



## Work Ethic and Job Performance of Nurses in Northern Regional Hospitals\* จริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ\*

Kanchana Rangton\*\*      กาญจนา      แรงทน\*\*  
Somjai Sirakamon\*\*\*      สมใจ      ศีระกมล\*\*\*  
Kulwadee Abhicharttibutra\*\*\*\*      กุลวดี      อภิชาติบุตร\*\*\*\*

### Abstract

Quality nursing care results in safe nursing outcomes and is an important indicator of nursing services, while work ethic is an essential element for promoting good job performance. This descriptive correlational study aimed to examine work ethic, job performance, and the relationship between work ethic and job performance among nurses in Northern Regional Hospitals. The sample included 166 nurses who were selected using the multi-stage sampling method. Research tools included Greenslade and Jimmieson's Job Performance Scale and Sharma and Rai's Work Ethic Questionnaire, back-translated by Mahamaya et al. The Cronbach's alpha coefficients for the Job Performance Scale were .95 (task performance) and .92 (contextual performance), while that of the Work Ethic Questionnaire was .92. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation.

The results revealed that:

1. The work ethic ( $M = 21.52$ ,  $SD = 4.45$ ), task performance ( $M = 61.08$ ,  $SD = 10.54$ ), and contextual performance ( $M = 73.06$ ,  $SD = 11.95$ ) of nurses were at a high level.
2. The work ethic of nurses had a positive relationship with task performance ( $r = 0.300$ ,  $p < 0.001$ ) and contextual performance ( $r = 0.392$ ,  $p < 0.001$ ) at a moderate level.

The results of this study can be used as basic information for research on work ethic and job performance, and further studies on other factors that influence nurses' job performance. In addition, nursing administrators can use the results of this study as basic information to find ways to encourage nurses in northern regional hospitals to maintain work ethic and job performance.

**Keywords:** Work ethic; Job performance; Nurses; Northern regional hospitals

\* 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

\*\*\*\* Associate Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

Received 30 March 2024; Revised 23 August 2024; Accepted 27 August 2024



**บทคัดย่อ**

การพยาบาลที่มีคุณภาพส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ปลอดภัย และเป็นตัวชี้วัดสำคัญของบริการพยาบาล ในขณะที่จริยธรรมการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานที่ดี การวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจริยธรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และความสัมพันธระหว่างจริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล จำนวน 166 คน คัดเลือกโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบวัดผลการปฏิบัติงานของ กรีนสเลต และ จิมมีสัน และแบบวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์-มา และ ไร แพลย์ย้อนกลับโดย พันทิภา มหิตยา และคณะ ซึ่งแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ .95 (ด้านผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน) และ .92 (ด้านผลปฏิบัติงานตามสถานการณ์) ส่วนแบบวัดจริยธรรมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติ Pearson's correlation.

ผลการศึกษาพบว่า

1. จริยธรรมการทำงาน (M = 21.52, SD = 4.45) ผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน (M = 61.08, SD = 10.54) และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (M = 73.06, SD = 11.95) ของพยาบาลอยู่ในระดับสูง
2. จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ( $r = 0.300, p < 0.001$ ) และผลปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ( $r = 0.392, p < 0.001$ )

ผลการศึกษานี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล และศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล นอกจากนี้ ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือคงไว้ซึ่งทั้งจริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** จริยธรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน พยาบาล โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ

\* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* นักศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\*\* ผู้เขียนหลัก รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ email: ssirakamon@gmail.com

\*\*\*\* รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาล เป็นองค์กรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในระบบสุขภาพ มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน ฝ่ายการพยาบาล เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบด้านสุขภาพ โดยอาศัยผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่ต้องมีภาวะผู้นำ และความสามารถด้านวิชาชีพการพยาบาล เพื่อให้บริการพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมงอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล จึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของการให้บริการการพยาบาลที่มีคุณภาพและความปลอดภัย นับเป็นตัวชี้วัดสำคัญของบริการพยาบาล (Khamsiri et al., 2016) ซึ่งบริการในลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยผลการปฏิบัติงานที่ดีของพยาบาล

ผลการปฏิบัติงาน (job performance) ในบริบทของการพยาบาล หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพยาบาล เพื่อให้งานในความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโดยตรงมีประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลการปฏิบัติตามลักษณะงาน หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลที่ส่งผลต่อการดำเนินงานหลักขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการดูแล พฤติกรรมการให้ข้อมูล และพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม ส่วนผลการปฏิบัติตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่นอกเหนือจากการปฏิบัติตามลักษณะงาน หรืองานในหน้าที่พิเศษอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลประสบความสำเร็จ ได้แก่ พฤติกรรมการสนับสนุนตามลักษณะงาน พฤติกรรมการสนับสนุนระหว่างบุคคล และพฤติกรรมการสนับสนุนองค์กร (Greenlade & Jimmieson, 2011) ซึ่งผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อคุณภาพการบริการ โดยผลการปฏิบัติงานที่ดี สามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ผู้ป่วยปลอดภัย เนื่องจากได้รับบริการที่มีมาตรฐานจากบุคลากรที่มีความสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Uthaitamrat, 2018)

จากการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดผลการปฏิบัติงานของกรีนสเลต และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ที่ครอบคลุมบทบาทการปฏิบัติงานทั้งบทบาทการปฏิบัติงานการพยาบาล และบทบาทการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการพยาบาล โดยการศึกษาของ กรีนสเลต และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐประเทศออสเตรเลีย พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ อัลโฮมายน (Al-Homayan, 2013) ได้ศึกษาผลกระทบของระดับผลการปฏิบัติงานต่อพยาบาลในโรงพยาบาลภาครัฐ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานพยาบาลของกรีนสเลต และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2007) พบว่า ผลการปฏิบัติงานพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.62, SD = 2.58$ ) สำหรับประเทศไทยพบว่าการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยใช้กรอบแนวคิดของ กรีนสเลต และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ค่อนข้างน้อย โดย เบญจวรรณ กัญยานะ (Kanyana, 2019) ศึกษาการใช้ภาษาแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Kittimanon, 2014) รวมทั้งจริยธรรมการทำงาน (work ethics) ซึ่ง ซุลาฮาติน และคณะ (Salahudin et al., 2016) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของจริยธรรมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานในพนักงานประเทศมาเลเซีย และพบว่า จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ( $r = 0.32, p = 0.05$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ดีลอน (Delon, 2019) ที่พบมีความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ( $r = 0.36, p = 0.05$ ) และจากผลการศึกษาของ แฮสตุติ และคณะ (Hastuti et al., 2019) ที่พบว่าจริยธรรมในการทำงานร่วมกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล และค่าตอบแทนส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล



อย่างมีนัยสำคัญ ( $r = 0.36, p = 0.05$ )

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงความเชื่อและทัศนคติซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดจริยธรรมการทำงาน โดยอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่มีการศึกษาต่อเนื่องกันมาแต่ดั้งเดิม แต่ได้ตัดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับศาสนาออกไป และได้กล่าวอ้างถึงความหมายของจริยธรรมการทำงาน จากหลายแนวคิดซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหมายของจริยธรรมการทำงาน ในลักษณะของทัศนคติและความเชื่อในคุณค่าของงานรวมถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งงานในความหมายดังกล่าวเป็นงานโดยทั่วไป ไม่เฉพาะเจาะจงว่าเป็นงานใดหรืออยู่ในองค์กรไหน จริยธรรมการทำงานดังกล่าวแสดงออกในลักษณะของการเห็นงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต (work as central life interest) การมีทัศนคติในเชิงศีลธรรมในการทำงาน (the moral attitude toward work) และมีแรงจูงใจภายในในการทำงาน (intrinsic work motivation) มองว่าการทำงานคือความท้าทาย และมีความสุขในการทำงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทนก็ตาม

จริยธรรมการทำงาน เป็นสิ่งที่บุคคลควรมีเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ รวมไปถึงวิชาชีพการพยาบาลด้วย จริยธรรมในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร โดยส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง และมีส่วนช่วยทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย (Salahudin et al., 2016) ซึ่งพนักงานที่มีจริยธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความสำคัญของการทำงานและทุ่มเททำงานอย่างจริงจัง มีการปฏิบัติงานดีซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร โดยยังมีมีส่วนช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน และทำให้สามารถทำงานที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยลดระยะเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการทำงาน (Osibanjo et al., 2015) ซึ่งพยาบาลที่มีจริยธรรมในการทำงานที่ดี จะมีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานที่ดีกว่า ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพการพยาบาล (Harðardóttir et al., 2019)

โรงพยาบาลศูนย์ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีภารกิจและขีดความสามารถในการให้บริการรักษาพยาบาลที่ซับซ้อน รวมทั้งเป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษาด้านสุขภาพหลากหลายสาขา พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นับว่าเป็นบุคลากรสำคัญ ที่ต้องมีศักยภาพในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนมากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและยึดหลักการพยาบาลแบบองค์รวมร่วมกับการใช้กระบวนการพยาบาลทุกขั้นตอน ผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลศูนย์เป็นกลุ่มโรคที่มีความรุนแรง ได้แก่ โรคระบบทางเดินหายใจ ลมเหลว โรคทางระบบไหลเวียนเลือดผิดปกติ การติดเชื้อรุนแรง เป็นต้น ในการดูแลผู้ป่วยหลากหลายประเภทตามลักษณะของหอผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยอายุรกรรม ศัลยกรรม ห้องผ่าตัด สูติกรรม นรีเวช และอื่น ๆ

หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์มีการแบ่งขอบเขตที่ค่อนข้างชัดเจน เพื่อให้การพยาบาลที่มีความเฉพาะตามลักษณะโรค ความเจ็บป่วยและอาการของผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยในภาวะวิกฤตที่จำเป็นต้องมีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด และจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนด้วยเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาใหม่ ๆ อยู่เสมอ (Pojanasunthorn, 2012) พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของผู้ป่วยวิกฤต ทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงมีความสามารถใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีความยุ่งยากได้ ซึ่งงานในแต่ละหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์นั้นมีความเฉพาะ และต้องการพยาบาลที่ต้องมีความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ และต้องมีการปฏิบัติการพยาบาลที่ดีเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ

อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมายังพบว่า มีผลการปฏิบัติงานพยาบาลบางอย่างที่ต้องการการปรับปรุง เช่น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะด้านการประเมิน การจัดการปัญหา และการประสานของบุคลากรสุขภาพในการดูแลผู้ป่วย/ผู้ป่วยติดเตียง เขตพื้นที่จังหวัดลำปาง พบว่า สมรรถนะด้านการดูแล และการจัดการปัญหาของ



บุคลากรสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 2.78, SD = 0.85$ ) โดยมีสมรรถนะการดูแลผู้ป่วย ต่ำสุดอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ( $M = 2.26, SD = 0.75$ ) (Bunnit & Jeanjaiyen, 2017) ซึ่งแม้ว่าการศึกษาดังกล่าวไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่กิจกรรมในแนวคิดที่ศึกษาได้สื่อให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของพยาบาลที่จำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานในประเทศไทยน้อยมาก และยังเป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Chaiwatthakorn, 2023; Mahisaya, 2023) ซึ่งมีบริบทแตกต่างจากโรงพยาบาลศูนย์ ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย แม้พบว่า มีจำนวนไม่น้อยแต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์มาก่อน ประกอบกับที่ผ่านมามีผู้ศึกษาที่ใช้แนวคิดของ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) อยู่ไม่มากนัก

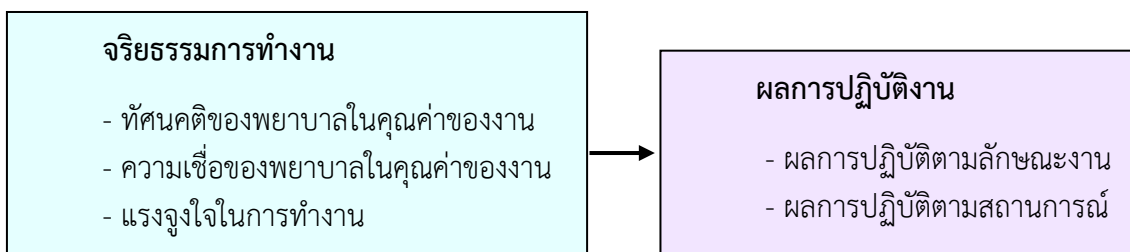
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานโดยใช้แนวคิดของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยใช้แนวคิดของ กรีนสเลด และ จิมมีสัน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ายังไม่มีการศึกษาในประเทศไทยมาก่อน โดยเป็นการศึกษาในพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือของไทย ทั้งนี้ ผลจากการวิจัยคาดว่าจะได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมการทำงานในพยาบาล และได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการพัฒนากลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายในการให้บริการสุขภาพขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ

### กรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย

กรอบแนวคิดการศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาจริยธรรมการทำงานของพยาบาล ตามแนวคิดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) ร่วมกับแนวคิดผลการปฏิบัติงานของ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบพรรณนาหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational study)



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคเหนือ ในประเทศไทย จำนวน 6 โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด จำนวน 2,703 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ มีเกณฑ์การคัดเลือก คือ 1) ปฏิบัติงานในการให้บริการโดยตรงแก่ผู้ป่วย 2) มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 ปี ส่วนเกณฑ์การคัดออกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล และ 2) พยาบาลที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาป่วยมากกว่า 1 เดือน และลาคลอด

ขนาดตัวอย่าง คำนวณจากการวิเคราะห์อำนาจ (power analysis) ที่ขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (0.30) อำนาจการทดสอบที่ 0.95 ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 138 คน แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีโอกาสที่ข้อมูลจะสูญหายได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 หรือ 28 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 166 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานการพยาบาล โดยข้อคำถามเป็นลักษณะปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) แปลย้อนกลับ (back-translation) โดย พันทิภา มหิศยา และคณะ (Mahisaya, 2023) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 10 ข้อ ลักษณะการตอบเป็นแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) มี 4 ระดับ โดย 0 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 2 หมายถึง เห็นด้วย และ 3 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลผลแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับจริยธรรมการทำงานสูง คะแนน 20.01-30.00 คะแนน 2) ระดับจริยธรรมการทำงานปานกลาง คะแนน 10.01-20.00 คะแนน และ 3) ระดับจริยธรรมการทำงานต่ำ คะแนน 0.00-10.00 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) เป็น ข้อคำถามเชิงบวก 25 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติตามลักษณะงาน จำนวน 11 ข้อ และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ จำนวน 14 ข้อ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 7 โดย 1 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแย่มากที่สุด 2 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแย่มาก 3 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแย่มากน้อย 4 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 5 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับยอดเยี่ยมเล็กน้อย 6 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับยอดเยี่ยม และ 7 หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับยอดเยี่ยมที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือวัดจริยธรรมการทำงานของ ชาร์มา และ ไร (Sharma & Rai, 2015) และแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้างมาแล้ว โดยมีค่าดัชนี KMO = .97 และ .81 ตามลำดับ ส่วนการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งสองฉบับไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ได้ค่า Cronbach's alpha coefficient ของเครื่องมือวัดจริยธรรมการทำงานเท่ากับ .92 และค่า Cronbach's alpha coefficient ของแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติตามลักษณะงาน และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์เท่ากับ .95 และ .92 ตามลำดับ



### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาล-ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เลขที่ 003/2565 และได้รับการอนุมัติเก็บข้อมูลโครงการวิจัย 1/2565 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลที่ศึกษา ผู้วิจัยชี้แจงและขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยสามารถถอนตัวจากการศึกษาเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ข้อมูลทุกอย่างถูกเก็บเป็นความลับ และข้อมูลถูกทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการศึกษา 2 ปี การนำเสนอผลการวิจัยจะทำในภาพรวมและนำไปใช้ประโยชน์ในด้านวิชาการเท่านั้น เมื่อกลุ่มตัวอย่างเข้าใจแล้วจึงให้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วม และผู้วิจัยได้ปฏิบัติภายใต้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตามนโยบายด้านสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งซองเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม เอกสารคำชี้แจง ใบยินยอมเข้าร่วมการศึกษา และได้เข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการดำเนินงานวิจัยรวมถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลนครพิงค์ด้วยตนเอง ส่วนโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ขอให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเลือกผู้ประสานงานจำนวน 1 คน เป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการโดยผู้ประสานงานเป็นผู้สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อที่ได้รับจากฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาล โดยการสุ่มจับฉลากแบบไม่แทนที่ และผู้ประสานงานเป็นผู้แจกแบบสอบถาม

3. การคืนแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างส่งคืนด้วยตนเอง ในกล่องซึ่งวางไว้ที่เคาน์เตอร์พยาบาล สำหรับโรงพยาบาลนครพิงค์ ผู้วิจัยไปรับเอกสารคืนภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากกลุ่มตัวอย่างได้รับเอกสาร ส่วนโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ผู้ประสานงานเป็นผู้รวบรวมแบบสอบถามในกล่อง และส่งคืนแบบสอบถามให้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงพรรณนา จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่า Pearson correlation coefficient เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงแบบเป็นโค้งปกติ

### ผลการวิจัย

#### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.39 มีอายุเฉลี่ย 38.89 (SD = 9.25) โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.93 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.12 เกือบทั้งหมดมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเท่าปริญญาตรีด้านการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 95.78 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 16.28 ปี (SD = 9.56) โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.14 รองลงมา คือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.12 และปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.10 รองลงมา คือ งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 17.50



## 2. จริยธรรมการทำงานของพยาบาล

จริยธรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ( $M = 21.52$ ,  $SD = 4.45$ ) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจริยธรรมการทำงานของพยาบาล ( $n = 166$ )

จริยธรรมการทำงาน	M	SD	ระดับจริยธรรมการทำงาน พยาบาล
<b>จริยธรรมการทำงานของพยาบาล</b>			
ภาพรวม	21.52	4.45	สูง
รายชื่อ			
1. ฉันเชื่อว่าการที่ได้ทำอย่างดีแล้วเป็นรางวัลอยู่ในตัวเอง	2.28	0.56	สูง
2. แม้โลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแค่ไหนก็ตาม แต่ความจริงใจ การทำงานหนัก และความมีคุณธรรมยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	2.33	0.65	สูง
3. ฉันถือว่าการประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิตของฉัน	2.35	0.62	สูง
4. ฉันเชื่อว่าการที่บุคคลเป็นที่รู้จักในสังคมก็ด้วยงานที่เขาทำ	2.18	0.61	สูง
5. ฉันรู้สึกว่าเป็นข้อผูกมัดทางศีลธรรมที่จะต้องให้เวลาทำงานเต็มวันเพื่อให้คุ้มค่าสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนที่เต็มวัน	1.97	0.72	ปานกลาง
6. ฉันยินดีทำงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมียากลำบากมากยิ่งขึ้นเนื่องจากงานเหล่านั้นช่วยทำให้ฉันเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา	1.98	0.70	ปานกลาง
7. ฉันเชื่อว่าคนเราไม่ควรจะเป็นคนสุดท้ายที่มาถึงที่ทำงานยกเว้นจะมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นจริง ๆ	2.21	0.75	สูง
8. ฉันเชื่อว่าการทำงานเป็นช่องทางที่มีพลังในการแสดงความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคลนั้น ๆ	2.28	0.56	สูง
9. ฉันเชื่อว่าการทำงานคือสิ่งดีที่สุดที่จะทำให้เกิดความสุขสมบูรณ์แบบในชีวิต	2.02	0.71	สูง
10. แม้ว่าฉันจะไม่จำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพฉันก็ยังคงชอบที่จะทำงานต่อไป	1.93	0.72	ปานกลาง

## 3. ผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

ผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ( $M = 61.08$ ,  $SD = 10.54$  และ  $M = 73.06$ ,  $SD = 11.95$  ตามลำดับ) ดังตารางที่ 2



Work Ethic and Job Performance of Nurses in Northern Regional Hospitals  
จริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล (n = 166) เฉพาะโดยรวม และรายข้อที่มีระดับสูงสุด 3 ข้อ และระดับต่ำสุด 3 ข้อของแต่ละด้าน

ผลการปฏิบัติงานของพยาบาล	M	SD	ระดับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
<b>ผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน</b>			
ภาพรวม	61.08	10.54	สูง
รายข้อ (ระดับสูงสุด 3 ข้อ และต่ำสุด 3 ข้อ)			
1. การบริหารยาและการรักษา	5.94	1.12	สูง
2. การสังเกต	5.86	1.01	สูง
3. ให้ข้อมูลที่เหมาะสมแก่ครอบครัวผู้ป่วยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานการพยาบาล	5.76	1.16	สูง
4. รับฟังสิ่งที่ครอบครัวผู้ป่วยกังวล	5.33	1.15	สูง
5. ใช้เวลาตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ของผู้ป่วย	5.13	1.07	สูง
6. ใช้เวลาตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ของครอบครัวผู้ป่วย	5.08	1.13	สูง
<b>ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์</b>			
ภาพรวม	73.06	11.95	สูง
รายข้อ (ระดับสูงสุด 3 ข้อ และต่ำสุด 3 ข้อ)			
1. การให้ความช่วยเหลือพยาบาลคนอื่นในหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา	5.79	0.93	สูง
2. การสมัครใจแบ่งปันความรู้และความเชี่ยวชาญแก่พยาบาลในหน่วยงาน	5.78	1.01	สูง
3. การปรึกษาซึ่งกันและกันกับคนอื่น ๆ หากการกระทำอาจส่งผลกระทบต่อพยาบาลคนอื่น	5.61	1.06	สูง
4. ใช้เวลาพิเศษตอบสนองความต้องการของครอบครัวแก่ผู้ป่วย	4.87	1.27	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรมพิเศษแก่ผู้ป่วย (เช่น การตัดบาตร)	4.47	1.41	ปานกลาง
6. การจัดกิจกรรมพิเศษแก่ครอบครัวผู้ป่วย	4.42	1.47	ปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ

จริยธรรมการทำงานของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานลักษณะงาน ( $r = 0.30, p < 0.001$ ) และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.392, p < 0.001$ ) ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ (n = 166)

	จริยธรรมการทำงานของพยาบาล	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P Value
ผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน	0.300	0.000*
ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์	0.392	0.000*

\* p < 0.001

### การอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

#### 1. จริยธรรมการทำงานของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง (M = 21.59, SD = 4.45) (ตารางที่ 1) และเมื่อพิจารณาผลการศึกษจริยธรรมการทำงานรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เช่น ความเชื่อว่าเป็นงานที่ทำอยู่เป็นรางวัลในตัวเอง (M = 2.28, SD = 0.56) ความจริงใจ การทำงานหนักและมีความมีคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (M = 2.33, SD = 0.65) หรือการถือว่าการประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต (M = 2.35, SD = 0.62) เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมในแต่ละข้อเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ล้วนแล้วแต่สนับสนุนให้พยาบาลในการศึกษานี้มีจริยธรรมการทำงานในระดับสูง

ผลการศึกษาครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซัคร์ และคณะ (Sakr et al., 2022) ในประเทศเลบานอน ที่ศึกษาจริยธรรมการทำงานในกลุ่มตัวอย่างพยาบาล และพบว่าพยาบาลมีค่าเฉลี่ยระดับจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง (M = 21.30, SD = 6.06) และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทยของ พันทิภามหิตยา (Mahisaya, 2023) ที่ศึกษาจริยธรรมการทำงานของพยาบาลต่างรุ่นอายุในโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ และพบว่าพยาบาลมีจริยธรรมการทำงานในระดับสูง (M = 24.21, SD = 2.88) รวมถึงการศึกษาของ สุจิตรา ชัยวัฒนากรณ์ (Chaiwatthakorn, 2023) ที่ศึกษาจริยธรรมการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย และพบว่าพยาบาลมีจริยธรรมการทำงานในระดับสูงเช่นกัน (M = 22.75, SD = 4.38)

สำหรับเหตุผลที่ทำให้จริยธรรมการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง อาจเป็นผลเนื่องมาจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มักถูกคาดหวังสูงจากสังคมเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม เพราะพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคุณค่าทางวิทยาศาสตร์ควบคู่ไปกับคุณค่าทางจริยธรรมด้วยความเมตตา กรุณา เอื้ออาทร และตระหนักในคุณค่าของมนุษย์ พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล จึงเป็นการแสดงออกของพยาบาลที่สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง เหมาะสมและมีหลักการโดยผ่านกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล และการตัดสินใจที่สืบพื้นฐานความรู้ สติปัญญา และคุณธรรม (Sngounsiritham & Sirakamon, 2017)

พยาบาลทุกคนได้รับการปลูกฝังทั้งในเชิงทฤษฎี และการปฏิบัติในขณะที่ยังเป็นนักศึกษาพยาบาลให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติวิชาชีพ โดยต้องปฏิบัติงานภายใต้จรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณพยาบาลของไทยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การมุ่งเน้นให้พยาบาลมีความตระหนักในความรับผิดชอบทางจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลอย่างมีคุณภาพเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ในข้อความจรรยาบรรณพยาบาลทั้ง 9 ข้อ ล้วนมุ่งให้พยาบาลมีการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและด้วยความมีจริยธรรม เช่น ข้อความที่ระบุไว้ว่า พยาบาลต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการสุขภาพ โดยต้องประกอบวิชาชีพโดยมุ่งความเป็นเลิศ ด้วยความมีเมตตา กรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิต โดยยึดหลักความยุติธรรมและเสมอภาค เป็นต้น (Sngounsiritham & Sirakamon, 2017; Thailand Nursing and Midwifery



Council, 2011)

การจัดให้มีการอบรมปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ เพื่อให้ได้ตระหนักและคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล และส่งเสริมให้งานของพยาบาลมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งโรงพยาบาลในการศึกษานี้ ได้มีการจัดอบรมในด้านดังกล่าวให้แก่พยาบาลใหม่เช่นกัน ทั้งนี้ การปลูกฝังด้านคุณธรรมดังกล่าวจึงอาจส่งผลให้พยาบาลเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่ก่อรูปไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม โดยคุณลักษณะดังกล่าวของพยาบาลนับว่าเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป สอดคล้องกับผลการสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ศึกษาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพทั้งหมด 22 สาขาวิชาชีพ พบว่า วิชาชีพที่ประชาชนชาวอเมริกันเห็นว่ามีชื่อเสียงและมีจริยธรรมสูงสุดทุกปี ได้แก่ พยาบาล ผลการสำรวจเดือนตุลาคม ค.ศ. 2022 พบว่าวิชาชีพการพยาบาลยังคงเป็นวิชาชีพที่ชาวอเมริกันเห็นว่ามีชื่อเสียงและมีจริยธรรมสูงสุด (81%) ดังนั้น จึงอาจอธิบายได้ว่าคุณธรรมจริยธรรมที่มีอยู่ในตัวพยาบาลย่อมต้องมีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในด้านผลการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรม (Sngounsiritham & Sirakamon, 2017)

นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อาจมีส่วนทำให้จริยธรรมการทำงานในกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ซึ่งการศึกษานี้กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99.40) ทั้งนี้มีผลการศึกษาที่พบว่า เพศหญิงเป็นเพศที่มีจริยธรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง เช่น การศึกษาของ จาฮันจิริ และคณะ (Jahangiri et al., 2017) ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐจำนวน 283 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยจริยธรรมการทำงานของพยาบาลซึ่งเป็นเพศหญิง ( $M = 233.34$ ) สูงกว่าเพศชาย ( $M = 225.17$ ) ( $t = -2.089, p = 0.038$ ) และผลการศึกษาของ ฮาร์รอดอติ และคณะ (Harðardóttir et al., 2019) ที่พบว่า เพศหญิงมีระดับจริยธรรมการทำงานสูงกว่าเพศชาย ( $t = 3.915, p < 0.05$ ) เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจริยธรรมการทำงานของพยาบาลรายชื่อจำนวนสามชื่อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ความรู้สึกถึงข้อผูกมัดทางศีลธรรมที่จะต้องให้เวลาทำงานเต็มวัน เพื่อให้คุ้มค่าสำหรับการจ่ายค่าตอบแทนที่เต็มวัน ( $M = 1.97, SD = 0.72$ ) การมีความยินดีทำงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมีความกล้าบามากยิ่งขึ้น เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา ( $M = 1.98, SD = 0.70$ ) และความชอบที่จะทำงานต่อไปแม้ว่าจะไม่จำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ ( $M = 1.93, SD = 0.72$ ) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเป็นธรรมชาติของบุคคลที่แม้ว่าจะมีจริยธรรมในการทำงานสูงและรับรู้ว่าการปฏิบัติในแต่ละข้อล้วนมีส่วนดี แต่ก็ไม่ชอบการผูกมัดซึ่งทำให้ขาดความรู้สึกเป็นอิสระ และเนื่องจากงานพยาบาลโดยทั่วไป เป็นการทำงานที่หนัก ดังการศึกษาในบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลกระบรี ของ จรุงผล แสงศิริไพบูลย์ (Saengsiripaibool, 2022) ที่พบว่า อัตรากำลังของบุคลากรที่ควรจะมีตามความต้องการพยาบาลไม่สอดคล้องตรงกับกรอบโครงสร้างพยาบาลของการบริหารของโรงพยาบาล ทำให้เพิ่มภาระงานของพยาบาล ดังนั้น จึงอาจมีผลทำให้พยาบาลไม่ประสงค์มีงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมีความกล้าบามากยิ่งขึ้นกว่าเดิม แม้ว่าจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ตาม และไม่มี ความชอบหรือปรารถนาจะทำงานพยาบาลต่อไปอีกหากไม่มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงตัวเองหรือครอบครัวต่อไป

## 2. ผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาแยกตามลักษณะดังนี้

### 2.1 ผลการปฏิบัติตามลักษณะงาน

การศึกษานี้พบว่า ผลการปฏิบัติตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ( $M = 61.08, SD = 10.54$ ) ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติตามลักษณะงานรายชื่อทุกข้อด้วย ( $M = 5.08-5.94, SD = 1.01-1.16$ ) (ตารางที่ 2) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลมีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจรรยาวิชาชีพพยาบาลที่กำหนดให้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ต้องให้การดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐาน โดยเน้นการใช้กระบวนการพยาบาล ได้แก่ การประเมินสภาพผู้ป่วย การวินิจฉัยทางการพยาบาล การวางแผนทางการพยาบาล การปฏิบัติทางการพยาบาล



และการประเมินผล

ประกอบกับปัจจุบัน วิชาชีพการพยาบาลได้ส่งเสริมให้พยาบาลได้มีการปฏิบัติการพยาบาลบนหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Nursing Practices) ซึ่งรวมถึงสภาการพยาบาลไทย เมื่อบูรณาการการปฏิบัติบนวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติดังกล่าวเข้าด้วยกัน จะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติการพยาบาลไปสู่คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นเลิศหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2021) ดังจะเห็นได้ว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีการบริหารยาและการรักษาอยู่ในระดับสูง ( $M = 5.94, SD = 1.12$ ) หรือแม้แต่ผลการปฏิบัติงานด้านการสังเกต ( $M = 5.86, SD = 1.01$ ) หรือการให้ข้อมูลที่เหมาะสมแก่ครอบครัวผู้ป่วย ( $M = 5.76, SD = 1.16$ ) ก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

นอกจากนี้ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลด้านจิตใจและสังคม รวมถึงการส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อคลายอาการวิตกกังวลเกี่ยวกับอาการผู้ป่วย ซึ่งพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้รับรู้ได้ว่า ตนได้มีการรับฟังสิ่งที่ครอบครัวผู้ป่วยกังวลอยู่ในระดับสูง ( $M = 5.33, SD = 1.15$ ) ดังผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ในการศึกษานี้ถึงร้อยละ 86.8 เห็นด้วยมาก ถึงมากที่สุด ว่าตัวเองได้รับฟังสิ่งที่ผู้ป่วยกังวล ยิ่งไปกว่านั้น พยาบาลกลุ่มตัวอย่างยังรับรู้ว่าได้มีการใช้เวลาตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ของผู้ป่วย ( $M = 5.13, SD = 1.07$ ) และใช้เวลาตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์ของครอบครัวผู้ป่วย ( $M = 5.08, SD = 1.13$ ) อยู่ในระดับสูงอีกด้วย

จากที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ มีผลการปฏิบัติงานในด้านการตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์และสังคมของผู้ป่วยและญาติเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่ศึกษา ได้ยึดหลักการให้ความสำคัญกับการดูแลด้านจิตใจและสังคมในการทำงานซึ่งเป็นทิศทางเดียวกันกับที่ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ได้กล่าวไว้ โดยยังได้กำหนดให้พยาบาลได้มีการจัดการดูแลผู้ป่วยทั้งที่เป็นรายบุคคล รายกลุ่มและรายโรคเฉพาะ โดยสนับสนุนให้มีการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพตามมาตรฐาน มีการให้คำแนะนำ ติดตาม ประเมินผลของทีมพยาบาลที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ ประเทศออสเตรเลีย อยู่ในระดับสูง ( $M = 50.74, SD = 1.17$ ) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฟาติมาธ (Fathimath, 2012) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประเทศมัลดีฟ อยู่ในระดับสูง ( $M = 57.76, SD = 9.39$ ) เช่นกัน

## 2.2 ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์

การศึกษานี้พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ( $M = 73.06, SD = 11.95$ ) (ตารางที่ 2) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลมีหน้าที่ปฏิบัติงานที่หลากหลาย โดยเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการพยาบาลเพื่อสนับสนุนความสำเร็จของโรงพยาบาลด้วย เช่น การทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ นิเทศทางการพยาบาลและสอนพยาบาลวิชาชีพพหุรณรงค์ในการทำหัตถการต่าง ๆ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ และการช่วยเหลือในกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงพยาบาล รวมไปถึงจนถึงการเป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงพยาบาลด้วย

ดังจะเห็นได้จากการที่พยาบาลส่วนใหญ่ในการศึกษานี้ถึง ร้อยละ 91.6 เห็นด้วยมากถึงมากที่สุดว่าตนเองได้ให้การพยาบาลช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพอื่นในหน่วยงานในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ จากผลการศึกษาในตารางที่ 2 ยังพบว่า พยาบาลกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ามี การให้ความช่วยเหลือพยาบาลคนอื่นในหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา ( $M = 5.79, SD = 0.93$ ) ในระดับสูง และมีการสมัครใจแบ่งปันความรู้และความเชี่ยวชาญแก่พยาบาลในหน่วยงาน ( $M = 5.78, SD = 1.01$ ) รวมถึงการปรึกษาซึ่งกันและกันกับคนอื่น ๆ หากการ



กระทำอาจส่งผลกระทบต่อพยาบาลคนอื่น (M = 5.61, SD = 1.06) อยู่ในระดับสูงด้วย

เหตุผลอีกประการหนึ่ง ที่อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ มีการทำหรือจัดกิจกรรมอื่น ๆ ที่นับว่าเป็นพฤติกรรมการสนับสนุนตามลักษณะงาน โดยมีการจัดกิจกรรมให้กับญาติและผู้ป่วย ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยประการหนึ่งของผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ได้แก่ มีการใช้เวลาพิเศษตอบสนองความต้องการของครอบครัวแก่ผู้ป่วย (M = 4.87, SD = 1.27) จัดกิจกรรมพิเศษแก่ผู้ป่วย (เช่น การดักบาตร) (M = 4.47, SD = 1.14) และจัดกิจกรรมพิเศษแก่ครอบครัวผู้ป่วย (M = 4.42, SD = 1.47) นอกจากนี้ พยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 79.5 เห็นด้วยมากถึงมากที่สุดว่าตนได้ใช้เวลาเป็นพิเศษในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยด้วย

พยาบาลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้ปฏิบัติหน้าที่ ที่หลากหลายและครอบคลุมพฤติกรรมการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนตามลักษณะงาน และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ในพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้การมีพฤติกรรมการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวสอดคล้องกับองค์ประกอบสำคัญของผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ตามแนวคิดของ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011)

ผลการวิจัยครั้งนี้ แตกต่างจากการศึกษาของ กรีนสเลด และ จิมมีสัน (Greenlade & Jimmieson, 2011) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ ประเทศออสเตรเลีย อยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.71, SD = 0.85) และแตกต่างจากการศึกษาของ ฟาติมาธ (Fathimath, 2012) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประเทศมัลดีฟ อยู่ในระดับปานกลาง (M = 64.45, SD = 12.95) เช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก มีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Safdari et al., 2013) โดยเฉพาะการมีบริบทในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น การมอบหมายงาน การจัดกิจกรรมพิเศษ หรือวัฒนธรรมในองค์กรที่แตกต่างกัน

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ( $r = 0.300, p < 0.001$ ) และผลปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ( $r = 0.392, p < 0.001$ ) (ตารางที่ 3)

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่า อาจเป็นผลเนื่องมาจากการที่พยาบาลมีจริยธรรมการทำงานในระดับสูง ซึ่งการที่พยาบาลมีจริยธรรมการทำงานที่เข้มแข็งจะทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่หลัก คือ การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยและการมีพฤติกรรมสนับสนุนกิจกรรมอื่น ขององค์กรที่นอกเหนือจากการปฏิบัติตามลักษณะงาน หรือเป็นการช่วยเหลือปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลประสบความสำเร็จ ดังที่ ซาลาฮูดิน และคณะ (Salahudin et al., 2016) ได้กล่าวว่จริยธรรมการทำงานมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรและเป็นตัวทำนายที่ดีถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีส่วนช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับคำกล่าวของ โอซิแบนโจ และคณะ (Osibanjo et al., 2015) ที่ว่า ผู้ที่มีจริยธรรมการทำงานเข้มแข็งจะทุ่มเทพลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่แม้ในสิ่งทีนอกเหนือจากการทำงานหลัก ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีหรือมีความเป็นเลิศในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลสามารถปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ดี ซึ่งอาจเป็นผลจากการที่พยาบาลมีจริยธรรมการทำงานที่ดี ดังที่ได้กล่าวแล้ว อันเป็นเหตุผลสำคัญที่สามารถอธิบายผลการศึกษาในครั้งนี้ที่พบว่า จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก



กับผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของพยาบาล นอกจากนี้ เมื่อบุคคลมีจริยธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง บุคคลก็มักจะมีการทุ่มเทพลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่แม้ในสิ่งทีนอกเหนือจากการทำงานหลัก จนส่งผลดีต่อองค์กร (Osibanjo et al., 2015) ดังนั้น จากคำกล่าวข้างต้นจึงอาจเป็นเหตุผลที่สามารถอธิบายได้ดีถึงผลการศึกษาที่พบว่า จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า พยาบาลมีจริยธรรมการทำงานในระดับสูงและในขณะเดียวกันก็พบว่ามีผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ในระดับสูงเช่นกัน

พยาบาลกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95.8) แสดงความเห็นในระดับเห็นด้วยถึงเห็นด้วยมากที่สุดว่าการทำงานเป็นช่องทางที่มีพลังในการแสดงความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคคล ดังนั้น จากที่กล่าวมาจึงเป็นเหตุผลที่อธิบายได้ถึงผลการศึกษาที่พบว่า จริยธรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงาน และผลการปฏิบัติงานตามสถานการณ์

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีจริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและตามสถานการณ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลควรมีแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลคงไว้ซึ่งทั้งจริยธรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทั้งสองด้าน

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาจริยธรรมการทำงานของพยาบาลและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในบริบทที่แตกต่าง เช่น โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาโดยการถอดบทเรียนจากพยาบาลที่มีจริยธรรมการทำงานสูง เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ถ่ายทอดให้กับพยาบาลรุ่นต่อไป
3. ควรศึกษาอิทธิพลของปัจจัยอื่น ๆ ร่วมกับจริยธรรมการทำงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาล

### References

- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Relationship among job demand-resources, job stress, organizational support, and nurses' job performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294-308. <https://www.ajbasweb.com/old/ajbas/2013/July/294-308.pdf>
- Bunnil, B., & Jeanjaiyen, P. (2017). Competency assessment problem management and coordination of health workers in patients/bed-ridden elderly caring, Ngao District of Lampang Province. *Journal of Health Sciences Scholarship*, 4(1), 57-69. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/johss/article/view/154736/141068> (in Thai)
- Chaiwatthankorn, S. (2023). *Work ethic, perceived organizational support, and proactive work behaviors among nurses in health promotion hospitals under the department of health* [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai University. (in Thai)
- Delon, J. (2019). *Julie Delon's research while affiliated with Université Paris Cité and other places*. <https://www.researchgate.net/scientific-contributions/Julie-Delon-18307258>
- Fathimath, S. (2012). *Quality of work life and job performance among nurses in the tertiary care hospital, Maldives* [Master's thesis, Chiang Mai University]. <http://repository.cmu.ac.th/handle/6653943832/30866>



- Greenlade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x>
- Greenlade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2011). Organizational factors impacting on patient satisfaction: A cross sectional examination of service climate and linkages to nurses' effort and performance. *International Journal of Nursing Studies*, 48(10), 1188-1198. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.04.004>
- 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(A13), 11-17. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2937>
- 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>
- Kanyana, B. (2019). *The use of persuasive language by head nurses and the performance of professional nurses at a public university hospital* [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai University. (in Thai)
- Khamsiri, A., Senadisai, S., Oratai, P., & Prapaipanich, W. (2016). *Ethics in the nursing profession*. Mahidol University Press. (in Thai)
- Kittimanon, H. (2014). *A Causal Model of Health Professional Personnel Performances in the University Hospitals in Thailand*. <http://library.christian.ac.th/thesis/document/T036184.pdf> (in Thai)
- Mahisaya, P. (2023). *Work ethics of nurses of different age groups in a general hospital* [Unpublished master's thesis]. Chiang Mai University. (in Thai)
- Osibanjo, A. O., Akinbode, J., Falola, H. O., & Oludayo, O. O. (2015). Work ethics and employees' job performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107-117. <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/11367/>
- Pojanasunthorn, B. (2012). *Academic seminar No. 1*. [https://ptp.ggm.or.th/Registration/uploadfiles/content/filesdoc/DOC\\_1573791615.pdf](https://ptp.ggm.or.th/Registration/uploadfiles/content/filesdoc/DOC_1573791615.pdf) (in Thai)
- Saengsiripaibool, J. (2022). A study of the work for nursing personnel in the nursing department, Kra buri Hospital. *Journal of Health Research and Innovation*, 5(2), 179-188. (in Thai)
- Safdari, Y., Farajnia, S., Asgharzadeh, M., & Khalili, M. (2013). Antibody humanization methods - a review and update. *Biotechnology & Genetic Engineering Reviews*, 29, 175-186. <https://doi.org/10.1080/02648725.2013.801235>



## Work Ethic and Job Performance of Nurses in Northern Regional Hospitals จริยธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ

---

- 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 (Basel)*, *10*(8), 1399. <https://doi.org/10.3390/healthcare10081399>
- Salahudin, S. N., Alwi, M. R., Baharuddin, S. S., & Halimat, S. S. (2016). The relationship between work ethics and job performance. *In International conference on business and economics* (pp. 465–471). <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.43>
- 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>
- Sngounsiritham, U., & Sirakamon, S. (2017). *Ethical behaviors of professional nurses* (2nd ed.). Siampimnana Publisher. (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*. Thailand Nursing and Midwifery Council. (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)
- Uthaithamrat, S. (2018). *Performance analysis for Emergency Medical Service (EMS) based on Emergency Disease Distribution*. <https://research.kmutnb.ac.th/pub/project/?r=pub/project/&cmd=view&id=2882&lang=us> (in Thai)