



การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัพปริสธรรมและบรรยากาศจริยธรรม  
ในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้  
**Personnel Management of Head Nurses Based on the Principle of Sappurisa Dhamma,  
and Ethical Climate in Workplace as Perceived by Head Nurses  
in Regional Hospitals, Southern Thailand**

พิลาสลักษณ์ หนูดำ

Pilaslak Nudam

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of  
Master of Nursing Science in Nursing Administration  
Prince of Songkla University**

2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรมและ  
 บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน  
 ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิ  
**ผู้เขียน** นางสาวพิลาสลักษณ์ หนูคำ  
**สาขาวิชา** การบริหารการพยาบาล

<b>อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก</b>	<b>คณะกรรมการสอบ</b>
..... (รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เชาวลิต)	..... ประธานกรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช บุญยัง)
<b>อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม</b>	..... กรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เชาวลิต)
..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณี นะแสง)	..... กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณี นะแสง)
	..... กรรมการ (ดร.รจนา วิริยะสมบัติ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
 การพยาบาล

.....  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาของนักศึกษาเอง และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วน  
เกี่ยวข้องทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณญา เชาวลิต)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวพิลาศลักษณ์ หนูดำ)  
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวพิลาศลักษณ์ หนูคำ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรมและ บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้
ผู้เขียน	นางสาวพิลาสลักษณ์ หนูคำ
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา	2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสัปปริสธรรม บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้ จำนวน 97 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากหลักสัปปริสธรรมของพระธรรมปิฎก (2551) และจากการทบทวนวรรณกรรมการบริหารงานบุคคล (รัชนี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) และ 3) แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่งดัดแปลงจากแบบสอบถามของ อร์ธญา, ทศนีย์ และ จิระภา (2553) และ อร์ธญา, ทศนีย์ และ พาสนา (2553) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของบอว์แชมป์และชายเดรส (Beauchamp & Childress, 2001) และฟรายและจอห์นสโตน (Fry & Johnstone, 2002) เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.84 และ 0.91 ตามลำดับ และตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม เท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $M=3.87$ ,  $SD=.47$ ) และมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน อยู่ในระดับสูง 3 ใน 4 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $M=4.08$ ,  $SD=.42$ ) รองลงมา คือ การวางแผน

บุคลากรและการจัดอัตราค่าจ้าง ( $M=3.96$ ,  $SD=.46$ ) และการพัฒนาบุคลากร ( $M=3.94$ ,  $SD=.52$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $M=3.49$ ,  $SD=.75$ ) บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ( $M= 4.19$ ,  $SD= .37$ ) และทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไม่ทำอันตราย ( $M= 4.37$ ,  $SD=.36$ ) รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ( $M=4.25$ ,  $SD=.43$ ) ด้านความซื่อสัตย์ ( $M=4.22$ ,  $SD=.37$ ) ด้านการเคารพเอกลักษณ์ ( $M=4.13$ ,  $SD=.52$ ) ด้านการทำประโยชน์ ( $M=4.10$ ,  $SD=.49$ ) และด้านการบอกความจริง ( $M=4.04$ ,  $SD=.49$ ) ตามลำดับ และการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปรัศธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r=.789$ ,  $p<0.01$ ) และการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปรัศธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และระดับปานกลาง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนี้คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $r=.726$ ,  $p<0.01$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $r=.707$ ,  $p<0.01$ ) ด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตราค่าจ้าง ( $r= .665$ ,  $p< 0.01$ ) และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $r= .605$ ,  $p< 0.01$ ) ตามลำดับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในการหาแนวทางการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมภายใต้หลักสี่ปรัศธรรม

<b>Thesis Title</b>	Personnel Management of Head Nurses Based on the Principle of Sappurisa Dhamma, and Ethical Climate in the Workplace as Perceived by Head Nurses in Regional Hospitals, Southern Thailand
<b>Author</b>	Miss Pilaslak Nudam
<b>Major Program</b>	Nursing Administration
<b>Academic Year</b>	2012

### ABSTRACT

This correlational study aimed to investigate the personnel management of head nurses based on the principle of Sappurisa Dhamma, ethical climate in the workplace, and the relationship between the personnel management of head nurses based on the principle of Sappurisa Dhamma, and ethical climate in workplace as perceived by the head nurses in regional hospitals in Southern Thailand. The subjects, recruited by simple random sampling, comprised 97 head nurses. The instrument consisted of three parts: 1) the Demographic Data Form, 2) the Personnel Management of Head Nurses Questionnaire based on the principle of Sappurisa Dhamma developed by the researcher based on the principle of Sappurisa Dhamma (Phra Dharmapidok, 2008) and the literatures related to Personnel Management (Ratchanee, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011), and 3) the Ethical Climate in the Workplace Questionnaire, which was modified from an instrument developed by Aranya, Tasanee, and Jirapa (2010) and Aranya, Tasanee, and Passana (2010) based on the ethical principles proposed by Beauchamp & Childress (2001) and Fry & Johnstone (2002). The content of the questionnaires was validated by three experts yielding content validity indices (CVI) in Part 2 and 3 of 0.84 and 0.91 respectively. Cronbach's alpha coefficient was used to evaluate the reliability of the Personnel Management of Head Nurses Questionnaire based on the principle of Sappurisa Dhamma, giving a value of 0.97, and the Ethical Climate in the Workplace Questionnaire, giving a value of 0.94. Frequency, percentage, mean and standard deviation, and Pearson's correlation coefficient were used to analyze the data.

The results showed that the mean total score of the personnel management of head nurses based on the principle of Sappurisa Dhamma was at a high level ( $M=3.87$ ,  $SD=.47$ ) and the mean scores were at a high level in three of four dimensions. The performance appraisal had the highest mean score ( $M=4.08$ ,  $SD=.42$ ), followed by personnel planning and staffing, ( $M=3.96$ ,  $SD=.46$ ) and personal development ( $M=3.94$ ,  $SD=.52$ ), respectively. The mean score of personnel recruitment and selection was at a moderate level ( $M=3.49$ ,  $SD=.75$ ). The mean total score of ethical climate in the workplace, was at high level ( $M=4.19$ ,  $SD=.37$ ) and each dimension had a mean score at high level. The highest mean score was in non-maleficence ( $M=4.37$ ,  $SD=.36$ ), followed by justice ( $M=4.25$ ,  $SD=.43$ ), fidelity ( $M=4.22$ ,  $SD=.37$ ), respect for autonomy ( $M=4.13$ ,  $SD=.52$ ), beneficence ( $M=4.10$ ,  $SD=.49$ ), and veracity ( $M=4.04$ ,  $SD=.49$ ), respectively. It was found that the relationship between the personnel management of head nurses based on the principle of Sappurisa Dhamma and ethics in the workplace was statistically significant at 0.01 ( $r=.789$ ,  $p<0.01$ ) and every dimension of the personnel management of head nurses based on the principle of Sappurisa Dhamma was statistically significant with high or moderate positive correlation with ethics in the workplace: personnel development ( $r=.726$ ,  $p<0.01$ ), performance appraisal ( $r=.707$ ,  $p<0.01$ ), personnel planning and staffing ( $r=.665$ ,  $p<0.01$ ), and personnel recruitment and selection ( $r=.605$ ,  $p<0.01$ ).

The results of this research can be used to develop strategies to promote ethical climate in the workplace which support the nursing staff to work in an environment that is conducive to perform nursing care based on professional ethics and the principle of Sappurisa Dhamma.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เชาวลิต และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณี นะเสอ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขอย่างละเอียด และให้กำลังใจ มาโดยตลอด ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.พระครูนิพิฐฐ์สมาจาร ผศ.อังศุมา อภิชาติ และคุณรุ่งฤดี ศิริรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคำถามที่ชัดเจนและครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ รวมทั้งครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัย ขอขอบคุณ บุคคลในครอบครัว รวมทั้งเพื่อนและพี่ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและเอาใจใส่ ทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้ด้วยดี จนประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

พิลาสลักษณ์ หนูคำ

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรเป็นสำคัญ หากบุคลากรให้ความร่วมมือ อุทิศแรงกายแรงใจ งานนั้นก็จะบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ลึกซึ้ง กว้างขวาง ยิ่งใหญ่และละเอียดอ่อนกว่างานทั้งหลายและเป็นงานที่ทำไม่มีวันเสร็จสิ้น ต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา (กมล, 2554) การบริหารงานบุคคลจะได้ผล จะต้องประกอบด้วย การบริหารและการปกครอง ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถปกครองตนเองและบริหารตนเอง เพื่อเป็นทุนที่ดีในการบริหารบุคคล นอกจากนี้ต้องเป็นผู้มีความรู้ เพราะความรู้ย่อมนำไปสู่ความคิดและความเข้าใจในความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุง การแก้ไข เพื่อความถูกต้องเหมาะสมของงาน โดยเฉพาะการบริหารคน อย่างไม่รู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันจึงเป็นที่ยอมรับว่าการบริหารงานบุคคล นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถสูงแล้ว ยังจะต้องมีคุณธรรมอีกด้วย ดังที่พระธรรมปิฎก (2546) กล่าวว่า คุณธรรมเท่านั้นที่ทำให้เกิดความเข้าใจกัน มีความเชื่อถือเชื่อมใสกัน และเคารพนบนอบกันโดยสนิทใจ นำไปสู่ความสามัคคีปรองดอง ทำให้สำเร็จประโยชน์ที่หน่วยงานมุ่งหมาย

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่จำเป็นของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในองค์กร (ธงชัย, 2546) ซึ่งเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การจัดบุคลากรและการมอบหมายงาน การประเมินผลงาน การพัฒนา รวมถึงการให้รางวัลตอบแทน (รัชณี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กร ทั้งนี้รวมถึงการจัดการกับบุคลากรเมื่อต้องพ้นจากงานให้มีความสุข ทั้งกายและจิตใจ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์สำคัญในการบริหารงานบุคคลของกิลลีส (Gillies, 1994 อ้างตาม รัชณี, 2546) คือ เพื่อสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลได้สูงสุด เพื่อบำรุงรักษาคนไว้ และเพื่อให้บุคคลพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มขึ้นไม่หยุดยั้งเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

คุณธรรมหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลได้ดี คือ คุณธรรมตามแนวพระพุทธศาสนา เนื่องจากพระพุทธศาสนาได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นหลักคำสอน ซึ่งเป็นแนวคิดที่

เกี่ยวกับพฤติกรรมและวิธีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์หรือบุคคล เน้นให้รู้จักหลักเหตุและผล สอนให้บุคคลครองตนเป็นคนดี มีความมั่นคงในจิตใจ มีความรู้ในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติกิจการงาน ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร ดังนั้น หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาจึงมีอิทธิพลในการกำหนด วิถีชีวิตและค่านิยมมาช้านาน ซึ่งคุณธรรมที่เป็นประโยชน์สำหรับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หลัก พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่เพิ่มคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารในการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการบริหารงานที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ของผู้อื่นไว้ได้ นอกจากนี้หลักธรรมดังกล่าว ยังมีหลักสัพปริสธรรม ซึ่งใช้ในการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะในปัจจุบัน และชี้แนวทางให้บุคคลในองค์กร อยู่ด้วยกันอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งหลักสัพปริสธรรม ถือเป็นธรรมของบัณฑิตหรือสัตบุรุษ เป็นธรรมที่คนดีควรยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เพื่อความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (พระธรรมปิฎก, 2551) โดยสัพปริสธรรมมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) ชัมมัณฺญา การรู้จักเหตุ 2) อตฺถิณฺญา การรู้จักผล 3) อตฺตณฺญา การรู้จักตน 4) มตฺตณฺญา การรู้จักประมาณ 5) กาลิณฺญา การรู้จักเวลา 6) ปริสฺสณฺญา การรู้จักชุมชน และ 7) ปุคฺคณฺญา การรู้จักบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นบทบาทที่หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติทุกคนต้องปฏิบัติในฐานะผู้บริหารระดับ ดันขององค์กรพยาบาล เพราะจะช่วยให้องค์กรมีบุคคลทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้มาซึ่งบุคคล ที่ดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร โดยมีการพัฒนา บุคคลากร การให้ค่าตอบแทนสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ใ้ห้องกรบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติจึงควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการบริหารและด้านคลินิกในสาขาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้เกิดศรัทธาและเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่สภาวะการณ์ในปัจจุบันเกิดกระแสการเรียกร้องจากผู้ใช้บริการ การขาดแคลน บุคลากร ภาระงานหนักที่เพิ่มมากขึ้น กรอบแนวทางความก้าวหน้าวิชาชีพที่ไม่ชัดเจน และค่าตอบแทน ที่ไม่ก่อให้เกิดการดึงดูดใจในการปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ เบื่อหน่าย ขาด ความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการลาออกหรือการโยกย้ายงานมากขึ้น หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น จึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ในหน่วยงาน การนำหลักสัพปริสธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล จะช่วยให้หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติบริหาร บุคคลในลักษณะที่เป็นกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบริหารบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลตามหลักสัพปริสธรรม ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติและบุคลากร ทำให้เกิดความสามัคคี และความสุขในการทำงาน (พระธรรมปิฎก, 2551) เนื่องจากแบบอย่างที่มีคุณธรรมจริยธรรมของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ ส่งผลต่อบุคลากรและบรรยากาศ

ที่ดีในการทำงาน ดังนั้น หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคุณธรรมจริยธรรม และการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ก็ย่อมส่งผลต่อบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

บรรยากาศจริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการ และการดำเนินงานขององค์กร องค์กรที่มีบรรยากาศจริยธรรม หมายถึง องค์กรที่มีการรับรู้ร่วมกันถึงความสัมพันธ์ที่มีอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม (สิวลี, 2551) เป็นบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร มีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นหลักเกณฑ์ของความถูกต้องดีงาม ซึ่งจะทำให้เกิดการกระทำที่ดีบนพื้นฐานคุณค่าความเชื่อของบุคลากร (Victor & Cullen, 1988) และสะท้อนจริยธรรมภายในองค์กรด้วยความร่วมมือของทุกคน ผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน (เสาวรศ, 2552) หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม ทั้งการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน พฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งสามารถสะท้อนออกมาให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ได้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหอผู้ป่วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ทำให้เป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี (พระสามารถ, 2548) เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัย ความต้องการ และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะสามารถเลือกใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (พระมหาสมควร, 2550) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสมของบุคลากรและใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า ตอบสนองความคาดหวังของสังคม ป้องกันการเกิดปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม ชำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความสุขในหน่วยงาน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในหน่วยงาน ทำให้องค์กรมีความมั่นคงต่อไป

จากการศึกษาในฐานข้อมูลต่างๆ (TCK e-thesis, Pubmed, ThaiLIS) และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปริสธรรม และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน พบว่ามีการศึกษาของกำธร (2541) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานอนามัย ในเขต 12 เท่านั้น ที่ศึกษาในบริบทด้านสุขภาพ และส่วนใหญ่เป็นการศึกษาหลักสัปปริสธรรมในการพัฒนาผู้นำทางด้านการบริหารการศึกษา ดังเช่น การศึกษาของ พระมหาสุจิต (2548) เรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็น นิติบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสัปปริสธรรม กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาใด ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้านี้ สามารถนำไปใช้ในการหา

แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปฐพีธรรม ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปฐพีธรรม กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้

#### คำถามการวิจัย

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ รับรู้การบริหารงานบุคคลของตน ตามหลักสี่ปฐพีธรรม ในระดับใด
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ รับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานในระดับใด
3. การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสี่ปฐพีธรรม มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้หรือไม่

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด ดังนี้

1. หลักสัปปริสธรรม 7 คือ ธรรมของคนดี หรือสมบัติผู้ดีของผู้นำ เป็นหลักธรรมที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นและต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน (พระธรรมปิฎก, 2551)

1.1 การรู้จักเหตุ (ธัมมัญญา) คือ รู้จักหลักความจริง รู้จักหลักการ รู้จักกฎเกณฑ์แห่งเหตุผล กล่าวคือ จะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎ กติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 การรู้จักผล (อัตถัญญา) คือ รู้จักความหมาย รู้จักความมุ่งหมาย รู้จักประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ กล่าวคือ จะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์องค์รวมว่าจะไปทางไหน เป็นประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น

1.3 การรู้จักตน (อัตตัญญา) คือ รู้ว่าตน มีฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.4 การรู้จักประมาณ (มัตตัญญา) คือ รู้จักความพอดี รู้จักขอบเขตความพอเหมาะในการทำงานในเรื่องต่างๆ

1.5 การรู้จักกาล (กาลัญญา) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา รู้คุณค่าของเวลา และรู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้อง

1.6 การรู้จักชุมชน (ปริสัณญญา) คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้จักกิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ และเข้าใจชุมชน เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของชุมชนนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง

1.7 การรู้จักบุคคล (บุคคัลัญญา) คือ รู้ความแตกต่างของบุคคล ทั้งอรรถาศัยความสามารถ และคุณธรรม ฯลฯ ของแต่ละคน และรู้จักประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องกับ รู้ว่าควรปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหรือผู้ป่วย หมายถึง การปฏิบัติของหัวหน้าหรือผู้ป่วยในการบริหารงานบุคคลในหรือผู้ป่วย (รัชณี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ซึ่งประกอบด้วย

การวางแผนบุคลากร การแสวงหาบุคคล การคัดเลือก การจัดอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้หอผู้ป่วยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวางแผนบุคลากร (planning) และการจัดอัตรากำลัง (staff pattern) หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต ซึ่งทำให้ทราบจำนวนความต้องการบุคลากรในองค์กร และต้องการคนประเภทใด ซึ่งสามารถคาดคะเนภาระของภาระงานของพยาบาล โดยการหาจำนวนยอดผู้ป่วยเฉลี่ย การจำแนกประเภทของผู้ป่วย และการหาความต้องการการดูแลผู้ป่วยตามความรุนแรงของการเจ็บป่วยทั้งหมดเพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการอัตรากำลังคนทั้งหมดที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบจำนวนคนตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งและการกำหนดการเกษียณอายุราชการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา การสรรหาอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลให้เพียงพอ กับความต้องการในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในหน่วยงาน

2.2 การสรรหาและการคัดเลือก (recruitment and selection) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อการแสวงหาบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่องานให้มาสมัครงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้บริหารการพยาบาล ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรพยาบาล โดยพิจารณาจากภูมิลำเนา การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและเจตคติต่อวิชาชีพ หลักการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่ดี ได้แก่ หลักความเท่าเทียม การให้โอกาสแก่ผู้สมัครให้เท่าเทียมกัน โดยใช้ระบบคุณธรรม

2.3 การพัฒนาบุคลากร (personnel development) หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกงาน การอบรม การเข้าเรียนในหลักสูตร การประชุมปรึกษา การสัมมนา การเรียนแบบโปรแกรม และการศึกษด้วยตนเอง

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) หมายถึง การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันหรืออดีต เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ว่า แต่ละบุคคลที่รับเข้าทำงานมีความเหมาะสมกับงานหรือไม่

3. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารงานบุคคลในหอผู้ป่วย (รัชนี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้หอผู้ป่วยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล (พระธรรมปิฎก, 2551) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังตามหลักสัปรีศธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงาน ภายใต้หลักสัปรีศธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักคน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายนโยบายของโรงพยาบาล

3.2 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรตามหลักสัปรีศธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาตามที่หน่วยงานต้องการและการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมที่สุด โดยมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่จัดไว้ในแต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณาจากภูมิหลัง การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและเจตคติต่อวิชาชีพ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติภายใต้หลักสัปรีศธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักคน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายนโยบายของโรงพยาบาล

3.3 การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปรีศธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการส่งเสริมและจัดการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้หลักสัปรีศธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักคน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายนโยบายของโรงพยาบาล

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปรีศธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้หลักสัปรีศธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักคน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายนโยบายของโรงพยาบาล

#### 4. บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน (ethical climate in the workplace)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ป่วย บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม 6 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลิทธิ 2) หลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ 3) หลักจริยธรรม ด้านการไม่ทำอันตราย 4) หลักจริยธรรมด้านความยุติธรรม/เสมอภาค 5) หลักจริยธรรมด้านการบอกความจริง และ 6) หลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ (จิระภา, 2553; พาศนา, 2553; Beauchamp & Childress, 2001; Fry & Johnstone, 2002) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลิทธิ (respect for autonomy)

บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลิทธิ หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน มีการยอมรับความเป็นบุคคล ความแตกต่างในคุณค่าและความเชื่อซึ่งกันและกัน หัวหน้า/



ผู้ร่วมงาน ให้ความเคารพและให้อิสระในการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งรับฟังและให้คำปรึกษา เมื่อมีความกังวลในปัญหาการดูแลและเรื่องส่วนตัว มีความไว้วางใจและนับถือกันของบุคลากรในหน่วยงาน และมีอิสระในการแสดงบทบาทอิสระของวิชาชีพ

#### 4.2 บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ (beneficence)

บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีมนุษยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ให้โอกาสในการศึกษาต่อของบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทำให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยตามจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายวิชาชีพ

#### 4.3 บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย (non- maleficence)

บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติต่อกันโดยไม่ทำให้บุคลากรในหน่วยงาน/ผู้ป่วยเสื่อมเสียภาพพจน์ ชื่อเสียง เกิดความกดดัน อับอาย หรือสูญเสียอิสรภาพ ไม่ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ป่วยได้รับความทุกข์และอันตราย ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

#### 4.4 บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความยุติธรรม /เสมอภาค (justice)

บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความยุติธรรม/เสมอภาค หมายถึง บุคคลในหน่วยงานมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง แม้มีความคิดความเชื่อ วิถีชีวิตที่แตกต่าง และบุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดอย่างยุติธรรม

#### 4.5 บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการบอกความจริง (veracity)

บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการบอกความจริง หมายถึง บุคคลในหน่วยงานพูดความจริงต่อกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพในทีมสุขภาพเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกันในหน่วยงาน โดยการพูดความจริง ไม่โกหก ทีมสุขภาพมีการบอกความจริงเรื่องการเจ็บป่วย โดยไม่มีเจตนาหลอกลวงหรือปิดบัง เพื่อให้ผู้ป่วยปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง

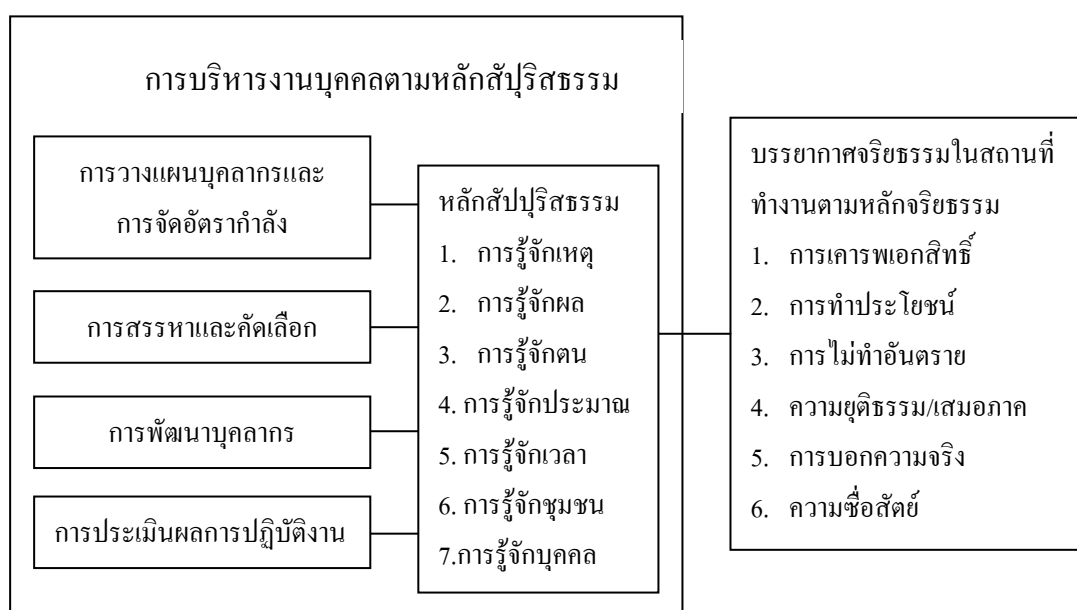
#### 4.6 บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ (fidelity)

บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน รักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยการรักษาสัญญา การปกปิดความลับ

ของบุคลากร ผู้ป่วยและโรงพยาบาล การเปิดเผยความลับ จะเกิดเฉพาะที่กฎหมายกำหนด บุคลากรมีความซื่อสัตย์ไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อวิชาชีพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรมกับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ที่จะต้องทำการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รัชนี้, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ภายใต้งานที่สอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม (พระธรรมปิฎก, 2551) คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อปฏิบัติตามนี้แล้วจะเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวสามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในหน่วยงานของตนได้ดี การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและบุคลากร ทำให้เกิดความสามัคคี และความสุขในการทำงาน (พระธรรมปิฎก, 2551) เนื่องจากการเป็นแบบอย่างที่มีคุณธรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่งผลต่อบุคลากรและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม จึงส่งผลต่อบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้

### นิยามศัพท์

การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม หมายถึง การปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารงานบุคคลในหอผู้ป่วย (รัชณี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรม (พระธรรมปิฎก, 2551)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในหน่วยงานบนพื้นฐานของหลักจริยธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเคารพเอกลัทธิ ด้านการทำประโยชน์ ด้านการไม่ทำอันตราย ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ด้านการบอกความจริง และด้านความซื่อสัตย์ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรม ซึ่ง อริญญา, ทศนีย์ และ จิระภา (2553) และ อริญญา, ทศนีย์ และ พาสนา (2553) สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับหลักจริยธรรมของบอร์แชมป์และชายเดรส (Beauchamp & Childress, 2001) และฟราย และจอห์นสโตน (Fry & Johnstone, 2002)

### ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้ และมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นแนวทางในการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน โดยใช้หลักสัจธรรมในการบริหารงานบุคคล

## บทที่ 2

### วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชา ได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดหัวข้อในการศึกษา ดังนี้

1. หลักสัปปุริสธรรม
  - 1.1 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม
  - 1.2 องค์ประกอบของหลักสัปปุริสธรรม
2. การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล
  - 2.1 ความหมายการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล
  - 2.2 กระบวนการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล
  - 2.3 การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม
3. แนวคิดบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน
  - 3.1 ความหมายจริยธรรม
  - 3.2 องค์ประกอบจริยธรรม
  - 3.3 ความหมายของบรรยากาศจริยธรรม
  - 3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศจริยธรรม
  - 3.5 บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรม
  - 3.6 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน
  - 3.7 จรรยาบรรณวิชาชีพ
  - 3.8 สิทธิผู้ป่วย
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรมกับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

## หลักสัปติสธรรม

### ความหมายของหลักสัปติสธรรม

ในบรรดาหลักธรรมที่มีอยู่จำนวนมากนั้น มีธรรมอยู่หมวดหนึ่ง เรียกว่า สัปติสธรรม 7 เป็นธรรมสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ เป็นผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้ (พระเทพเวที, 2535) เป็นธรรมของคนดี หรือสมบัติผู้ดีของผู้นำ โดยคุณสมบัติของผู้ดีนั้นว่าไม่ได้ดี เพราะเป็นผู้ที่เกิดในตระกูลสูงผู้มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ผู้ที่มีอำนาจทางการเมือง ผู้ที่มีอำนาจทางการทหาร และผู้มีอำนาจทางการศึกษา คำว่าสัปติสธรรม แยกออกเป็น สป+ ปริส+ ทมม หมายถึง ธรรมของคนดี ธรรมของสัตบุรุษ เป็นคุณสมบัติของคนดี พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 เล่มที่ 23 พระธรรมปิฎก (2551) ได้กล่าวถึงสัปติสธรรม 7 ดังที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสแสดงไว้ว่า ธรรมณฺญสฺสุตฺตํ ว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม ภิกษุทั้งหลายในพระธรรมวินัยนี้ ประกอบด้วยธรรม 7 ประการ คือ 1) เป็นธัมมัญญ 2) เป็นอิตถัญญ 3) เป็นอิตตัญญ 4) เป็นมัตตัญญ 5) เป็นกาลัญญ 6) เป็นปริสัจญ 7) เป็นปุคคลปโรปรัญญ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก

บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปติสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี (พระสามารถ, 2548) นอกจากนี้ยังเป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้ที่ป็นหัวหน้าคน คือผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัย ความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงาน หรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (พระมหาสมควร, 2550) ซึ่งคุณธรรมทั้ง 7 ประการนี้ย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ เป็นคนดีแท้ เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคมด้วยเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น มีความเหมาะสมถูกต้องปราศจากความผิดพลาด นำพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวม มีความสามารถเป็นผู้นำกลุ่มคน สังคม และประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป (พระถนัค, 2551)

สรุปได้ว่า หลักสัปติสธรรม เป็นธรรมของสัตบุรุษ คือ ธรรมของคนดี หรือ สมบัติผู้ดีของผู้นำ เป็นหลักธรรมที่ทุกคนสามารถนำมาประยุกต์ใช้และถือปฏิบัติ เพราะศาสนามุ่งที่จะสอนให้ทุกคนเป็นคนดี หลักธรรมของพระพุทธศาสนามีลักษณะเพื่อความเป็มนุษย์ที่สมบูรณ์ดี ซึ่งหัวหน้าหรือผู้ปวยในฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาสมควรกระทำตนเป็นแบบอย่าง

ที่ดีให้กับผู้อื่น และต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการทำงาน

### องค์ประกอบของหลักสัปปริสธรรม

#### ซัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)

ซัมมัญญาตา หมายถึง การรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต รู้และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตาม เมื่อดำรงตำแหน่งมีฐานะหรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง อย่างเช่น ผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือ กฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นำจะต้อง รู้ต้องชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น (พระธรรมปิฎก, 2551) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เหตุในที่นี้หมายความว่า รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมชาติ กฎเกณฑ์เหตุผล และรู้หลักการที่ทำให้เกิดผล (ทองชัย, 2530) เพื่อการปฏิบัติตนต่อโลกและชีวิตที่ถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ การรู้จักอย่างนี้สอดคล้องกับการศึกษาธรรมและพุทธศาสนา มีความรู้ธรรมและปฏิบัติตามธรรม รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งการเสื่อม อะไรเป็นเหตุแห่งความเจริญ อะไรเป็นเหตุให้ทำดี อะไรเป็นเหตุให้ทำชั่ว และอะไรเป็นหลักเกณฑ์แห่งความดี ความชั่ว เมื่อเห็นว่าสิ่งใดเป็นเหตุแห่งความดี ก็เร่งรีบทำสิ่งนั้น ส่วนสิ่งใดเป็นเหตุชั่วก็เลิกละไม่ทำสิ่งนั้น (พิทฐุ, 2528) รู้จักการวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้หลักความจริง จะคิด จะทำอะไร ก็มีหลักการ มีความรู้ และความเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุและผล

สรุปได้ว่า ซัมมัญญาตา คือ การที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์และความรับผิดชอบ ในขณะที่ปฏิบัติงาน จะต้องรู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้งาน มีความรู้และความเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุและผล อย่างถูกต้อง แล้วตั้งตนอยู่ในหลักการที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เพื่อให้การกระทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ

#### อัตถัญญาตา (รู้จักผล รู้จุดหมาย)

อัตถัญญาตา หมายถึง การรู้ความมุ่งหมาย และรู้จักผล คือ รู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภายิตนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อปฏิบัติตามหลักการนั้นๆ ตามกฎเกณฑ์นั้น แล้วจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร เมื่อเห็นว่าสิ่งใดจะเป็นผลดีให้รีบทำสิ่งนั้น สิ่งใดจะเป็นผลเสียก็เลิกละไม่ทำสิ่งนั้น อย่างนี้เป็นต้น (พิทฐุ, 2528) อัตถัญญาตา เป็นธรรมที่อยู่คู่กับ ซัมมัญญาตา ในทางพุทธศาสนาคำว่า ธรรม หมายถึง เหตุ ส่วน อรรถ หมายถึง รู้จัก

ผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ และความเป็นไปตามหลัก (ทองย้อย, 2530) เช่น การรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่ง ฐานะ การงานอะไร (พระธรรมปิฎก, 2551)

สรุปได้ว่า อุตัตถัญญา หมายถึง การรู้จักผล จะต้องเข้าใจว่าผลดีทั้งหลายย่อมมีมาแต่เหตุ ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในภาระกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง

#### อุตัตถัญญา (รู้จักตน)

อุตัตถัญญา หมายถึง การรู้จักตน คือ การรู้จักตนเองโดยฐานะ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม ว่าเป็นอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม (พระธรรมปิฎก, 2551) และดำเนินการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนแก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การรู้จักตนสามารถแบ่งออกเป็น การรู้จักตนภายในกับรู้จักตนภายนอกในทางพุทธศาสนาจะให้ความสำคัญกับการทำความรู้จักตนเองหรือการเรียนรู้เรื่องภายในตนเอง คือสามารถรู้จักตนเองอย่างแจ่มแจ้ง จนสามารถควบคุมพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจของตนเองได้ อย่างเด็ดขาด คำว่า ตัวเอง ที่ควรรู้จัก คือ เราเป็นใคร เป็นชายหรือหญิง เป็นนักเรียน เป็นครู มีความสามารถมีความรู้อย่างไร เพียงพอเหมาะสม พื้นฐานจิตใจเป็นอย่างไรและควรแก้ไขหรือบำรุงให้ดีขึ้นอย่างไร (ทองย้อย, 2530) ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลที่จะทำหน้าที่ได้ถูกต้อง

สรุปได้ว่า อุตัตถัญญา หมายถึง การรู้จักตนเอง จะต้องสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้อง แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักการแก้ไขปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ อันจะส่งผลดีต่อปฏิบัติงานในหน้าที่

#### มัตถัญญา (รู้จักประมาณ)

มัตถัญญา หมายถึง การรู้จักประมาณ คือรู้ประมาณ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ทำทุกอย่างด้วยใจ ซอปปาหรือเอาแต่ใจของคน แต่ทำความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่ลงตัวให้เกิดผลงาน ตามที่มองเห็นด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก, 2546) คำว่า ประมาณ แปลมาจากคำบาลีว่า มัตตะ หรือในความหมายของภาษาไทยว่า พอดี คือ พอแก่ความดี พอแก่ระดับที่เป็นคนดี อยู่ตรงระดับไหน เมื่อถึงระดับนั้นก็พอ ไม่เกินหรือไม่น้อยไปกว่านั้น เกณฑ์ในการวัดการรู้จักประมาณหรือการรู้จักความพอดีนั้น ขึ้นอยู่กับคุณค่าของสิ่งนั้นๆ ว่าเป็นคุณค่าแท้ (ทองย้อย, 2530) การรู้จักประมาณตน



ทำให้รู้จักตนเองแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง ตลอดจนการมีสติคอยระวังตน เพื่อการทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตอยู่ในสภาพที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า มัตตัญญา หมายถึง รู้ประมาณรู้จักพอดี รู้จักประมาณตนเอง เช่น รู้จักประมาณการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ทำทุกอย่างให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่เหมาะสม

#### กาลัญญา (รู้จักกาล)

กาลัญญา หมายถึง ให้ความเหมาะสมกับการรู้จักเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้จักเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา (พระธรรมปิฎก, 2551) คำว่า กาละ ในกาลัญญา หมายถึง การรู้ว่าสิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควร ในการประกอบกิจการงานนั้นๆ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการประกอบกิจการต่างๆ หากผิดพลาดในเรื่องกาลเวลานอกจากจะไม่ได้รับผลสำเร็จแล้วยังอาจจะได้รับผลเดือดร้อนภายหลัง (ทองย้อย, 2530) ในเรื่องของความเป็นผู้รู้จักกาลนั้น จะพิจารณาได้จาก 2 ประเด็นหลักๆคือ 1) ในการลงมือทำ คือ รู้จักจังหวะเวลาว่าเวลาไหนควรทำอะไร หรือรู้จักกำหนดภารกิจที่จะทำให้เหมาะสมกับจังหวะเวลา เช่น รู้ว่าชีวิตอยู่วัยไหนควรทำอะไรเป็นหลัก 2) ในระหว่างที่กำลังทำ คือ รู้จักวิธีการในการทำงาน โดยคำนึงถึงเวลาเป็นหลัก เช่น ทำให้ตรงเวลา ทำให้เป็นเวลา ทำให้ทันเวลา ทำให้พอเวลา และทำให้เหมาะเวลา

สรุปได้ว่า กาลัญญา หมายถึง การรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่า ควรทำหรือควรจะทำก่อนอย่างมีความสุข เมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งการรู้จักค่าของเวลาและรู้จักใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ด้วย

#### ปริสสัญญา (รู้จักชุมชน)

ปริสสัญญา หมายถึง การรู้จักชุมชน คือ รู้จักชุมชน รู้จักสังคมและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะพึงประพฤติต่อชุมชน (พิทฐุ, 2528) ต่อที่ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาความต้องการทำปฏิกริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณี มีความต้องการอย่างนี้ มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการสงเคราะห์และควรบำเพ็ญประโยชน์ (พระธรรมปิฎก, 2551) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน รู้จักสังคม คือ การศึกษาเรียนรู้สังคมนั้นๆ เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อสังคมนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม กลมกลืน เมื่อจำเป็นต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วย (ทองย้อย, 2530) ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติพึงรู้สึกตัวและพิจารณาเสมอ

ว่า ควรพูด ควรประพฤติ ควรแสดงกริยา ควรปฏิบัติอย่างไรต่อชุมชนนั้นๆ จึงจะเป็นการเหมาะสมและสมบูรณ์

สรุปได้ว่า ปริสตัณญา หมายถึง รู้จักชุมชน รู้จักสังคม รู้สึกตัวและพิจารณาเสมอว่า ควรพูด ควรประพฤติ ควรแสดงกริยา ในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและเข้าใจในสภาพของชุมชน ทั้งในด้านระเบียบวินัย ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณี โดยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับชุมชนนั้น ๆ

### บุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล)

บุคคลัญญาตา หมายถึง การรู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอหยาสัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้นว่า ใคร ๆ ยิงหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี ไม่มีอคติอะไรสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี (พระธรรมปิฎก, 2551) ความรู้จักบุคคล กล่าวคือ การรู้จักฐานะของบุคคลที่ยิ่งกว่า หย่อนกว่า หรือเสมอกัน แล้วเลือกคบ เลือกใช้ให้ถูกแต่ฐานะ และนิสัยใจคอของบุคคลนั้น (พิฑู, 2528) นอกจากนี้ การแบ่งคุณลักษณะคน ซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 จำพวก คือ 1) ผู้ที่อยู่ในฐานะสูงกว่าเรา เช่น มีวัยสูงกว่า มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า 2) ผู้ที่อยู่ในฐานะต่ำกว่าเรา เช่น อ่อนวัยกว่า มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำกว่า 3) ผู้ที่อยู่ในฐานะเสมอกับเรา เช่น เพื่อนฝูงหรือคนทั่วไป และในการคบหาเกี่ยวข้องกับผู้นั้น โดยการคบหาเกี่ยวข้องกับคนนั้น จะต้องปฏิบัติใน 2 เรื่อง คือ 1) ศึกษาเรียนรู้คนที่เราคบหาสมาคม ด้วยกว่า มีอหยาสัยมีนิสัยใจคอ มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม कैไหน อย่างไร 2) แสดงบทบาททำที่ต่อคนที่เราจะคบหาหรือติดต่อสัมพันธ์ด้วย (ทองย้อย, 2530) การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละประเภท บุคคลแต่ละคนว่าฉลาด เป็นคนพาลหรือ เป็นบัณฑิต มีความสามารถ มีคุณธรรม แล้วเลือกคบหาให้เป็นประโยชน์ เลือกใช้ในเหมาะสมแก่กิจการ หรือที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือ จะได้สนทนากับเขาอย่างราบรื่น ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติจะต้องพึงรู้สึกตัวและพิจารณาเสมอว่าการเป็นผู้รู้จักเลือกคบคน จะทำได้ต่อเมื่อตนเองเป็นผู้รู้จักเหตุ ผล ตน กาล ประมาณ ชุมชน มากพอแล้ว จึงสามารถรู้จักบุคคลอื่นๆช่วยไม่ได้ไม่งามของผู้อื่นได้อย่างดียิ่ง

สรุปได้ว่า บุคคลัญญาตา หมายถึง การรู้จักบุคคลและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยอหยาสัย ความสามารถ และคุณธรรม และการรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงานและกิจการ

### การใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล

ในการพัฒนาประเทศภายใต้สถานะเศรษฐกิจที่วิกฤติในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีการปฏิรูปในลักษณะองค์กรรวม เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบบริหารองค์กรภาครัฐให้ไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งครอบคลุมในหลายด้าน และจำเป็นต้องอาศัยการระดม คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และวิธีการจัดการเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ที่สำคัญคือ แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่น มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ประโยชน์ขององค์กร และสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความหมายการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานทั้งหมด ด้านบุคลากรในองค์กร เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลที่ทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด เป็นภารกิจที่จำเป็นของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในองค์กร (ธงชัย, 2546) เป็น การดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าในตำแหน่งที่เหมาะสม ดูแลบำรุงรักษา และพัฒนา ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ตลอดจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การจัดบุคลากรและการมอบหมายงาน การประเมินผลงาน การพัฒนา รวมถึง การให้รางวัลตอบแทน (รัชณี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กร ทั้งนี้รวมถึง การจัดการกับบุคลากรเมื่อต้องพ้นจากงานให้มีความสุข ทั้งกายและจิตใจ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์สำคัญในการบริหารงานบุคคลของกิลเลียส (Gillies, 1994 อ้างตาม รัชณี, 2546) เพื่อสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เพื่อใช้ประโยชน์ของบุคคลได้สูงสุด เพื่อบำรุงรักษาคนไว้ และเพื่อให้บุคคลพัฒนาทักษะความสามารถเพิ่มขึ้นไม่หยุดยั้งเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับในโรงพยาบาล หรือในสถานบริการสุขภาพอื่นๆ ซึ่งนับตั้งแต่การแสวงหากคนมาปฏิบัติงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้รวมถึงความสามารถที่จะใช้งานบุคคลเหล่านั้นให้ประสบผลสำเร็จด้วยความมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งประหยัดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (รัชณี, 2546; Marquis & Huston, 2011)

ในการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล มีกระบวนการเช่นเดียวกับการบริหารงานอื่นๆ คือ จะต้องมีการวางแผนให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบาย ต่อจากนั้นก็จะต้องจัดแบ่งหน่วยงาน และการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับงานทุกตำแหน่งทุกระดับชั้น และเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจนั้น ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ ที่สำคัญคือ การจะอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้ทำ การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาลส่วนใหญ่จะเน้นการบริหารจัดการให้มีบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆ

#### *กระบวนการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล*

การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล เป็นหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง กระบวนการบริหารบุคคลส่วนใหญ่ จะเน้นการบริหารจัดการให้มีบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆ เพื่อครอบคลุมความต้องการดูแลผู้ป่วย ระดับคุณภาพการบริการ อัตรากำลังที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ดังนั้นกระบวนการบริหารบุคคลทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย (รัชณี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ควรประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

#### *การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง*

การวางแผนบุคลากร หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในอนาคต ซึ่งทำให้ทราบจำนวนความต้องการบุคลากรในองค์กร และต้องการคนประเภทใด ซึ่งสามารถคาดคะเนภาระของภาระงานของพยาบาล โดยการหาจำนวนยอดผู้ป่วยเฉลี่ย การจำแนกประเภทของผู้ป่วย และการหาความต้องการการดูแลผู้ป่วยตามความรุนแรงของการเจ็บป่วย ทั้งหมดนี้เพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการอัตรากำลังคนทั้งหมดที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบจำนวนคน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งและการกำหนดการเกษียณอายุราชการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการสรรหาอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและในอนาคต

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ความสำคัญของการวางแผนบุคลากร จึงช่วยให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพและปริมาณเหมาะสม ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน ช่วยให้ผู้สมัครหางาน ได้ทราบล่วงหน้าและเตรียมตัวให้เหมาะสม การวางแผนบุคลากรในการบริหารงานบุคคล มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความแน่นอนอนในจัดหาคนเข้ามาปฏิบัติงาน ป้องกันการออกจากงานของผู้มีความรู้ความสามารถ ลดปัญหาการหาบุคลากรมาทดแทนในตำแหน่งว่างต่างๆ และเพื่อวางแผนงบประมาณเงินเดือนในองค์กร (รัชณี, 2546) ขั้นตอนในการวางแผนบุคลากรประกอบด้วย การดำเนินงาน 6 ประการ คือ 1) การวิเคราะห์ความต้องการ

กำลังคนทั้งหมดขององค์กร 2) ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ทั้งหมดในปัจจุบัน 3) ทำการคาดคะเนปริมาณ และความต้องการบุคลากร 4) การตัดสินใจภายหลังได้ผลการเปรียบเทียบ 5) ทำการวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ และ 6) การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบต่างๆ ที่วางไว้

การจัดอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติตามระบบในการจัดอัตรากำลังคนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในหน่วยงาน (นิตยา, 2552) ซึ่งการจัดอัตรากำลังเกี่ยวข้องกับเรื่องการพิจารณาประเภทและจำนวนของการพยาบาลการเลือกประเภทของบุคลากรพยาบาลในการให้การพยาบาล การคำนวณหาจำนวนบุคลากรพยาบาลแต่ละประเภท การสรรหาและคัดเลือก การจัดเวลาการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมอบหมายและความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยในแต่ละหน่วยงาน หลักการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาลในปัจจุบัน ใช้แนวคิดระบบการจำแนกผู้ป่วยมาใช้ในการคำนวณปริมาณงานพยาบาล/ความต้องการพยาบาล และศึกษาปริมาณภาระงานของผู้ป่วยแต่ละประเภท การจัดอัตรากำลังมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรในการดูแลผู้ป่วยให้เหมาะสมเพียงพอ มีสัดส่วนการผสมผสานอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาล (staffing mixed) อย่างเหมาะสม และออกแบบการจัดตารางเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยทั่วไปองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการจัดอัตรากำลังมีดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง (staffing planning) 2) การจัดตารางเวร (scheduling) 3) การกระจายอัตรากำลัง (staffing allocation)

การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นการพิจารณาและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการคาดการณ์เป้าหมายที่ปรารถนาสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ฉะนั้นจึงเป็นกระบวนการทางสถิติปัญหาที่จะพิจารณากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีรากฐานในการตัดสินใจตามวัตถุประสงค์ใช้ความรู้ในการคาดคะเน การพิจารณาวางแผนองค์กรจึงจะสำเร็จบรรลุผลที่ได้กำหนดไว้

#### *การสรรหาและคัดเลือกบุคคล*

การสรรหา หมายถึง การดำเนินในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อการแสวงหาบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ มีความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่องานให้มาสมัครงาน (ชงชัย, 2546) ทั้งนี้เพิ่มโอกาสแก่ผู้บริหารการพยาบาล ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่เหมาะสมที่สุดเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

การสรรหาบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลเป็นขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงานบุคคลหลังจากที่ได้มีการวางแผนกำลังคน มีการจัดอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ก็เริ่มการสรรหาบุคคล ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานต่างๆเพื่อให้ได้คนมาตามที่ต้องการ โดยมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงานและตำแหน่งหน้าที่ที่จัดไว้ในแต่ละหน่วยงานว่าต้องการพยาบาลระดับใด เข้าทำงานในตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องสรรหาบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลนั้นมีสาเหตุหลายประการด้วยกัน เช่น การเพิ่มจำนวนในการรับผู้ป่วยมากขึ้น มีการอัตราการลาออกหรือโอนย้ายมากขึ้น หรือมีการขยาย/เพิ่มหน่วยงานใหม่ การสรรหาบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) กำหนดนโยบายการสรรหา เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน คำบรรยายลักษณะงานและลักษณะเฉพาะของงาน มากำหนดคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการ 2) กำหนดแหล่งสรรหาและวิธีสรรหา อาจจำแนกแหล่งที่มาได้เป็นการสรรหาจากภายในองค์กร และการสรรหาจากภายนอกองค์กร 3) ประกาศรับสมัครและ 4) การคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือก หมายถึง การคัดสรรผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุด โดยพิจารณาจากภูมิหลัง การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพและเจตคติต่อวิชาชีพ ระบบการคัดเลือกมี 2 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบคุณธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการคัดเลือกที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ พิจารณาจากสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ 2) ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ ใช้ความสัมพันธ์ใกล้ชิดส่วนตัวของผู้พิจารณาและผู้สมัครคัดเลือก หลักการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่ดี (บุญใจ, 2550ข) ได้แก่ หลักความเท่าเทียมกัน การให้โอกาสแก่ผู้สมัครให้เท่าเทียมกัน โดยใช้ระบบคุณธรรม (merit system) ซึ่งเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยหลักแห่งความดี ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ คือ 1) หลักความสามารถ 2) หลักความเสมอภาค 3) หลักความมั่นคง และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมืองซึ่งทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน และระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากใบสมัคร การทดสอบ การตรวจร่างกาย และการพิจารณาจากบุคลิกภาพ เป็นต้น

ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องพิจารณาว่าควรจัดสรรบุคลากรให้หน่วยงานต่างๆแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรกำหนดว่าแต่ละหน่วยงานควรมีจำนวนพยาบาลเท่าไร บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลประเภทอื่นๆ อีกเท่าไร จึงจะสามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงานนั้นๆ ได้ แล้วดำเนินการจัดสรรบุคลากรผ่านการคัดเลือกตามขั้นตอนให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วยงานต่างๆ ตามจำนวนที่ต้องการ

### การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นการศึกษาต่อเนื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงสุด ซึ่งหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกงาน การอบรม การเข้าเรียนในหลักสูตรการประชุมปรึกษา การสัมมนา การเรียนแบบโปรแกรม และการศึกษาดูด้วยตนเอง เป็นต้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด

การพัฒนาพยาบาลจะช่วยให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ดีขึ้นทันสมัยขึ้น และสอดคล้องกับการรักษา ทั้งการพยาบาลทั่วไปและการพยาบาลเฉพาะสาขาตามต้องการ นอกจากการให้บริการพยาบาลแล้ว หน่วยงานยังต้องการพยาบาลที่มีคุณสมบัติอย่างอื่นเพื่อปฏิบัติงานตามความมุ่งหวังของหน่วยงาน เช่น ต้องการผู้บริหารพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย ข้อบ่งชี้ถึงความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร 1) ผลงานตกต่ำ 2) ความสนใจในการทำงานน้อยลง 3) มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย 4) มีการลาป่วย ลากิจ ขาดงาน ขี้ขลาด และลาออกมากขึ้น 5) การติดต่อประสานงานไม่ดี 6) มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร 7) บริการล่าช้า เสียเวลา เสียค่าใช้จ่ายมาก มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้น และ 8) ขาดความร่วมมือในการทำงาน เป็นต้น การที่จะนำการพัฒนาบุคลากรมาใช้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 3 วิธี คือ 1) การศึกษารูปนัยหรือการศึกษาอย่างเป็นทางการ (formal education) 2) การฝึกอบรม (training) 3) การพัฒนาตนเอง (self development)

ผลผลิตขององค์กรจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้น การที่บุคลากรจะมีความสามารถต่อการปฏิบัติงานได้มากขึ้นเพียงใด จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในงาน ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมให้ก้าวทันกับวิทยาการและเทคโนโลยี เนื่องจากวิวัฒนาการทางด้านการแพทย์และการพยาบาลยังเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา วิธีการ เทคนิค ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการทำงานย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย บุคลากรพยาบาลจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (บุญใจ, 2550) ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องเข้าใจบุคลากรและกระบวนการเรียนรู้ ต้องปรับวิธีคิด โดยพยายามคิดในระบบเปิด คิดบวก รับฟังข้อมูลความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากร หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปรับแนวคิด วิธีการพัฒนา พร้อมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนาของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับเวลา และสถานการณ์ปัญหา ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดพลาด

ป้องกันข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน หน่วยงานสามารถป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และค้ำค่าทรัพยากรที่ใช้ ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้บริการพยาบาลมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงานมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Shields & Ward, 2001 อ้างตาม บุญใจ, 2550ข) และบทบาทที่เป็นผู้บริหารระดับต้น หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สถานการณ์ ปัญหาปัจจุบัน และแนวโน้มสถานการณ์ของหน่วยงานในอนาคต พร้อมทั้งรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา (รัชณี, 2546) ซึ่งการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เพื่อกำหนดนโยบาย เป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และการมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย นอกจากการให้บริการพยาบาลแล้ว หน่วยงานยังต้องการพยาบาลที่มีคุณสมบัติอย่างอื่นเพื่อปฏิบัติงานตามความมุ่งหวังของหน่วยงาน เช่น ต้องการผู้บริหารพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนามุคคัลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

#### *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบัน หรืออดีต เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Dessler, 2011) ว่าแต่ละบุคคลที่รับเข้าทำงานมีความเหมาะสมกับงานหรือไม่ การประเมินผลจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจมอบหมายงาน เลื่อนขั้น พัฒนามุคคัลกร หรือโยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน (Mondy & Noe, 1996 อ้างตาม รัชณี, 2546) คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผล 2) กำหนดแบบที่ใช้ในการประเมิน 3) กำหนดตัวบุคคลที่ประเมิน 4) กำหนดวิธีการประเมิน 5) วิเคราะห์ผล และนำมาใช้ประโยชน์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคในการบริหารงานบุคคล ทำให้ทราบความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงานของบุคคล ข้อมูลเหล่านี้ผู้บริหารสามารถนำมาใช้เพื่อช่วยเสริมสร้าง การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดคนให้เหมาะกับงาน ช่วยในการปรับปรุงตัวบุคคล และใช้พลังความสามารถของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำการประเมินควรมีความเข้าใจในเนื้อหาและวิธีการใช้แบบประเมินอย่างแท้จริง โดยมีพื้นฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Rowland & Rowland, 1997 อ้างตาม รัชณี, 2546) ซึ่งประกอบด้วย 1) บุคคลต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบปฏิบัติการและรับทราบการประเมินผล 2) ระบบการประเมิน ต้องให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรในเรื่องความก้าวหน้าอาชีพและค่าตอบแทน 3) ระบบการประเมิน



ต้องช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ระบบการประเมินผลต้องสอดคล้องกับความต้องการนโยบาย ระเบียบของหน่วยงานหรือองค์กร 5) ระบบการประเมินต้องช่วยเสริมสร้างการสื่อสารที่สร้างสรรค์ระหว่างผู้บริหารและผู้ถูกประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากระบบและวิธีการที่เหมาะสมแล้วนั้น การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่หัวหน้าหรือผู้ปวยจะต้องยอมรับว่าหน่วยงานที่ดำเนินงานอยู่ได้นั้นเพราะทุกคนในหน่วยงานร่วมกันทำงาน (รัชณี, 2546) ซึ่งการรับรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน หัวหน้าหรือผู้ปวยควรรู้และเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีแบบประเมินที่ใช้ได้มาตรฐาน กำเนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดบุคคลที่ทำการประเมินที่เหมาะสมและมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบวัตถุประสงค์ มีวิธีการประเมินที่ถูกต้องตามระบบคุณธรรม เพื่อสามารถนำข้อมูลและผลการประเมินมาใช้ เพื่อช่วยเสริมสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ถนอมจิตต์, กรุณา และ ทองดี (2554) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับหัวหน้าหรือผู้ปวย พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน มุ่งเน้นให้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงผลงาน 2) เนื้อหาที่ทำการประเมินตามภารกิจของการพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้าหรือผู้ปวย ได้แก่ ภารกิจด้านการประเมินคุณภาพบริการพยาบาล ภารกิจด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารการพยาบาล ภารกิจด้านการพัฒนาคุณภาพ และภารกิจด้านการวิจัย 3) ผู้ทำการประเมิน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ถูกประเมิน 4) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 5) วิธีการประเมิน ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบรายงาน การตรวจสอบแฟ้มสะสมงานของผู้ถูกประเมินและการประเมินแบบ 360 องศา 6) ระยะเวลาการในการประเมิน กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง 7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ในภาพรวมของสายการนิเทศ ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ดี และผลการประเมินผลปฏิบัติงานที่ควรแก้ไขปรับปรุง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคล การเสริมแรงและชี้รางวัลซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำผลที่ได้จากการประเมินผลมา มีบทบาทในการพัฒนาหัวหน้าหรือผู้ปวย ทำให้เกิดแรงจูงใจและรักษาไว้ซึ่งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการชี้แจงพูดคุย ทำให้หัวหน้าหรือผู้ปวยสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น ด้วยการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคคล เพื่อการปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหรือผู้ปวยสามารถใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนะนำผู้ได้บังคับบัญชาถึงวิธีปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเวลา เพื่อให้ทำให้งานสำเร็จลุล่วงในที่สุด (วรนาถ, 2547)

### การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปรัศธรรม

จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปรัศธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังตามหลักสี่ปรัศธรรม

การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังตามหลักสี่ปรัศธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังของหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติภายใต้หลักสี่ปรัศธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายนโยบายของโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์การวางแผนบุคลากรโดยใช้หลักสี่ปรัศธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ดังนี้

1. การรู้จักเหตุ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องรู้จักพิจารณาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กร ประเมินกำลังคนที่มีอยู่ทั้งหมดในปัจจุบัน เพื่อพิจารณาวิเคราะห์สถานการณ์ของหอผู้ป่วยในปัจจุบันและแนวโน้มทิศทางนโยบายในอนาคต ทราบความต้องการบุคลากร คุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรที่หน่วยงานต้อง การเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้ป่วยในหน่วยงาน และสามารถรู้สาเหตุของปัญหาการ โอนย้าย การลาออกของบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานมีอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและถูกต้องทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในหน่วยงาน

2. การรู้จักผล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น จำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้น ความคาดหวังต่อการบริการในหอผู้ป่วย ซึ่งส่งผลต่อภาระงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อต้องการให้หน่วยงานติดตามประสิทธิภาพการบริหารบุคคลตามแผนงานที่วางไว้ ในลักษณะเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ

3. การรู้จักตน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องรู้จักจุดอ่อนจุดแข็ง บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ทบทวนความรู้จากประสบการณ์การทำงานนำมาใช้ในการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน ปัญหาข้อผิดพลาดและแนวทางการแก้ไขจากปัญหาที่เกิดขึ้น

4. การรู้จักประมาณ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดต้นทุน แต่ให้การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การรู้จักกาล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องการวางแผนการบุคลากรและการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้อง

6. การรู้จักชุมชน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องศึกษาข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงาน/โรงพยาบาล เพื่อวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกฎระเบียบต่างๆ ที่วางไว้

7. การรู้จักบุคคล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของบุคคล จากประวัติความ ต้องการกำลังคนในอนาคต ซึ่งทำให้ทราบจำนวนความต้องการบุคลากรในองค์กร และต้องการคนประเภทใด เพื่อให้ทราบจำนวนคน ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการกำหนดการเกษียณอายุราชการ สามารถจัดวางบุคคลนั้นให้เหมาะสมกับงาน ลดความกดดัน ความวิตกกังวลให้กับบุคคลนั้น เพราะการทำงานภายใต้ความเครียดและขาดประสิทธิภาพ ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดกำลังใจและขาดคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถจัดอัตรากำลัง มอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล และกำหนดหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรได้เหมาะสมกับภาระงาน และสถานการณ์ปัญหา

ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง นั้นต้องคำนึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวเรา ต้องรู้จักพิจารณาเหตุผล รู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น รู้จักบริบท และที่สำคัญจะต้องถูกกาลเทศะ ทำให้สามารถบริหารงานบุคคลได้สมบูรณ์ ถูกต้อง และการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในหน่วยงาน สอดคล้องกับ การศึกษาของ นิตยา และ อารียวรรณ (2551) เรื่องประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าผู้ป่วย ซึ่งพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การมอบหมายงานให้เหมาะสม คือ การใช้หลักสัปปริสธรรม ข้อที่ 7 รู้จักบุคคล ผู้นำที่รู้เข้าใจผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา รู้ความถนัดของแต่ละบุคคล 2) ร่วมทุกข์ร่วมสุขในการปฏิบัติงาน ตรงกับ หลักการรู้จักชุมชน หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าใจสภาพหน่วยงาน สร้างกำลังใจและเกิดความรู้สึกอบอุ่นในการปฏิบัติงาน 3) ปฏิบัติงานอย่างมีสติ และ 4) การสอนงาน

#### *การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม*

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาตามที่ต้องการและการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมที่สุด โดยมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับลักษณะงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่จัดไว้ในแต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณาจากภูมิหลัง การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานภายใต้หลักสัปปริสธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายนโยบาย

ของโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร โดยใช้หลักสี่ปรัศธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ดังนี้

1. การรู้จักเหตุ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องกำหนดนโยบายการสรรหา เป็นขั้นตอนการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน คำบรรยายลักษณะงานและลักษณะเฉพาะของงาน มากำหนดคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการ

2. การรู้จักผล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต การโอนย้าย การเกษียณอายุราชการ ส่งผลต่อความต้องการบุคลากรในหน่วยงาน หรือไม่

3. การรู้จักตน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องรู้จัก ทบทวนความรู้จากประสบการณ์การทำงาน นำมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

4. การรู้จักประมาณ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า กำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

5. การรู้จักกาล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรรู้จักใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ตามการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการบุคคลของหน่วยงาน หรือตามการคาดหวังของผู้รับบริการ

6. การรู้จักชุมชน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องศึกษาข้อกำหนดและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงาน/โรงพยาบาล เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎระเบียบต่างๆ ที่วางไว้

7. การรู้จักบุคคล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน โดยพิจารณาจากใบสมัคร การทดสอบ การตรวจร่างกาย และการพิจารณาจากบุคลิกภาพ และการให้โอกาสแก่บุคคลให้เท่าเทียมกันโดยใช้ระบบคุณธรรม

ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร นั้นต้องต้องรู้จักพิจารณาหลักการ นโยบาย ทราบความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน สรรหาและคัดเลือกบุคคลเหมาะสม และมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน ที่สำคัญจะต้องถูกต้องตามเวลาที่หน่วยงานต้องการ

#### *การพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปรัศธรรม*

การพัฒนาบุคลากรตามหลักสี่ปรัศธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการส่งเสริมและจัดการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้หลักสี่ปรัศธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมายนโยบายของโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์การพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักสี่ปรัศธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ดังนี้

1. การรู้จักเหตุ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องวิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน และแนวโน้มสถานการณ์ของหน่วยงานในอนาคต เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

2. การรู้จักผล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาที่เหมาะสม ด้วยการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกงาน การอบรม การเข้าเรียนในหลักสูตรการประชุมปรึกษา การสัมมนา การเรียนแบบโปรแกรม และการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. การรู้จักตน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องรู้จักทบทวนตนเอง จุดอ่อนจุดแข็ง สิ่งที่ต้องการพัฒนาของตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน

4. การรู้จักประมาณ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องคำนึงถึง ความเหมาะสมของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านอื่นๆ

5. การรู้จักกาล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรรู้จักใช้เวลาในการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน

6. การรู้จักชุมชน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องคำนึงถึง สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนาของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของการเปลี่ยนแปลง และคุ่มค่าทรัพยากร

7. การรู้จักบุคคล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องเข้าใจหน่วยงานและกระบวนการเรียนรู้ ต้องปรับวิธีคิด โดยพยายามคิดในระบบเปิด คิดบวก รับฟังข้อมูลความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากร ต้องปรับแนวคิด วิธีการพัฒนา ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนาของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการบุคลากรและหน่วยงาน

ดังนั้น การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการพัฒนาบุคลากร จะต้องรู้จักการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบายและสถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับเวลา และสถานการณ์ปัญหาทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดพลาด ป้องกันข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน หน่วยงานสามารถป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และคุ่มค่าทรัพยากรที่ใช้

#### *การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม*

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม คือ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้หลักสัปปริสธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล

รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อความสำเร็จสอดคล้องตามเป้าหมาย นโยบายของโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสี่ปรัศธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ดังนี้

1. การรู้จักเหตุ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องรู้และเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีแบบประเมินที่ใช้ได้มาตรฐาน

2. การรู้จักผล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบวัตถุประสงค์ ทราบวิธีการประเมินที่ถูกต้องตามระบบคุณธรรมและมีความเท่าเทียมกัน

3. การรู้จักตน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ของบุคคล หน่วยงาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย

4. การรู้จักประมาณ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสามารถนำผลการประเมินมาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าทรัพยากรที่ใช้

5. การรู้จักกาล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรรู้จักใช้เวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และมีกำหนดเวลาการประเมินผลที่ชัดเจน

6. การรู้จักชุมชน คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเข้าใจหน่วยงาน ประสิทธิผลที่ต้องการของหน่วยงาน

7. การรู้จักบุคคล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทราบความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงานของบุคคล สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยเสริมสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องรู้และเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีแบบประเมินที่ใช้ได้มาตรฐาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดบุคคลที่ทำการประเมินที่เหมาะสม และมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบวัตถุประสงค์ มีวิธีการประเมินที่ถูกต้องตามระบบคุณธรรม และสามารถนำผลการประเมินมาใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าทรัพยากรที่ใช้

## แนวคิดบรรยายทฤษฎีจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

### ความหมายจริยธรรม

จริยธรรม มาจากคำว่า จริย + ธรรม มีความหมายสอง ความหมาย ความหมายแรก หมายถึง ความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม เป็นหลักความประพฤติที่ดีมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณี หลักกฎหมายรวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพต่างๆ ความหมายที่สองหมายถึงการรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือก จริยธรรมเป็นเส้นบรรทัดและเครื่องกล่อมกล่อมให้มนุษย์เคลื่อนไหวประพฤติปฏิบัติทางกายวาจาและใจ อย่างมีกติกา (สิวลี, 2551)

จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมหมายถึงลักษณะของมนุษย์และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมสังคมประเภทต่างๆ ด้วย เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม (ดวงเดือน, 2524)

จริยธรรม หมายถึง ธรรมชาติ หรือหลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติ จัดว่าเป็นคุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดีงามถูกต้องอันเป็นสิ่งที่ประสงค้ของสังคม (บุญมี, 2541)

โดยสรุป จริยธรรม หมายถึง หลักธรรมที่บุคคลควรประพฤติ เป็นความประพฤติดีงาม ซึ่งมนุษย์ควรยึดถือและปฏิบัติ เพื่อการแสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดีงามถูกต้องของสังคมเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

### องค์ประกอบของจริยธรรม

ปัจจุบัน ได้เกิดแนวคิดองค์ประกอบจริยธรรมที่แตกต่างกันไป ตามพื้นฐานความเชื่อของผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาต่างๆ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

สิวลี (2551) ได้ให้ความเห็นว่า จริยธรรมของบุคคลเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมประกอบของจริยธรรม 3 ประการ คือ

1. ส่วนประกอบด้านความรู้ (moral reasoning) คือ ความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินใจแยกความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้องได้ด้วยการคิด
2. ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก (moral attitude and belief) คือ ความพึงพอใจศรัทธา เลื่อมใส เกิดความนิยมยินดี ที่จะรับนำจริยธรรมมาเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ

3. ส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมกรรมการแสดงออก (moral conduct) คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจกระทำหรือคิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ เชื่อว่า อิทธิพลส่วนหนึ่งของการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมแบบใดจะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของส่วนประกอบทั้งสองประการ

สำหรับองค์ประกอบของจริยธรรม ตามแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย (ดวงเดือน, 2524)

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ไว้ในสังคมคนนั้น ถือว่าการกระทำชนิดใดดี ควรกระทำ การกระทำใดเลวควรงดเว้น ลักษณะและพฤติกรรมประเภทใดเหมาะสม หรือไม่เหมาะสม มากน้อยเพียงใด

2. ทักษะคิดเชิงจริยธรรมเป็นความรู้ลึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าคนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทักษะคิดเชิงจริยธรรมของบุคคลจะสอดคล้องกับค่านิยมของคนในสังคมนั้น ซึ่งระยะเวลาที่ต่างกันทักษะคิดก็อาจจะมีการเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในสังคมด้วย

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลให้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของบุคคล

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงการกระทำหรือพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นด้านที่สังคมให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม

นอกจากนี้องค์ประกอบจริยธรรม ตามแนวพุทธศาสนา จำแนกออกเป็น 2 ส่วน

1. จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกสามารถสังเกตได้ เช่น ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความมีระเบียบวินัย การเอาใจใส่กับการทำงาน เป็นต้น

2. จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เป็นรากฐานทำให้เกิดจริยธรรมภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ลึก ความเชื่อ ความศรัทธา ค่านิยม และทัศนคติของบุคคล

ฟรายและจอห์นสโตน (Fry & Johnstone, 2002) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมมี 4 ด้าน ดังนี้

1. ความไวเชิงจริยธรรม (moral sensitivity) เป็นความรู้ลึกของบุคคลซึ่งต้องการให้เกิดสวัสดิภาพและความมีความสุข ความไวเชิงจริยธรรมจะเกิดขึ้นได้บุคคลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้ คือ การมองเห็นการเกิดขึ้นของสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัสมีความรู้ด้านจริยธรรม และสามารถรับรู้ประเด็นจริยธรรม มีความสามารถในการแปลพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกทางกายและทางวาจา และสามารถระบุได้ว่าบุคคลเหล่านั้นมีความต้องการที่จำเป็น



และไม่จำเป็นอะไรบ้าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไวเชิงจริยธรรม ได้แก่ การได้รับการเลี้ยงดู วัฒนธรรม ศาสนา การศึกษา และประสบการณ์

2. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning) หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการที่สรุปอย่างเป็นขั้นตอนที่สอดคล้องกับทฤษฎี โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นหลักความจริง หรือ หลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่เป็นจริยธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งด้านความคิด ความเชื่อ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการตัดสินใจของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเกิดจากการรับรู้ได้โดยการสัมผัส และอารมณ์

3. แรงจูงใจด้านจริยธรรม (moral motivation) หมายถึง ความต้องการที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีด้านจริยธรรม โดยต้องเลือกตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในการแก้ไขปัญหา แรงจูงใจด้านจริยธรรมจะมีในบุคคลที่มีความเสมอภาค ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรมและการนับถือตนเอง

4. คุณลักษณะจริยธรรมของบุคคล (moral character) เป็นความพยายามตั้งใจของบุคคลในการวางแผน เพื่อให้มีการแสดงออกด้วยพฤติกรรมจริยธรรม

พอสรุปได้ว่า จริยธรรมของบุคคลเกิดขึ้นได้จาก จริยธรรมภายใน ซึ่งได้แก่ ความรู้เชิงจริยธรรม ทศนคติเชิงจริยธรรม ความไวเชิงจริยธรรม ตลอดจนความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม จึงจะแสดงจริยธรรมภายนอกออกมาที่เรียกว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นการแสดงออก ทั้งทางกาย วาจา และใจ ซึ่งเป็นการกระทำที่บุคคลควรตัดสินใจว่า กระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ รวมทั้งรู้จักใช้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมที่มีอยู่ในสังคม

#### *ความหมายของบรรยากาสจริยธรรม*

บรรยากาสจริยธรรมเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาสการทำงาน บรรยากาสจริยธรรมเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กร โดยคำนึงถึงศีลธรรมจริยธรรม นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาสจริยธรรมไว้หลากหลายทัศนะดังต่อไปนี้

อลสัน (Olson, 1995) ได้เสนอแนวคิดบรรยากาสจริยธรรมตามนิยามของโรเจอร์ (Roger, 1989) ที่วิเคราะห์ค่านิยมของบรรยากาสจริยธรรมกล่าวถึง กรอบแนวคิด ลักษณะและผลที่คาด โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิตจริง ในขณะที่วิกเตอร์และคัลเลน (Victor & Cullen, 1988) ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวกับ ลักษณะสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรที่บุคลากรรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากผู้บริหารและระดับขององค์กร และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องรวบรวมเพื่อให้คำตอบแก่บุคลากรในองค์กรว่าอะไรคือสิ่งที่ควรกระทำ รวมทั้งรับรู้เรื่องสิทธิ การยอมรับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามศีลธรรมจริยธรรมขององค์กร คริสเตนเซน (Christensen, 1988) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมเกิดจากการประยุกต์ใช้คุณค่าความเป็นมนุษย์ เช่น ความเอื้ออาทร การเคารพเอกลักษณ์ของบุคคล และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บรรยากาศจริยธรรมในองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนโคเฮน (Cohen, 1995) กล่าวว่า เป็น การรับรู้องค์ประกอบถึงจริยธรรม ศีลธรรมและบรรทัดฐานขององค์กรระหว่างสมาชิกในองค์กรที่นำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้บรรยากาศจริยธรรม อาจหมายถึง สภาพที่บุคคลสามารถรู้สึกได้ว่าอะไรถูกอะไรผิด พฤติกรรมใดเหมาะสม โดยไม่ต้องมีการระบุอย่างชัดเจนเป็นคำสั่งหรือลายลักษณ์อักษร และถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กร (จินตนา, 2547)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยหลักจริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรมเป็นเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติ

#### องค์ประกอบบรรยากาศจริยธรรม

วิกเตอร์และคัลเลน (Victor & Cullen, 1988) ได้เสนอรูปแบบรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในงานขององค์กรที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (caring) เป็นรูปแบบความรู้สึกร่วมกันของเพื่อนมนุษย์ที่จะต้องสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความรักขึ้นร่วมกัน
2. ด้านกฎหมายและจริยธรรมบรรณวิชาชีพ (law and codes) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ว่ากฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับทุกคน ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง มีความยุติธรรม ซึ่งการปฏิบัติตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น จะต้องไม่ขัดต่อ กฎเกณฑ์ บรรทัดฐานของสังคมโดยรวม
3. ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (rules) เป็นการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคคลตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคล และบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรต้องยึดถือปฏิบัติ
4. ด้านประโยชน์ขององค์กร (instrumentalism) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

5. ด้านความเป็นอิสระของบุคคล (independence) เป็นการประพฤติที่พึงงามเพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนร่วม รวมถึงการพิจารณาไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ตามสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกปฏิบัติของแต่ละบุคคล

อลสัน (Olson, 1995) ได้ศึกษาแนวคิดการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานบริการสุขภาพ พบว่า บรรยากาศจริยธรรม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์การบนพื้นฐานจริยธรรม ระหว่างพยาบาล กับผู้ร่วมงาน หัวหน้า แพทย์ โรงพยาบาล และผู้ป่วย ดังนี้

1. สัมพันธภาพในองค์การบนพื้นฐานจริยธรรมระหว่างพยาบาลกับผู้ร่วมงาน กล่าวถึงการดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อน พยาบาลรู้สึกที่สามารถปรึกษากับผู้ร่วมงานได้และมีการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ ผู้ร่วมงานยอมรับซึ่งกันและกัน

2. สัมพันธภาพในองค์การบนพื้นฐานจริยธรรมระหว่างพยาบาลกับหัวหน้า กล่าวถึงการที่พยาบาลมีความเชื่อถือไว้วางใจว่าจะได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า

3. สัมพันธภาพในองค์การบนพื้นฐานจริยธรรมระหว่างพยาบาลกับแพทย์ กล่าวถึง การที่พยาบาลมีการร่วมมือ และไว้วางใจระหว่างพยาบาลกับแพทย์ พยาบาลสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีอิสระ

4. สัมพันธภาพในองค์การบนพื้นฐานจริยธรรมระหว่างพยาบาลกับโรงพยาบาล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและพันธกิจของโรงพยาบาล มีการยอมรับความรู้สึกและคุณค่าของผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

5. สัมพันธภาพในองค์การบนพื้นฐานจริยธรรมระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย กล่าวคือ การที่พยาบาลให้ความสำคัญกับคุณค่าและความต้องการของผู้ป่วย

#### *บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรม*

หลักจริยธรรมเป็นแนวทางสำหรับบุคคลในองค์การใช้ในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา การอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่น การนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ย่อมมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาหน่วยงานในการสร้างบรรยากาศจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) หลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลิทธิ 2) หลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ 3) หลักจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย 4) หลักจริยธรรมด้านความยุติธรรม/เสมอภาค 5) หลักจริยธรรมด้านการบอกความจริง และ 6) หลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ (จิระภา, 2553; พาสนา, 2553; Beauchamp & Childress, 2001; Fry & Johnstone, 2002) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลิทธิ (respect for autonomy)

บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลัทธิ หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน มีการยอมรับความเป็นบุคคล ความแตกต่างในคุณค่าและความเชื่อซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านความคิดเห็นและการกระทำ ตั้งบนพื้นฐานของคุณค่าความเชื่อของบุคคล (Beauchamp & Childress, 2001) ความสัมพันธ์ในหน่วยงานบนพื้นฐานการเคารพเอกลัทธิ เป็นการกล่าวถึง การที่บุคคลในหน่วยงานมีการเคารพในตนเอง มีอิสระในการกำหนดความต้องการ หรือปฏิบัติตามความต้องการของตน (พาศนา, 2553) นอกจากนี้การเคารพเอกลัทธิ หมายรวมถึง การที่ทุกคนในหน่วยงาน นับถือในความเป็นตัวตนของคน ให้อิสระในการตัดสินใจโดยให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ไม่มีการควบคุมใด และอยู่บนเหตุผลและความตั้งใจ

หน่วยงานที่บุคคลมีการปฏิบัติในการเคารพเอกลัทธิ ตระหนักในการปฏิบัติตามจริยธรรมทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในหน่วยงาน (Christensen, 1988) ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายทางด้านวิชาชีพและปัจเจกบุคคลย่อมทำให้เกิดประเด็นขัดแย้งได้ บุคลากรในหน่วยงานมีการพูดคุยประเด็นปัญหาจริยธรรมในที่ทำงาน มีการรับฟังและให้การปรึกษา เมื่อมีปัญหาหรือความกังวล ทั้งเรื่องการดูแลผู้ป่วยและเรื่องส่วนตัว เป็นการสร้างสัมพันธภาพในองค์กรระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับพยาบาล ทำให้บุคลากรพยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงควมมีคุณค่าของตน (บุญใจ, 2550ข) เมื่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับการฟังพร้อมทั้งเสนอแนวทางช่วยเหลือ ทำให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พยาบาลไว้วางใจผู้บริหาร และมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กร (Laschinger et al., 2000 อ้างตาม บุญใจ, 2550ข) ซึ่งสามารถลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานตอบสนองความคาดหวังบุคคลในหน่วยงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของแอกเตอร์, ชาวลิต และ นะแส (Akter, Chaowalit & Nasae, 2009) เรื่องพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล ประเทศบังคลาเทศ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการ ด้านการเคารพเอกลัทธิ ตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล อยู่ในระดับสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการเคารพเอกลัทธิในการดูแลผู้ป่วย พบว่า ส่วนใหญ่พยาบาลและผู้ป่วยรับรู้ถึงการเคารพเอกลัทธิอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การศึกษาของถนอม, อรัญญา, วันดี และ ช่อลดา (2546) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.67 รู้สึกพึงพอใจที่พยาบาลให้อิสระในการตัดสินใจ/มีส่วนร่วม การศึกษาของจิตติมา (2547) ที่พบว่าการปฏิบัติของพยาบาลตามหลักจริยธรรมในการเคารพเอกลัทธิของผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้ป่วย และพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งรายด้านและโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของบุบผา (2550) ที่พบว่าผู้ป่วยจิตเวชรับรู้ว่ายพยาบาลมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการเคารพเอกลัทธิอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 74.9 ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความตระหนักและให้ความสำคัญของการเคารพเอกลัทธิในทุกๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติ

การพยาบาล และการศึกษาของญานี (2552) เรื่อง การปฏิบัติของพยาบาลในการเคารพเอกลักษณ์ผู้ป่วยจิตเวช โรงพยาบาลจิตเวชภาคใต้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติในการเคารพเอกลักษณ์ผู้ป่วยจิตเวชโดยรวมอยู่ในระดับมาก

## 2. บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ (beneficence)

บรรยาการจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความรัก ความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีการทำสิ่งที่ดีให้กัน เป็นการเห็นประโยชน์ของผู้อื่น (Beauchamp & Childress, 2001) มีมนุษยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ให้โอกาสในการศึกษาต่อของบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทำให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยตามจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายวิชาชีพ การกระทำหลายอย่างของการทำประโยชน์ไม่ใช่เพียงแค่ทำเพื่อหน้าที่ แต่เป็นการปฏิบัติต่อกันจนเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งสำคัญ และถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งมีกฎเกณฑ์การทำประโยชน์โดยทั่วไป ได้แก่ การปกป้องสิทธิของผู้อื่น ป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นจากเหตุการณ์สำคัญ ขจัดเงื่อนไขที่เป็นสาเหตุของอันตราย ให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ไร้ความสามารถ และช่วยเหลือบุคคลให้พ้นอันตราย

จากปัญหาในการให้บริการของโรงพยาบาลของรัฐในปัจจุบัน คือ ความแออัดของสถานที่ จากจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้นและความไม่เพียงพอกับอัตรากำลังของบุคลากร ทำให้เกิดความเลื่อมล้ำ ร้อง/ฟ้องร้องในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นด้วย ความสัมพันธ์ในหน่วยงานบนพื้นฐานของการทำประโยชน์ บุคลากรตระหนักในการปฏิบัติตามจริยธรรม จะทำให้มีบรรยาการในการทำงานที่ดี มีการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีพฤติกรรมบริการที่ดี ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในผู้รับบริการ (พาสนา, 2553) จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการทำประโยชน์ ผู้ร่วมงานและผู้ป่วยรับรู้ด้านการทำประโยชน์ในระดับสูง การศึกษาของถนอม, อรัญญา, วันดี และ ช่อลดา (2546) พบว่า ร้อยละ 90 ผู้ป่วยมีประสบการณ์ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ความเอื้ออาทร สนใจ เอาใจใส่ จากพยาบาลที่ดูแล การศึกษาของบุบผา (2550) พบว่าผู้ป่วยรับรู้ถึงพฤติกรรมของพยาบาลในระดับมากที่สุดในเรื่องพยาบาลช่วยปลดปล่อยโยนและให้กำลังใจเมื่อมีความไม่สบาย/เครียดคิดเป็นร้อยละ 50.1 สอดคล้องกับการศึกษาของภักขรินทร์ (2552) พบว่าพยาบาลแสดงพฤติกรรมด้านการทำประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกข้อ แต่เนื่องจากภาระงานที่มากขึ้นในปัจจุบันและการขาดอัตรากำลังเกิดความไม่สมดุลระหว่างคนกับงาน ทำให้พยาบาลมีงานล้นมือ ส่งผลให้ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมด้านการทำประโยชน์ได้เต็มที่ ไม่มีเวลาในการเอาใจใส่ การให้ข้อมูล และรับฟังปัญหาผู้ป่วย ขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงานอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของเสาวรส (2552) พบว่า ความสัมพันธ์ในองค์กรบนพื้นฐานของจริยธรรมระหว่างพยาบาล

กับโรงพยาบาล และพยาบาลกับแพทย์อยู่ในระดับปานกลาง ทำให้มีผลกระทบต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาดังกล่าวเพื่อช่วยเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรหน่วยงาน

### 3. บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย (non-maleficence)

บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย หมายถึง บุคคลในหน่วยงาน มีการปฏิบัติต่อกันโดยไม่ทำให้บุคลากรในหน่วยงาน/ผู้ป่วยเสื่อมเสียภาพพจน์ เสียชื่อเสียง เกิดความกดดัน อับอาย หรือสูญเสียอิสรภาพ การหลีกเลี่ยงไม่ทำร้ายผู้ร่วมงานและผู้ป่วยได้รับความทุกข์และอันตรายทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ รวมไปถึงอันตรายที่เกิดขึ้นโดยความตั้งใจ ไม่ทำให้เกิดการปวดหรือ ทำให้เกิดความทุกข์ทรมาน และทุพพลภาพ ทำให้สูญเสียโอกาสที่ดีในชีวิต (Beauchamp & Childress, 2001)

จากการที่ประชาชนให้ความสำคัญต่อการมีสุขภาพที่ดี มีความคาดหวังที่สูงขึ้นในการที่จะได้รับการดูแลรักษาตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ ทำให้มีปัญหาข้อร้องเรียนของความเป็นพอใจในพฤติกรรมบริการ (สภาการพยาบาล, 2551) ดังนั้นสภาการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพมีหน้าที่ในการที่จะต้องดำเนินการเพื่อหาแนวทางป้องกัน ลดอัตราการทำผิดจริยธรรมวิชาชีพ โดยการหาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาจริยธรรมของสมาชิกในวิชาชีพ ด้วยการอบรม ให้ความรู้ และกำหนดจริยธรรมวิชาชีพที่เหมาะสมให้ผู้บริหารเฝ้าระวัง สำรวจ พัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี กำหนดให้หน่วยงานบริหารจัดการที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม (สภาการพยาบาล, 2551) และบุคลากรมีการเฝ้าสาเหตุและค้นหาความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย และบุคลากรในหน่วยงาน นำมาสู่การจัดการให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ให้กับหน่วยงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับและผู้ให้บริการ รวมทั้งหน่วยงาน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านไม่ทำอันตรายของในหน่วยงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การศึกษาของพาสนา (2553) พบว่าบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านไม่ทำอันตราย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของจิระภา (2553) พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านไม่ทำอันตราย อยู่ในระดับสูงในทุกกลุ่มการศึกษา พยาบาลให้ความสำคัญในด้านการไม่ทำอันตราย และปฏิบัติภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิผู้ป่วยและกฎหมาย ดังนั้นผู้ป่วยจึงรับรู้พฤติกรรมด้านการไม่ทำอันตราย ดังกล่าวในระดับสูง ได้แก่การศึกษาของบุบผา (2550) ที่พบว่าผู้ป่วยจิตเวชรับรู้ว่ายพยาบาลแสดงพฤติกรรมด้านการไม่ทำอันตรายอยู่ในระดับมากคิดเป็น 73.9% พฤติกรรมที่ผู้ป่วยรับรู้ว่าเป็นการไม่ทำอันตราย คือ พยาบาลไม่แสดงท่าทีรังเกียจแม้เป็นผู้ป่วยติดยา รองลงมา คือ พยาบาลไม่ปล่อยให้เจ็บปวด/ทรมานจากการถอนพิษยา พยาบาลไม่ปล่อยให้เจ็บปวดจากการปฏิบัติ

กิจกรรมพยาบาลและพยาบาลไม่ใช่คำพูดที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจ และจากการศึกษาของภัชรินทร์ (2552) พบว่า พยาบาลแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย อยู่ในระดับดีมาก ทั้งรายข้อ และโดยรวม ซึ่งการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้จะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานได้

#### 4. บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความยุติธรรม/เสมอภาค (justice)

บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรม ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค หมายถึง บุคคลในหน่วยงานมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และดูแลผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง แม้มีความคิดความเชื่อ วิธีชีวิตที่แตกต่าง และบุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดอย่างยุติธรรม พยาบาลควรตระหนักและตัดสินใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่พอดีและถูกต้องในการให้บริการและการดูแลผู้ป่วย สำหรับคนที่มีความต้องการเรื่องสุขภาพเท่ากันควรได้รับการบริการดูแลสุขภาพเท่าๆ กัน อาจไม่สามารถจัดบริการสุขภาพที่เท่าเทียมกันสำหรับสมาชิกทั้งหมดในสังคมแต่จากนโยบายขององค์กรทำให้มั่นใจได้ว่าแต่ละบุคคลมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้ตามต้องการ นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค นั่นคือ กฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 30 ที่ว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันดังนั้นทุกคนควรได้รับการบริการสุขภาพเท่าเทียมกัน (Catalano, 2000 อ้างตาม อรนิช, 2549) และมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง และบุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดอย่างยุติธรรม (Beauchamp & Childress, 2001) สอดคล้องกับการศึกษาของบุบผา (2550) ที่พบว่า พยาบาลแสดงพฤติกรรมในเรื่องการดูแลผู้ป่วยที่นับถือศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลามด้วยความเท่าเทียมมากที่สุดร้อยละ 43.1 และจากการศึกษาของภัชรินทร์ (2552) พบว่า พยาบาลแสดงพฤติกรรมในเรื่องการดูแลผู้ป่วยทุกคนโดยไม่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ การดูแลที่เหมือนกันในผู้ป่วยที่นับถือศาสนาต่างกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งหน่วยงานที่มีบรรยากาศความยุติธรรม/ความเสมอภาค ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเองและระหว่างผู้ให้บริการและผู้ป่วย (พาสนา, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของจิระภา (2553) เกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ตามการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วยภายใต้สถานการณ์สงบ พบว่า อยู่ในระดับสูง ซึ่งหากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการด้วยความยุติธรรม ย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพสูงสุดของหน่วยงาน

#### 5. บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการบอกความจริง (veracity)

บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการบอกความจริง หมายถึง บุคคลในหน่วยงานมีหน้าที่ในการพูดความจริงต่อกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพในทีมสุขภาพเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกันในหน่วยงาน โดยการพูดความจริง และไม่

โกหก ทีมสุขภาพมีการบอกความจริงเรื่องการเจ็บป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง และไม่มีเจตนาหลอกลวงหรือปิดบัง มีการยอมรับว่าการพูดความจริงเป็นพื้นฐานของความเชื่อระหว่างบุคคล การพูดความจริงถูกคาดหวังว่าเป็นเสมือนส่วนเริ่มต้นของความเชื่อที่ต้องให้กับบุคคล ผู้ป่วยได้รับการเคารพในสิทธิอันชอบธรรมของตน โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพระหว่างทีมสุขภาพและผู้ป่วย (Williamson & Livingston, 1992 อ้างตาม อรนิช, 2549) พยาบาลมีหน้าที่พูดความจริงโดยไม่ทำร้ายความเชื่อของผู้ป่วยและประสิทธิภาพในการดูแลรักษา ถ้าขาดการพูดความจริงหรือการแสดงที่ไม่เหมาะสม อาจเกิดความไม่พอใจส่งผลต่อความสัมพันธ์กับผู้ป่วยและสุขภาพความผาสุกของผู้ป่วย จากการศึกษาของ ถนอม, อรัญญา, วันดี และ ช่อลดา (2546) เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลในด้านการบอกความจริงพบว่า ผู้ป่วยร้อยละ 93.33 ต้องการให้พยาบาลบอกข้อมูลที่จำเป็น ร้อยละ 64.44 ต้องการให้พยาบาลบอกความจริงให้เข้าใจ ร้อยละ 7.78 ต้องการให้พยาบาลบอกความจริงแม้จะเป็นข่าวร้ายเพื่อจะได้รักษาอย่างถูกต้อง และการศึกษาของบุบผา (2550) พบว่าผู้ป่วยรู้ว่าพยาบาลแสดงพฤติกรรมด้านการบอกความจริงอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การบอกความจริงเป็นพื้นฐานของการสื่อสาร การที่บุคลากรมีการพูดความจริงต่อกันมีความสำคัญ เนื่องจากทำให้เกิดความไว้วางใจ และพยาบาลต้องมีหน้าที่พูดความจริง ให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้ป่วยเข้าใจ สอดคล้องการศึกษาของพาศนา (2553) พบว่า บรรยากาศจริยธรรมด้านการบอกความจริง ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงกับผู้ป่วยและครอบครัว เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของแอกเตอร์, เซาวลิต และ นะแสะ (Akter, Chaowalit & Nasae, 2009) เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการ ตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล ประเทศบังคลาเทศ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการ ด้านการบอกความจริง ตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ การบันทึกทางการแพทย์ที่ถูกต้อง และเป็นความจริง ทำให้การสื่อสาร ไปยังทีมสุขภาพได้ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

#### 6. บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ (fidelity)

บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคคลในหน่วยงานรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยการรักษาสัญญา การปกปิดความลับของบุคลากร ผู้ป่วยและโรงพยาบาล การเปิดเผยความลับจะเกิดเฉพาะที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น บุคลากรมีความซื่อสัตย์ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้ป่วย ด้วยการเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ความซื่อสัตย์ เป็นหน้าที่ที่แสดงถึงความเชื่อต่อระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาล การรักษาสัญญาเป็นความสัมพันธ์หนึ่งของมนุษย์ และจะไม่ผิดสัญญาถ้าไม่มีเหตุผลที่ดีพอ อย่างไรก็ตามพยาบาลควรพิจารณาอย่างระมัดระวังถึงข้อมูลที่เก็บเป็นความลับและการให้สัญญา



โดยต้องอยู่ในเงื่อนไขที่เป็นไปได้ นอกจากนี้คนยังคาดหวังในหน้าที่การรักษาความลับ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานข้อหนึ่งของจริยธรรมวิชาชีพสุขภาพ (Fry & Johnstone, 2002 อ้างตาม พาสนา, 2553) จากการศึกษาของถนอม, อริญญา, วันดี และ ช่อลดา (2546) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 63.33 ต้องการให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ โดยการทำตามที่ได้รับปาก และการศึกษาของบุบผา (2550) พบว่า ผู้ป่วยจิตเวชรับรู้ว่ายพยาบาลแสดงพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมที่แสดงมากที่สุดคือพยาบาลไม่นำเรื่องส่วนตัวที่ต้องการปกปิดไปบอกผู้อื่นต่อ ในการเปิดเผยความลับนั้นยังเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายอาญา มาตรา 323 ที่กล่าวว่า ผู้ใดล่วงรู้หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่นโดยเหตุที่เป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ โดยเหตุที่ประกอบอาชีพแพทย์ เภสัชกร คนจำหน่ายยา นางผดุงครรภ์ ผู้พยาบาล นักบวช หมอความ ทนายความหรือผู้สอบบัญชี หรือโดยเหตุที่เป็นผู้ช่วยในการประกอบอาชีพนั้นแล้วเปิดเผยความลับนั้น ในประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทำให้พยาบาลมีความตื่นตัวรับรู้หลักจริยธรรมข้อนี้และมีความระมัดระวังในการบันทึกข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลความลับของผู้ป่วย (จิระภา, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของพาสนา (2553) พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ในเรื่องประเด็นการรักษาความลับ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะความลับของบุคคลแสดงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล

ในด้านบุคลากร ก็มีความสำคัญ เพราะการรักษาความลับ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลการประเมินเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลควรเป็นความลับ และการที่บุคลากรนำความลับมาปรึกษากับหัวหน้าหรือผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าก่อให้เกิดความไว้วางใจกันต่อกันระหว่างบุคคล หน่วยงานที่มีบุคลากรซื่อสัตย์จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจ ล้วนเป็นบรรยากาศแห่งจริยธรรมในหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของภมร (2551) ซึ่งพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการจัดการในเรื่องการให้ความระมัดระวังเป็นพิเศษต่อกลุ่มผู้ป่วยที่มีโอกาสสูงต่อการเปิดเผยความลับ เช่น ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ป่วยคดี ผู้ป่วยโดนข่มขืน เป็นต้น และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการปกปิดความลับของผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของศิริวรรณ (2553) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความซื่อสัตย์ มีคะแนนเฉลี่ยสูง คือ ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ได้บังคับบัญชาไปเปิดเผยแก่ผู้ไม่เกี่ยวข้อง เนื่องจาก หัวหน้าหอผู้ป่วยคำนึงถึงคุณค่า ศักดิ์ศรีของผู้ได้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเอกเตอร์, ชาวลิต และ นะแส (Aker, Chaowalit & Nasae, 2009) เรื่องพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล ประเทศบังคลาเทศ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการ ด้านการรักษาความลับ ตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล อยู่ในระดับสูง เพราะการรักษาความลับ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลการประเมิน

เป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลควรเป็นความลับ และการที่บุคคลกรนำความลับมาปรึกษากับหัวหน้าหรือผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าก่อให้เกิดความไว้วางใจกันต่อกันระหว่างบุคคล หน่วยงานที่มีบุคลากรซื่อสัตย์ จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจ ล้วนเป็นบรรยากาศแห่งจริยธรรมในหน่วยงาน

### ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

#### 1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร

ในการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริยธรรม ผู้บริหารในกลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาล ศูนย์ คือ หัวหน้าพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยตรง ที่จะต้องทำการวางแผนและจัดอัตรากำลัง สรรหาและคัดเลือก พัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร เมื่อปฏิบัติตามนี้แล้วจะเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวสามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในหน่วยงานของตนได้ดี และเป็นเครื่องช่วยควบคุมพฤติกรรมให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ในการบริหารและพัฒนางานในทุกระดับ ผู้บริหารองค์การต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม ทั้งการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน พฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ ของผู้บริหาร จะสะท้อนออกมาให้สมาชิกได้รับรู้ด้วยความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การ (Victor & Cullen, 1988) การบริหารที่โปร่งใสมีความเป็นธรรม มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้มีการปฏิบัติพฤติกรรมจริยธรรมในองค์การ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ ด้านจริยธรรมของบุคลากรในองค์การ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงลักษณะการมีสัมพันธภาพที่ดีในการร่วมกัน กับผู้ได้บังคับบัญชาจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทบทวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขอมรับนับถือความเชี่ยวชาญผู้ร่วมงานอื่น ขอมรับว่าสมาชิกทุกคนต่างก็มีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายร่วมกัน แบ่งปันอำนาจการตัดสินใจภายในกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน แลกเปลี่ยนความรู้เพื่อประโยชน์ต่อกลุ่ม

#### 2. ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติ

ในด้านผู้ปฏิบัติปัจจัยที่สนับสนุนบรรยากาศจริยธรรม ได้แก่ ให้ความสำคัญในคุณค่าของวิชาชีพ มีความศรัทธาในวิชาชีพ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพราะการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาลตั้งอยู่บนพื้นฐานจริยธรรม ทำให้มีพฤติกรรมบริการที่ดี อยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรมและแนวคิดจริยธรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติของพยาบาล พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ป่วย และความเชื่อมั่นในวิชาชีพ พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์การ จากการศึกษา

ของเสาวรส (2552) ซึ่งพบว่าพยาบาลปฏิบัติงานโดยใช้หลักจริยธรรมปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้มีพฤติกรรมที่ดี ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ไม่เกิดปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

### 3. ปัจจัยด้านองค์กร

การที่องค์กรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน การบริหารองค์กรจึงมีส่วนสำคัญต่อขวัญและกำลังใจ ตลอดจนจริยธรรมของพยาบาล (สิวลี, 2551) โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน การจัดโครงสร้างองค์กรมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้มีการสะท้อนจริยธรรมในองค์กร และการกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมจริยธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในองค์กร จากการศึกษาของเสาวรส (2552) พบว่าปัจจัยด้านองค์กรเป็นปัจจัยส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรม โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานที่เคารพสิทธิผู้ป่วย การกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรอย่างชัดเจน และการกำหนดนโยบายฝึกอบรมจริยธรรมแก่บุคลากร

### 4. ปัจจัยภายนอกองค์กร

แรงผลักดันภายนอกองค์กร จะทำให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านการเมืองและนโยบาย การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีสิทธิและเสรีภาพด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถตรวจสอบการบริหารงานภาครัฐ (บุญใจ, 2550ข) การปฏิรูประบบราชการ และความคาดหวังของผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันสูง เกิดการฟ้องร้องและความไม่พึงพอใจ ส่งผลให้โรงพยาบาลมีการตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วย ประกอบกับนโยบายการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลได้มีการกำหนดประเด็นสิทธิผู้ป่วยและจริยธรรมองค์กร เป็นประเด็นหลักที่องค์กรจะต้องพัฒนา จากการศึกษาของเสาวรส (2552) พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ระบบสุขภาพปัจจุบันจึงเน้นการดูแลด้วยความเห็นใจ ความเป็นมนุษย์ เน้นการเคารพในคุณค่าศักดิ์ศรี และการบริการที่เป็นปัจเจกบุคคล ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมบริการที่ดี มีความเอื้ออาทรสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

### จรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณเป็นการกำหนดเป้าหมายของวิชาชีพ คุณค่า และระดับของการให้คำมั่นสัญญา กับชุมชนซึ่งให้บริการอยู่ การพัฒนาจรรยาบรรณเป็นมาตรฐานต่ำสุดที่ตั้งขึ้นสำหรับพยาบาลที่รับผิดชอบ

อยู่ จรรยาบรรณไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติโดยตรงและเป็นการใช้ควบคุมตนเองและพัฒนาความซื่อสัตย์ ในชุมชน เนื่องจากจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ หลายองค์กรก็มีการพัฒนาจรรยาบรรณ เพื่อให้มีมาตรฐานของตนเองและการหาข้อคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ต้องการครอบคลุมถึงจรรยาบรรณ สำหรับพยาบาลทั้งหมดที่รับผิดชอบ

จรรยาบรรณจะเป็นหลักในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล และช่วยควบคุมมาตรฐาน การปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล มีความสำคัญของจรรยาบรรณมีดังต่อไปนี้ (สวลี, 2551)

1. ช่วยควบคุมมาตรฐานและประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการผลิตและการค้า ผลิตผล และบริการจากการประกอบอาชีพนั้น
2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น ให้มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพ และปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จัก เป็นที่ นิยม เชื่อถือ
4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ผลิต
5. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาคอก โกง น้อฉล เอาัดเอาเปรียบ ลดการปลอมปน เห็นแก่ตัวและเห็นแก่ได้ ตลอดจนความมั่งงายมั่งได้ ความใจแคบไม่ยอมเสียสละ
6. ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม
7. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทำนอง คลองธรรม

หลักจรรยาบรรณพยาบาลของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ปี 2546 มีทั้งหมด 9 ด้านดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2551)

1. พยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการสุขภาพ
 

พยาบาลรับผิดชอบต่อประชาชนผู้ต้องการการพยาบาลและบริการสุขภาพทั้งต่อปัจเจกบุคคล ครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศ ในการเสริมสร้างสุขภาพการป้องกันความเจ็บป่วยการฟื้นฟู สภาพ และการบรรเทาความทุกข์ทรมาน
2. พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตากรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิต ความมีสุขภาพดี และความผาสุกของเพื่อนมนุษย์
 

พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตากรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิต ความมีสุขภาพดี และความผาสุกของเพื่อนมนุษย์ ช่วยให้ประชาชนดำรงสุขภาพไว้ในระดับดีที่สุด ตลอดจนจรของชีวิต นับแต่ปฏิสนธิทั้งในภาวะสุขภาพปกติ ภาวะเจ็บป่วย ชราภาพ จนถึงระยะสุดท้ายของชีวิต
3. พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพ ในศักดิ์ศรี และสิทธิมนุษยชนของบุคคล

พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ทางวิชาชีพกับผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน และประชาชนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิมนุษยชนของบุคคลทั้งในความเป็นมนุษย์ สิทธิในชีวิตและสิทธิในเสรีภาพเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว การพูด การแสดงความคิดเห็น การมีความรู้ การตัดสินใจ ค่านิยม ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความเชื่อทางศาสนา ตลอดจนสิทธิในความเป็นเจ้าของและความเป็นส่วนตัวของบุคคล

#### 4. พยาบาลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์

พยาบาลยึดหลักความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคมมนุษย์ร่วมดำเนินการเพื่อช่วยให้ประชาชนที่ต้องการบริการสุขภาพ ได้รับความช่วยเหลือดูแลอย่างทั่วถึงและดูแลให้ผู้รับบริการได้รับการช่วยเหลือที่เหมาะสมกับความต้องการอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ด้วยความเคารพในคุณค่าของชีวิต ศักดิ์ศรี และสิทธิ ในการมีความสุขของบุคคลอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่จำกัดด้วยชั้นวรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา เศรษฐฐานะ เพศ วัย กิตติศัพท์ ชื่อเสียง สถานภาพในสังคม และโรคที่เป็น

#### 5. พยาบาลประกอบวิชาชีพโดยมุ่งความเป็นเลิศ

พยาบาลประกอบวิชาชีพโดยมุ่งความเป็นเลิศ ปฏิบัติการพยาบาลโดยมีความรู้ในการกระทำ และสามารถอธิบายเหตุผลได้ทุกกรณี พัฒนาคำความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง รักษาสมรรถภาพในการทำงาน ประเมินผลงานและประกอบวิชาชีพ ทุกด้านด้วยมาตรฐานสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

#### 6. พยาบาลพึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้รับบริการ

พยาบาลพึงป้องกันอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของผู้รับบริการ โดยการร่วมมือ ประสานงานอย่างต่อเนื่องกับผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ เพื่อปฏิบัติให้เกิดผลงานตามนโยบาย และแผนพัฒนาสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน พึงปฏิบัติหน้าที่ รับมอบหมายงาน และมอบหมายงานอย่างรอบคอบ และกระทำการอันควรเพื่อป้องกันอันตราย ซึ่งเห็นว่าจะเกิดกับผู้รับบริการแต่ละบุคคล ครอบครัว กลุ่มหรือชุมชน โดยการกระทำของผู้ร่วมงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน หรือการใช้วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีขั้นสูง

#### 7. พยาบาลรับผิดชอบในการให้การปฏิบัติให้สังคม เกิดความไว้วางใจต่อพยาบาล และต่อวิชาชีพการพยาบาล

พยาบาลรับผิดชอบในการให้การปฏิบัติให้สังคม เกิดความไว้วางใจต่อพยาบาล และต่อวิชาชีพการพยาบาล มีคุณธรรมจริยธรรมในการดำรงชีวิต ประกอบวิชาชีพด้วยความมั่นคงในจรรยาบรรณ และเคารพต่อกฎหมาย ให้บริการที่มีคุณภาพเป็นวิสัย เป็นประจักษ์แก่ประชาชนร่วมมือพัฒนาวิชาชีพ ให้เจริญก้าวหน้าในสังคมอย่างเป็นเอกภาพ ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์อันดีและร่วมมือกับผู้อื่นในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งในและนอกวงการสุขภาพในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระหว่างประเทศ

#### 8. พยาบาลพึงร่วมในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาล

พยาบาลพึงร่วมในการทำความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาล ร่วมเป็นผู้นำทางการปฏิบัติการพยาบาลหรือทางการศึกษา ทางการวิจัยหรือทางการบริหาร โดยร่วมในการนำทิศทาง นโยบายและแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาความรู้ทั้งในขั้นเทคนิคพยาบาล ทฤษฎีขั้นพื้นฐานและศาสตร์ทางการพยาบาลขั้นลึกซึ่งเฉพาะด้าน ตลอดจนการรวบรวม และเผยแพร่ความรู้ข่าวสารของวิชาชีพ ทั้งนี้พยาบาลพึงมีบทบาท ทั้งในระดับรายบุคคลและร่วมมือในระดับสถาบันองค์กรวิชาชีพ ระดับประเทศและระหว่างประเทศ

#### 9. พยาบาลพึงรับผิดชอบต่อตนเองเช่นเดียวกับรับผิดชอบต่อผู้อื่น

พยาบาลพึงรับผิดชอบต่อตนเองเช่นเดียวกับรับผิดชอบต่อผู้อื่น เคารพตนเองรักษาความสมดุล มั่นคงของบุคลิกภาพ เคารพในคุณค่าของงานและทำงานด้วยมาตรฐานสูง ทั้งในการดำรงชีวิตส่วนตัว และในการประกอบวิชาชีพในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเสียสละหรือประนีประนอม พยาบาลพึงยอมรับในระดับที่สามารถรักษาไว้ซึ่งความเคารพตนเอง ความสมดุลในบุคลิกภาพและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตของตน เช่นเดียวกับของผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และสังคม

### สิทธิผู้ป่วย

ในประเทศไทยนั้นผู้ประกอบวิชาชีพ สภาวิชาชีพ และหน่วยงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้ป่วย โดยตรง ซึ่งได้แก่ แพทย์สภา สภาการพยาบาล สภาเภสัชกรรม ทันตแพทย์สภา และคณะกรรมการควบคุมการประกอบโรคศิลปะ ได้ร่วมกันประกาศสิทธิของผู้ป่วย เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2541 ไว้ดังนี้

1. ผู้ป่วยทุกคนมีสิทธิพื้นฐานที่จะได้รับบริการด้านสุขภาพ ตามบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ
2. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะรับบริการจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากความแตกต่างด้านฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม ลัทธิการเมือง เพศ อายุ และลักษณะของความเจ็บป่วย
3. ผู้ป่วยที่ขอรับบริการด้านสุขภาพมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลอย่างเพียงพอ และเข้าใจชัดเจน จากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเลือกตัดสินใจในการยินยอมหรือไม่ยินยอมให้ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพปฏิบัติต่อตน เว้นแต่เป็นการช่วยเหลือรีบด่วนหรือจำเป็น
4. ผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะเสี่ยงอันตรายถึงชีวิต มีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือรีบด่วนจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพโดยทันทีตามความจำเป็นแก่กรณี โดยไม่คำนึงว่าผู้ป่วยจะร้องขอความช่วยเหลือหรือไม่

5. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับทราบชื่อ สกุล และประเภทของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพที่เป็นผู้ให้บริการแก่ตน
6. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะขอความเห็นจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพอื่น ที่มีได้เป็นผู้ให้บริการแก่ตน และมีสิทธิในการขอเปลี่ยนผู้ให้บริการและสถานบริการได้
7. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับการปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง จากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ โดยเคร่งครัด เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้ป่วยหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย
8. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลอย่างครบถ้วนในการตัดสินใจเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการเป็นผู้ถูกทดลองในการทำวิจัยของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ
9. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเฉพาะของตนที่ปรากฏในเวชระเบียนเมื่อร้องขอ ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวของบุคคลอื่น
10. บิดา มารดา หรือผู้แทนโดยชอบธรรม อาจใช้สิทธิแทนผู้ป่วยที่เป็นเด็กอายุยังไม่เกินสิบแปดปีบริบูรณ์ ผู้บกพร่องทางกายหรือจิต ซึ่งไม่สามารถใช้สิทธิด้วยตนเองได้

สิทธิมนุษยชนมีหลักสำคัญที่ยอมรับในระดับสากลนั้น คือ บุคคลมีสิทธิที่จะตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ ส่วนตัวด้วยตนเอง ซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระของมนุษย์ โดยเฉพาะผู้ป่วย ถือว่าเป็นบุคคลที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนจนการได้รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสมควรประกอบการตัดสินใจของตนเอง ฉะนั้นผู้ป่วยจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องได้รับการพิทักษ์สิทธิในหลายๆ ประเทศได้ นำสิทธิของผู้ป่วยมาบัญญัติเป็นกฎหมาย สำหรับประเทศไทยมิได้ระบุไว้เป็นกฎหมายโดยตรง แต่มีกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 28 ว่า บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือใช้สิทธิเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ๆ และมาตรา 31 ระบุว่า บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกายและในประมวลกฎหมายอาญากฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. 2522 ได้มีการกำหนดสิทธิผู้ป่วยซึ่งประกอบด้วยสิทธิในการตัดสินใจที่จะรับหรือเลือกบริการทางการแพทย์ สิทธิที่จะได้รับบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐาน สิทธิที่จะได้รับการบอกกล่าวหรือสิทธิที่จะรู้ สิทธิส่วนตัวและสิทธิในครอบครัว สิทธิที่จะได้รับความปลอดภัย สิทธิที่จะได้รับการชดเชยความเสียหาย และสิทธิที่จะได้รับการปกปิดเรื่องราวไว้เป็นความลับ

## ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมกับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหรือผู้ป้วย ในฐานะของผู้บริหารระดับต้นขององค์กรพยาบาล มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง ที่จะต้องทำการวางแผนบุคลากร และการจัดอัตรากำลัง สรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รัชณี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ภายใต้การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม (พระธรรมปิฎก, 2551) คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับหัวหน้าหรือผู้ป้วย เมื่อปฏิบัติตามนี้แล้วจะเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวสามารถทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในหน่วยงานของตนได้ดี และเป็นเครื่องช่วยควบคุมพฤติกรรมให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคำธ (2541) ซึ่งพบว่า การปฏิบัติตนตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าสถานีนามัย ในเขต 12 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาสุจริต (2548) ผลการศึกษา พบว่า สภาพการใช้หลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าผู้บริหารรับรู้ว่าตนเองมีสภาพการใช้หลักพุทธธรรมในด้านการพึงตนเอง ด้านหลักสัปปริสธรรม ด้านอุปนิยธรรม และด้านสังคหวัตถุธรรม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้หัวหน้าหรือผู้ป้วยที่ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ย่อมส่งเสริมให้ได้ผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นคนดี และเชื่อถือปฏิบัติตาม เนื่องจากมีอำนาจครองใจที่ทำให้เกิดการเคารพเชื่อฟังและความรักนับถือ ในขณะที่เดียวกันจะช่วยส่งเสริมให้รู้จักการนำวัฒนธรรม ระบบความเชื่อของสังคมตลอดถึงความต้องการของบุคคลมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจให้เข้ากันได้กับความจริง ส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหรือผู้ป้วยดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน เนื่องจากหัวหน้าหรือผู้ป้วยต้องจัดระบบการทำงานให้บุคคลได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของเสาวรส (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรม โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดหัวหน้าหรือผู้ป้วยในฐานะผู้บริหารระดับต้นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม ทั้งการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน พฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ จะสะท้อนออกมาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับรู้ด้วยความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และ



วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานของหอผู้ป่วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้นำ และผู้บริหารหน่วยงานต้องกระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (Kouzes & Posner, 2001 อ้างตาม กาญจนนา, 2547) โดยการตั้งมั่นในหลักการ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสร้างค่านิยมร่วมกัน ดังเช่นการศึกษาของทัศนีย์ และ ยูพิน (2552) เรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 3) การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี 4) คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง 5) การมีอำนาจและแรงขับในตน 6) การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และ 7) การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานทางการแพทย์ ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากสมรรถนะด้านการบริหารหัวหน้าหอผู้ป่วย จะต้องมีความจริงจังจริงจังเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นการสร้างตนเองให้มีคุณค่า สนับสนุนสร้างแรงจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา และจากการศึกษาของ นิตยา และ อารียวรรณ (2551) เรื่องประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายภาวะผู้นำตามแนวพุทธใน 2 ประเด็น คือ 1) การปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี หัวหน้าหอผู้ป่วยนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วย มีการชี้แนะในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามโดยไม่ต้องบังคับ 2) การนำองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด การนำหลักธรรมมาใช้ในการจัดการบริหารงาน บริหารคนและทรัพยากร ซึ่งหลักธรรมที่สอดคล้อง คือ หลักกัลยาณมิตร หลักสัพปริยธรรม และหลักพรหมวิหาร 4

การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัพปริยธรรมอย่างรู้หลักการและเหตุผล รู้เป้าหมายในการดำเนินงาน รู้จักความสามารถของตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ซึ่งการปฏิบัติงานอย่างเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับคำสอนของพระพุทธเจ้า (พระธรรมปิฎก อ้างตาม นิตยา และ อารียวรรณ, 2550) ที่กล่าวว่า การมีหลักคุณธรรมของผู้นำในการปฏิบัติตน เข้าใจคน ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ เมื่อหัวหน้าแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจถึงลักษณะการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรักยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กร ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

สรุป การบริหารงานบุคคลตามหลักสัพปริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นกระบวนการบริหารเกี่ยวกับตัวบุคลากรทางการแพทย์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยภายในหอผู้ป่วย/หน่วยงาน ซึ่งนับตั้งแต่

การวางแผนบุคลากร การแสวงหาคณะปฏิบัติงาน การคัดเลือก การจัดอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม (พระธรรมปิฎก, 2551) ได้แก่ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล เพื่อควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ และการศึกษาระบบทฤษฎีจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยได้นำหลักการจริยธรรมของบอร์แชมป์และชาเยเรส (Beauchamp & Childress, 2001) และฟรายและจอห์นสโตน (Fry & Johnstone, 2002) ได้แก่ ด้านการเคารพเอกลัทธิ ด้านการไม่ทำอันตราย ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ด้านการบอกความจริง และด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ย่อมส่งเสริมให้ได้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นคนดีและเชื่อถือปฏิบัติตาม เนื่องจากมีอำนาจครองใจที่ทำให้เกิดความเคารพ เชื่อฟังและความรัก นับถือ ในขณะที่เดียวกันจะช่วยส่งเสริมให้รู้จักการนำวัฒนธรรม ระบบความเชื่อของสังคมตลอดถึงความต้องการของบุคคลมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจให้เข้ากันได้กับความจริง ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องดีงาม ซึ่งกระทำให้เกิดพฤติกรรมที่ดีบนพื้นฐานคุณค่าและความเชื่อของบุคคล ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากหัวหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะมีอำนาจครองใจที่ทำให้เกิดการเคารพเชื่อฟังและความรักนับถือในขณะที่เดียวกันจะช่วยส่งเสริมให้รู้จักการนำวัฒนธรรม ระบบความเชื่อของสังคมตลอดถึงความต้องการของบุคคลมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจให้เข้ากันได้กับความจริง ส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ การผูกพันยึดมั่นต่อหน่วยงานของบุคลากร และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

### บทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) เพื่อการศึกษาการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรมบรรยากาศจริยธรรม ในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิทยา และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาควิทยา ทั้งหมด 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลหาดใหญ่ โรงพยาบาลยะลา และโรงพยาบาลตรัง โดยมีประชากรทั้งหมดเป็นจำนวน 130 คน (สำรวจ ณ.วันที่ 1 กันยายน 2554)

##### กลุ่มตัวอย่าง

1. คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่นับถือศาสนาพุทธ และปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ภาควิทยา และปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยหนัก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานห้องคลอด และงานห้องผ่าตัด ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างตาม บุญใจ, 2550ก) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน
3. การสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จนได้จำนวนครบ 97 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ประสบการณ์การประชุมอบรมด้านการบริหาร ประสบการณ์การประชุมอบรมด้านจริยธรรม และพุทธศาสนา ประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/การนำศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน และประสบการณ์ในการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากหลักสัปปริสธรรมของพระธรรมปิฎก (2551) และจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (รัชนี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ประกอบด้วย คำถามปลายปิด จำนวน 60 ข้อ ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังตามหลักสัปปริสธรรม จำนวน 25 ข้อ
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม จำนวน 10 ข้อ
3. การพัฒนาบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม จำนวน 13 ข้อ
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม จำนวน 12 ข้อ

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามแต่ละข้อมีลักษณะแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่ง อรัญญา, ทศนีย์ และ จิระภา (2553) และ อรัญญา, ทศนีย์ และ พาสนา (2553) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของบอร์แชมปีและชาเรต (Beauchamp & Childress, 2001) ร่วมกับฟรายและจอห์นสโตน (Fry & Johnstone, 2002) ประกอบด้วย คำถามปลายปิด จำนวน 48 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการเครพเอกสิทธิ์	จำนวน	10	ข้อ
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการทำประโยชน์	จำนวน	8	ข้อ
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการไม่ทำอันตราย	จำนวน	10	ข้อ
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านความเสมอภาค/ยุติธรรม	จำนวน	5	ข้อ
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการบอกความจริง	จำนวน	7	ข้อ
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านความซื่อสัตย์	จำนวน	8	ข้อ

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามข้อคำถามแต่ละข้อมีลักษณะแบบ  
มาตรประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

#### การแปลผลคะแนน

กำหนดค่าคะแนนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในรายข้อ รายด้าน  
และโดยรวม โดยใช้การคำนวณหาอัตราภาคชั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม/  
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม/  
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม/  
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การหาความตรงด้านเนื้อหา (content validity) การหาความตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เรื่อง การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย พระภิกษุที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักธรรมคำสอนและการปฏิบัติตามหลักธรรม 1 รูป พยาบาลวิชาชีพหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน โดยใช้หลักพุทธศาสนา 1 ท่าน และอาจารย์พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนา 1 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรง ความเหมาะสมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ รวมทั้งความครอบคลุมของ ข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index: CVI) ได้ค่าดัชนีความตรงเนื้อหาของส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.84 และ 0.91 ตามลำดับ

2. การหาความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขหลังการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 30 คน ซึ่งมีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม เท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยง แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังตามหลักสัปปริสธรรม	เท่ากับ 0.93
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม	เท่ากับ 0.95
การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปริสธรรม	เท่ากับ 0.93
การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสัปปริสธรรม	เท่ากับ 0.96

ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน เท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยง แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการเคารพเอกลัทธิ	เท่ากับ 0.80
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการทำประโยชน์	เท่ากับ 0.89
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการไม่ทำอันตราย	เท่ากับ 0.86
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านความเสมอภาค/ยุติธรรม	เท่ากับ 0.75
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการบอกความจริง	เท่ากับ 0.81
บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านความซื่อสัตย์	เท่ากับ 0.89

## วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

### 1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ทำหนังสือขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ ทั้ง 5 โรงพยาบาล ที่ต้องการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งขออนุญาตเก็บข้อมูล และสำเนาหนังสือถึงกลุ่มการพยาบาล จำนวน 5 แห่ง พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือวิจัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

1.2 ทำหนังสือเพื่อขอรับการพิจารณาทางด้านจริยธรรมการวิจัยในคนของ โรงพยาบาล ที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยเตรียมผู้ประสานงานในเรื่องรายละเอียดงานวิจัยและการแจกแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่าง

### 2. ขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมซองเปล่าติดแสตมป์ถึงผู้ประสานงานโดยส่งผ่านกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 4 แห่ง ทางไปรษณีย์ จำนวนโรงพยาบาลละ 20 ชุด ส่วนโรงพยาบาลต้นสังกัดของผู้วิจัย ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเอง

2.3 ผู้วิจัย/ผู้ประสานงาน แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดเวลาให้ 2 สัปดาห์

2.4 เมื่อครบกำหนด 2 สัปดาห์ ให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนที่กลุ่มการพยาบาล แต่ละโรงพยาบาล

2.5 ผู้ประสานงานรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มการพยาบาล และตรวจสอบความถูกต้องขึ้นต้น จากนั้นส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนบันทึกข้อมูล สำหรับโรงพยาบาลที่ไม่ส่งแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยติดตามโดยตรงกับผู้ประสานงาน ได้รับคืนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบเพียง 97 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 97 ภายในเวลา 4 สัปดาห์ จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาได้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยขั้นตอนดังนี้

1. เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ ต่อคณะกรรมการการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งเก็บข้อมูล
2. ทำหนังสือพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินงานวิจัยและการนำประโยชน์ไปใช้ ให้กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิตัดสินใจเข้าร่วมหรือ ปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้โดยอิสระ กรณียินดีให้ความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ข้อมูลหรือคำตอบที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยปกปิดข้อมูลกลุ่มตัวอย่างและองค์กร (ภาคผนวก ข)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชา ได้ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) หรือค่า  $r$  ดังนี้

$r = + 1.00$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
$r > .70$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
$r$ มีค่าระหว่าง $.30 - .70$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
$r < .30$	หมายความว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
$r = 0$	หมายความว่า	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน



เครื่องหมาย +, - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ บอกทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยที่หาก  $r$  มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และ  $r$  มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้ามกัน

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชา ได้ วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาควิชาได้ 2) บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาควิชาได้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาควิชาได้ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ

ส่วนที่ 2 การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม

ส่วนที่ 3 บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปุริสธรรม กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตาราง 1

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (N = 97)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	97	100.00
อายุ (ปี) (M= 49.63, SD= 3.76, Max=60, Min=40)		
31- 40	1	1.03
41- 50	59	60.82
51- 60	37	38.15
สถานภาพสมรส		
โสด	34	35.15
คู่	58	59.70
หย่า	5	5.15
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	51	52.57
ปริญญาโท	46	47.43
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
งานผู้ป่วยใน	69	71.10
งานผู้ป่วยหนัก	13	13.40
งานผู้ป่วยนอก	8	8.20
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	3	3.10
งานห้องผ่าตัด	3	3.10
งานห้องคลอด	1	1.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
(M= 12.32, SD= 8.76, Max=30, Min= 1)		
1- 5	25	25.77
6-10	26	26.83
11-15	16	16.49
16-20	10	10.30
> 20 ปีขึ้นไป	20	20.61
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
(M= 8.26, SD= 6.63, Max= 30, Min= 1)		
1-5	39	40.23
6-10	29	29.89
11-15	16	16.49
16-20	7	7.21
> 20 ปีขึ้นไป	6	6.18
ประสบการณ์การประชุม/อบรม/สัมมนาการบริหารการพยาบาล		
ไม่เคย	7	7.20
เคย	90	92.80
ประสบการณ์การประชุม/อบรม/สัมมนาด้านจริยธรรม และ พุทธศาสนา		
ไม่เคย	17	17.53
เคย	80	82.47
ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/ การนำศาสนามาใช้ใน ชีวิตประจำวัน		
ไม่เคย	9	9.30
เคย	88	90.70

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน		
ไม่เคย	2	2.06
เคย*	95	97.94
หลักพรหมวิหาร 4	85	87.62
หลักอิทธิบาท 4	49	50.51
หลักอริยสัจ 4	44	45.36
หลักสังคหวัตถุ 4	40	41.23
หลักธรรมอื่นๆ	9	9.27

\* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 100) ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี (ร้อยละ 60.82) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 59.70) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 52.57) รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 47.43) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่คือ งานผู้ป่วยใน (ร้อยละ 71.10) รองลงมาคือ งานผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 13.40) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมากที่สุด อยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 26.83) ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มากที่สุด อยู่ในช่วง 1-5 ปี (ร้อยละ 40.23) รองลงมาอยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 29.89) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประชุม/อบรม/สัมมนาการบริหารการพยาบาล (ร้อยละ 92.80) และด้านจริยธรรม และพุทธศาสนา (ร้อยละ 82.50) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/การนำศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 90.70) และการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน (ร้อยละ 97.90) โดยหลักธรรมที่กลุ่มตัวอย่างนำมาใช้ มากที่สุด คือ หลักพรหมวิหาร 4 (ร้อยละ 87.62) รองลงมา คือ หลักอิทธิบาท 4 (ร้อยละ 50.51) หลักอริยสัจ 4 (ร้อยละ 45.36) และหลักสังคหวัตถุ 4 (ร้อยละ 41.23) ตามลำดับ

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน (N = 97)

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม	M	SD	ระดับ
1. การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง	3.96	0.46	สูง
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.49	0.75	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากร	3.94	0.52	สูง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.08	0.42	สูง
รวม	3.87	0.47	สูง

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง (M=3.87, SD=.47) และมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน อยู่ในระดับสูง 3 ใน 4 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (M=4.08, SD=.42) รองลงมาคือ การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง (M=3.96, SD=.46) และการพัฒนาบุคลากร (M=3.94, SD=.52) ส่วนด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (M=3.49, SD=.75)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกเป็นรายข้อ (N= 97)

หลักสัปปริสธรรม	การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร และการจัดอัตรากำลัง	M	SD	ระดับ
การรู้จักเหตุ	1. วิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของผู้ป่วย ฯลฯ สำหรับการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง	4.29	0.83	สูง
	2. ศึกษาข้อมูลของหน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนหน่วยงาน	4.15	0.69	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

หลักสี่ประการ	การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร และการจัดอัตรากำลัง	M	SD	ระดับ	
การรู้จักผล	3. วิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรที่ต้องการของหน่วยงานตามที่โรงพยาบาลกำหนด	4.10	0.83	สูง	
	4. วิเคราะห์สาเหตุการขาดแคลนบุคลากร เช่น การโอนย้าย ลาออก ฯลฯ สำหรับใช้ในวางแผนอัตรากำลังทดแทน	3.92	0.78	สูง	
	5. ใช้ฐานข้อมูลบุคลากรในการประเมินความต้องการบุคลากรแต่ละประเภท	3.77	0.81	สูง	
	6. พยากรณ์ความต้องการบุคลากรโดยใช้เทคนิค/วิธีการต่างๆ เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วน การใช้สถานการณ์จำลอง ฯลฯ	3.54	0.79	ปานกลาง	
	7. วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบาย สุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง	3.37	0.97	ปานกลาง	
	8. ตระหนักถึงประโยชน์/ผลดีของการวางแผนบุคลากร	4.18	0.70	สูง	
	9. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนในจัดทำแผนบุคลากร	3.84	0.68	สูง	
	10. มีแผนสำรองหากผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนบุคลากรอาจจะไม่เป็นตามที่ท่านคาดการณ์ไว้	3.82	0.73	สูง	
	การรู้จักตน	11. เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน	4.31	0.61	สูง
		การรู้จักตน	12. ศึกษาบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของตนในการวางแผนบุคลากร	4.01	0.62
	13. แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้การวางแผนบุคลากรเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม		3.94	0.64	สูง

ตาราง 3 (ต่อ)

หลักสี่ประการ	การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร และการจัดอัตรากำลัง	M	SD	ระดับ
การรู้จักประมาณ	14. วิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็ง/ประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการวางแผนงาน บุคลากร	3.86	0.70	สูง
	15. วางแผนเพิ่มอัตรากำลังตามความจำเป็นใน การดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพ	4.15	0.72	สูง
	16. วางแผนบุคลากรโดยคำนึงถึงการใ้ งบประมาณอย่างคุ้มค่า	4.03	0.66	สูง
การรู้จักกาล	17. ปรับเปลี่ยนการวางแผนบุคลากร/การจัด อัตรากำลังตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.16	0.65	สูง
	18. วางแผนมอบหมายงานล่วงหน้า เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายตรงตามเวลา	3.96	0.67	สูง
	19. วางแผนบุคลากรแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด โรงพยาบาล/กลุ่มการพยาบาล	3.88	0.71	สูง
การรู้จักชุมชน	20. สามารถบริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนด ไว้ในแผนการปฏิบัติงาน	3.56	0.67	ปานกลาง
	21. วางแผนบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการ ด้านสุขภาพของ ผู้ใช้บริการและผู้ป่วย	3.98	0.69	สูง
	22. วางแผนการดำเนินงานสอดคล้องวิสัยทัศน์/ พันธกิจ/นโยบาย ข้อกำหนดของ โรงพยาบาล/กลุ่มการพยาบาล	3.97	0.69	สูง
การรู้จักบุคคล	23. ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การวางแผนบุคลากร	3.88	0.75	สูง
	24. จัดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากปริมาณงาน/ จำนวน/ความต้องการของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วย	4.26	0.66	สูง



ตาราง 3 (ต่อ)

หลักสี่ประการ	การบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากร และการจัดอัตรากำลัง	M	SD	ระดับ
การรู้จักบุคคล	25. วางแผนจัดอัตรากำลังโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรในด้านความรู้ความสามารถ	4.19	0.72	สูง

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ประการ ด้านการวางแผนบุคลากร และการจัดอัตรากำลัง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ คือ การรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักชุมชน และ การรู้จักบุคคล และมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดย 2 ข้อ อยู่ในหลักการรู้จักเหตุ คือ พยากรณ์ความต้องการบุคลากร โดยใช้เทคนิค/วิธีการต่างๆ เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วน การใช้สถานการณ์จำลอง ฯลฯ ( $M=3.54$ ,  $SD=.79$ ) และวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบายสุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง ( $M=3.37$ ,  $SD=.97$ ) และอยู่ในหลักการรู้จักกาล 1 ข้อ คือ สามารถบริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ( $M=3.56$ ,  $SD=.67$ ) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง ตามหลักการรู้จักตน คือ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เสนอความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ( $M=4.31$ ,  $SD=.61$ )

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ประการ ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายข้อ ( $N = 97$ )

หลักสี่ประการ	การบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	M	SD	ระดับ
การรู้จักเหตุ	1. วิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรที่หน่วยงานต้องการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.43	1.02	ปานกลาง
	2. กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกตามนโยบายของหน่วยงาน	3.38	1.06	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

หลักสี่ประการ	การบริหารงานบุคคล			ระดับ
	ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร			
การรู้จักผล	3. ทราบวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.78	0.86	สูง
	4. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วย ความยุติธรรมตามคุณสมบัติที่กำหนด	3.41	0.92	ปานกลาง
การรู้จักตน	5. ศึกษาบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของตน ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.56	0.87	ปานกลาง
การรู้จักประมาณ	6. เลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อกำหนด วิธีการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมกับ หน่วยงาน	3.65	0.83	ปานกลาง
การรู้จักกาล	7. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเสร็จตามเวลา ที่กำหนด	3.65	0.95	ปานกลาง
การรู้จักชุมชน.	8. ร่วมสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกับผู้ เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบาย/ข้อ กำหนด/หลักเกณฑ์ของโรงพยาบาล/ กลุ่มการพยาบาล	3.38	1.13	ปานกลาง
การรู้จักบุคคล	9. กำหนดคุณสมบัติบุคลากรสอดคล้องกับ ความต้องการของหน่วยงาน	3.55	0.95	ปานกลาง
	10. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยคำนึงถึง ความรู้ ทักษะความสามารถที่เหมาะสมกับ คุณภาพของหน่วยงานหน่วยงาน	3.47	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ประการ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเพียง 1 ข้อในการรู้จักผล คือ ทราบวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $M=3.78$ ,  $SD=.86$ ) ส่วนข้ออื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ ในจำนวนนี้มีข้อที่มีคะแนนสูงสุด 3 ข้อ คือ 1) เลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อกำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมกับหน่วยงาน ( $M=3.65$ ,  $SD=.83$ ) ซึ่งอยู่ในหลักการประมาณ

2) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยความยุติธรรมตามคุณสมบัติที่กำหนด ( $M=3.65$ ,  $SD=.95$ ) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักผล และ 3) ศึกษาบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของตนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $M=3.56$ ,  $SD=.87$ ) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักตน

#### ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัสรรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร ตามการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวย จำแนกเป็นรายชื่อ ( $N = 97$ )

หลักสี่ปรัสรรรม	การบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร	M	SD	ระดับ
การรู้จักเหตุ	1. วิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของ ผู้ปวย ฯลฯ สำหรับการพัฒนาบุคลากร	4.09	0.66	สูง
	2. วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน เพื่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงาน	4.07	0.63	สูง
	3. วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบาย สุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการพัฒนาบุคลากร	3.49	0.81	ปานกลาง
การรู้จักผล	4. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับใช้ใน การพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล	3.90	0.71	สูง
	5. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการ พัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	3.81	0.75	สูง
การรู้จักตน	6. ปรับปรุงตนเอง/วิธีการทำงานให้มี ประสิทธิผล/ยืดหยุ่นได้ ตามสถานการณ์	4.08	0.62	สูง
	7. พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนใน การพัฒนาบุคลากรให้ทันสถานการณ์	3.90	0.66	สูง
การรู้จักประมาณ	8. พัฒนาบุคลากร โดยการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่าและคุ้มค่า	3.90	0.71	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

หลักสี่ปรัศธรรม	การบริหารงานบุคคล		M	SD	ระดับ
	ด้านการพัฒนาบุคลากร				
การรู้จักเวลา	9.	ติดตามประเมินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นระยะๆ	3.82	0.69	สูง
	10.	กำหนดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	3.81	0.75	สูง
การรู้จักชุมชน	11.	พัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วย	4.00	0.67	สูง
การรู้จักบุคคล	12.	สนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.66	สูง
	13.	พัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ	4.06	0.65	สูง

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปรัศธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรเกือบทุกข้อ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในหลักการรู้จักบุคคล คือ สนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง (M=4.25, SD=.66) รองลงมา อยู่ในหลักการรู้จักเหตุ คือ วิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของผู้ป่วย ฯลฯ สำหรับการพัฒนาบุคลากร (M=4.09, SD=.66) และปรับปรุงตนเอง/วิธีการทำงานให้มีประสิทธิผล/ยืดหยุ่นได้ ตามสถานการณ์ (M=4.08, SD=.62) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักตน มีเพียง 1 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักเหตุ คือ วิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบายสุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการพัฒนาบุคลากร (M=3.49, SD=.81)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐพีธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ป้วย จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 97)

หลักสี่ปฐพีธรรม	การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ
การรู้จักเหตุ	1. ศึกษาหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.15	0.56	สูง
	2. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล	4.11	0.49	สูง
	3. วิเคราะห์ปัญหา/สถานการณ์ของหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.04	0.57	สูง
การรู้จักผล	4. กำหนดวัตถุประสงค์/ประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.98	0.55	สูง
การรู้จักตน	5. นำข้อมูลย้อนกลับของการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชามาใช้ในการพัฒนาตนเอง	4.08	0.57	สูง
	6. พัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	4.07	0.56	สูง
การรู้จักประมาณ	7. ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	4.07	0.56	สูง
การรู้จักกาล	8. ประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	4.19	0.53	สูง
	9. วางแผนเป็นระยะในการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์	3.94	0.55	สูง
การรู้จักชุมชน	10. ศึกษาความต้องการของหน่วยงาน/กลุ่มการพยาบาล ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.02	0.55	สูง
การรู้จักบุคคล	11. แจงผลการประเมิน โดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร	4.27	0.53	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

หลักสี่ปฐิธรรม	การบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ
12. ประเมินผลงานการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน				
		4.12	0.60	สูง

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐิธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) แจงผลการประเมิน โดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร (M=4.27, SD=.53) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักบุคคล 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด (M=4.19, SD=.56) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักกาล และ 3) ศึกษาหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (M=4.15, SD=.61) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักเหตุ

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐิธรรมตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกเป็นรายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก (N = 97)

การบริหารงานบุคคล	หลักสี่ปฐิธรรม	M	SD	ระดับ
<b>ด้านการวางแผนบุคลากรและจัดอัตรากำลัง</b>				
1. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอ ความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงาน	การรู้จักคน	4.31	0.61	สูง
2. วิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของผู้ป่วย ฯลฯ สำหรับการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง	การรู้จักเหตุ	4.29	0.83	สูง
3. จัดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากปริมาณงาน / จำนวน/ความต้องการของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วย	การรู้จักบุคคล	4.26	0.66	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคล	หลัก สัจจริยธรรม	M	SD	ระดับ
<b>ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</b>				
1. ทราบวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	การรู้จักผล	3.78	0.86	สูง
2. เลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อกำหนดวิธีการ สรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	การรู้จัก ประมาณ	3.65	0.83	ปานกลาง
3. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรเสร็จตามเวลาที่ กำหนด	การรู้จักกาล	3.65	0.95	ปานกลาง
<b>ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>				
1. สนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรทุกคนอย่าง ต่อเนื่อง	การรู้จักบุคคล	4.25	0.66	สูง
2. วิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของ ผู้ป่วย ฯลฯ สำหรับการพัฒนาบุคลากร	การรู้จักเหตุ	4.09	0.66	สูง
3. ปรับปรุงตนเอง/วิธีการทำงานให้มีประสิทธิผล/ ยืดหยุ่นได้ ตามสถานการณ์	การรู้จักตน	4.08	0.62	สูง
<b>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b>				
1. แจ้งผลการประเมิน โดยคำนึงถึงความพร้อม ของบุคลากร	การรู้จักบุคคล	4.27	0.53	สูง
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามระยะเวลาที่ หน่วยงานกำหนด	การรู้จักกาล	4.19	0.53	สูง
3. ศึกษาหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติ งานของหน่วยงาน	การรู้จักเหตุ	4.15	0.56	สูง

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัจจริยธรรม ซึ่งจำแนกรายข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในหลักการรู้จักตน การรู้จักเหตุ และการรู้จักบุคคล 2) ด้านการสรรหา

และคัดเลือกบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในหลักการรู้จักผล การรู้จักประมาณ และการรู้จักกาล  
 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในหลักการรู้จักบุคคล การรู้จักเหตุ และการรู้จักตน  
 และ4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในหลักการรู้จักบุคคล การรู้จักกาล  
 และการรู้จักเหตุ

### ส่วนที่ 3 บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของ  
 หัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้าน (N = 97)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน	M	SD	ระดับ
1. ด้านการไม่ทำอันตราย	4.37	0.36	สูง
2. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค	4.25	0.43	สูง
3. ด้านความซื่อสัตย์	4.22	0.37	สูง
4. ด้านการเคารพเอกสิทธิ์	4.13	0.52	สูง
5. ด้านการทำประโยชน์	4.10	0.49	สูง
6. ด้านการบอกความจริง	4.04	0.49	สูง
รวม	4.19	0.37	สูง

จากตาราง 8 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
 มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม (M=4.19, SD=.37) และทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด  
 คือ ด้านการไม่ทำอันตราย (M=4.37, SD=.36) รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค (M=4.25,  
 SD=.43) ด้านความซื่อสัตย์ (M=4.22, SD=.37) ด้านการเคารพเอกสิทธิ์ (M=4.13, SD=.52) ด้านการทำ  
 ประโยชน์ (M=4.10, SD=.49) และด้านการบอกความจริง (M=4.04, SD=.49) ตามลำดับ



ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการไม่ทำอันตราย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จําแนกรายข้อ (N = 97)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการไม่ทำอันตราย	M	SD	ระดับ
1. บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยเจ็บปวดจากการดูแลรักษา โดยไม่มีเหตุผลสมควร	4.55	0.52	สูง
2. บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยอับอาย/เสื่อมเสียชื่อเสียง	4.49	0.50	สูง
3. บุคลากรในหน่วยงานไม่แสดงอาการรังเกียจผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อ	4.40	0.49	สูง
4. บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยไม่คุกคามเพื่อนร่วมงานทั้ง คำพูดและการกระทำ	4.40	0.58	สูง
5. บุคลากรในหน่วยงานไม่พูดลับหลังให้เพื่อนร่วมงานอับอาย/เสื่อมเสียชื่อเสียง	4.35	0.48	สูง
6. บุคลากรในหน่วยงานไม่ใช้กิริยาจาไม่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.50	สูง
7. บุคลากรในหน่วยงานไม่ใช้กิริยาจาไม่สุภาพกับผู้ป่วย	4.35	0.54	สูง
8. บุคลากรไม่แสดงอาการรังเกียจเพื่อนร่วมงานที่เป็นโรคติดต่อ	4.33	0.47	สูง
9. บุคลากรในหน่วยงานไม่แสดงกิริยาจาดูถูก/เหยียดหยามเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้อื่น	4.29	0.53	สูง
10. บุคลากรในหน่วยงานไม่พูดซ้ำเติมเมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิดพลาด	4.26	0.50	สูง

จากตาราง 9 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านการไม่ทำอันตราย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก มี 4 ข้อ ดังนี้ 1) บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยเจ็บปวดจากการดูแลรักษาโดยไม่มีเหตุผลสมควร (M=4.55, SD=.52) 2) บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยอับอาย/เสื่อมเสียชื่อเสียง (M=4.49, SD=.50) 3) บุคลากรในหน่วยงานไม่แสดงอาการรังเกียจผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อ (M=4.40, SD=.49) และ 4) บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน โดยไม่คุกคามเพื่อนร่วมงานทั้งคำพูดและการกระทำ (M=4.40, SD=.58) ตามลำดับ

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านความยุติธรรม/ความเสมอภาค ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายข้อ (N = 97)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านความยุติธรรม/ ความเสมอภาค	M	SD	ระดับ
1. บุคลากรให้การดูแลผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.36	0.56	สูง
2. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพโดยการส่งเข้าอบรม และประชุมอย่างเท่าเทียมกัน	4.34	0.55	สูง
3. จัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.27	0.55	สูง
4. มีการลงโทษ/ให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยวิธีการที่เป็นธรรม	4.19	0.52	สูง
5. บุคลากรเชื่อมั่นไว้วางใจในความโปร่งใสของการพิจารณาความดี ความชอบในหน่วยงาน	4.14	0.61	สูง

จากตาราง 10 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านความยุติธรรม/ความเสมอภาค มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) บุคลากรให้การดูแลผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติ (M=4.36, SD=.56) 2) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพโดยการส่งเข้าอบรมและประชุมอย่างเท่าเทียมกัน (M=4.34, SD=.55) และ 3) จัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน (M=4.27, SD=.55) ตามลำดับ

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายข้อ (N = 97)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านความซื่อสัตย์	M	SD	ระดับ
1. รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ได้บังคับบัญชา	4.48	0.53	สูง
2. ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ได้บังคับบัญชาไปเปิดเผย	4.40	0.51	สูง
3. บุคลากรให้ความระมัดระวังอย่างเคร่งครัดในการบันทึกข้อมูลที่เป็น ความลับของผู้ป่วย	4.22	0.52	สูง

ตาราง 11 (ต่อ)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านความซื่อสัตย์	M	SD	ระดับ
4. บุคลากรไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วยไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง	4.22	0.58	สูง
5. พுகุ่ย/ให้คำปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาในห้องทำงาน/ในสถานที่ที่เหมาะสม	4.21	0.49	สูง
6. บุคลากรพุกุ่ย/ให้คำปรึกษาผู้ป่วยเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นความลับในสถานที่ที่หน่วยงานจัดไว้ได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.62	สูง
7. บุคลากรไม่นำข้อมูลส่วนตัวที่เพื่อนร่วมงานต้องการปกปิดไปบอกผู้อื่น	4.11	0.51	สูง
8. บุคลากรในหน่วยงานทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ป่วย	4.06	0.45	สูง

จากตาราง 11 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ซึ่งมี 4 ข้อ ดังนี้ 1) รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ได้บังคับบัญชา ( $M=4.48$ ,  $SD=.53$ ) 2) ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ได้บังคับบัญชาไปเปิดเผย ( $M=4.40$ ,  $SD=.51$ ) 3) บุคลากรให้ความระมัดระวังอย่างเคร่งครัดในการบันทึกข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วย ( $M=4.22$ ,  $SD=.52$ ) และ 4) บุคลากรไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วยไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ( $M=4.22$ ,  $SD=.58$ ) ตามลำดับ

ตาราง 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการเคารพเอกลักษณ์ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวนกรายข้อ ( $N = 97$ )

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการเคารพเอกลักษณ์	M	SD	ระดับ
1. รับฟังด้วยความเต็มใจเมื่อพยาบาลปรึกษาหรือรายงานปัญหาของผู้ป่วย	4.64	0.48	สูง
2. รับฟังปัญหาของพยาบาลด้วยความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือ	4.51	0.48	สูง

ตาราง 12 (ต่อ)

	บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านการเคารพเอกลักษณ์	M	SD	ระดับ
3.	บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆของหอผู้ป่วย	4.51	0.50	สูง
4.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถแสดงบทบาทอิสระของวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย	4.14	0.64	สูง
5.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้อิสระกับผู้ป่วยในการตัดสินใจโดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ	4.12	0.65	สูง
6.	เปิดช่องทางให้ญาติและผู้ป่วยเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.11	0.62	สูง
7.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้เกียรติ ขอมรับและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.10	0.65	สูง
8.	ปรับเปลี่ยนเวลาการจัดกิจกรรมการดูแลผู้ป่วยเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้ปฏิบัติศาสนกิจได้โดยไม่เกิดผลเสียต่อผู้ป่วย	3.97	0.83	สูง
9.	จัดตารางการปฏิบัติงานที่เอื้อเวลา/คำนึงถึงบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา	3.72	1.2	สูง
10.	จัดสถานที่ให้ญาติ/ผู้ป่วยได้ปฏิบัติศาสนกิจ	3.51	1.17	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านการเคารพเอกลักษณ์ มีคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก 1) รับฟังด้วยความเต็มใจเมื่อพยาบาลปรึกษาหรือรายงานปัญหาของผู้ป่วย ( $M=4.64$ ,  $SD=.48$ ) 2) รับฟังปัญหาของพยาบาลด้วยความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือ ( $M=4.51$ ,  $SD=.48$ ) และ 3) บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆของหอผู้ป่วย ( $M=4.51$ ,  $SD=.50$ ) ตามลำดับ ในด้านการเคารพเอกลักษณ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ คือ จัดสถานที่ให้ญาติ/ผู้ป่วยได้ปฏิบัติศาสนกิจ ( $M=3.51$ ,  $SD=1.17$ )

ตาราง 13

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการทำประโยชน์ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกรายข้อ (N = 97)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการทำประโยชน์	M	SD	ระดับ
1. หน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยสนับสนุนให้ เข้าร่วมการประชุม/อบรม/ลาศึกษาต่อ	4.44	0.49	สูง
2. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วยตาม มาตรฐานวิชาชีพ	4.30	0.52	สูง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.14	0.62	สูง
4. บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันดูแลแก้ไขปัญหาผู้ป่วยโดยไม่รีรอ	4.12	0.60	สูง
5. บุคลากรในหน่วยงานชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของ เพื่อนร่วมงาน	4.00	0.61	สูง
6. บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจ/ปลอดภัยขณะปฏิบัติงานร่วมกันใน หน่วยงาน	4.00	0.62	สูง
7. บุคลากรในหน่วยงานมีการสอบถามปลอบโยน พுகให้กำลังใจกัน เมื่อมีปัญหาเรื่องงาน	3.98	0.64	สูง
8. บุคลากรในหน่วยงานความสนใจใฝ่รู้/ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพ	3.88	0.68	สูง

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านการทำประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก 1) หน่วยงานส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรโดยสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุม/อบรม/ลาศึกษาต่อ (M= 4.44, SD=.49) 2) บุคลากร ในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ (M=4.30, SD=.52) และ 3) บุคลากร ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (M=4.14, SD=.62) ตามลำดับ

ตาราง 14

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานด้านการบอกความจริง ตามการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย จำแนกรายข้อ (N = 97)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านการบอกความจริง	M	SD	ระดับ
1. แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นจริงต่อบุคลากร	4.27	0.51	สูง
2. บุคลากรบันทึกข้อมูลของผู้ป่วยตามความเป็นจริง	4.18	0.54	สูง
3. บุคลากรในหน่วยงานให้ข้อมูลที่เป็นจริงในเรื่องเดียวกัน ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.12	0.58	สูง
4. บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงกับผู้ป่วย/ครอบครัว	4.08	0.55	สูง
5. บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงต่อกัน	3.96	0.64	สูง
6. บุคลากรรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ของตนเอง	3.96	0.66	สูง
7. บุคลากรในหน่วยงานเต็มใจที่จะรายงานความผิดพลาดของ ตนเองต่อท่าน	3.77	0.74	สูง

จากตาราง 14 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านการบอกความจริงมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก 1) แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นจริงต่อบุคลากร (M=4.27, SD=.51) 2) บุคลากรบันทึกข้อมูลของผู้ป่วยตามความเป็นจริง (M=4.18, SD=.54) และ 3) บุคลากรในหน่วยงานให้ข้อมูลที่เป็นจริงในเรื่องเดียวกันต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (M=4.12, SD=.58) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตาราง 15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (N = 97)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับ
การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม	.768 **	สูง
ด้านการพัฒนาบุคลากร	.726 **	สูง
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.707 **	สูง
ด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง	.655 **	ปานกลาง
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	.605 **	ปานกลาง

\*\*p < .01

จากตาราง 15 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ( $r = .768$ ,  $p < 0.01$ ) และ การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้ารายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ในด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ในด้านด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสี่ปฐิฐธรรม บรรยาการจริยธรรมในสถานที่ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสี่ปฐิฐธรรม กับบรรยาการจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาคไค้ ซึ่งผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายใน 5 ประเด็น คือ 1) การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปฐิฐธรรม โดยรวม 2) การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปฐิฐธรรม รายด้านและรายข้อ 3) บรรยาการจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม 4) บรรยาการจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายด้าน และรายข้อ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปฐิฐธรรม กับบรรยาการจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

#### 1. การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสี่ปฐิฐธรรม โดยรวม

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสี่ปฐิฐธรรม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $M=3.87$ ,  $SD=.47$ ) (ตาราง 2) อธิบายไค้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคไค้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประชุม/อบรม/สัมมนาการบริหารการพยาบาล (ร้อยละ 92.80) มีประสบการณ์ในการประชุม/อบรม/สัมมนาด้านจริยธรรม และพุทธศาสนา (ร้อยละ 82.50) กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/การนำศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 90.70) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน (ร้อยละ 97.90) (ตาราง 1) ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และเข้าใจ การใช้หลักธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของกำทร (2541) ซึ่งพบว่า การปฏิบัติตนตามหลักสี่ปฐิฐธรรมของหัวหน้าสถานีนามัย ในเขต 12 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาสุจริต (2548) ผลการศึกษา พบว่า สภาพการใช้หลักพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ผู้บริหารรับรู้ว่ตนเองมีสภาพการใช้หลักพุทธธรรมในด้านการพึ่งตนเอง ด้านหลักสี่ปฐิฐธรรม ด้านอธิปไตยธรรม และด้านสังคหวัดตุกรรม อยู่ในระดับมาก

จากบทบาทของผู้บริหารระดับต้น หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ความต้องการ ด้านกำลังคนและรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา ร่วมดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน มอบหมายงานแก่บุคลากรตามความสามารถของแต่ละบุคคล และประเมินความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อทำการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเต็มที่ (รัชณี, 2546)



บทบาทของผู้บริหารระดับต้นของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นการประยุกต์นโยบาย วัตถุประสงค์ กระบวนการ และแนวคิดที่เป็นนามธรรม รวมถึงคุณธรรม ให้ออกมาเป็นการปฏิบัติจริง (รัชณี, 2546) ซึ่งการบริหารงานบุคคล นอกจากจะต้องมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของสังคมแล้ว สิ่งหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือต้องมีธรรมเป็นบรรทัดฐาน และผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารต้องมีธรรมประจำใจ การใช้อำนาจหน้าที่โดยธรรมจึงจะเกิดความเป็นธรรมในสังคม โดยเฉพาะผู้ที่เป็หัวหน้า ยิ่งจำเป็นต้องมีธรรมจึงจะเป็นแบบอย่างที่ดี (พิทรู, 2528) ดังนั้น ผู้บริหารผู้มีธรรมอยู่ในหัวใจย่อมเป็นศูนย์รวมของคน ร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปได้ด้วยดี

การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม อย่างรู้หลักการและเหตุผล รู้เป้าหมายในการดำเนินงาน รู้จักความสามารถของตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น ซึ่งการปฏิบัติงานอย่างเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับคำสอนของพระธรรมปิฎก (พระธรรมปิฎก อังตาม นิติยา และ อารียวรรณ, 2550) ที่กล่าวว่า การมีหลักคุณธรรมของผู้นำในการปฏิบัติตน เข้าใจคน ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิผล เมื่อหัวหน้าแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจถึงลักษณะการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรักยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กร ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

2. การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ราชด้าน และราชข้อ ผลการศึกษา การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $M=3.87$ ,  $SD=.47$ ) และมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน อยู่ในระดับสูง 3 ใน 4 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $M=4.08$ ,  $SD=.42$ ) รองลงมา คือ การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง ( $M=3.96$ ,  $SD=.46$ ) และการพัฒนาบุคลากร ( $M=3.94$ ,  $SD=.52$ ) ส่วนด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $M=3.49$ ,  $SD=.75$ ) (ตาราง 2) อธิบายได้ ดังนี้

2.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยทุกข้อ อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) แจ้งผลการประเมิน โดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร ( $M=4.27$ ,  $SD=.53$ ) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักบุคคล 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด ( $M=4.19$ ,  $SD=.56$ ) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักกาล และ 3) ศึกษาหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $M=4.15$ ,  $SD=.61$ ) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักเหตุ อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทราบความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อนใน

การทำงานของบุคคล รู้จักใช้เวลาในประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และมีกำหนดเวลาการประเมินผลที่ชัดเจน และเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เป็นไปตามขั้นตอนพื้นฐานที่กำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Rowland & Rowland, 1997 อ้างตาม รัชณี, 2546) ซึ่งประกอบด้วย 1) บุคคลต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบปฏิบัติการและรับทราบการประเมินผล 2) ระบบการประเมินต้องให้ความเสมอภาคแก่บุคลากร ในเรื่องความก้าวหน้าอาชีพและค่าตอบแทน 3) ระบบการประเมินต้องช่วยกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) ระบบการประเมินผลต้องสอดคล้องกับความต้องการนโยบาย ระเบียบของหน่วยงานหรือองค์กร 5) ระบบการประเมินต้องช่วยเสริมสร้างการสื่อสารที่สร้างสรรค์ระหว่างผู้บริหารและผู้ถูกประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากระบบและวิธีการที่เหมาะสมแล้วนั้น การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นสิ่งที่สำคัญ สอดคล้องกับจากการศึกษา พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าการประเมินผลของตนเองมีการปฏิบัติงานตามหลักการรู้จักบุคคล อยู่ในระดับสูง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยแจ้งผลการประเมินโดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร ( $M=4.27$ ,  $SD=.53$ ) และต้องประเมินผลงานการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน ( $M=4.12$ ,  $SD=.60$ ) หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องยอมรับว่าหน่วยงานที่ดำเนินงานอยู่ได้นั้นเพราะทุกคนในหน่วยงานร่วมกันทำงาน (รัชณี, 2546) ซึ่งการรับรู้ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยควรรู้และเข้าใจในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าการประเมินผลของตนเองมีการปฏิบัติงานตามหลักการรู้จักเหตุ อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องรู้และเข้าใจในหลักการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $M=4.15$ ,  $SD=.56$ ) มีแบบประเมินที่ใช้ได้มาตรฐาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดบุคคลที่ทำการประเมินที่เหมาะสม และมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนและแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบวัตถุประสงค์ มีวิธีการประเมินที่ถูกต้องตามระบบคุณธรรม เพื่อสามารถนำข้อมูลและผลการประเมินมาใช้เพื่อช่วยเสริมสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ถนอมจิตต์, กรุณา และ ทองดี (2554) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์การประเมิน มุ่งเน้นให้เป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงผลงาน 2) เนื้อหาที่ทำการประเมินตามภารกิจของการพยาบาลวิชาชีพ ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ภารกิจด้านการประเมินคุณภาพบริการพยาบาล ภารกิจด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงในการบริหารการพยาบาล ภารกิจด้านการพัฒนาคุณภาพ และภารกิจด้านการวิจัย 3) ผู้ทำการประเมิน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ถูกประเมิน 4) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน 5) วิธีการประเมิน ใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจ สอบรายงาน การตรวจสอบเพิ่มละสมงานของผู้ถูกประเมินและการประเมิน

แบบ 360 องศา 6) ระยะเวลาการในการประเมิน กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง  
7) การให้ข้อมูลย้อนกลับ ในภาพรวมของสายการนิเทศ ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล แจ้งผลการประเมิน การปฏิบัติงานที่ดี และผลการประเมินผลปฏิบัติงานที่ควรแก้ไขปรับปรุง

จากการศึกษาครั้งนี้ การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสัปปริสธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสัปปริสธรรม ในหลักการรู้จักบุคคล การรู้จักกาล และการรู้จักเหตุ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (วรนาถ, 2547) คือ 1) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคคล 2) เพื่อการเสริมแรงและชี้รางวัลซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำผลที่ได้จากการประเมินผลมาปรับบทบาทในการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้เกิดแรงจูงใจและรักษาไว้ซึ่งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการชี้แจงพูดคุย ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีอย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคคล 3) เพื่อการปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถใช้ข้อมูลจากการประเมินผล การปฏิบัติงาน แนะนำผู้ได้บังคับบัญชาถึงวิธีปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเวลา เพื่อทำให้เป้าหมายสำเร็จลุล่วงในที่สุด

2.2 ด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (ตาราง 3) ในหลักการรู้จักผล การรู้จักตน การรู้จักประมาณ การรู้จักชุมชน และ การรู้จักบุคคล ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในหลักการรู้จักตน คือ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ( $M=4.31$ ,  $SD=.61$ ) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยวางแผน บุคลากรและจัดอัตรากำลัง ใช้หลักการรู้จักตน รู้ขอบเขตความสามารถของตนอย่างถูกต้อง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็น ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากปริมาณงาน จำนวน ความต้องการของผู้ใช้บริการ และความจำเป็น ในการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพ ในการจัดอัตรากำลังบุคลากร ต้องรู้จักวิเคราะห์หลักนโยบาย ปัญหา จำนวนผู้ใช้บริการ สถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มกำลังคนในอนาคตของหน่วยงาน ส่งผลให้ หน่วยงานมีอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมและถูกต้อง ทำให้การมอบหมายงานงานให้เหมาะสมตาม ความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในหน่วยงาน สอดคล้องกับ การศึกษาของ นิตยา และ อารียวรรณ (2551) เรื่องประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ ของหัวหน้าผู้ป่วย ซึ่งพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร 4 ประเด็นย่อย คือ 1) การมอบหมายงานให้เหมาะสม คือ การใช้หลักสัปปริสธรรม ข้อที่ 7 รู้จักบุคคล ผู้นำที่รู้เข้าใจ ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา รู้ความถนัดของแต่ละบุคคล 2) ร่วมทุกข์ร่วมสุขในการปฏิบัติงาน ตรงกับ หลักการรู้จักชุมชน หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าใจสภาพหน่วยงาน สร้างกำลังใจและเกิดความรู้สึก อบอุ่นในการปฏิบัติงาน 3) ปฏิบัติงานอย่างมีสติ และ 4) การสอนงาน

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดย 2 ข้อ อยู่ในหลักการรู้จักเหตุ คือ พยากรณ์ความต้องการบุคลากร โดยใช้เทคนิค/วิธีการต่างๆ เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วน การใช้สถานการณ์จำลอง ฯลฯ ( $M=3.54, SD=.79$ ) และวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบายสุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการวางแผนความต้องการอัตรากำลัง ( $M=3.37, SD=.97$ ) และอยู่ในหลักการรู้จักกาล 1 ข้อ คือ สามารถบริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ( $M=3.56, SD=.67$ ) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอยู่ในบริบทของโรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้ เป็นสถานบริการสุขภาพขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนของระบบงานบริการ เพื่อตอบสนองความคาดหวังจากผู้ใช้บริการที่เพิ่มสูงขึ้น ที่ส่งผลให้สถานการณ์ภายในและภายนอกของโรงพยาบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของการวางแผนบุคลากร และการจัดอัตรากำลังของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ดังนั้นการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัว ต้องรู้จักพิจารณาเหตุผล รู้จักตนเอง รู้จักผู้อื่น รู้จักบริบท และที่สำคัญจะต้องถูกกล่าเทศะ ทำให้สามารถบริหารงานด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลังได้ถูกต้องสมบูรณ์

2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในหลักการรู้จักบุคคล คือ การสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง ( $M=4.25, SD=.66$ ) รองลงมา อยู่ในหลักการรู้จักเหตุ คือ วิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของผู้ป่วย ฯลฯ สำหรับการพัฒนาบุคลากร ( $M=4.09, SD=.66$ ) และปรับปรุงตนเอง วิธีการทำงานให้มีประสิทธิผลและยืดหยุ่นได้ ตามสถานการณ์ ( $M=4.08, SD=.62$ ) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักตน อธิบายได้ว่า บุคลากรพยาบาลทุกคนต้องการความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรพยาบาลจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (บุญใจ, 2550ข) ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องเข้าใจบุคลากรและกระบวนการเรียนรู้ ต้องปรับวิธีคิด โดยพยายามคิดในระบบเปิด คิดบวก รับฟังข้อมูลความคิดเห็น และความต้องการของบุคลากร หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปรับแนวคิด วิธีการพัฒนา พร้อมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้พัฒนาของหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมกับเวลา และสถานการณ์ปัญหาทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่ผิดหลักการ ป้องกันข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน หน่วยงานสามารถป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และคุ้มค่าทรัพยากรที่ใช้ ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ให้บริการพยาบาลมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงานมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Shields & Ward, 2001 อ้างตาม บุญใจ, 2550ข)

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในหลักการ รู้จักเหตุ เพียง 1 ข้อ คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบายสุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการพัฒนามูลฐาน (M=3.49, SD=.81) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย มีบทบาทเป็นผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบาย สถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน และแนวโน้มสถานการณ์ของหน่วยงานในอนาคต พร้อมทั้งรายงานเสนอ ผู้บังคับบัญชา (รัชณี, 2546) ซึ่งการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เพื่อกำหนดนโยบาย เป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และการมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เพียง 1 ข้อ ในการรู้จักผล คือ การทราบวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (M=3.78, SD=.86) เนื่องด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย มีหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน (รัชณี, 2546) จึงต้องรับทราบถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนข้ออื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ ในจำนวนนี้มีข้อที่มีคะแนนสูงสุด 3 ข้อ คือ 1) เลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อกำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมกับหน่วยงาน (M=3.65, SD=.83) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักประมาณ 2) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยความยุติธรรมตามคุณสมบัติที่กำหนด (M= 3.65, SD=.95) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักผล และ 3) ศึกษาบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของตนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (M=3.56, SD=.87) ซึ่งอยู่ในหลักการรู้จักตน สะท้อนว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้ได้เหมาะสม สอดคล้องกับระบบคุณธรรม (merit system) ซึ่งเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยหลักแห่งความดี (รัชณี, 2550) ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ คือ 1) หลักความสามารถ 2) หลักความเสมอภาค 3) หลักความมั่นคง และ 4) หลักความเป็นกลางทางการเมืองซึ่งทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน

### 3. บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าอยู่ในระดับสูง (M=4.19, SD=.37) (ตาราง 8) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี (M=49.63, SD=3.76) (ตาราง 1) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเฉลี่ย 12 ปี (M=12.32, SD=8.76) แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างจะนาน สะท้อน ถึงความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในองค์กรนาน ซึ่งมีปัจจัยส่งเสริมมาจากการมีบรรยากาศในองค์กรที่ดีทำให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นาน (อรรณ, 2544) จากผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์

ในการประชุม อบรม สัมมนาด้านจริยธรรม และพุทธศาสนา (ร้อยละ 82.50) ประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การนำศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 90.70) และการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน (ร้อยละ 97.90) ซึ่งประสบการณ์การทำงานของคุณคณมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออกมา (ศิริวรรณ, 2553) ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความรู้ ความเข้าใจ และจากการอบรมในหลักสูตร และสามารถนำประสบการณ์ที่มีมาสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังเช่นการศึกษาของ ศิริวรรณ (2553) เกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้และประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ได้บังคับบัญชารับรู้พฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์และความรู้ทางด้านจริยธรรม จึงสามารถส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศจริยธรรมขึ้นภายในหน่วยงาน ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ถึงบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของจิระภา (2553) ที่ศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานภายใต้สถานการณ์ปกติ อยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาของอรุวรรณ (2544) ที่ทำ การศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ และผลการศึกษาของประภาพร (2546) ซึ่งศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มการพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่า การรับรู้ระดับบรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

4. บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย รายด้าน และรายข้อ

ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ตาราง 8) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไม่ทำอันตราย (M=4.37, SD=.36) รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค (M=4.25, SD=.43) ด้านความซื่อสัตย์ (M=4.22, SD=.37) ด้านการเคารพเอกสิทธิ์ (M=4.13, SD=.52) ด้านการทำประโยชน์ (M=4.10, SD=.49) และด้านการบอกความจริง (M=4.04, SD=.49) ตามลำดับ อธิบายได้ดังนี้

#### 4.1 บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย

จากการศึกษา พบว่าบรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตราย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก มี 4 ข้อ ดังนี้ 1) บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยเจ็บปวดจากการดูแลรักษาโดยไม่มีเหตุผลสมควร (M=4.55, SD=.52) 2) บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยอับอาย เสื่อมเสียชื่อเสียง (M=4.49, SD=.50) 3) บุคลากรในหน่วยงานไม่แสดงอาการรังเกียจผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อ (M=4.40, SD=.49) และ 4) บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่คุกคามเพื่อนร่วมงานทั้งคำพูดและการกระทำ (M=4.40, SD=.58) ตามลำดับ

อธิบายได้ว่า จากการศึกษาที่ประชาชนให้ความสำคัญต่อการมีสุขภาพที่ดี มีความคาดหวังที่สูงขึ้นในการที่จะได้รับการดูแลรักษาตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ ทำให้มีปัญหาข้อร้องเรียนของ ความไม่พึงพอใจ ในพฤติกรรมบริการ (สภาการพยาบาล, 2551) ดังนั้นสภาการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพ มีหน้าที่ในการที่จะต้องดำเนินการเพื่อหาแนวทางป้องกัน ลดอัตราการทำผิดจริยธรรมวิชาชีพ โดยการหาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาจริยธรรมของสมาชิกในวิชาชีพ ด้วยการอบรม ให้ความรู้ และกำหนดจริยธรรมวิชาชีพที่เหมาะสมให้ผู้บริหารเฝ้าระวัง สำรวจ พัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี กำหนดให้หน่วยงานบริหารจัดการที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม (สภาการพยาบาล, 2551) จากผลการศึกษา พบว่า หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติมีประสบการณ์อบรมการบริหาร การพยาบาล (ร้อยละ 92.80 ) และด้านจริยธรรม และพุทธศาสนา (ร้อยละ 82.50) (ตาราง 1) จึงส่งผลให้เห็นความสำคัญการควบคุมพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรตามกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพในหน่วยงาน

ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของพาศนา (2553) ซึ่งพบว่า บรรยาภาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านไม่ทำอันตราย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาของจิระภา (2553) พบว่า บรรยาภาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ด้านไม่ทำอันตราย อยู่ในระดับสูง พยาบาลให้ความสำคัญในด้านการไม่ทำอันตรายและปฏิบัติภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิผู้ป่วยและกฎหมาย ดังนั้นผู้ป่วยจึงรับรู้พฤติกรรมด้านการไม่ทำอันตราย ดังกล่าวในระดับสูง ได้แก่การศึกษาของบุบผา (2550) ที่พบว่าผู้ป่วยจิตเวชรับรู้ว่ายพยาบาลแสดงพฤติกรรมด้านการไม่ทำอันตรายอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 73.9 โดยพฤติกรรมที่ผู้ป่วยรับรู้ว่าเป็นการไม่ทำอันตราย คือ พยาบาลไม่แสดงท่าทีรังเกียจ แม้เป็นผู้ป่วยติดยา รongลงมา คือ พยาบาลไม่ปล่อยให้เจ็บปวด/ทรมาน จากการถอนพิษยา พยาบาลไม่ปล่อยให้เจ็บปวดจากการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลและพยาบาลไม่ใช้คำพูดที่ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจ และจากการศึกษาของ ภัชรินทร์ (2552) พบว่า พยาบาลแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการไม่ทำอันตรายอยู่ในระดับดีมากทั้งรายข้อและโดยรวม ซึ่งการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้จะทำให้เกิดบรรยาภาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานได้

#### 4.2 บรรยาภาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความยุติธรรม /เสมอภาค

จากการศึกษาบรรยาภาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความยุติธรรม/เสมอภาค มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) บุคลากรให้การดูแลผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติ (M=4.36, SD=.56) 2) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเข้าอบรมและประชุมอย่างเท่าเทียมกัน (M=4.34, SD=.55) และ 3) จัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน (M=4.27, SD=.55) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า

จากจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล ข้อที่ 4 ที่กำหนดไว้ว่า พยาบาลยึดหลักความยุติธรรม และความเสมอภาคในสังคมมนุษย์ และคำประกาศสิทธิผู้ป่วย ข้อที่ 2 กำหนดว่า ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะรับบริการจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากความแตกต่างด้านฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม ลัทธิการเมือง เพศ อายุ และลักษณะของความเจ็บป่วย (สภาการพยาบาล, 2551) ทำให้พยาบาลจะต้องคำนึงถึงและปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการทุกรายเท่าเทียมกันอย่างสุภาพอ่อนโยน เอื้ออาทร เคารพในความเชื่อเกี่ยวกับศาสนา และละเว้นจากการปฏิบัติที่มีอคติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารุ่นนี้ ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าบุคลากรในหน่วยงานให้การดูแลผู้ป่วย โดยไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ยังมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค นั่นคือ กฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 30 ที่ว่าบุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน ดังนั้นทุกคนควรได้รับการบริการสุขภาพเท่าเทียมกัน (Catalano, 2000 อ้างตาม อรนิช, 2549) และมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง และบุคลากรได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดอย่างยุติธรรม (Beauchamp & Childress, 2001) สอดคล้องกับการศึกษาของบุบผา (2550) ซึ่งพบว่า พยาบาลแสดงพฤติกรรมในเรื่องการดูแลผู้ป่วยที่นับถือศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลามด้วยความเท่าเทียม และจากการศึกษาของภัชรินทร์ (2552) พบว่า พยาบาลแสดงพฤติกรรมในเรื่องการดูแลผู้ป่วยทุกคนโดยไม่คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจ การดูแลที่เหมือนกันในผู้ป่วยที่นับถือศาสนาต่างกันอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานในยุคการพัฒนาโดยการใช้ความรู้ความสามารถเป็นฐาน หน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (บุญใจ, 2550ข) โดยได้รับโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะต่างๆ ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งการจัดสวัสดิการ มีการลงโทษ ให้รางวัลด้วยวิธีที่เป็นธรรม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในความโปร่งใสของการพิจารณาความดีความชอบ อันสืบเนื่องมาจากนโยบายหลักกรรมภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการแนวใหม่ของราชการไทย ซึ่งผลการศึกษารุ่นนี้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าตนเอง ให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพโดยการส่งเข้าอบรมและประชุมอย่างเท่าเทียมกัน ( $M=4.34$ ,  $SD=.55$ ) และจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ( $M=4.27$ ,  $SD=.55$ ) ซึ่งส่งผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งทำให้หน่วยงานมีบรรยากาศของความยุติธรรม และความเสมอภาค ก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเองและระหว่างผู้ให้บริการและผู้ป่วย (พาสนา, 2553) สอดคล้องกับการศึกษาของจิระภา (2553) เกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยภายใต้สถานการณ์สงบ อยู่ในระดับสูง ซึ่งหากบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการด้วยความยุติธรรม ย่อมนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพสูงสุดของหน่วยงาน



### 4.3 บรรยายการวิจัยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์

จากผลการศึกษา บรรยายการวิจัยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อโดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ซึ่งมี 4 ข้อ ดังนี้ 1) รักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ได้บังคับบัญชา ( $M=4.48, SD=.53$ ) 2) ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ได้บังคับบัญชาไปเปิดเผย ( $M=4.40, SD=.51$ ) 3) บุคลากรให้ความระมัดระวังอย่างเคร่งครัดในการบันทึกข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วย ( $M=4.22, SD=.52$ ) และ 4) บุคลากรไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วยไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ( $M=4.22, SD=.58$ ) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า

หัวหน้าหอผู้ป่วยรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยการรักษาคำมั่นสัญญาและรับผิดชอบต่อกำพูดต่อผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้เป็นที่ยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ มีความสุจริต ซื่อตรงเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นที่รักใคร่ของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจากผลการศึกษาคั้งนี้ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าคุณภาพรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการบริหารความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงานที่ดี มีความไว้วางใจในผู้บริหารและองค์กร จะนำมาซึ่งความผูกพัน อุทิศตนให้กับงาน (บุญใจ, 2550) และมีความสุขความสำเร็จในการทำงานในที่สุด

เนื่องจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยตามเกณฑ์จรรยาบรรณวิชาชีพของพฤติกรรมของผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการจริยธรรม สภากาพยาบาล ข้อ 24 คือ การไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้รับบริการเว้นแต่เป็นการรักษาพยาบาลหรือต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และคำประกาศสิทธิผู้ป่วย ข้อที่ 7 ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับการปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง จากผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสุขภาพ โดยเคร่งครัด เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้ป่วยหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย (สภากาพยาบาล, 2551) ซึ่งเป็นการเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง แสดงถึงความเชื่อถือนระหว่างผู้ป่วยกับพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของถนอม, อรัญญา, วันดี และ ช่อลดา (2546) ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.33 ต้องการให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ โดยการรักษาสัญญา และการศึกษาของบุบผา (2550) ซึ่งพบว่า ผู้ป่วยจิตเวชรับรู้ว่าคุณภาพแสดงพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก พฤติกรรมที่แสดงมากที่สุดคือพยาบาลไม่นำเรื่องส่วนตัวที่ต้องการปกปิดไปบอกผู้อื่นต่อ ในการเปิดเผยความลับนั้นยังเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายอาญา มาตรา 323 ที่กล่าวว่า ผู้ใดล่วงรู้หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่นโดยเหตุที่เป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่ โดยเหตุที่ประกอบอาชีพแพทย์ เกษัตริกร คนจำหน่ายยานางผดุงครรภ์ ผู้พยาบาล นักบวช หมอความ ทนายความหรือผู้สอบบัญชี หรือโดยเหตุที่เป็นผู้ช่วยในการประกอบอาชีพนั้นแล้วเปิดเผยความลับนั้นในประการที่น่าจะเกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ทำให้พยาบาล

มีความตื่นตัวรับรู้หลักจริยธรรมข้อนี้และมีความระมัดระวังในการบันทึกข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลความลับของผู้ป่วย (จิระภา, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารุ่นนี้ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรู้ว่าตนเอง ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ได้บังคับบัญชาไปเปิดเผย ( $M=4.40$ ,  $SD=.51$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของพาศนา (2553) ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ในเรื่องประเด็นการรักษาความลับมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะความลับของบุคคลแสดงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล และหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าคุณค่าการให้ความระมัดระวังอย่างเคร่งครัดในการบันทึกข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วย ( $M=4.22$ ,  $SD=.52$ ) และไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วยไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ( $M=4.22$ ,  $SD=.58$ ) อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของภมร (2551) ซึ่งพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดการในเรื่องการให้ความระมัดระวังเป็นพิเศษต่อกลุ่มผู้ป่วยที่มีโอกาสสูงต่อการเปิดเผยความลับ เช่น ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ป่วยคดี ผู้ป่วยโดนข่มขืน เป็นต้น และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการปกปิดความลับของผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของศิริวรรณ (2553) ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความซื่อสัตย์ มีคะแนนเฉลี่ยสูง คือ ไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ได้บังคับบัญชาไปเปิดเผยแก่ผู้ไม่เกี่ยวข้อง เนื่องจาก หัวหน้าหอผู้ป่วยคำนึงถึงคุณค่า ศักดิ์ศรีของผู้ได้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแอกเตอร์, ชาวลิต และ นะแส (Akter, Chaowalit & Nasae, 2009) เรื่องพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล ประเทศบังคลาเทศ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการ ด้านการรักษาความลับ ตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล อยู่ในระดับสูง เพราะการรักษาความลับ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลการประเมินเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคลควรเป็นความลับ และการที่บุคลากรนำความลับมาปรึกษา กับหัวหน้าหรือผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าก่อให้เกิดความไว้วางใจกันต่อกันระหว่างบุคคล หน่วยงาน ที่มีบุคลากรซื่อสัตย์จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความไว้วางใจ ล้วนเป็นบรรยากาศแห่งจริยธรรมในหน่วยงาน

#### 4.4 บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลักษณ์

จากผลการศึกษابรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการเคารพเอกลักษณ์พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ( $M=4.13$ ,  $SD=.52$ ) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ 1) รับฟังด้วยความเต็มใจเมื่อพยาบาลปรึกษาหรือรายงานปัญหาของผู้ป่วย ( $M=4.64$ ,  $SD=.48$ ) 2) รับฟังปัญหาของพยาบาลด้วยความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือ ( $M=4.51$ ,  $SD=.48$ ) และ 3) บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของหอผู้ป่วย ( $M=4.51$ ,  $SD=.50$ ) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า

บุคคลในหน่วยงาน มีการยอมรับความเป็นบุคคล ความแตกต่างในคุณค่าและความเชื่อซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านความคิดเห็นและการกระทำ ตั้งบนพื้นฐานของคุณค่าความเชื่อของบุคคล (Beauchamp & Childress, 2001) จากผลการศึกษา ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ ว่า ตนเองรับฟังปัญหาของพยาบาลด้วยความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือ เป็นการสร้างสัมพันธภาพในองค์กรระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาล ทำให้บุคลากรพยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและคำนึงถึงความมีคุณค่าของตน (บุญใจ, 2550ข) เมื่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้รับฟังพร้อมเสนอแนวทางช่วยเหลือทำให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้พยาบาลไว้วางใจผู้บริหาร และมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์กร (Laschinger et al., 2000 อ้างตาม บุญใจ, 2550ข)

ความสัมพันธ์ในหน่วยงานบนพื้นฐานการเคารพเอกลัทธิ เป็นการที่บุคคลในหน่วยงานมีการเคารพในตนเอง มีอิสระในการกำหนดความต้องการ หรือปฏิบัติตามความต้องการของตน (พาศนา, 2553) หน่วยงานที่บุคคลมีการปฏิบัติในการเคารพเอกลัทธิ ตระหนักในการปฏิบัติตามจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายทางด้านวิชาชีพและปัจเจกบุคคลย่อมทำให้เกิดประเด็นขัดแย้งได้ หากบุคลากรในหน่วยงาน สามารถพูดคุยประเด็นปัญหาจริยธรรมในที่ทำงาน มีการรับฟังและให้การปรึกษา เมื่อมีปัญหาหรือความกังวลใจ ทั้งเรื่องการดูแลผู้ป่วยและเรื่องส่วนตัว และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆของหอผู้ป่วย สามารถลดปัญหาความขัดแย้ง และสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานตอบสนองความคาดหวังบุคคลในหน่วยงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของแอกเตอร์, เซาวลิต และ นะแส (Akter, Chaowalit & Nasae, 2009) เรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล ประเทศบังคลาเทศ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการ ด้านการเคารพเอกลัทธิ ตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล อยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับการศึกษาของถนอม, อรัญญา, วันดี และ ชอลดา (2546) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.67 รู้สึกพึงพอใจที่พยาบาลให้อิสระในการตัดสินใจ/มีส่วนร่วม การศึกษาของจิตติมา (2547) ที่พบว่า การปฏิบัติของพยาบาลตามหลักจริยธรรมในการเคารพเอกลัทธิของผู้ป่วย ตามการรับรู้ของผู้ป่วยและพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของบุบผา (2550) ที่พบว่าผู้ป่วยจิตเวชรับรู้ว่ายพยาบาลมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการเคารพเอกลัทธิอยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 74.9 ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีความตระหนักและให้ความสำคัญของการเคารพเอกลัทธิในทุกๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาของญานี (2552) เรื่อง การปฏิบัติของพยาบาลในการเคารพเอกลัทธิผู้ป่วยจิตเวช โรงพยาบาลจิตเวชภาคใต้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติในการเคารพเอกลัทธิผู้ป่วยจิตเวช โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาครั้งนี้ในด้านการเคารพเอกลัทธิ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ คือ จัดสถานที่ให้ญาติ/ผู้ป่วยได้ปฏิบัติศาสนกิจ ( $M=3.51$ ,  $SD=1.17$ ) เนื่องจากสถานที่

ของโรงพยาบาลศูนย์มีจำกัด เพราะมีผู้ป่วยเข้ารับบริการ 600 เตียง มีการจัดแยกห้องสำหรับพิธีทางศาสนาอิสลามโรงพยาบาลละ 1 แห่ง ยังไม่มีห้องแยกสำหรับพิธีทางศาสนาพุทธที่ชัดเจน ความแออัดของผู้ป่วยและญาติที่มีจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัวในปฏิบัติศาสนกิจ ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ตนเองในด้านการเคารพเอกลักษณ์ ด้านสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจ อยู่ในระดับ ปานกลาง

#### 4.5 บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์

จากการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการทำประโยชน์ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ ( $M=4.10$ ,  $SD=.49$ ) โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก 1) หน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุม/อบรม/ลาศึกษาต่อ ( $M=4.44$ ,  $SD=.49$ ) 2) บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วย ตามมาตรฐานวิชาชีพ ( $M=4.30$ ,  $SD=.52$ ) และ 3) บุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $M=4.14$ ,  $SD=.62$ ) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน โดยสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ และทักษะ ส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้า ด้วยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม อบรม ลาศึกษาต่อ เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้โรงพยาบาลต้องปรับตัวให้ก้าวทันกับระบบการรักษายาบาลสมัยใหม่ ผู้ให้บริการจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้จึงให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง (บุญใจ, 2550ข) เพื่อให้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลประโยชน์ต่อคุณภาพการบริการพยาบาล ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ที่หน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุม/อบรม/ลาศึกษาต่อ อยู่ในระดับสูง

จากจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล ข้อที่ 2 พยาบาลประกอบวิชาชีพด้วยความเมตตา กรุณา เคารพในคุณค่าของชีวิต ความมีสุขภาพดี และความผาสุกของเพื่อนมนุษย์ ช่วยให้ประชาชน ดำรงไว้สุขภาพในระดับดีที่สุด (สภาพยาบาล, 2551) คงไว้ซึ่งประโยชน์ของผู้รับบริการ และในการกระทำหลายอย่างของการทำประโยชน์ไม่ใช่เพียงแค่ทำเพื่อหน้าที่ แต่เป็นการปฏิบัติต่อกันจนเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสิ่งสำคัญ และถูกต้องตามกฎหมาย (Beauchamp & Childress, 2001) ซึ่งมีกฎเกณฑ์การทำประโยชน์โดยทั่วไป ได้แก่ การปกป้องสิทธิของผู้อื่น ป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นจากเหตุการณ์สำคัญ ขจัดเงื่อนไขที่เป็นสาเหตุของอันตราย ให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ไร้ความสามารถ และช่วยเหลือบุคคลให้พ้นอันตราย ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเฝ้าสาเหตุและค้นหาความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย และบุคลากรในหน่วยงาน นำมาสู่การจัดการให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ให้กับหน่วยงาน และ

ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับและผู้ให้บริการ รวมทั้งหน่วยงาน (สภาการพยาบาล, 2551) ซึ่งผลการศึกษานี้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าคุณคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ ( $M=4.30$ ,  $SD=.52$ ) อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ การศึกษาของถนอม, อรัญญา, วันดี และ ช่อลดา (2546) ซึ่งพบว่า ร้อยละ 90 ผู้ป่วยมีประสบการณ์ได้รับการดูแลช่วยเหลือ ความเอื้ออาทร สนใจ เอาใจใส่ จากพยาบาลที่ดูแล การศึกษาของบุษผา (2549) ซึ่งพบว่า ผู้ป่วยรับรู้ถึงพฤติกรรมของพยาบาลในระดับมากที่สุดในเรื่องพยาบาลช่วยปลดปล่อยและให้กำลังใจ เมื่อมีความไม่สบาย/เครียดคิดเป็นร้อยละ 50.1 และสอดคล้องกับการศึกษาของภัชรินทร์ (2552) ซึ่งพบว่าพยาบาลแสดงพฤติกรรมด้านการทำประโยชน์อยู่ในระดับมาก

บุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันดูแลแก้ไขปัญหาผู้ป่วยโดยไม่รีรอ กล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานบนพื้นฐานของการทำประโยชน์ บุคลากรตระหนักในการปฏิบัติตามจริยธรรม มีการจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีพฤติกรรมบริการที่ดี ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในผู้รับบริการ (พาสนา, 2553) สอดคล้องกับการศึกษานี้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าคุณบุคลากรในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ( $M=4.14$ ,  $SD=.62$ ) อยู่ในระดับสูง

#### 4.6 บรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรมด้านการบอกความจริง

จากการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมบนพื้นฐานหลักจริยธรรม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $M=4.04$ ,  $SD=.49$ ) รายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นจริงต่อบุคลากร ( $M=4.27$ ,  $SD=.51$ ) อธิบายได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานมีหน้าที่ในการพูดความจริงต่อกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพในทีมสุขภาพเพื่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลที่อยู่ร่วมกันในหน่วยงาน โดยการพูดความจริง ไม่โกหก ทีมสุขภาพมีการบอกความจริงเรื่องการเจ็บป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง และไม่มีเจตนาหลอกลวงหรือปิดบัง ซึ่งสอดคล้องการศึกษาของแอกเตอร์, ชาวลิต และนะแส (Akter, Chaowalit & Nasae, 2009) เรื่องพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล ประเทศบังคลาเทศ ซึ่งพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลผู้ตรวจการ ด้านการบอกความจริง ตามการรับรู้และคาดหวังของพยาบาล อยู่ในระดับสูง จากผลการศึกษารายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ บุคลากรบันทึกข้อมูลของผู้ป่วยตามความเป็นจริง ( $M=4.18$ ,  $SD=.54$ ) บุคลากรในหน่วยงานให้ข้อมูลที่เป็นจริงในเรื่องเดียวกันต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ( $M=4.12$ ,  $SD=.58$ ) บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงกับผู้ป่วย/ครอบครัว ( $M=4.08$ ,  $SD=.55$ ) บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงต่อกัน ( $M=3.96$ ,  $SD=.64$ ) อธิบายได้ว่า การพูดความจริงเป็นจุดเริ่มต้นของความเชื่อถือที่ต้องให้กับบุคคล ผู้ป่วยได้รับการเคารพในสิทธิอันชอบธรรมของตน โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรม (สภาการพยาบาล, 2551) ก่อให้เกิดความสัมพันธภาพ

ระหว่างทีมสุขภาพและผู้ป่วย (Williamson & Livingston, 1992 อ้างตาม อรนิช, 2549) พยายามมีหน้าที่พูดความจริง โดยไม่ทำร้ายความเชื่อถือของผู้ป่วยและประสิทธิภาพในการดูแลรักษา ถ้าขาดการพูดความจริงหรือการแสดงที่ไม่เหมาะสม อาจเกิดความไม่พอใจส่งผลต่อความสัมพันธ์กับผู้ป่วยและสุขภาพความผาสุกของผู้ป่วย สอดคล้องการศึกษาของพาสนา (2553) ซึ่งพบว่า บรรยากาศจริยธรรมด้านการบอกความจริง ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงกับผู้ป่วยและครอบครัว เฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้การบันทึกทางการพยาบาลที่ถูกต้องและเป็นความจริง ทำให้การสื่อสารไปยังทีมสุขภาพได้ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสัปปริสธรรมกับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .768, p < 0.01$ ) ซึ่งสนับสนุนสมมุติฐานที่กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $r = .726, p < 0.01$ ) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $r = .707, p < 0.01$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง ( $r = .665, p < 0.01$ ) และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $r = .605, p < 0.01$ ) อธิบายได้ว่า

หัวหน้าหอผู้ป่วย ในฐานะผู้บริหารระดับต้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบดูแลการให้บริการพยาบาลภายในหอผู้ป่วยให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (รัชณี, 2546) หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีความรู้ความสามารถทางการบริหารการพยาบาล ต้องเข้าใจปัญหาที่แท้จริง ใช้วิจารณญาณและประสบการณ์ในการปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานของระบบงานพยาบาล สามารถปรับปรุงและพัฒนางานการพยาบาลให้ดีขึ้น (มนัสนิตย์, 2553) ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้นำและผู้บริหารหน่วยงานต้องกระตุ้นให้ผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ (Kouzes & Posner, 2001 อ้างตาม กาญจนา, 2547) โดยการตั้งมั่นในหลักการ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสร้างค่านิยมร่วมกัน ดังเช่นการศึกษาของ ทศนีย์ และยุพิน (2552) เรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คุณลักษณะ

ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง 3) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง 5) การมีอำนาจและแรงขับในตน 6) การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และ 7) การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานทางการพยาบาล ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้สมรรถนะด้านการบริหาร หัวหน้าหอผู้ป่วย จะต้องมียุทธศาสตร์จริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นการสร้างตนเองให้มีคุณค่า สนับสนุน สร้างแรงจูงใจผู้ได้บังคับบัญชา และจากการศึกษาของ นิตยา และ อารียวรรณ (2551) เรื่องประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายภาวะผู้นำตามแนวพุทธใน 2 ประเด็น คือ 1) การปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี หัวหน้าหอผู้ป่วยนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วย มีการชี้แนะในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามโดยไม่ต้องบังคับ 2) การนำองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด การนำหลักธรรมมาใช้ในการจัดการบริหารงาน บริหารคนและทรัพยากร ซึ่งหลักธรรมที่สอดคล้อง คือ หลักกัลยาณมิตร หลักสัพปุริสธรรม และหลักพรหมวิหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกำธร (2541) ที่พบว่า การปฏิบัติตนตามหลักสัพปุริสธรรมของหัวหน้าสถานีนามัย เขต 12 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทุกด้าน ในการศึกษาครั้งนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารงานบุคคลตามหลักสัพปุริสธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักสัพปุริสธรรม คือ การรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล ย่อมส่งผลให้ได้มาซึ่งผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นคนดีและเชื่อถือปฏิบัติตาม เนื่องจากหัวหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี จะมีอำนาจครองใจที่ทำให้เกิดการเคารพเชื่อฟังและความรักนับถือในขณะเดียวกันจะช่วยส่งเสริมให้รู้จักการนำวัฒนธรรม ระบบความเชื่อของสังคมตลอดถึงความต้องการของบุคคลมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจให้เข้ากันได้กับความจริง ส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องจัดระบบการทำงานให้บุคคลได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของเสาวรส (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรม โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดหัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้บริหารระดับต้น ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม ทั้งการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน พฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ จะสะท้อนออกมาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับรู้ด้วยความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานของหอผู้ป่วย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้ ทั้งหมด 5 โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยหนัก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานห้องคลอด และงานห้องผ่าตัด กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างตาม บุญใจ, 2550ก) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสัปปริสธรรม ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากหลักสัปปริสธรรมของพระธรรมปิฎก (2551) และจากการทบทวนวรรณกรรมการบริหารงานบุคคล (รัชนี, 2546; Dessler, 2011; Marquis & Huston, 2011) ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด จำนวน 60 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ซึ่งอรัญญา, ทศนีย์, จิระภา (2553) และ อรัญญา, ทศนีย์, จิระภา และพาสนา (2553) สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของบอร์แชมปีและชายเดรส (Beauchamp & Childress, 2001) ร่วมกับฟรายและจอห์นสโตน (Fry & Johnstone, 2002) ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด จำนวน 48 ข้อ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.84 และ 0.91 ตามลำดับและตรวจสอบความเที่ยง โดยทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา



ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามหลักสัปรีชธรรม เท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานเท่ากับ 0.94 จากนั้นจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ซึ่งใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์

ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

### สรุปผลการวิจัย

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาได้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 100) ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี (ร้อยละ 60.82) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 59.70) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 52.57) รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 47.43) หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ คือ งานผู้ป่วยใน (ร้อยละ 71.10) รองลงมา คือ งานผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 13.40) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานมากที่สุด อยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 26.83) ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มากที่สุด อยู่ในช่วง 1-5 ปี (ร้อยละ 40.23) รองลงมา อยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 29.89) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการประชุม/อบรม/สัมมนาการบริหารการพยาบาล (ร้อยละ 92.80) มีประสบการณ์ในการประชุม/อบรม/สัมมนาด้านจริยธรรม และพุทธศาสนา (ร้อยละ 82.50) กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/การนำศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 90.70) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน (ร้อยละ 97.90) หลักธรรมที่กลุ่มตัวอย่างนำมาใช้ มากที่สุด คือ หลักพรหมวิหาร 4 (ร้อยละ 87.62) หลักธรรมที่นำมาใช้ รองลงมา คือ หลักอิทธิบาท 4 (ร้อยละ 50.51) หลักอริยสัจ 4 (ร้อยละ 45.36) หลักสังคหัตถ์ 4 (ร้อยละ 41.23) ตามลำดับ

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปรีชธรรม มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง (M=3.87, SD=.47) และมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน อยู่ในระดับสูง 3 ใน 4 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (M=4.08, SD=.42) รองลงมา คือ การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง (M=3.96, SD=.46) และการพัฒนาบุคลากร (M=3.94, SD=.52) ส่วนด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (M=3.49, SD=.75)

บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม (M= 4.19, SD= .37) และทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการไม่ทำอันตราย

(M=4.37, SD=.36) รองลงมา คือ ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค (M=4.25 SD=.43) ด้านความซื่อสัตย์ (M=4.22, SD=.37) ด้านการเคารพเอกสิทธิ์ (M=4.13, SD=.52) ด้านการทำประโยชน์ (M=4.10, SD=.49) และด้านการบอกความจริง (M=4.04, SD=.49) ตามลำดับ

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ( $r=.789$ ,  $p<0.01$ ) และการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ( $r=.726$ ,  $p<0.01$ ) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $r=.707$ ,  $p<0.01$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ ด้านการวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง ( $r=.665$ ,  $p<0.01$ ) และด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ( $r=.605$ ,  $p<0.01$ )

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### ด้านการบริหารการพยาบาล

1. จากผลการวิจัย พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง จึงเล็งถึงความสำคัญที่หัวหน้าพยาบาล ควรทบทวนและสนับสนุนบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นการรู้จักชุมชน ความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการคัดเลือกและสรรหาบุคคลร่วมกับสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาล
2. หัวหน้าพยาบาล ควรส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน

##### ด้านการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา
2. จากผลการวิจัยที่ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วยตามหลักสี่ปฐิธรรม ตามการรับรู้ของพยาบาล  
ประจำการ และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการรับรู้ของหัวหน้าผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ เพื่อ  
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## เอกสารอ้างอิง

- กมล ฉายาวัฒน์. (2554). *บริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพมหานคร: เกี๊ยก ไอเดีย.
- กำธร มิตรเปรียญ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรม กับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนายในเขต 12. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.*
- คณะอนุกรรมการจริยธรรมสภาการพยาบาล. (2545). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติกรพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ*. นนทบุรี: ศิริยอด.
- จิตติมา ชาญญาณ. (2547). *การปฏิบัติของพยาบาลหลักจริยธรรมในการเคารพเอกลักษณ์ของผู้ป่วย ตามการรับรู้ของผู้ป่วย และพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.*
- จินตนา บุญบงการ. (2547). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระภา พิภเถื่อน. (2553). *บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ ภายใต้สถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ความไม่สงบ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.*
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). *คู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารผลงานยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- \_\_\_\_\_. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม 2: จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ถนอม จันทกุลม, อรัญญา เชาวลิต, วันดี สุทธีรังสี และ ช่อลดา พันธุเสนา. (2546). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลจากประสบการณ์ผู้ใหญ่ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล, 18(1), 16-29.*
- ถนอมจิตต์ ดวนด่วน, กรุณา ลีมเจริญ และ ทองดี ยนจอหอ. (2554). *การพัฒนารูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มการพยาบาล สถาบันบำราศนราดูร. วารสารกองการพยาบาล, 38(2), 61-74.*

- ทัศนีย์ จุลอคง และ ยูพิน อังสุวิโรจน์. (2552). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 24(4), 43-55.
- ทองย้อย แสงสินชัย. (2530). *สัปติศธรรม 7 (สมบัติผู้ดี 7 ประการ)*. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). *หัวหน้างานกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นิตยา ปรีชายุทธ และ อารีวรรณ อ่วมธานี. (2551). ประสบการณ์ภาวะผู้นำตามแนวพุทธของหัวหน้าหอผู้ป่วย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 2(1), 52-65.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). *การบริหารทางการพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: ธนาเพลส.
- บุบผา บุญญามณี. (2550). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ป่วยยาเสพติด*. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากู. (2550ก). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2550ข). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญมี แทนแก้ว. (2541). *จริยธรรมกับชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)*. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.
- ประภาพร นิภาเพสย์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตของการพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พระเทพเวที (ป.อ. ปยุตโต). (2535). *การพัฒนาจริยธรรม*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุตต์ ปยุตโต). (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

- พระธรรมปิฎก (ประยูตร์ ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระถนัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์). (2551). *การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม 7*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พระมหาพร อุดกปญโญ. (2552). *การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนวิถีพุทธ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาปรัชญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พระมหาสมควร ศรีสงคราม. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมและพลวัตรรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- พระมหาสุจรีต จันทระประเสริฐ. (2548). *การใช้หลักพุทธธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.
- พระสามารถ อานนุโท. (2548). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม*. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- พาศนา บุญยะมาน. (2553). *บรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน และการทำหน้าที่แทนของพยาบาลเพื่อปกป้องผู้ป่วย ตามการรับรู้และประสบการณ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พิฑูร มลิวัดย์. (2528). *หลักธรรมสำหรับการปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ขัมภลิจิต และ ทศนีย์ นะแส. (2535). *วิจัยทางการพยาบาล: หลักการและกระบวนการ*. สงขลา: โครงการผลิตตำราหลัก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ฟารีดา อิบราฮิม. (2541). *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- \_\_\_\_\_. (2542). *สาระบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.

- ภมร แซ่มรักษา. (2551). *การจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปกป้องความลับผู้ป่วยขณะพักรักษา อยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ภัชรินทร์ เกลิมบุญ. (2552). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยจิตเวชตาม การรับรู้ของพยาบาลจิตเวชและผู้ป่วยจิตเวชในระยะฟื้นฟู โรงพยาบาลจิตเวชภาคใต้*. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สุขภาพจิตและจิตเวช) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- มนัสนิตย์ บุญยธรรม. (2553). *พฤติกรรมกรณีพิเศษของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ*. *วารสารกองการพยาบาล*, 37(3), 64-76.
- มัญชฎา ว่องวีระ. (2541). *จริยธรรมกับการพยาบาล*. สงขลา: ชานเมือง.
- รัชณี ศุภจินทรรัตน์. (2546). *การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริ การพิมพ์.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร*. เชียงใหม่: โครงการตำรา กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรนาถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ประสิทธิ์ภักดิ์ แอนด์พริ้นติ้ง.
- วรภัทร ภูเจริญ. (ม.ป.ป.). *การบริหารวิถียุทธ ตอน: ทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่จากพระไตรปิฎก*. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- ศิริวรรณ เมืองประเสริฐ. (2553). *พฤติกรรมจริยธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้และ ประสพการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา ใน โรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ สภาการพยาบาล. (2551). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- สิวลี ศิริไล. (2551). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว์. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรส จันทมาศ. (2552). *บรรยากาศจริยธรรมในการสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้*. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- สมชาย หิรัญภิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- อรัญญา เชาวลิท. (2549). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องทฤษฎีจริยศาสตร์หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม*. สงขลา: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรนิช แสงจันทร์. (2549). *กฎหมายและจริยศาสตร์กับพยาบาล*. สงขลา: ลิมบราเดอร์การพิมพ์.
- อรรรรณ แยมสรवलสกุล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*
- อ้อนทิพย์ พันธุ์วิชาติกุล. (2552). *การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.*
- อุบลรัตน์ โปธิ์พัฒนชัย. (2546). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Akter, B., Chaowalit, A., & Nasae, T. (2009). Moral behaviors of nurse supervisors expected and perceived by nurses in Bangladesh. *The 2<sup>nd</sup> International conference on humanities and social sciences April 10<sup>th</sup>*, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University.
- Beauchamp, T. I. & Childress, J. F. (2001). *Principles of biomedical ethics*. New York, NY: Oxford University.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management* (12th ed.). New Jersey, NJ: Pearson.
- Fry, S. T. (1994). *Ethical in nursing practice: A guide to ethical decision making*. Geneva: The International Council of Nurses.
- Fry, S. T. & Johnstone, M. J. (2002). *Ethical in nursing practice: A guide to ethical decision making* (2nd ed). Geneva: The International Council of Nurses.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2011). *Leadership roles and management functions in nursing : Theory & application* (6th ed). Philadelphia, PA: Lippincott.
- Olson, L. (1995). Ethical climate in healthcare organizations. *International Nursing Review*, 42, 85-90, 95.



- Olson, L. (1998). Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 30, 345-349.
- Victor, B., & Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101 - 125.

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง**

**การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศจริยธรรม  
ในสถานที่ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิ**

- คำชี้แจง** การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิ โดยแบบสอบถาม มี 3 ส่วน
- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 11 ข้อ
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 60 ข้อ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน จำนวน 48 ข้อ

โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละส่วนและโปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่านเพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ท่านเลือกและเติมคำในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. คู่

3. หย่า/แยก/หม้าย

4. ระดับการศึกษา
- 1. ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี
  - 2. ปริญญาโท สาขา .....
  - 3. ปริญญาเอก สาขา .....
5. หอผู้ป่วย / หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- 1. งานผู้ป่วยนอก
  - 2. งานผู้ป่วยใน (ระบุ).....
  - 3. งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
  - 4. งานผู้ป่วยหนัก
  - 5. งานห้องคลอด
  - 6. งานห้องผ่าตัด
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ..... ปี
7. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย .....ปี
8. ท่านมีประสบการณ์การประชุม/อบรม/สัมมนาด้านการบริหารการพยาบาล
- 1. เคย                       2. ไม่เคย
9. ท่านมีประสบการณ์การประชุม/อบรม/สัมมนาด้านจริยธรรมและพุทธศาสนา
- 1. เคย (ระบุ).....
  - 2. ไม่เคย
10. ท่านมีประสบการณ์เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/ การนำศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน
- 1. เคย (ระบุ).....
  - 2. ไม่เคย
11. ท่านมีประสบการณ์ในการใช้หลักธรรมในการบริหารงาน
- 1. เคย
    - หลักอริยสัจ 4
    - หลักอิทธิบาท 4
    - หลักพรหมวิหาร 4
    - หลักสังคหวัตถุ 4
    - หลักธรรมอื่นๆ (ระบุ).....
  - 2. ไม่เคย

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยตาม  
การรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก และการกระทำ  
ของท่าน โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติจริงของท่านน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติจริงของท่านน้อย
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติจริงของท่านปานกลาง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติจริงของท่านมาก
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการปฏิบัติจริงของท่านมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม	ตรงกับการปฏิบัติจริง				
	1	2	3	4	5
<b>การวางแผนบุคลากรและการจัดอัตรากำลัง</b>					
1. ท่านวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรที่ต้องการของหน่วยงาน ตามที่โรงพยาบาลกำหนด					
2. ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของผู้ป่วย ฯลฯ สำหรับ การวางแผนความต้องการอัตรากำลัง					
3. ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบายสุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการวางแผน ความต้องการอัตรากำลัง					
4. ท่านศึกษาข้อมูลของหน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผน หน่วยงาน					
5. ท่านพยากรณ์ความต้องการบุคลากร โดยใช้เทคนิค/วิธีการ ต่างๆ เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วน การใช้สถานการณ์จำลอง ฯลฯ					
6. ท่านใช้ฐานข้อมูลบุคลากรในการประเมินความต้องการ บุคลากรแต่ละประเภท					
7. ท่านวิเคราะห์สาเหตุการขาดแคลนบุคลากร เช่น การโอนย้าย ลาออก ฯลฯ สำหรับใช้ในวางแผนอัตรากำลังทดแทน					

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริธรรม	ตรงกับการปฏิบัติงานจริง				
	1	2	3	4	5
8. ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายให้ชัดเจนในจัดทำแผนบุคลากร					
9. ท่านตระหนักถึงประโยชน์/ผลดีของการวางแผนบุคลากร					
10. ท่านมีแผนสำรองหากผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนบุคลากร อาจจะไม่เป็นตามที่ท่านคาดการณ์ไว้					
11. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน					
12. ท่านศึกษาบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของตนในการวางแผนบุคลากร					
13. ท่านวิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็ง/ประเมินความรู้ ความสามารถของตนเองในการวางแผนงานบุคลากร					
14. ท่านแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้การวางแผนบุคลากร เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม					
15. ท่านวางแผนบุคลากร โดยคำนึงถึงการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า					
16. ท่านวางแผนเพิ่มอัตรากำลังตามความจำเป็นในการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพ					
17. ท่านสามารถบริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน					
18. ท่านวางแผนบุคลากรแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด โรงพยาบาล/กลุ่มการพยาบาล					
19. ท่านวางแผนมอบหมายงานล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตรงตามเวลา					
20. ท่านปรับเปลี่ยนการวางแผนบุคลากร/การจัดอัตรากำลังตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
21. ท่านวางแผนการดำเนินงานสอดคล้องวิสัยทัศน์/พันธกิจ/นโยบาย ข้อกำหนดของโรงพยาบาล/กลุ่มการพยาบาล					

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริธรรม	ตรงกับการปฏิบัติจริง				
	1	2	3	4	5
22. ท่านวางแผนบุคลากร โดยคำนึงถึงความต้องการด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการและผู้ป่วย					
23. ท่านร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนบุคลากร					
24. ท่านจัดอัตรากำลังโดยพิจารณาจากปริมาณงาน /จำนวน/ความต้องการของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วย					
25. ท่านวางแผนจัดอัตรากำลังโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ					
<b>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</b>					
26. ท่านวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรที่หน่วยงานต้องการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					
27. ท่านกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก ตามนโยบายของหน่วยงาน					
28. ท่านทราบวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					
29. ท่านสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยความยุติธรรมตามคุณสมบัติที่กำหนด					
30. ท่านศึกษาบทบาทและขอบเขตหน้าที่ของตนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร					
31. ท่านเลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อกำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่เหมาะสมกับหน่วยงาน					
32. ท่านสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
33. ท่านร่วมสรรหาและคัดเลือกบุคลากรกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับนโยบาย/ ข้อกำหนด/หลักเกณฑ์ของโรงพยาบาล/กลุ่มการพยาบาล					
34. ท่านกำหนดคุณสมบัติบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน					
35. ท่านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เหมาะสมกับคุณภาพของหน่วยงาน					

การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริธรรม	ตรงกับการปฏิบัติจริง				
	1	2	3	4	5
<b>การพัฒนาบุคลากร</b>					
36. ท่านวิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน เพื่อกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน					
37. ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ภายใน เช่น อัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ประเภท ความรุนแรงของผู้ป่วย ฯลฯ สำหรับ การพัฒนาบุคลากร					
38. ท่านวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก เช่น นโยบายสุขภาพ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม ฯลฯ สำหรับการพัฒนาบุคลากร					
39. ท่านกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา บุคลากรที่เหมาะสมกับหน่วยงาน					
40. ท่านจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับใช้ในพัฒนาบุคลากร แต่ละบุคคล					
41. ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนในการพัฒนา บุคลากรให้ทันสถานการณ์					
42. ท่านปรับปรุงตนเอง/วิธีการทำงานให้มีประสิทธิผล/ยืดหยุ่น ได้ตามสถานการณ์					
43. ท่านพัฒนาบุคลากร โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและ คุ้มค่า					
44. ท่านกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
45. ท่านติดตามประเมินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็น ระยะๆ					
46. ท่านพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความต้องการด้านสุขภาพ ของผู้ใช้บริการ/ผู้ป่วย					
47. ท่านพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ด้านความรู้ ความสามารถ					
48. ท่านสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง					



การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปริธรรม	ตรงกับกาปฏิบัติจริง				
	1	2	3	4	5
<b>การประเมินผลปฏิบัติงาน</b>					
49. ท่านศึกษาหลักการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
50. ท่านวิเคราะห์ปัญหา/สถานการณ์ของหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร					
51. ท่านจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรสำหรับใช้ในประเมินผลการทำงานแต่ละบุคคล					
52. ท่านกำหนดวัตถุประสงค์/ประโยชน์ในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร					
53. ท่านพัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพในการประเมินผลการทำงานบุคลากร					
54. ท่านนำข้อมูลย้อนกลับของการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชามาใช้ในการพัฒนาตนเอง					
55. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า					
56. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรงตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด					
57. ท่านวางแผนเป็นระยะในการปรับปรุงการประเมินผลการทำงานให้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์					
58. ท่านศึกษาความต้องการของหน่วยงาน/กลุ่มการพยาบาลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
59. ท่านประเมินผลงานการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากรในหน่วยงาน					
60. ท่านแจ้งผลการประเมิน โดยคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากร					

- ส่วนที่ 3** แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ป่วย
- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกความคิดเห็นของท่าน ว่าข้อความนั้นเกิดขึ้นจริงในหน่วยงานของท่าน จากเป็นจริงมากที่สุดไปจนถึงเป็นจริงน้อยที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด
  - 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย
  - 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง
  - 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก
  - 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรยากาศจริยธรรม	ตรงกับความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
1. ท่านรับฟังปัญหาของพยาบาลด้วยความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือ					
2. ท่านรับฟังด้วยความเต็มใจเมื่อพยาบาลปรึกษาหรือรายงานปัญหาของผู้ป่วย					
3. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆของผู้ป่วย					
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้อิสระกับผู้ป่วยในการตัดสินใจ โดยการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ					
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถแสดงบทบาทอิสระของวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย					
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้เกียรติ ยอมรับและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
7. ท่านปรับเปลี่ยนเวลาการจัดกิจกรรมการดูแลผู้ป่วยเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้ปฏิบัติศาสนกิจได้โดยไม่เกิดผลเสียต่อผู้ป่วย					
8. ท่านจัดตารางการปฏิบัติงานที่เอื้อเวลา/คำนึงถึงบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา					
9. ท่านจัดสถานที่ให้ญาติ/ผู้ป่วยได้ปฏิบัติศาสนกิจ					

บรรยากาศจริยธรรม	ตรงกับความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
10. ท่านเปิดช่องทางให้ญาติและผู้ป่วยเสนอความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
11. บุคลากรในหน่วยงานมีการสอบถามปณตบโยน พุดให้กำล้งใจกันเมื่อมีปัญหารื่องงาน					
12. บุคลากรในหน่วยงานชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน					
13. บุคลากรในหน่วยงานความสนใจใฝ่รู้/ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพ					
14. บุคลากรรู้สึกอบอุ่นใจ/ปลอดภัยขณะปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน					
15. บุคลากรในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
16. บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันดูแลแก้ไขปัญหาผู้ป่วยโดยไม่รีรอ					
17. ท่านส่งเสริมการพัฒนาศัทยภาพบุคลากรโดยสนับสนุนให้เข้าร่วมการประชุม/อบรม /ลาศัทยาค่อ					
18. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาชีพ					
19. บุคลากรในหน่วยงาน ไม่พุดซ้ำเติมเมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิดพลาด					
20. บุคลากรในหน่วยงานไม่แสดงกรัทยาวาจาคุก/เหยียดหยามเพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็น ไม่ตรงกับผู้อื่น					
21. บุคลากรในหน่วยงานไม่ใช้กรัทยาวาจาไม่สุภาพกับผู้ป่วย					
22. บุคลากรในหน่วยงานไม่แสดงอาการรังเกียจผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อ					
23. บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยเจ็บปวดจากการดูแลรักษาโดยไม่มีเหตุผลสมควร					
24. บุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ป่วยอับอาย/เสื่อมเสัทย					

บรรยากาศจริยธรรม	ตรงกับความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
25. บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยไม่คุกคามเพื่อนร่วมงาน ทั้งคำพูดและการกระทำ					
26. บุคลากรในหน่วยงานไม่พูดลับหลังให้เพื่อนร่วมงาน อับอาย/เสื่อมเสียชื่อเสียง					
27. บุคลากรในหน่วยงาน ไม่ใช้กิริยาวาจาไม่สุภาพกับเพื่อนร่วมงาน					
28. บุคลากรไม่แสดงอาการรังเกียจเพื่อนร่วมงานที่เป็นโรคติดต่อ					
29. ท่านจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					
30. บุคลากรให้การดูแลผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
31. ท่านมีการลงโทษ/ให้รางวัลแก่บุคลากรด้วยวิธีการที่เป็นธรรม					
32. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพโดยการส่งเข้าอบรมและประชุมอย่างเท่าเทียมกัน					
33. บุคลากรเชื่อมั่นไว้วางใจในความโปร่งใสของการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงาน					
34. ท่านแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นจริงต่อบุคลากร					
35. บุคลากรในหน่วยงานให้ข้อมูลที่เป็นจริงในเรื่องเดียวกันต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
36. บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงต่อกัน					
37. บุคลากรในหน่วยงานเต็มใจที่จะรายงานความผิดพลาดของตนเองต่อท่าน					
38. บุคลากรในหน่วยงานพูดความจริงกับผู้ป่วย/ครอบครัว					
39. บุคลากรรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง					
40. บุคลากรบันทึกข้อมูลของผู้ป่วยตามความเป็นจริง					

บรรยากาศจริยธรรม	ตรงกับความเป็นจริง				
	1	2	3	4	5
41. บุคลากรไม่นำข้อมูลส่วนตัวที่เพื่อนร่วมงานต้องการปกปิดไปบอกผู้อื่น					
42. ท่านไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ได้บังคับบัญชาไปเปิดเผย					
43. ท่านรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ได้บังคับบัญชา					
44. บุคลากรไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วยไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง					
45. บุคลากรให้ความระมัดระวังอย่างเคร่งครัดในการบันทึกข้อมูลที่เป็นความลับของผู้ป่วย					
46. บุคลากรพูดคุย/ให้คำปรึกษาผู้ป่วยเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นความลับในสถานที่ที่หน่วยงานจัดไว้อย่างเหมาะสม					
47. ท่านพูดคุย/ให้คำปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาในห้องทำงานของท่าน/ในสถานที่ที่เหมาะสม					
48. บุคลากรในหน่วยงานทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ป่วย					

**ภาคผนวก ข**  
**การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง**

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ดิฉัน นางสาวพิลาสลักษณ์ หนูคำ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม และบรรยากาศจริยธรรม ในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชา ได้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม และบรรยากาศจริยธรรมในสถานที่ทำงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชา และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามหลักสัปปริสธรรม กับบรรยากาศจริยธรรม ในสถานที่ทำงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาจริยธรรมแก่บุคลากรทางการพยาบาลในองค์กร

การทำวิจัยครั้งนี้ ท่านเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ให้ข้อมูลในเรื่องดังกล่าว ดิฉันจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการทำแบบสอบถาม ซึ่งคำตอบจากแบบสอบถามที่ท่านได้ให้ข้อมูลทั้งหมด จะถูกนำไปใช้อ้างอิงในการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่เปิดเผยชื่อและหน่วยงานของท่าน การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวม ในลักษณะข้อมูลทางวิชาการ ท่านมีสิทธิเลือกในการเข้าร่วมการวิจัยหรือสามารถถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตามที่ท่านต้องการ รวมถึงมีสิทธิในการขอทราบข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้เพิ่มเติมจากข้าพเจ้า ซึ่งข้าพเจ้ายินดีตอบข้อสงสัยของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณท่านมาในโอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

.....

(นางสาวพิลาสลักษณ์ หนูคำ)

ผู้วิจัย

สถานที่ติดต่อ หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม MICU 240 โรงพยาบาลหาดใหญ่  
หมายเลขโทรศัพท์ 086-5973136

**ภาคผนวก ก**  
**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ**

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. ดร.พระครูนิพิฐฐ์สมาจาร | พระอาจารย์ หัวหน้าศูนย์การศึกษาสงขลา<br>มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วัดมัชฌิมาวาส<br>อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา                          |
| 2. ผศ.อังศุมา อภิชาโต     | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาล<br>และบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่<br>จังหวัดสงขลา |
| 3. คุณรุ่งฤดี ศิริรักษ์   | หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม<br>โรงพยาบาลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา   |

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล                                      นางสาวพิลาสลักษณ์ หนูดำ

รหัสประจำตัวนักศึกษา                      5210421026

## วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2545

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม MICU 240

โรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา