

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 *ปัจจัยด้านการศึกษาและการฝึกอบรม* มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.2.2 *ปัจจัยด้านประสบการณ์* มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.2.3 *ปัจจัยด้านการมีแบบอย่าง* มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.2.4 ปัจจัยด้านการมีที่ปรึกษาทางจริยธรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.2.5 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

กลุ่มประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 จำนวน 225 คน

1.3.2 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและวุฒิการศึกษาสูงสุดของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ประกอบด้วย การศึกษาและการอบรม ประสบการณ์ การมีแบบอย่าง การมีที่ปรึกษาทางจริยธรรม สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ตามสถานการณ์ที่กำหนด ประกอบด้วยปัญหาเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลทั้งหมด 6 สถานการณ์ ในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้แสดงให้เห็นถึงความรู้สึก ความคิดและการกระทำของพยาบาล ต่อสถานการณ์นั้นๆ ผู้ตอบต้องพิจารณาสถานการณ์และข้อความดังกล่าวและเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่คิดว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม เขียนเครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่คิดว่าเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม ในแต่ละสถานการณ์มีข้อความจำนวน 14 และ 15 ข้อ ข้อละ 1 คะแนนแล้วแปลงให้เป็นคะแนนเต็ม 10 คะแนนในแต่ละสถานการณ์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตอบถูก ได้ 1 คะแนน

ตอบผิด ได้ 0 คะแนน

1.3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity)

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขและเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและโครงสร้าง หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแล้วผู้วิจัยนำแบบวัดมาหาค่าความตรงโดยวิธี IOC (Item Objective Congruence) โดยกำหนดข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1 เท่านั้นจึงจะนำมาพิจารณาเป็นข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขทั้งภาษาและเนื้อหาให้มีความถูกต้องเหมาะสมจากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2) การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบวัดการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่โรงพยาบาลอ่างทองและโรงพยาบาลชัยนาท จำนวน 39 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาและคำถามที่ใช้ รวมทั้งความชัดเจนของข้อคำถาม นำคำตอบมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยวิธีของคูเดอร์ริชาร์จตัน (KR-20) ได้ความเที่ยงของเครื่องมือในส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.65

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการส่งจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2) ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตามที่กำหนด จากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยัง

กลุ่มประชากรทางไปรษณีย์ โดยอำนวยความสะดวกให้กลุ่มประชากรจัดส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ในซองเปล่าที่เจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยและติดแสตมป์เรียบร้อยแล้ว เพื่อพร้อมส่งทางไปรษณีย์

3) ผู้วิจัยมีการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง กับกลุ่มประชากรทาง โทรศัพท์ หลังการจัดส่งแบบสอบถามไปแล้วภายใน 4 สัปดาห์ ยังไม่ได้แบบสอบถามกลับคืน ซึ่ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.22

4) เมื่อรับแบบสอบถามคืนมาแล้วผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของ คำตอบก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแบบสอบถามทุกฉบับ มีความสมบูรณ์ 100% รวม ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 6 มิถุนายน 2554 ถึง 2 สิงหาคม 2554 รวม 57 วัน

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปใช้สถิติการแจกแจง

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 และ 18 จำนวน 221 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ร้อยละ 50.2 และอายุระหว่าง 30-39 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 4.5 ส่วนสถานภาพคู่ มีจำนวนมาก ที่สุด ร้อยละ 63.8 และสถานภาพ หม้าย หย่าร้างมีจำนวน ร้อยละ 6.8 แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็น หอผู้ป่วยศัลยกรรม ร้อยละ 23.5 รองมาคือหอผู้ป่วยอายุรกรรม ร้อยละ 17.6 สถานที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 59.3 โรงพยาบาลศูนย์ ร้อยละ 40.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.2 ระยะเวลา 1-5 ปี ร้อยละ 26.2 ระยะเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 18.6 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.4 ระดับปริญญาโทร้อยละ 37.6

1.4.2 พฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณารายด้านพบว่าด้านการทำประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้าน ความ ยุติธรรม/เสมอภาค ด้านการไม่ทำอันตราย ด้านการเคารพเอกราชหรือความเป็นอิสระ ด้านการ บอกความจริง และด้านความซื่อสัตย์ คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4.3 ปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ในแต่ละปัจจัยคือ ปัจจัยด้าน การศึกษาและการฝึกอบรมของประชากร พบว่ากลุ่มประชากรได้รับการศึกษาและการฝึกอบรม ด้านจริยธรรมทางการพยาบาลร้อยละ 71.5 ไม่ได้ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมด้านจริยธรรม

ทางการพยาบาล ร้อยละ 28.5 ปัจจัยด้านประสบการณ์ พบว่ากลุ่มประชากร ไม่มีประสบการณ์ในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 82.5 มีประสบการณ์ในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 17.6 ปัจจัยด้านการมีแบบอย่างพบว่ากลุ่มประชากรมีแบบอย่างในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 51.1 ไม่มีแบบอย่างในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 48.9 ปัจจัยด้านการมีที่ปรึกษาทางจริยธรรมพบว่ากลุ่มประชากรไม่มีที่ปรึกษาในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 52.9 มีที่ปรึกษาในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 47.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานพบว่ากลุ่มประชากรได้รับการมอบอำนาจในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 81.0 ไม่ได้รับการมอบอำนาจในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 19.0

1.4.4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ได้ร้อยละ 3.9 (Beta= .141) ซึ่งมีทิศทางสัมพันธ์ทางบวก

นำมาเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

พฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมตามหลักจริยธรรม (Y) = 0.199

(Constant) + .156 (ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน)

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 มีพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมโดยรวมในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด เมื่อปฏิบัติกรพยาบาลกับผู้ใช้บริการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ จะต้องเกี่ยวข้องกับจริยธรรม (Curtin , 1978 อ้างใน อภิวันท์ แก้ววรรณรัตน์ , 2547 : 4) เพราะการพยาบาลเป็นลักษณะของศิลปะที่ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะ จริยธรรมจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการประกอบวิชาชีพพยาบาล เป็นความสง่างามของการพยาบาล เป็นความมั่งคั่งของวิชาชีพที่จะส่งเสริมให้คุณภาพการพยาบาลมี

มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคม และในปัจจุบันการศึกษาของไทยยังให้ความสำคัญของการบรรจุเนื้อหาทางจิตวิทยาในหลักสูตรการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี(อนุรักษ์ เชาวลิตและคณะ , 2545) ทำให้การตัดสินใจเมื่อเผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักจริยธรรม ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 (สภาการพยาบาล , 2551) การปฏิบัติกรพยาบาลต้องคำนึงถึงประเด็นจริยธรรม นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมากกว่า 10 ปีร้อยละ 55.2 ใน

การปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยเป็นหน่วยบริการตติยภูมิตั้งระดับสูงหรือศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง (Excellent Center) และให้บริการระดับตติยภูมิ ให้บริการทางการแพทย์ครบทุกสาขาวิชา รวมทั้งมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อให้มีการพัฒนาการทางด้านวิชาการ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติงานการบริหารควบคุมกำกับให้เกิดการบริการที่เหมาะสมกับผู้ใช้บริการ เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเชิงจริยธรรมตามหลักจริยธรรมการตัดสินใจนั้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมขององค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและบริการที่มีคุณภาพ (Curtin, 1995อ้างในสิวลี ศิริโล, 2550 :7-9) จึงส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ต้องพิจารณาถึงความถูกต้องตามหลักจริยธรรม จึงมีพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การตัดสินใจเชิงจริยธรรมตามหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน ซึ่งเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับผู้ป่วยที่มีอาการลำไส้อุดตัน แพทย์วางแผนจะทำการผ่าตัดและมีบุตรชายที่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยของบิดาอย่างมาก จะสอบถามอาการเจ็บป่วยของบิดากับพยาบาลอยู่เรื่อย ๆ อภิปรายได้ว่าการทำประโยชน์ เป็นการกระทำที่บ่งบอกถึงความเมตตา กรุณา ความปรารถนาดีและความเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนมนุษย์ ป้องกันสิ่งเลวร้ายหรืออันตราย การขจัดสิ่งเลวร้ายหรืออันตรายและการกระทำและส่งเสริมสิ่งที่ดี (Beauchamp & Childress , 1989 : Catalano , 2000 ; Chally , 1993 ; Fry , 1994 ; Hall , 1996; Thompson , 1992 อ้างในอนุรักษ์ เชาวลิตและคณะ, 2545 : 4 -6) จากสถานการณ์เกี่ยวกับผู้ป่วยที่มีอาการลำไส้อุดตัน แพทย์วางแผนจะทำการผ่าตัด การพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยจากการผ่าตัด ไม่มีภาวะแทรกซ้อนหลังผ่าตัดและญาติผู้ป่วยคลายความวิตกกังวล สอดคล้องกับคุณลักษณะ

จริยธรรมในสังคมไทย คือมีจิตใจต่อผู้อื่นมีความรักใคร่ ปรารถนาดีต่อผู้อื่น ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความคิดช่วยเหลือเกื้อกูลหรือช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ (เนตรพัฒนา ยาวีราษ, 2549: 16) จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ต้องพิจารณาถึงความถูกต้องตามหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน

ส่วนพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมน้อยที่สุดของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 คือด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับผู้ป่วยที่แพทย์จะทำการผ่าตัดไส้เลื่อน ตรวจเลือดพบว่าติดเชื้อเอดส์ ไม่ต้องการให้พยาบาลแจ้งผลเลือดกับภรรยา อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติกรพยาบาลตามข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 ในเรื่องการปฏิบัติต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ต้องไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ เว้นแต่ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการยินยอม การให้คำสัญญากับผู้ป่วยเป็นข้อตกลงและพันธะหน้าที่ที่บุคคลหนึ่งทำกับอีกบุคคลหนึ่ง (Grady, 1989) เป็นการปฏิบัติในการเก็บข้อมูลที่เป็นอันตรายหรือนำอับอายของผู้ป่วยไว้เป็นความลับ (Purtilo, 1993) โดยข้อมูลของผู้ป่วยจะนำไปเปิดเผยได้เฉพาะกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยเท่านั้น (Thelan et al., 1994 อ้างในอรุณญา เชาวลิตและคณะ, 2545: 6) จากสถานการณ์เกี่ยวกับผู้ป่วยที่แพทย์จะทำการผ่าตัดไส้เลื่อน ตรวจเลือดพบว่าติดเชื้อเอดส์ ไม่ต้องการให้พยาบาลแจ้งผลเลือดกับภรรยาซึ่งเป็นผู้ดูแลผู้ป่วย การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ป่วย จะต้องเป็นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานการณ์นั้น ซึ่งได้แก่ ผู้ป่วย ครอบครัวและบุคลากรในทีมสุขภาพ การตัดสินใจนั้นเกิดผลเสียต่อทุกฝ่ายน้อยที่สุด (Chally, 1993 ; Kozior et al., 2000 อ้างในอรุณญา เชาวลิตและคณะ, 2545: 34) ซึ่งในสถานการณ์ดังกล่าวพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ปฏิเสธที่จะบอกภรรยาว่านายนะ โมทรานว่านายนะ โมติดเชื้อเอดส์ เมื่อเผชิญปัญหาหรือสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเชิงจริยธรรมตามหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ จึงส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ไม่ซื่อสัตย์ต่อสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ทำให้การตัดสินใจเชิงจริยธรรมตามหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2.2.1 การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งพบว่ากลุ่มประชากรได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมด้านจริยธรรมทาง

การพยาบาลร้อยละ 71.5 ไม่ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมด้านจริยธรรมทางการพยาบาล ร้อยละ 28.5 อภิปรายได้ว่าการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นความรู้ ทักษะ ความชำนาญที่บุคลากรได้รับจากการเข้าร่วมพัฒนาอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จนทำให้เกิดความรู้กว้างขึ้นและทันเหตุการณ์ตลอดเวลา การฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในทุกหน้าที่ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยลดเวลา ค่าใช้จ่ายและปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล , 2550 : 44) ในปัจจุบันประเทศไทยมีการบรรจุเนื้อหาทางจริยศาสตร์และรายวิชาเฉพาะทางจริยศาสตร์ ในหลักสูตรการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี โดยเนื้อหาควรประกอบด้วยทฤษฎีจริยศาสตร์ หลักจริยธรรม แนวคิดทางด้านจริยธรรม คุณค่าและการหาความกระจ่างของคุณค่า จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิของผู้ป่วย ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายและจริยธรรม ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมในการพยาบาลผู้ป่วยและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Fry , 1989 ; Gaul , 1989 อ้างในอรัญญา เชาวลิตและคณะ , 2545 : 38) สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์คือให้การศึกษาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และสาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งมีการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อให้มีการพัฒนาการทางด้านวิชาการ ทั้งในด้านการแพทย์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล สนับสนุนและนิเทศงานให้แก่โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนและสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ จึงทำให้การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2.2.2 ประสพการณ์เป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่ากลุ่มประชากร ไม่มีประสพการณ์ในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 82.5 มีประสพการณ์ในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 17.6 อภิปรายได้ว่าประสพการณ์เป็นความรู้และความเชี่ยวชาญที่ได้จากการฝึกปฏิบัติในระยะเวลาอันจนเกิดความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะหรือความชำนาญทั่วไป ประสพการณ์นอกจากจะต้องผ่านการศึกษาและฝึกอบรมแล้ว พยาบาลจะต้องฝึกฝนทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในขณะที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพื่อสั่งสมประสพการณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการตัดสินใจในอนาคต (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล , 2550: 44) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภา ศรีรุ่งเรือง (2551) พบว่าการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงานและจากการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 พบว่ามากกว่า

10 ปี ร้อยละ 55.2 เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าพยาบาลเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและให้การพยาบาลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง วิธีการที่จะช่วยฝึกฝนทักษะและประสบการณ์ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ได้แก่ การเยี่ยมชมตรวจทางด้านจริยธรรม (ethics rounds) การประชุมปรึกษาทางจริยธรรม (ethics conference) (Fr, 1989 ; Thelan et al., 1994 อ้างในอรัญญา เชาวลิตและคณะ, 2545 : 39) ซึ่งการเยี่ยมชมตรวจทางด้านจริยธรรม(ethics rounds) เป็นวิธีการที่ให้พยาบาลได้วิเคราะห์ประเด็นทางด้านจริยธรรมจากการปฏิบัติงาน จากการดูแลผู้ป่วยทางด้านคลินิกซึ่งมุ่งประเด็นด้านจริยธรรมมากกว่าการวินิจฉัยทางการแพทย์ หรือการรักษาพยาบาลๆจึงทำให้ประสบการณ์เป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2.2.3 การมีแบบอย่างเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่ากลุ่มประชากรมีแบบอย่างในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 51.1 ไม่มีแบบอย่างในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 48.9 อภิปรายได้ว่า การมีแบบอย่างเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผู้ประกอบวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติการสอนโดยใช้ตัวแบบที่มีประสิทธิผลสูง บุคคลที่มีความสำคัญในการเป็นแบบอย่างในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับผู้ป่วย คือ อาจารย์พยาบาลพยาบาลทุกระดับ รวมทั้งบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพการเป็นแบบอย่างหรือการเป็นพี่เลี้ยง ในทางตรงคือเป็นพี่เลี้ยงอาจารย์รุ่นน้อง พยาบาล-ผู้บริหารรุ่นน้อง สำหรับการเป็นแบบอย่างหรือการเป็นพี่เลี้ยงในทางอ้อม เกิดจากการอ่านตำรา บทความและฟังการบรรยายวิชาการของผู้เขียน (พวงรัตน์ บุญญานรัตน์ , 2546) จากการศึกษาหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 มีคู่มือในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมคิดเป็นร้อยละ 51.1 ซึ่งคู่มือเป็นแบบอย่างในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม จึงส่งผลให้การมีแบบอย่างเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2.2.4 การมีที่ปรึกษาทางจริยธรรมเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่ากลุ่มประชากรไม่มีที่ปรึกษาในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 52.9 มีที่ปรึกษาในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 47.1 อภิปรายได้ว่าที่ปรึกษาทางจริยธรรมอาจเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยก็ได้ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากหลายวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ผู้บริหาร พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ ผู้รู้ทางศาสนา นักปรัชญาจริยศาสตร์ นักกฎหมาย และตัวแทนจากชุมชน (O'Neil , 1995 อ้างในอรัญญา เชาวลิตและคณะ , 2545: 39) บางสถาบันมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมทางการแพทย์ มีหน้าที่กำหนดนโยบายทางด้านจริยธรรม เป็น

ที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรม การทบทวนผู้ป่วยรายที่มีปัญหาด้านจริยธรรมและให้ความรู้เรื่องจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรมต้องมีความรู้ทางด้านจริยธรรม ศาสนา กฎหมาย นโยบายของหน่วยงานและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างเพียงพอและสามารถพิจารณาประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมได้อย่างรอบคอบ โดยการอภิปราย ปรึกษาหารือร่วมกันและผลการพิจารณาที่ได้ควรเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการ (Ramsey , 2000 อ้างในอุมาพร อินทวงศ์, 2548) จากการศึกษาหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 มีการแต่งตั้งบุคคลให้เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งด้านจริยธรรมคิดเป็นร้อยละ 47.1 ในทางปฏิบัติบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยคือเป็นที่ปรึกษาเป็นแหล่งวิทยากรให้แก่พยาบาล ในการที่จะให้คำปรึกษาและแนะแนวการปฏิบัติงาน (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ , 2546) จึงทำให้การมีที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรมเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2.2.5 สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่ากลุ่มประชากรได้รับการมอบอำนาจในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 81.0 ไม่ได้ได้รับการมอบอำนาจในการตัดสินใจทางจริยธรรม ร้อยละ 19.0 อภิปรายได้ว่าสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน (Savichi and Cooley อ้างใน สกุลนารี กาแก้ว , 2546) การปฏิบัติกรพยาบาลของพยาบาลทุกระดับชั้นต้องปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลเป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้งองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแต่การที่ผู้ปฏิบัติจะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรนั้น องค์กรต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน บุคลากรได้รับการดูแลปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆที่อยู่ในองค์กรเป็นอย่างดีจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์กรประสบผลสำเร็จในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากการศึกษาหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 มีการมอบหมายหน้าที่ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินการตัดสินใจดำเนินการเมื่อมีปัญหาคความขัดแย้งหรือปัญหาทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการคิดเป็นร้อยละ 81 จึงทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 คือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยสามารถอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ร่วมกันได้ร้อยละ 18.0 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยด้านการศึกษาและการฝึกอบรม ปัจจัยด้านประสบการณ์ ปัจจัยด้านการมีแบบอย่างและปัจจัยด้านการมีที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรมไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.3.1 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ได้ร้อยละ 3.9 ($R^2 = 0.039$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มากที่สุด อภิปรายได้ว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญในการพยากรณ์พฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 เพราะสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานต้องมีความชัดเจน คือหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและมีการแจ้งให้ทราบทั่วถึงกันหรือไม่ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทได้ (Savichi and Cooley อ้างในสกุลนารี กาแก้ว, 2546)

การบริหารงานของโรงพยาบาลโดยมอบหมายหน้าที่ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินการตัดสินใจนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นต้องรับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูง นอกจากนี้ในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องอยู่ในขอบข่ายของสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์และการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2530 (สภาการพยาบาล , 2537) ดังนั้นเมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจเพื่อให้การตัดสินใจมีคุณภาพและได้รับการยอมรับ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ จึงทำให้ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรม

การตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ได้

2.3.2 ปัจจัยด้านการศึกษาและการฝึกอบรมไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอภิปรายได้ว่าการศึกษาและการฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานในทุกหน้าที่ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยลดเวลา ค่าใช้จ่ายและปัญหาความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศล , 2550: 44) กลุ่มการพยาบาลของสถานบริการต่างๆ ได้จัดให้มีการประชุมวิชาการหรือการอบรมอยู่แล้วบ้างในปัจจุบันสิ่งที่เป็นข้อสังเกตคือ ไม่มีแผนการพัฒนามูลกรที่มีรูปแบบซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสามารถเฉพาะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะให้แก่บุคลากรพยาบาลตามลักษณะงานบริการที่ปฏิบัติอยู่จริงทั้งยังขาดความต่อเนื่องในการจัดการด้านการพัฒนามูลกร นอกจากนี้เป้าหมายในการพัฒนามูลกรก็ไม่แน่ชัดพอที่จะได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากหน่วยงานอย่างเพียงพอแก่การพัฒนามูลกรพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษย์, 2546) เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าคนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการทำงานนั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทั้งโดยหน่วยงานและโดยตนเองประกอบกันทั้งต้องมีแผนในการพัฒนาที่ชัดเจนด้วย ดังนั้นบุคลากรทางการพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดของโรงพยาบาลทำให้จำนวนงบประมาณยังไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรในการอบรม สัมมนารวมทั้งไม่มีแผนการพัฒนามูลกรที่มีรูปแบบและต่อเนื่องส่งผลให้ปัจจัยด้านการศึกษาและการฝึกอบรมไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

2.3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ ไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอภิปรายได้ว่าประสบการณ์เป็นความรู้และความเชี่ยวชาญที่ได้จากการฝึกปฏิบัติในระยะเวลาอันเจนเกิดความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะหรือความชำนาญทั่วไป (วิลาวรรณ รพีพิศล , 2550 : 44) ประสบการณ์นอกจากจะต้องผ่านการศึกษาและฝึกอบรมแล้ว พยาบาลจะต้องฝึกฝนทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในขณะที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน เพื่อสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับการตัดสินใจ การขาดความรู้และ

ประสบการณ์ ผู้บริหารบางคนจำเป็นต้องตัดสินใจในเรื่องที่ตนไม่มีความรู้หรือประสบการณ์มาก่อนจึงตัดสินใจในลักษณะเดามากกว่าซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545: 232) นอกจากนี้ปัจจัยที่ควรคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพของการตัดสินใจ (judging the effectiveness of decision) ที่สำคัญคือคุณภาพของการตัดสินใจและการยอมรับการตัดสินใจ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545: 231) ซึ่งการบริหารองค์การ หน่วยงานและหอผู้ป่วย รวมทั้งการปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละวันย่อมต้องมีปัญหาเกิดขึ้นและเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง การตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ผู้บริหารการพยาบาลต้องใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบในการเลือกรูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสมและดำเนินการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามกระบวนการตัดสินใจ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550: 346) การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการตัดสินใจดังกล่าวจะส่งผลให้องค์กรไม่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึงทำให้ปัจจัยด้านประสบการณ์ ไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 17 และ 18

2.3.4 ปัจจัยด้านการมีแบบอย่าง ไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 17 และ 18 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอภิปรายได้ว่า บุคคลที่มีความสำคัญในการเป็นแบบอย่างในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับผู้ป่วย คือ อาจารย์พยาบาล พยาบาลทุกระดับ รวมทั้งบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ (Kozior et al., 2000; O'Neil, 1995; Reigle, 1996; Thelan et al., 1994) การเป็นแบบอย่างหรือการเป็นพี่เลี้ยง ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ในทางตรงคือได้เป็นพี่เลี้ยงอาจารย์รุ่นน้อง พยาบาล-ผู้บริหารรุ่นน้อง สำหรับการเป็นแบบอย่างหรือการเป็นพี่เลี้ยงในทางอ้อมโดยเกิดจากการอ่านตำรา บทความและฟังการบรรยายวิชาการของผู้เขียน (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546 : 11) การมีแบบอย่างเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผู้ประกอบการวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติการสอนโดยใช้ตัวแบบที่มีประสิทธิผลสูงแม้จะมีประเด็นของการเป็นแบบอย่างว่า อาจไม่มีผู้ใดจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างได้อย่างดีที่สุดในคนใดคนหนึ่ง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) ส่งผลให้ปัจจัยด้านการมีแบบอย่าง ไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 17 และ 18

2.3.5 ปัจจัยด้านการมีที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรมไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอภิปรายได้ว่าการมีที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรมอาจเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยได้ (Kozior et al., 2000: O'Neil, 1995 ; Reigle , 1996; Thelan et al., 1994 อ้างในอริญญา เชาวลิตและคณะ, 2545: 38 - 40) ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมของสถาบัน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรจากหลายวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ผู้บริหาร พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ ผู้รู้ทางศาสนา นักปรัชญาจริยศาสตร์ นักกฎหมายและตัวแทนจากชุมชน (O'Neil , 1995 อ้างในอริญญา เชาวลิตและคณะ , 2545: 39) คณะกรรมการจริยธรรมมีหน้าที่กำหนดนโยบายทางด้านจริยธรรม เป็นที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรม การทบทวนผู้ป่วยรายที่มีปัญหาด้านจริยธรรมและให้ความรู้เรื่องจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรมต้องมีความรู้ทางด้านจริยธรรม ศาสนา กฎหมาย นโยบายของหน่วยงานและปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างเพียงพอและสามารถพิจารณาประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมได้อย่างรอบคอบ(Ramsey , 2000 อ้างในอุมาพร อินทวงศ์, 2548) ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องมีนโยบาย ด้านจริยธรรมที่ชัดเจนทั้งในด้านการปฏิบัติตนของบุคลากร และการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ (Gene, Smith and Piland , 1990 : 292-293) เป็นที่รับรู้เข้าใจร่วมกันของบุคลากรที่มงานการพยาบาล รวมถึงบุคลากรด้านอื่นในองค์กรหากผู้บริหารทุกคนเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ มีการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมปรึกษาหารือ รวมถึงมีการศึกษาแนวความคิดและแนวทางปฏิบัติที่เป็นสากล นำมาปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงและบริบทของสังคมไทย จะส่งผลต่อคุณภาพของบริการสุขภาพขององค์กรและประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้บริการ รวมถึงเกียรติภูมิของวิชาชีพแต่ในทางปฏิบัติผู้บริหารการพยาบาลยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนด้านจริยธรรม ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรมจึงเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งส่วนใหญ่จะเลื่อนตำแหน่งจากพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน (พวงรัตน์ บุญญานูรัตน์ , 2546) ไม่ได้ผ่านการอบรมในเรื่องจริยธรรมโดยตรงทำให้ปัจจัยด้านการมีที่ปรึกษาทางด้านจริยธรรมไม่สามารถร่วมอภิปรายความแปรปรวนของพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 และ 18

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 17 และ 18 ในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานการบริหาร ควบคุม กำกับให้เกิดการบริการที่เหมาะสมกับผู้ใช้บริการตามหลักจริยธรรมการตัดสินใจนั้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมขององค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและบริการที่มีคุณภาพ ควรนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการให้ความรู้และเสริมทักษะการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ต้องตัดสินใจเชิงจริยธรรมตามหลักจริยธรรมให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับที่ปรึกษาที่ดีแก่พยาบาลระดับปฏิบัติการต่อไป นอกจากนี้ควรผลักดันให้กลุ่มงานการพยาบาลมีนโยบายที่ชัดเจนด้านจริยธรรม รวมทั้งควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมของกลุ่มงานการพยาบาลเพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลและข้อกำหนดของสภาการพยาบาล

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในองค์กร หน่วยงานและภูมิภาคต่างๆอย่างกว้างขวางเพื่อให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในประเด็นอื่นเพิ่มขึ้นเช่น นโยบาย ค่านิยมหรือวัฒนธรรมเพื่อนำไปใช้ประกอบการพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ
2. ควรทำการศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในประเด็นอื่นเช่น กระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรม
3. ควรศึกษาการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในพยาบาลระดับปฏิบัติการเพื่อนำมาพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม