คแบบสอบถามข้อที่ 1 และ 6

3. เปรียบเทียบความแตกต่างจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ

พยาบาลทั้ง 2 รุ่นอายุมีจริยธรรมการทำงานที่แตกต่างกันโดยพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์มีระดับจริยธรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลรุ่นอายุวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($U = 1258.0, p < 0.001$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบจริยธรรมการทำงานของพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์และพยาบาลรุ่นอายุวาย (n = 148)

จริยธรรมการทำงาน	พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ (n = 43)			พยาบาลรุ่นอายุวาย (n = 105)			Mann- Whitney U	P value
	M	SD	Mean	M	SD	Mean		
			Rank			Rank		
จริยธรรมการทำงาน	24.21	2.88	97.74	21.45	3.78	64.98	1258.0*	.000

หมายเหตุ: * $p < 0.001$

การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ

ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมการทำงานของพยาบาลภาพรวมของทั้งรุ่นอายุเอ็กซ์และวายอยู่ในระดับสูง ($M = 22.25, SD = 3.75$) เมื่อพิจารณาพยาบาลต่างรุ่นอายุ พบว่าพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ ($M = 24.21, SD = 2.86$) และพยาบาลรุ่นอายุวาย ($M = 21.45, SD = 3.76$) มีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ รุ่นอายุวาย และรวมสองรุ่นอายุมีระดับจริยธรรมการทำงานใน 3 ลักษณะอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ทั้งลักษณะของงานเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต ($M = 12.02, SD = 1.55; M = 10.43, SD = 2.08; M = 10.89, SD = 2.07$) ทัศนคติทางศีลธรรมต่อการทำงาน ($M = 7.19, SD = 1.10; M = 6.59, SD = 1.49; M = 6.76, SD = 1.41$) และแรงจูงใจภายในที่มีต่อการทำงาน ($M = 5.00, SD = 0.72; M = 4.43, SD = 1.00; M = 4.60, SD = 0.96$) ดังตารางที่ 1 ซึ่งอาจอภิปรายได้ด้วยเหตุผลหลากหลายประการดังต่อไปนี้

การที่พยาบาล มีระดับจริยธรรมการทำงานสูง อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการประกอบวิชาชีพทุกวิชาชีพ จำเป็นต้องมีจริยธรรมกำกับ โดยเฉพาะวิชาชีพการพยาบาลที่ปฏิบัติงานเพื่อการดูแลชีวิตมนุษย์ ซึ่งเน้นความมีจริยธรรมในการให้บริการแก่ผู้ป่วยและญาติ พยาบาลผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติตามการพยาบาลอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพทำงาน รวมทั้งต้องปฏิบัติตามหลักที่ดั่งงามของวิชาชีพการพยาบาล ดังนั้นสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตั้งแต่เริ่มเป็นนักศึกษาพยาบาล จัดให้มีการเรียนการสอนวิชาจริยศาสตร์ การสอดแทรกเนื้อหาจริยธรรมในการฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลที่ดี (Arpanantikul et al., 2016)

นอกจากนี้ องค์การวิชาชีพยังควบคุมกำกับการทำงานประกอบวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นไปตามหลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ สภาการพยาบาลมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ในข้อ 32 ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ต้องรักษাজริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาการพยาบาล (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2011) และได้ออกข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษাজริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ที่มีการกำหนดจริยธรรมแห่งวิชาชีพ จำนวน 6 หมวด ถือว่าเป็นกฎหมายซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุกคนต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามเพื่อรักษাজริยธรรมแห่งวิชาชีพ

ส่วนสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ได้ประกาศจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ได้ยึดถือและปฏิบัติตามอย่างมีจริยธรรมในการแสดงออกต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการตามความคาดหวังของสังคม และเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพ (Sngounsiritham & Sirakamon, 2017) นอกจากนี้ สภาการพยาบาลยังมีระบบการกำกับดูแลด้วยกลไกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลได้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม และมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยทุกด้านทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

เมื่อพยาบาลตระหนักในสิทธิของตนเอง สิทธิของผู้อื่น และมีพฤติกรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานย่อมจะไม่แสดงพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อความผิดตามกฎหมาย (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2021) จะเห็นได้ว่าวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามความคาดหวังของสังคมแล้ว ยังมีกลไกทางวิชาชีพอื่น ๆ ที่เป็นแนวทาง และเป็นเครื่องมือกำกับดูแลให้พยาบาลผู้ประกอบวิชาชีพมีการประพฤติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม ส่งผลให้พยาบาลมีระดับจริยธรรมการทำงานในระดับสูง

โรงพยาบาลที่ศึกษาได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่จะเป็น “โรงพยาบาลแม่ข่ายเข้มแข็ง ได้มาตรฐาน ผู้รับบริการไว้วางใจ” โดยมีพันธกิจข้อหนึ่งคือ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรและระบบสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (Strategy and Project Planning Group for a General Hospital in Chiang Mai Province, 2023) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล มีการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน และนโยบายการจัดบริการพยาบาลสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการพยาบาลประสานความร่วมมือกับทีมสหวิชาชีพ และการจัดบริการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ มีนโยบายในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานวิชาชีพ และจริยธรรมการพยาบาล โดยนิเทศ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาล จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การนิเทศโดยหัวหน้างานเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงทางจริยธรรม และจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม มีการนำระบบธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรเน้นความเป็นธรรม และความเสมอภาค มีการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย และควบคุมกำกับให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีการประเมินพฤติกรรมด้านจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทุกปี ซึ่งผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลยังได้ริเริ่มพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมทางการพยาบาล โดยการกำหนดนโยบายจริยธรรม จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านจริยธรรม แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมทางการพยาบาล ระดับองค์กรพยาบาล และระดับหอผู้ป่วย (Nursing Mission Group at a General Hospital in Chiang Mai Province, 2021) ระบบและกลไกต่าง ๆ ดังกล่าว อาจมีส่วนเน้นย้ำให้พยาบาลได้เห็นว่าการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นงานโดยตรงของพยาบาล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ป่วยโดยเฉพาะการให้บริการพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานและมีจริยธรรมที่ดี อาจมีผลต่อการกล่อมเกลาคำคิดในเชิงศีลธรรมหรือจริยธรรมการทำงานด้วย ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลภาพรวมและกลุ่มตัวอย่างรุ่นอายุเอ็กซ์และวายมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต และมีทัศนคติทางศีลธรรมต่อการทำงานอยู่ในระดับสูงทั้งสองลักษณะ (ตารางที่ 1) จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาจึงอาจกล่าวได้ว่าผลของระบบและกลไกทางจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นผลในแง่ของการควบคุม การกำกับดูแลหรือการส่งเสริมจริยธรรมของพยาบาลในการทำงานด้วยวิธีการหลายหลายวิธี มีส่วนช่วยส่งเสริมให้พยาบาลในโรงพยาบาลที่ศึกษามีการปฏิบัติงาน การให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยความมีคุณธรรม ซึ่งอาจมีส่วนส่งผลทำให้พยาบาลมีระดับจริยธรรมการทำงานสูง

นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน อาจมีส่วนทำให้จริยธรรมการทำงานในกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง การศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิงร้อยละ 94.60 ซึ่งเพศหญิงจะมีความเอาใจใส่ ความห่วงใย ความเสียสละ และมีเหตุผล จึงอาจส่งผลให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมการทำงานสูง (Ziaieian, 2020) สอดคล้องกับหลายการศึกษาที่พบว่า เพศอาจมีผลต่อจริยธรรมการทำงานโดยผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงเป็นเพศที่มีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง (Harðardóttir et al., 2019; Jahangiri et al., 2017; Sakr et al., 2022) โดยเฉพาะผลการศึกษาของ จาฮันگیری และคณะ (Jahangiri et al., 2017) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยจริยธรรมการทำงานของพยาบาลซึ่งเป็นเพศหญิง ($M = 233.34$) สูงกว่าเพศชาย ($M = 225.17$) ($t = -2.089$, $p = 0.038$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฮาร์ธอดอตตีร์ และคณะ (Harðardóttir et al., 2019) ที่พบว่า เพศหญิงมีระดับจริยธรรมการทำงานสูงกว่าเพศชาย ($t = 3.915$, $p < 0.05$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ซัคร์ และคณะ (Sakr et al., 2022) ที่พบว่า เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยจริยธรรมการทำงาน ($M = 23.99$, $SD = 4.79$) สูงกว่าเพศชาย ($M = 22.27$, $SD = 5.33$, $p = 0.01$)

ผลการศึกษายังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.59) มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่และมีวุฒิภาวะสูง โดยเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น เวลาที่ผ่านมาจะทำให้บุคคลนั้น ๆ ใส่ใจในงานมากขึ้นให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของการทำงาน และมีความผูกพันกับงานเพิ่มขึ้น (Ziaieian, 2020) แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีอายุมากให้ความสำคัญกับงานและอาจส่งผลให้บุคคลมีจริยธรรมการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 52.7) มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ซึ่งประสบการณ์ที่สูงจะส่งผลให้พยาบาลมีจริยธรรมการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังผลการศึกษาของ ซัคร์ และคณะ (Sakr et al., 2022) พบว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยจริยธรรมการทำงานสูงที่สุด ($M = 23.67$, $SD = 5.35$)

ผลการศึกษา สอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นของชาวอเมริกันในประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ 22 สาขาวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนจริยธรรมการทำงานส่วนหนึ่งของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยพบว่าวิชาชีพที่มีจริยธรรมสูงสุด คือ พยาบาล (ร้อยละ 82) การสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวจัดทำขึ้นเป็นประจำทุกปี และปรากฏผลในทำนองเดียวกัน จากผลการสำรวจความคิดเห็นดังกล่าวย้อนหลังตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 จนกระทั่งปี ค.ศ. 2023 พบว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจริยธรรมสูงสุดเป็นอันดับหนึ่งทุกปี (Brenan & Jones, 2024) แสดงให้เห็นว่าวิชาชีพการพยาบาลได้รับความไว้วางใจและการยอมรับในเรื่องความมีจริยธรรม ซึ่งเป็นผลสะท้อนจากผลการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมหรือการมีจริยธรรมในการทำงานสูงของพยาบาล

2. ความแตกต่างของจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุ

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์มีระดับจริยธรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลรุ่นอายุวาย ($U = 1258.0$, $p = .001$) ในการศึกษาครั้งนี้พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ คือ พยาบาลที่เกิดในปี พ.ศ. 2510 -2524 และมีอายุระหว่าง 42-56 ปี ส่วนพยาบาลรุ่นอายุวายเกิดในปี พ.ศ. 2525-2543 และมีอายุอยู่ระหว่าง 23-41 ปี ซึ่งอายุที่เพิ่มขึ้นของพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ ย่อมส่งผลถึงประสบการณ์การทำงานที่เพิ่มขึ้นตามอายุ ทำให้เป็นผู้มีความใส่ใจในงานและผูกพันกับงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของการทำงานมากขึ้น (Ziaeeian, 2020) และอาจส่งผลให้พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์มีระดับจริยธรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลรุ่นอายุวาย สอดคล้องกับการศึกษาของ ซัคร์ และคณะ (Sakr et al., 2022) ที่พบว่า ผู้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีมีจริยธรรมการทำงานสูงสุด ($M = 23.67$, $SD = 5.35$)

การที่พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์มีระดับจริยธรรมการทำงานสูงกว่าพยาบาลรุ่นอายุวาย หากพิจารณาจากลักษณะเด่นด้านการทำงานของพยาบาลทั้งสองรุ่นอายุพบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลถึงระดับจริยธรรมการทำงาน โดยพยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์มีลักษณะเด่นด้านการทำงาน คือ การเป็นผู้รู้จักคุณค่าของเวลา (Jobe, 2014) มีความเชื่อว่าการการทำงานจะทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ จึงทำงานด้วยความอดทนมุ่งมั่น และตั้งใจโดยไม่ย่อท้อต่อการทำงานหนัก (Jobe, 2014) การทำงานจะทำให้ก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (Jirathummakoon et al., 2016) จึงมีความตั้งใจทำงานโดยใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีลักษณะการพึ่งพาตนเองมากกว่าผู้อื่น และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ (Jobe, 2014)

นอกจากนี้ พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ยังให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน และสนใจผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ (Cogin, 2012; Jirathummakoon et al., 2016) ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะมากกว่าตำแหน่งงาน ชอบการเรียนรู้จากการสอนงาน โดยเชื่อว่าการพัฒนาทักษะการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอจะส่งผลให้มีความมั่นคงในการทำงาน และมองว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญเพราะจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (Cogin, 2012) นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์ยังมีรูปแบบการทำงานที่เป็นระบบ ชอบหาเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ชอบทำงานที่ท้าทาย และใช้ทักษะหลากหลาย (Jirathummakoon et al., 2016) จากลักษณะชอบการเรียนรู้ดังกล่าวจึงส่งผลให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำและทำให้มีบทบาทสำคัญในการทำงาน (Chupan, 2018) รวมถึงทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (Jirathummakoon et al., 2016) จากลักษณะเด่นในเรื่องการทำงานหลากหลายประการดังกล่าว จึงอาจส่งผลให้พยาบาลรุ่นอายุเอ็กซ์มีระดับจริยธรรมการทำงานสูงกว่ารุ่นอายุวาย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ประกอบการวางแผนการบริหาร เพื่อส่งเสริมการคงไว้ซึ่งจริยธรรมการทำงานที่ดีในพยาบาลทุกรุ่นอายุ และโดยเฉพาะการส่งเสริมให้พยาบาลรุ่นอายุวายเกิดจริยธรรมการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ในประเด็น การตระหนักถึงความจริงใจ การทำงานหนัก และความมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตลอดจนมีความยินดีในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมการทำงาน หรือส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้เรื่องจริยธรรมการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมการทำงาน และการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผล หรือมีความสัมพันธ์กับจริยธรรมการทำงานของพยาบาล
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียนจากพยาบาลวิชาชีพผู้ที่มีจริยธรรมการทำงานในระดับสูง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในองค์กรต่อไป



References

- Arpanantikul, M., Sanadisai, S., Orathai, P., & Prapaipanich, W. (2016). *Ethic of the nursing profession* (1st ed.). Mahidol University Press. (in Thai)
- bin Salahudin, S. N., bin Alwi, M. N. R., binti Baharuddin, S. S., & binti Halimat, S. S. (2016). The relationship between work ethics and job performance. In R. X. Thambusamy, M. Y. Minas, & Z. Bekirogullari (Eds.), *Business & Economics-BE-ci 2016, vol 17. European proceedings of social and behavioural sciences* (pp. 465-471). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.43>
- Boonsilp, R. (2015). *Work ethics of supporting personnel, Thammasat University* [Master's thesis, Thammasat University]. http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5405034140_4547_3734.pdf (in Thai)
- Brenan, M., & Jones, J. M. (2024). *Ethics ratings of nearly all professions down in U.S.* <https://news.gallup.com/poll/608903/ethics-ratings-nearly-professions-down.aspx>
- Chupan, S. (2018). Generation Y professional nurses: A challenge for nursing administrators. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 28(1), 1-12. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tnaph/article/view/121129/92467> (in Thai)
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268-2294. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610967>
- Fitria, T. D., Mujanah, S., & Budiarti, E. (2022). The effect of workload, work ethic, competence on the motivation and performance of nurses at the inpatient installation of Anwar Medika Hospital in Sidoarjo. *International Conference on Economics Business Management and Accounting (ICOEMA)*, 1, 944-954. <https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/icoema/article/view/2225>
- Harðardóttir, A. K., Guðjónsson, S., Minelgaite, I., & Kristinsson, K. (2019). Ethics as usual? Gender differences in work ethic and grades. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 24(2), 11-21. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.24.2.2>
- Hastuti, S., Agusdin., & Suparman, L. (2019). The effect of individual characteristic service compensation and work ethics on generation Y of nursing performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 19(13), 10-17. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2937/2838>
- Hilton, A., & Skrutkowski, M. (2002). Translating instruments into other languages: Development and testing processes. *Cancer Nurse*, 25(1), 1-7. <https://doi.org/10.1097/00002820-200202000-00001>
- Jirathummakoon, S., Tepna, A., & Ongmekiate, T. (2016). *Nursing management in 4G plus era*. TBS Product. (in Thai)



- Jahangiri, J., Heidarian, M. H., Koochi, M. N., & Shalbafan, M. (2017). Sociocultural factors related to work ethics among nurses: A quantitative study in Ilam, Iran. *Shiraz E-Medical Journal*, 18(9), e57577. <https://doi.org/10.5812/semj.57577>
- Jobe, L. L. (2014). Generational differences in work ethic among 3 generations of registered nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 44(5), 303-308. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000071>
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Nursing Mission Group at a General Hospital in Chiang Mai Province. (2021). *Service profile nursing mission group*. Chomthong Hospital. (in Thai)
- Sakr, F., Haddad, C., Zeenny R. M., Sacre, H., Akel, M., Iskandar, K., Hajj, A., & Salameh, P. (2022). Work ethics and ethical attitudes among healthcare professionals: The role of leadership skills in determining ethics construct and professional behaviors. *Healthcare*, 10(8), 1399. <https://doi.org/10.3390/healthcare10081399>
- Sngounsiritham, U., & Sirakamon, S. (2017). *Ethical behaviors of professional nurses* (2nd ed.). Siampimnana. (in Thai)
- Sharma, B. R., & Rai, S. (2015). A study to develop an instrument to measure work ethic. *Global Business Review*, 16(2), 244-257. <https://doi.org/10.1177/0972150914564417>
- Strategy and Project Planning Group for a General Hospital in Chiang Mai Province. (2023). *Government operational plan. A general hospital in Chiang Mai Province, fiscal year 2023*. <https://chomthonghospital.go.th/cth2015/> (in Thai)
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2011). *The nursing and midwifery profession act, 1985 and the amendments by the nursing and midwifery profession act (No. 2) 1997*. <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/222222.pdf> (in Thai)
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2021). The role of nursing organizations in developing nursing ethics systems and mechanisms. In A. Chaowalit, S. Khamphalikit, & S. Thanasin (Eds.), *Guide to promoting ethics for nursing organizations: Mechanisms and practices* (1st ed.). (pp. 1-52). Golden Point Publishing. (in Thai)
- Thato, R. (2018). *Nursing research: Concepts to application* (5th ed.). Degree Wichan. (in Thai)
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism* (T. Parsons, Trans). Scribers [Original work published 1904–1905]. https://is.muni.cz/el/1423/podzim2013/SOC571E/um/_Routledge_Classics__Max_Weber-The_Protestant_Ethic_and_the_Spirit_of_Capitalism__Routledge_Classics_-Routledge_2001_.pdf
- Ziaeian, F. (2020). The influence of work ethics and ethical values on organizational performance. *International Journal for Research in Engineering Application & Management (IJREAM)*, 6(5), 104-107. <https://ijream.org/papers/IJREAMV06I0565033.pdf>