

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วม กระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

มยุรี เทียงสกุล ป.พ.ส.

มณี คูประสิทธิ์ พย.ม. (การพยาบาลเด็ก)

โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม

วันรับ: 20 ม.ค. 2563

วันแก้ไข: 23 เม.ย. 2563

วันตอบรับ: 3 พ.ค. 2563

บทคัดย่อ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 21 คน และกลุ่มผู้ถูกประเมินพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน 21 หน่วยงาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำนวน 156 คน ดำเนินการศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนธันวาคม 2561 โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์ประกอบค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข และคุณลักษณะตามองค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 2 สร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงาน ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงาน ขั้นตอนที่ 4 ประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมฯ ของพยาบาลวิชาชีพ และขั้นตอนที่ 5 นำเสนอผลการศึกษา เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 2 ชุด คือ เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขไปใช้ เครื่องมือชุดที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามตัวบ่งชี้ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าความเที่ยง (reliability) และอำนาจจำแนก (discrimination) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 16 คุณลักษณะ 68 ตัวบ่งชี้ โดยพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้ของพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=4.45, SD=0.62) ซึ่งพบพฤติกรรมในองค์ประกอบที่ 4 Humility หรือการอ่อนน้อมถ่อมตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean=4.53, SD=0.57) รองลงมาองค์ประกอบที่ 3 People-centered approach หรือการใส่ใจประชาชน (Mean=4.51, SD=0.61) องค์ประกอบที่ 1 Mastery หรือการเป็นนายตนเอง (Mean=4.47, SD=0.62) และองค์ประกอบที่ 2 Originality หรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Mean=4.47, SD=0.62) ตามลำดับ ซึ่งตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล ในลักษณะต่างๆ เช่น เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านพฤติกรรมจริยธรรมสำหรับพยาบาลวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้; ค่านิยมร่วม; เป็นนายตนเอง; สร้างสรรค์สิ่งใหม่; ใส่ใจประชาชน; อ่อนน้อมถ่อมตน

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขมีบทบาทสำคัญในการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับโมเดล ขับเคลื่อนประเทศไทยแลนด์ 4.0 โดยการเปลี่ยนแปลง ใน 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่ (1) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า โภคภัณฑ์ ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม (2) เปลี่ยนจากการ ขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และ (3) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้น ภาคบริการมากขึ้น⁽¹⁾ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้อง บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขและระบบ สุขภาพที่ยั่งยืน ดังนั้นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทุกระดับของกระทรวงสาธารณสุขคือ การทบทวนจุดยืน องค์กร (re-position) โดยเฉพาะการกำหนดค่านิยมร่วม ของบุคลากรสาธารณสุขขึ้น เพื่อเป็นเสมือนกรอบสำหรับ ใช้เป็นทิศทางของแนวความคิด และพฤติกรรมของ บุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรมีค่านิยมร่วมในทางใด ก็ สามารถช่วยทำหน้าที่เป็นเครื่องกระตุ้น และโน้มน้าวให้ บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมี พฤติกรรมไปในทางเดียวกัน ถ้าปราศจากค่านิยมร่วมแล้ว บุคลากรขององค์กรนั้นๆ จะคิด พูด การกระทำหรือมี พฤติกรรมที่แตกต่างกัน และหลากหลาย อันเป็นสาเหตุ การเกิดความขัดแย้งสูงในองค์กร^(2,3) ซึ่งเป็นอุปสรรค ต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักและเห็นความสำคัญ ของเรื่องดังกล่าว จึงกำหนดค่านิยมร่วมขึ้น โดยน้อมนำ พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา- ภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นหลักคิดและแปลงสู่ค่านิยมร่วม ให้บุคลากรยึดเป็นแนวทางปฏิบัติงาน^(4,5) ประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับอักษรย่อของชื่อกระทรวง- สาธารณสุขในภาษาอังกฤษ คือ MOPH จากชื่อเต็มว่า Ministry of Public Health ดังนี้ M: Mastery หรือเป็น นายตนเอง O: Originality หรือเร่งสร้างสิ่งใหม่ P: Peo- ple-centered approach หรือใส่ใจประชาชน และ H:

Humility หรืออ่อนน้อมถ่อมตน^(6,7) โดยเชื่อว่าหาก บุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของ องค์กรกำหนดไว้ จะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีระบบ การบริหารงานที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร⁽³⁾ นั่นคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มี สุขภาพ และระบบสุขภาพที่ยั่งยืน แต่ปัญหาอุปสรรคที่ สำคัญในการทำงานตามค่านิยมร่วมองค์กร คือ การ สื่อสารที่ไม่ทั่วถึง / การประชาสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจน และ ความเข้าใจถึงค่านิยมร่วมขององค์กรก่อนจึงจะนำไปสู่ การปฏิบัติได้ จึงเป็นที่มาของวิธีการนำค่านิยมร่วม MOPH ไปสู่การปฏิบัติให้ได้สัมฤทธิ์ผลในแผนปฏิบัติการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 5 ปี (2560 – 2564) กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ 2: HRH Development การผลิต และพัฒนากำลังคนอย่าง เพียงพอและมีคุณภาพ มาตรการที่ 6: Culture & Core value Change เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้ค่านิยมองค์กร กระทรวงสาธารณสุข และตัวชี้วัดสำหรับประเมินผลว่า หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีการนำค่านิยม ร่วมMOPHไปใช้ ตั้งแต่บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และ มีพฤติกรรมบ่งชี้ของค่านิยมองค์กรผู้บริหารและบุคลากร ในองค์กรเป็นต้นแบบของค่านิยมองค์กร กระทรวง สาธารณสุข (core value: MOPH)⁽¹⁾ จากแผนยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลทำให้ผู้บริหาร องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องแปลงค่านิยมร่วมกระทรวง สาธารณสุขให้เป็นรูปธรรม⁽⁸⁾ โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้ พฤติกรรม หรือองค์ประกอบของพฤติกรรมที่สังเกตได้ ตามค่านิยมร่วม เพื่อเป็นเครื่องมือในการจำแนก พฤติกรรม วัดและประเมินพฤติกรรมการทำงานของ บุคลากรที่แสดงออกมา^(9,10,11,12)

โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้าอยู่ในสังกัด กระทรวงสาธารณสุขและเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สนับสนุน การนำค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข MOPH ไปใช้โดย ผู้บริหารระดับสูงได้ให้ความสำคัญต่อประเด็นการสื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและการรับรู้ของบุคลากร ซึ่ง

จะเป็นขั้นตอนให้บุคลากรสามารถแยกแยะในประเด็นต่างๆ ได้อย่างละเอียด สามารถลำดับขั้นตอนได้อย่างชัดเจน และแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ที่สังเกตหรือวัดได้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่างๆ และกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ในการแปลความ การตีความที่ชัดเจน เพื่อความเข้าใจและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง แต่จากการศึกษาพบว่าโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ยังไม่มีการกำหนดตัวบ่งชี้พฤติกรรมตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข MOPH ออกมาอย่างชัดเจน มีเพียงตัวบ่งชี้พฤติกรรมอื่นที่อาจนำมาเชื่อมโยงกันได้บางส่วน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าพยาบาลซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยการเสริมสร้างและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของกระทรวงสาธารณสุข จึงสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้พฤติกรรมพยาบาลวิชาชีพตามค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข MOPH ที่เหมาะสม มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า และประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่างๆ ภายในโรงพยาบาล รวมทั้งเผยแพร่สู่โรงพยาบาลต่างๆ ในเขตสุขภาพที่ 5 เพื่อการสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาสู่ความมีคุณภาพของการบริหารจัดการองค์กรตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งดำเนินการตามแนวคิดนิยามเชิงทฤษฎี นิยามเชิงปฏิบัติ ร่วมกับประยุกต์แนวคิดการนำค่านิยมร่วมสู่การปฏิบัติและลักษณะตัวบ่งชี้

ที่ดีของศิริชัย กาญจนวาสี⁽¹³⁾ มี 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร-ประกอบ และคุณลักษณะขององค์กรประกอบ ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 ถึง พฤษภาคม 2561 รวมระยะเวลา 4 เดือน มีกิจกรรม ดังนี้ (1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข และสรุปวรรณกรรม (2) ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า (3) ศึกษาสถานการณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า (4) กำหนดค่านิยมขององค์กรประกอบของค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 4 องค์กรประกอบ และคุณลักษณะขององค์กรประกอบโดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (theoretical definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (pragmatic definition) (5) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อร่วมพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า โดยเป็นบุคคลในคณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาล จำนวน 12 คน (6) กำหนดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพผู้ทดลองในการถูกประเมินพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และ (7) ดำเนินการพินิจสิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 สร้างตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงาน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ.2561 ถึงเดือนกรกฎาคม 2561 รวมระยะเวลา 2 เดือน มีกิจกรรม ดังนี้

1) วิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) รวบรวมตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข

3) จัดกลุ่มตัวบ่งชี้พฤติกรรม เข้าในแต่ละองค์ประกอบ แล้วตั้งชื่อองค์ประกอบโดยอ้างอิงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญตามนิยามเชิงทฤษฎี (theoretical definition) และนิยามเชิงปฏิบัติการ (pragmatic definition)

4) การสร้างเครื่องมือในการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวน 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเหมาะสมในการนำไปใช้ และแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้างาน

5) นำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพไปใช้ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงาน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2561 ถึงเดือนกันยายน 2561 รวมระยะเวลา 2 เดือน โดยนำเครื่องมือชุดที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ มาตรวจสอบคุณภาพ โดยมีกิจกรรม ดังนี้ (1) หาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (2) หาความเชื่อมั่น (reliability) และ (3) การหาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) โดยข้อ (2) และ (3) ได้จากการนำแบบประเมินมาให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานทดลองประเมินพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2561 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2561 รวมระยะเวลา 2 เดือน โดยมีกิจกรรม ดังนี้

1) ก่อนการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ประชุมชี้แจงแก่หัวหน้าหน่วยงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และรายละเอียดตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข

2) นำแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ให้พยาบาลวิชาชีพ หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้างาน ทำการประเมินพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง

3) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการ ในเดือนธันวาคม พ.ศ.2561 รวมระยะเวลา 1 เดือน โดยนำเสนอผลการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงาน เป็นพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 21 คน และผู้ถูกประเมินพฤติกรรมการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน 21 หน่วยงาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า คัดเลือกจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane T⁽¹⁴⁾ จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างกระจายตามหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนทั้งหมด 156 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่าง (inclusion criteria)

1. เป็นพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานหรือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ในช่วงการเก็บข้อมูล

2. ไม่อยู่ในช่วงการลาจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ลาคลอด ลาป่วย และลาศึกษาต่อ

3. สมัครใจเข้าร่วมการศึกษา

เกณฑ์ในการคัดพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างออก (exclusion criteria)

1. พยาบาลวิชาชีพขอยกเลิกเข้าร่วมโครงการศึกษา
 2. ในช่วงการเก็บข้อมูลมีการโยกย้ายโดยไม่ได้เป็น
 พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดกลุ่ม
 การพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า หรือ
 มีการลาจากการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ลาคลอด ลาป่วย และ
 ลาศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 2
 ชุด ดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของ
 ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาล
 โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ในการตรวจสอบ
 ด้านความเหมาะสมในการนำไปใช้ของตัวบ่งชี้พฤติกรรม
 การทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของ
 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้าที่
 พัฒนาขึ้น ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีลักษณะการแสดงความคิดเห็น
 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5
 ระดับ โดยจำแนกเป็นองค์ประกอบตามค่านิยมร่วม
 กระทรวงสาธารณสุข 4 องค์ประกอบ จำนวน 105 ข้อ
 ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 M: Mastery หรือเป็นนายตนเอง
 จำนวน 39 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามตัวบ่งชี้พฤติกรรม
 ความรับผิดชอบ 16 ข้อ ความมีวินัย 2 ข้อ ความซื่อสัตย์
 15 ข้อ และใฝ่เรียนรู้ 6 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 O: Orig-
 inality หรือเร่งสร้างสิ่งใหม่จำนวน 11 ข้อ ซึ่งเป็นข้อ
 คำถามของตัวบ่งชี้พฤติกรรมความมีนวัตกรรม องค์-
 ประกอบที่ 3 P: People-centered approach หรือใส่ใจ
 ประชาชนจำนวน 22 ข้อ ซึ่งเป็นข้อคำถามตัวบ่งชี้
 พฤติกรรมเน้นการดูแลผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และองค์-
 ประกอบที่ 4 H: Humility หรืออ่อนน้อมถ่อมตนจำนวน
 33 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามตัวบ่งชี้ พฤติกรรมการมี
 สัมมาคารวะ 14 ข้อ ความมีน้ำใจ 11 ข้อ การรับฟังความ
 คิดเห็น 4 ข้อ และการให้อภัย 4 ข้อ

เครื่องมือชุดที่ 2 แบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน
 ของพยาบาลวิชาชีพตามตัวบ่งชี้ สำหรับพยาบาลหัวหน้า
 หอผู้ป่วย และหัวหน้างาน โดยนำตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่ผ่าน

การตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงตามความคิดเห็น
 และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทดลอง
 ประเมิน มาประเมินพฤติกรรมการทำงานกับพยาบาล
 วิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งแบบประเมิน
 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ถูกประเมิน ได้แก่
 เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตาม
 ตัวบ่งชี้ และความคิดเห็นของผู้ประเมินต่อผู้ถูกประเมิน
 จำนวน 68 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
 ค่า (rating scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นด้านความเหมาะสมใน
 การนำไปใช้ของตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานสำหรับ
 ผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการทบทวนของทีมนักวิชาการวิจัย
 จำนวน 4 ท่าน โดยตรวจสอบความสอดคล้องกับค่านิยม
 ความเข้าใจ ปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

2. แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล
 วิชาชีพตามตัวบ่งชี้ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิง
 เนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3
 ท่านซึ่งได้ค่า CVI รายข้อคำถาม และค่า CVI เฉลี่ย เท่ากับ
 1 และเมื่อนำไปทดลองใช้ นำมาหาค่าความเชื่อมั่น
 (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอน-
 บาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น
 เท่ากับ 0.98 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก ค่าอำนาจการจำแนก
 (discrimination) รายข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.40-1.00
 ซึ่งเป็นอำนาจจำแนกอยู่ในระดับดีถึงดีมาก มีเพียง 1 ข้อ
 คำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.27 ซึ่งอยู่ในระดับ
 พอใช้

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยทำ
 หนังสือขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
 ในมนุษย์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัด
 สมุทรสงคราม เพื่อขอดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่ง
 ได้รับการอนุมัติตามใบอนุญาตเลขที่ COA No. 19 ออก

ให้ ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2561 จากนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ชี้แจงกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลาในการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัย กรณีเป็นผู้ป่วยจะไม่มีผลต่อการดูแลรักษาพยาบาลหรือการบำบัดรักษาที่จะได้รับแต่อย่างใด ในส่วนของพยาบาลวิชาชีพจะไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ นอกจากนี้ในระหว่างการวิจัยหากกลุ่มตัวอย่างไม่พอใจ หรือไม่ต้องการเข้าร่วมการวิจัยต่อจนครบตามกำหนดเวลา กลุ่มตัวอย่างสามารถออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องให้เหตุผลหรือคำอธิบายใดๆ ข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ การบันทึกข้อมูลใช้รหัสแทนชื่อกลุ่มตัวอย่าง การนำเสนอข้อมูลต่างๆ จะนำเสนอเพียงผลการวิจัยไปใช้ เพื่อสรุปผลการวิจัยภาพรวมที่ได้ และจะนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาเท่านั้น และหากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลความเหมาะสมในการนำตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขไปใช้ และระดับการแสดงพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ วิเคราะห์หาค่าความตรง (validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index: CVI) ความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha) หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination)

ผลการศึกษา

พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 16 คุณลักษณะ 68 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 Mastery หรือเป็นนายตนเอง มี 4 คุณลักษณะ 26 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 Originality หรือเร่งสร้างสิ่งใหม่ มี 1 คุณลักษณะ 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 People-centered approach หรือใส่ใจประชาชน มี 7 คุณลักษณะ 20 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 Humility หรืออ่อนน้อมถ่อมตน มี 4 คุณลักษณะ 15 ตัวบ่งชี้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงาน เป็นพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงทั้งหมด อายุเฉลี่ย 55.57 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 66.67 ระยะเวลาในการเป็นหัวหน้าหรือผู้ป่วย/หัวหน้างาน 11-15 ปี ร้อยละ 28.57

1.2 กลุ่มผู้ถูกประเมินพฤติกรรมการทำงาน เป็นพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงทั้งหมด อายุเฉลี่ย 44.83 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 92.03 มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล 16-20 ปี ร้อยละ 32.05

2. ผลการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขที่สอดคล้องกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า

พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้ในระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 และองค์ประกอบที่ 3 อยู่ในระดับมาก คือ องค์ประกอบที่ 1 และองค์ประกอบที่ 2 (ตารางที่ 2)

เมื่อพิจารณาระดับการแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำแนกตามองค์ประกอบและคุณลักษณะ

องค์ประกอบ	คุณลักษณะ	ตัวบ่งชี้พฤติกรรม	
องค์ประกอบที่ 1 Mastery หรือ เป็นนายตนเอง	1. ความรับผิดชอบ	1. ยอมรับผลจากการตัดสินใจ และการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย	
		2. มีความพยายาม กระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	
		3. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานของตน	
	2. ความมีวินัย	4. มีความพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	
		5. มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	
		6. ไม่ละทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงงานหรือปิดความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น	
	3. ความซื่อสัตย์	7. มีความมุ่งมั่น เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	
		8. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตรงตามเวลาที่กำหนด	
		9. ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตรงเวลา เช่น เข้าทำงาน เข้าประชุม การนัดหมาย	
	4. ใฝ่เรียนรู้	1. ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ข้อกำหนด ต่าง ๆ ขององค์การวิชาชีพ	
		2. ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ข้อกำหนด ต่าง ๆ ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	
		3. ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร แก่บุคลากรในหน่วยงาน	
องค์ประกอบที่ 2 Originality หรือ เร่งสร้างสิ่งใหม่	1. ความมีนวัตกรรม	4. ตักเตือนเมื่อพบเห็นผู้อื่นกระทำผิดต่อระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กร	
		5. ให้ข้อมูลกับผู้อื่นอย่างถูกต้อง ไม่บิดเบือนความจริง	
		6. ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา/ข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้อื่น	
	2. ความมีนวัตกรรม	7. ประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	
		8. ไม่ใช้อำนาจ หน้าที่แสวงหาประโยชน์ใส่ตน หรือเอาดีเข้าตน	
		9. ไม่นำสิ่งของผู้อื่นหรือทรัพย์สินทางราชการมาเป็นของตนเองหรือใช้ประโยชน์ส่วนตัว	
	3. ความมีนวัตกรรม	10. ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นของตนเองทั้งด้านวิชาชีพและวิชาการ	
		11. รักษาความลับไม่นำข้อมูลของผู้อื่นหรือหน่วยงาน หรือองค์กรมาเปิดเผย	
		12. สนใจและพยายามค้นหาความรู้จากแหล่ง เรียนรู้ ต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพของตนเองเพิ่มเติม	
	4. ใฝ่เรียนรู้	1. ความมีนวัตกรรม	1. ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้
			2. สนใจ และเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้
			3. บันทึกความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้
2. ความมีนวัตกรรม		4. แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด เผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา	
		5. นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	
		6. ค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไปใช้ในหน่วยงาน/องค์กร	
5. ใฝ่เรียนรู้	3. ความมีนวัตกรรม	7. มีกระบวนการคิด พิจารณาและสามารถ อธิบายถึงโอกาสที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ นั้นขึ้นกับเพื่อนร่วมงานได้	
		8. แสดงออกในด้านความคิดริเริ่ม สร้างแนวคิดใหม่ที่ดีกว่าและแตกต่างจากเดิมเพื่อแก้ปัญหาปรับปรุงกระบวนการหรือบริการ	
		9. มีส่วนร่วมในการผลิตต้นแบบ (Prototype) หรือโมเดล (Model) สำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรม	
	4. ใฝ่เรียนรู้	10. มีแนวคิด กระบวนการทำงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่พัฒนาจากความคิดสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	
		11. ติดตาม ปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์	

การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำแนกตามองค์ประกอบและคุณลักษณะ (ต่อ)

องค์ประกอบ	คุณลักษณะ	ตัวบ่งชี้พฤติกรรม
องค์ประกอบที่ 3 People-centered approach หรือ ใส่ใจประชาชน	1. การยอมรับในค่านิยม ความชื่นชม และความต้องการของผู้ป่วย 2. การประสานงานการดูแลผู้ป่วย 3. การให้ข้อมูล การติดต่อสื่อสาร และความรู้ที่ชัดเจน 4. การดูแลความสบายด้านร่างกาย 5. การประคับประคองจิตใจ การลดความวิตกกังวล และความกลัวของผู้ป่วย 6. การมีส่วนร่วมของครอบครัวและญาติ 7. การส่งต่อและการดูแลต่อเนื่อง	7. นำผลการผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ ไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไปได้
		1. ยอมรับและปฏิบัติต่อผู้ป่วยโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรี และความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ป่วย
		2. ยินยอมหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้ป่วยปฏิบัติตามความเชื่อหรือวัฒนธรรมของตนเอง
		3. ให้การดูแลโดยตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยโดยไม่ขัดแย้งกับแผนการรักษา
		4. ปรับเปลี่ยนกิจกรรมการดูแลให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้ป่วย
		5. ยอมรับค่านิยมและสิ่งที่ผู้ป่วยชื่นชอบโดยไม่ขัดแย้งกับแผนการรักษา
		6. สอบถามรับฟังความต้องการและเสียงสะท้อนจากผู้ป่วยและญาติ
องค์ประกอบที่ 4 Humility หรือ อ่อนน้อมถ่อมตน	1. การมีสัมมาคารวะ 2. การมีน้ำใจ	1. ประสานงานด้านการดูแลผู้ป่วยกับแพทย์และทีมสุขภาพอื่น ๆ เป็นอย่างดีโดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว
		2. ติดต่อประสานงานกับผู้ป่วยและญาติอย่างต่อเนื่อง
		1. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาการ ความก้าวหน้าการเจ็บป่วย แผนการรักษาพยาบาลอย่างถูกต้อง ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และไม่ขัดแย้งกับแผนการรักษา
		2. ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการให้ข้อมูลหรือคำแนะนำ
		3. ให้ข้อมูล สอนและอธิบายผู้ป่วยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติตนที่ถูกต้อง จนผู้ป่วย สามารถปฏิบัติได้เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงการเกิดเป็นซ้ำ
		1. จัดสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยให้สะอาด ปลอดภัย อยู่เสมอ
		2. สอบถามถึงความเจ็บปวด ความไม่สบายของผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอและให้ความช่วยเหลืออย่างถูกต้อง เหมาะสม
1. เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและญาติซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ ระบายความรู้สึกความวิตกกังวลหรือความกลัว รวมทั้งข้อข้องใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วย		
2. สร้างและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ป่วยและญาติอย่างสม่ำเสมอ		
1. รับฟังข้อมูลและความคิดเห็นของครอบครัวและญาติ		
2. ให้ครอบครัวและบุคคลใกล้ชิดมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแล รักษาพยาบาล		
3. ให้คำแนะนำ สอน สนับสนุนช่วยเหลือครอบครัวและญาติเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย		
1. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลตนเอง อาการผิดปกติ ข้อมูลสถานที่หรือวิธีการขอความช่วยเหลือเมื่อผู้ป่วยกลับไปอยู่บ้าน		
2. วางแผนและประสานงานการดูแลผู้ป่วย ให้ มีความต่อเนื่องถึงชุมชน		
1. แสดงกิริยามารยาท พุดจา อ่อนน้อมต่อบุคคลอื่นอย่างเหมาะสมกับสถานะ กาลเทศะ		
2. ให้เกียรติหรือยกย่องชื่นชมผู้อื่นด้วยความจริงใจ		
3. ยอมรับฟังคำแนะนำ คำตักเตือนของผู้อาวุโสหรือผู้บังคับบัญชา และพยายามปรับปรุงแก้ไข		
1. แบ่งปันหรือให้ยืม วัตถุ สิ่งของ ทรัพย์สิน เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขให้กับผู้อื่น		
2. เสียสละเวลา เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น		
3. พุดจาปลอบโยน และให้กำลังใจผู้อื่น		
4. ช่วยเหลือกิจกรรมของโรงพยาบาล ชุมชน และสังคม		
5. ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้ผู้อื่น		
6. ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นนำไปใช้ประโยชน์ตามกำลังสติปัญญาของตน		

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำแนกตามองค์ประกอบและคุณลักษณะ (ต่อ)

องค์ประกอบ	คุณลักษณะ	ตัวบ่งชี้พฤติกรรม
3. การรับฟังความคิดเห็น	3. การรับฟังความคิดเห็น	1. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
		2. ไม่ผูกขาดอยู่กับความคิดของตนเองข้างเดียวโดยถือเอาความเห็นของตนเองว่าสำคัญกว่าความเห็นของผู้อื่น
		3. ยอมรับความคิดเห็นอื่น ๆ แม้จะขัดแย้งกับความคิดความเชื่อของตนเอง
4. การให้อภัย	4. การให้อภัย	1. ไม่ถือโทษ โกรธเคืองต่อผู้กระทำผิดต่อตนเอง
		2. พยายามทำความเข้าใจและรักษาความสัมพันธ์ที่เคยมีอยู่ระหว่างตนเองและผู้กระทำผิด ให้ดำเนินต่อไปได้ โดยการติดต่อ พบปะ พูดคุยตามปกติ ไม่พูดหรือฟื้นฟูเรื่องราว
		3. ไม่คิดแค้นเคืองโดยการประจาน การเอาคืน การอาฆาตพยาบาท หรือพฤติกรรมใดๆ ที่มุ่งทำให้ผู้อื่นเจ็บปวดทุกข์ทรมาน เสียหน้า เสียหาย เสียชื่อเสียง

ตารางที่ 2 การแสดงพฤติกรรมการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำแนกตามองค์ประกอบ และภาพรวมกลุ่มการพยาบาล (n=156)

องค์ประกอบ	Mean	SD	การแปลผล (ระดับ)
องค์ประกอบที่ 1: Mastery หรือเป็นนายตนเอง	4.47	0.62	มาก
องค์ประกอบที่ 2: Originality หรือเร่งสร้างสิ่งใหม่	4.05	0.65	มาก
องค์ประกอบที่ 3: People-centered approach หรือใส่ใจประชาชน	4.51	0.61	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4: Humility หรืออ่อนน้อมถ่อมตน	4.53	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.45	0.62	มาก

พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้คุณลักษณะความซื่อสัตย์ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะการมีวินัย ความรับผิดชอบ และการใฝ่เรียนรู้ องค์ประกอบที่ 2 พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้คุณลักษณะความมีนวัตกรรมในระดับมาก องค์ประกอบที่ 3 พยาบาลวิชาชีพแสดงพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้คุณลักษณะการให้ข้อมูล การติดต่อสื่อสาร และความรู้ที่ชัดเจนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะการมีส่วนร่วมของครอบครัวและญาติการประสานงานการดูแลผู้ป่วย การประคับประคองจิตใจ การลดความวิตกกังวลและความกลัวของผู้ป่วย การยอมรับในค่านิยม ความชื่นชม และความต้องการของผู้ป่วย การดูแลความสุขสบายด้านร่างกายและการส่งต่อและการดูแลต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 4 พยาบาลวิชาชีพแสดง

พฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้คุณลักษณะการมีสัมมาคารวะในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ คุณลักษณะการรับฟังความคิดเห็นและการให้อภัย การมีน้ำใจ (ตารางที่ 3) ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานที่พยาบาลแสดงพฤติกรรมสูงสุด คือ การไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นของตนเองทั้งด้านวิชาชีพและวิชาการ รองลงมาคือ การไม่นำสิ่งของผู้อื่นหรือทรัพย์สินทางราชการมาเป็นของตนเองหรือใช้ประโยชน์ส่วนตัว การไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือเอาดีเข้าตน การประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา/ข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่อยู่ในคุณลักษณะความซื่อสัตย์ (ตารางที่ 4) ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานที่พยาบาลแสดงพฤติ-

การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 3 การแสดงพฤติกรรมการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้าจำแนกตามคุณลักษณะขององค์ประกอบ (n=156)

องค์ประกอบ	คุณลักษณะขององค์ประกอบ	Mean	SD	การแปลผล (ระดับ)
องค์ประกอบที่ 1: Mastery หรือ เป็นนายตนเอง	- ความรับผิดชอบ - ความมีวินัย - ความซื่อสัตย์ - ใฝ่เรียนรู้	4.46 4.47 4.72 4.17	0.62 0.62 0.51 0.60	มาก มาก มากที่สุด มาก
องค์ประกอบที่ 2: Originality หรือ เร่งสร้างสิ่งใหม่	- ความมีนวัตกรรม	4.05	0.65	มาก
องค์ประกอบที่ 3:	- การยอมรับในค่านิยม ความชื่นชม และความต้องการของผู้ป่วย - การประสานงานการดูแลผู้ป่วย - การให้ข้อมูล การติดต่อสื่อสาร และความรู้ที่ชัดเจน - การดูแลความสุสบายด้านร่างกาย - การระคับระคองจิตใจ การลดความวิตกกังวล และความกลัวของผู้ป่วย - การมีส่วนร่วมของครอบครัวและญาติ - การส่งต่อและการดูแลต่อเนื่อง	4.48 4.52 4.58 4.46 4.51 4.54 4.44	0.62 0.63 0.57 0.65 0.62 0.61 0.56	มาก มากที่สุด มากที่สุด มาก มากที่สุด มากที่สุด มาก
องค์ประกอบที่ 4: Humility หรือ อ่อนน้อมถ่อมตน	- การมีสัมมาคารวะ - การมีน้ำใจ - การรับฟังความคิดเห็น - การให้อภัย	4.59 4.45 4.58 4.53	0.55 0.57 0.56 0.59	มากที่สุด มาก มากที่สุด มากที่สุด

ตารางที่ 4 การแสดงพฤติกรรมการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำแนกตามตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ลำดับ (n=156)

คุณลักษณะของ องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้พฤติกรรม	Mean	SD	การแปลผล (ระดับ)
ความซื่อสัตย์	- การไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นของตนเอง ทั้งด้านวิชาชีพ และวิชาการ	4.85	0.37	มากที่สุด
	- การไม่นำสิ่งของผู้อื่นหรือทรัพย์สินทางราชการ มาเป็นของตนเองหรือใช้ประโยชน์ส่วนตัว	4.83	0.41	มากที่สุด
	- การไม่ใช้อำนาจ หน้าที่แสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือเอาดีเข้าตน	4.78	0.49	มากที่สุด
	- การประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น	4.74	0.52	มากที่สุด
	- การปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา/ข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้อื่น	4.71	0.54	มากที่สุด

กรรมน้อยสุด คือ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในคุณลักษณะการใฝ่เรียนรู้ รองลงมาเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานที่อยู่ในคุณลักษณะความมีนวัตกรรมทั้งหมด คือ การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในหน่วยงาน/องค์กรและการมีส่วนร่วมในการผลิตตัวต้นแบบ (prototype) หรือโมเดล (model) สำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรมโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน การมีแนวคิด กระบวนการทำงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่พัฒนาจากความคิดสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การติดตาม ปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ การนำผลการผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไปได้ (ตารางที่ 5)

วิจารณ์

1. ตัวบ่งชี้พฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้นในการศึกษารั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ซึ่งให้ความสำคัญกับค่านิยมขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 Mastery หรือการเป็นนายตนเอง องค์ประกอบที่ 2 Originality หรือการเร่งสร้างสิ่งใหม่

องค์ประกอบที่ 3 People-centered approach หรือการใส่ใจประชาชน และองค์ประกอบที่ 4 Humility หรือการอ่อนน้อมถ่อมตน โดยผู้วิจัยได้บูรณาการค่านิยมหรือคำอธิบายในแต่ละองค์ประกอบของค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข เข้ากับนิยามเชิงปฏิบัติ นิยามเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการศึกษาเอกสารวิชาการ วรรณกรรม งานวิจัยต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความซ้ำซ้อนของข้อความ ทำให้นิยามหรือคำอธิบายของแต่ละองค์ประกอบมีความชัดเจนมากขึ้น สามารถนำมากำหนดคุณลักษณะตามองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้พฤติกรรมตามคุณลักษณะที่สอดคล้องกันตามลำดับขั้นต่อไปได้ ซึ่งเมื่อรวบรวมและจำแนกตัวบ่งชี้พฤติกรรมเข้ากลุ่มตามคุณลักษณะแล้ว ได้ร่างตัวบ่งชี้พฤติกรรมเป็นข้อความในแบบประเมินพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วม กระทรวงสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพ ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้ ซึ่งได้รับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับข้อความในตัวบ่งชี้ให้เหมาะสมเพิ่มเติมตัวบ่งชี้ที่ยังครอบคลุม และตัดตัวบ่งชี้บางตัวบ่งชี้ออก อีกทั้งตัวบ่งชี้พฤติกรรมดังกล่าว ยังผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าความเที่ยง และอำนาจจำแนก ซึ่งอยู่ในระดับ

ตารางที่ 5 การแสดงพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จำแนกตามตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5 ลำดับ (n=156)

คุณลักษณะขององค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้พฤติกรรม	Mean	SD	การแปลผล (ระดับ)
- การใฝ่เรียนรู้	- การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้	3.97	0.42	มาก
- ความมีนวัตกรรม	- การมีส่วนร่วมในการผลิตตัวต้นแบบ (prototype) หรือโมเดล (model) สำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรม	3.99	0.70	มาก
	- การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในหน่วยงาน/องค์กร	3.99	0.72	มาก
	- การมีแนวคิด กระบวนการทำงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่พัฒนาจากความคิดสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.59	มาก
	- การติดตาม ปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์	4.04	0.61	มาก
	- การนำผลการผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไปได้	4.06	0.63	มาก

ดีทั้งหมด ยกเว้นตัวบ่งชี้ความพยายาม กระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่มีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งแสดงว่าพฤติกรรมการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพตามค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข สามารถวัดจากตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่พัฒนาขึ้นทั้ง 68 ตัว บ่งชี้ได้ดี อย่างไรก็ตามการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ พฤติกรรมในงานวิจัยนี้ เป็นการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์ในโครงการวิจัยนี้เท่านั้น จึงมีความจำเป็นที่ ต้องตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้พฤติกรรมภายหลังจาก ที่ได้มีการติดตามการใช้ตัวบ่งชี้ต่อไปเป็นระยะ ๆ

2. จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามตัวบ่งชี้ที่ สอดคล้องกับค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุข ของ พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า พบว่า ในภาพรวม พยาบาลมีพฤติกรรม ตามตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับการ แสดงพฤติกรรมจำแนกตามองค์ประกอบ คุณลักษณะ ขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้พฤติกรรม พบว่า พฤติกรรม ของพยาบาลวิชาชีพ มีเพียง 2 ระดับเท่านั้น คือ ระดับ มากที่สุด และระดับมาก ซึ่งนับว่าพยาบาลวิชาชีพมี พฤติกรรมการทำงานด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในงานวิจัยหลาย ฉบับที่พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับมาก⁽¹⁵⁻¹⁸⁾ เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลเป็น วิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคม ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์มา ประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อดำรงรักษา สุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ซึ่งนอกจากจะมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการแล้ว ยังต้องมีพื้นฐานที่สำคัญ ทางจริยธรรมของวิชาชีพด้วย ซึ่งองค์กรวิชาชีพ มัก กำหนดคุณลักษณะด้านจริยธรรมเฉพาะสำหรับบุคลากร ขององค์กรในรูปของค่านิยมร่วม โดยกำหนดเป็น พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ที่พยาบาลวิชาชีพควรปฏิบัติเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยยึดหลัก ความประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง ดีงาม ประกอบด้วย พฤติกรรมจริยธรรม 8 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความ

เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความสุภาพอ่อนโยน ความเมตตากรุณา ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความมี ระเบียบวินัยและความสามัคคี นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพ ยังมีการควบคุมมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ โดยมี สภากาพยาบาลและมีสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ที่มีบทบาทในการสร้างความรับผิดชอบของผู้ประกอบ วิชาชีพ เพื่อเป็นการกระตุ้นการมีมโนธรรมของวิชาชีพ มี กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ประกอบวิชาชีพในการ ควบคุมความประพฤติ ส่งเสริมความสามัคคี ผดุงความ เป็นธรรมและเป็นตัวแทนของผู้ประกอบวิชาชีพ คือ พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 มาตรา 32 บัญญัติไว้ว่า “ผู้ประกอบวิชาชีพ การพยาบาลการผดุงครรภ์หรือการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ต้องรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภากา- พยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการ- พยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 มีเนื้อหา ครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพการ พยาบาลและการผดุงครรภ์ต้องดำรงตนให้สมควรใน สังคมโดยธรรม เคารพต่อกฎหมายบ้านเมืองประกอบ วิชาชีพด้วยเจตนาดี ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อัน เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ รักษา มาตรฐานของวิชาชีพตามที่สภากาพยาบาลกำหนดและ สร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดี ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมวิชาชีพ และผู้ร่วมงาน⁽¹⁹⁾ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยจำแนก ตามตัวบ่งชี้พฤติกรรม พบว่า พฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพ แสดงตามตัวบ่งชี้มากที่สุด 5 อันดับ คือ การไม่นำผลงาน ของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นของตนเองทั้งด้านวิชาชีพ และ วิชาการ การไม่นำสิ่งของผู้อื่นหรือทรัพย์สินทางราชการ มาเป็นของตนเองหรือใช้ประโยชน์ส่วนตัว การไม่ใช้ อำนาจ หน้าที่แสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือเอาดีเข้าตน การประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา/ ข้อตกลงที่ให้ไว้กับผู้อื่น ซึ่งทั้งหมดเป็นพฤติกรรมอยู่ใน องค์ประกอบที่ 1 Mastery หรือการเป็นนายตนเอง และ

คุณลักษณะความซื่อสัตย์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มณี อาภาพันธ์กุลและคณะ⁽²⁰⁾ ที่พบว่าจริยธรรมเชิงวิชาชีพที่พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติขณะทำงานในบทบาทหน้าที่พยาบาลตามมุมมองของผู้บริหารทางการพยาบาล มีจำนวน 10 เรื่อง ซึ่ง 1 ใน 10 เรื่องนั้น คือ ความซื่อสัตย์ ส่วนพฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพแสดงตามตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 5 ลำดับ คือ การมีแนวคิด กระบวนการทำงาน และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่พัฒนาจากความคิดสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การติดตามปรับปรุงผลการผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ การนำผลการผลิตจากความคิดสร้างสรรค์ ไปเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่นต่อไปได้ การค้นหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไปใช้ในหน่วยงาน/องค์กร และการมีส่วนร่วมในการผลิตตัวต้นแบบ (prototype) หรือโมเดล (model) สำหรับชิ้นงานที่เป็นนวัตกรรม ซึ่งตัวบ่งชี้พฤติกรรมดังกล่าว อยู่ในองค์ประกอบที่ 2 Originality หรือการเร่งสร้างสิ่งใหม่ คุณลักษณะความมีนวัตกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญยาพร อารยวุฒิกุล และถาวร ล่อกา⁽²¹⁾ เรื่องการปฏิบัติตามค่านิยมร่วม MOPH ของบุคลากรสังกัดสำนักงาน-สาธารณสุขจังหวัดลำปาง พบว่า องค์ประกอบ Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ ได้รับการปฏิบัติน้อยสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ของบุคลากรคนใดคนหนึ่ง หากแต่ความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้ เพียงแต่ขาดการกระตุ้นหรือส่งเสริม รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงออกอย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความรู้ทั้งด้านเทคนิคและการปฏิบัติหรือกระบวนการ ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถประยุกต์ความรู้พื้นฐาน ความชำนาญ ประสบการณ์มาใช้ประโยชน์ แรงจูงใจที่ช่วยขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล เช่น บรรยากาศขององค์กรเอื้อต่อการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์⁽²²⁾ หากองค์กรพยาบาลส่งเสริมหรือสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ดังกล่าว ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรย่อมเกิดขึ้น เพื่อพัฒนาต่อยอดสู่นวัตกรรมบริการพยาบาลที่ยั่งยืนต่อไป⁽²³⁾ สำหรับตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่มีค่า

คะแนนน้อยที่สุดและเป็นลำดับสุดท้าย คือ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์โดยการแสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 Mastery หรือการเป็นนายตนเอง และคุณลักษณะการใฝ่เรียนรู้ เนื่องจากผลกระทบจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ทำให้พยาบาลมีภาระงานที่หนักมากขึ้น ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันวันละ 16 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ 56-88 ชั่วโมง ทำให้มีความเครียด และไม่มีเวลาในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น⁽²⁴⁾ จึงส่งผลให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมการทำงานในด้านนี้ต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ด้านการบริหาร

1. นำตัวบ่งชี้พฤติกรรมตามค่านิยมร่วม กระทรวง-สาธารณสุข มาทดลองใช้ในทุกหน่วยบริการทางคลินิกของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า
2. นำประเด็นพฤติกรรมรายชื่อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติน้อยที่สุด จำนวน 2-3 ประเด็น ในแต่ละองค์ประกอบของค่านิยมร่วม มาเป็นเป้าหมายในจัดทำแผนการพัฒนาพฤติกรรมด้านจริยธรรมของบุคลากรในโรงพยาบาลเชิงบูรณาการ
3. ควรกำหนดคุณลักษณะขององค์ประกอบค่านิยมร่วมกระทรวงสาธารณสุขที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติได้ในระดับมากที่สุดเป็นสมรรถนะหลัก (core competency) ขององค์กรพยาบาล

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพควรศึกษา และนำตัวบ่งชี้พฤติกรรมที่พัฒนาขึ้น ไปใช้เพื่อเป็นแนวคิดในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของกระทรวงสาธารณสุข และปฏิบัติตนเองได้อย่างเหมาะสม

ด้านวิชาการ/การวิจัย

ควรนำผลการศึกษาค้นคว้านี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นการต่อยอดและขยายผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 – 2564 [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [สืบค้นเมื่อ 9 เม.ย. 2561]. แหล่งข้อมูล: <http://203.157.229.33/archives/download/page/file/p04.pdf>
2. ดลชนก โมธรรม. อิทธิพลของค่านิยมร่วมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ฝ่ายสาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. สกลนคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2558.
3. ชัยวงศ์ ชวนะรักษ์. ค่านิยมร่วมขององค์กร (share value). [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [สืบค้นเมื่อ 9 ม.ค. 2561]. แหล่งข้อมูล: <https://www.gotoknow.org/posts/60394>
4. คมชัดลิก. สธ. น้อมนำพระราชดำรัส ร.9 เป็นค่านิยมองค์กรให้บุคลากรยึดปฏิบัติ [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [สืบค้นเมื่อ 9 เม.ย. 2561]. แหล่งข้อมูล: <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/247790>
5. เสาวลักษณ์ ศรีตาเกษ, ยลฤดี ตันทสิทธิ์, กิรณา แต่อารักษ์. ค่านิยมของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขและแนวทางการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ. วารสารทันตภิบาล 2560;28(1): 151-63.
6. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข. [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [สืบค้นเมื่อ 8 ธ.ค. 2560]. แหล่งข้อมูล: http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Positioning_MoPH_2559.pdf
7. มิ่งขวัญ ภูหงษ์ทอง. จุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสาธารณสุขขอนแก่น 2559;28(330):8-9.
8. ศิรินาถ ป้อมวงศ์. กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดพิษณุโลก. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; 2551.
9. กิตติโชติ ตั้งกิตติถาวร. How to integrate core value: MOPH to create organizational culture [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [สืบค้นเมื่อ 12 เม.ย. 2561]. แหล่งข้อมูล: https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/202%20How%20to%20integrate.pdf
10. สุพัตรา บุญเจียม. ค่านิยมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ประเทศไทย [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2560.
11. Blank RK. Development a system of education indicators: Selecting, implementing, and reporting indicators. Educational Evaluation and Policy Analysis 1993;15: 65-80.
12. Johnstone JN. Indicators of education systems. London: Ancho Press; 1981.
13. ศิริชัย กาญจนวาสิ. ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
14. Yamane T. Statistics: an introductory analysis. 3rd Ed. New York: Harper and Row Publications; 1973.
15. ปาริชาติ พงษ์สุวรรณ. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลเชียงราย-ประชานุเคราะห์ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2549.
16. ทรงศรี ชุ่มประดิษฐ์. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2549.
17. รชยา บุรพลพิมาน. พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพสายการพยาบาลผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลตำรวจ. วารสารพยาบาลตำรวจ 2554;3(1):48-62.
18. ดุจดาว พูลดี. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง. วารสารกฎหมาย-สุขภาพและสาธารณสุข 2559;2(1):1-13.
19. ดาราพร คงจา. กฎหมายการประกอบวิชาชีพพยาบาล. นนทบุรี: ยุทธรินทร์การพิมพ์; 2553.

20. มณี อภานันท์กุล, วรณภา ประไพพานิช, สุปภาณี เสนาดิสัย. จริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลไทยตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล. วารสารสภาการพยาบาล 2557;29(2):5-20.
21. บุญยาพร อารยวุฒิกุล, ถาวร ล้ออกา. การพัฒนาแนวทางการพัฒนาค่านิยมร่วม MOPH ของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบ-สุขภาพ 2561;1(11):67-73.
22. Amabile TM. How to kill creativity. In: Harvard University. Harvard business review on breakthrough thinking. Boston, MA: Harvard Business School Press; 1999. p 1-28.
23. จุฑารัตน์ บันดาลสิน. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมบริการพยาบาล. วารสารทหารบก 2557; 15(3):9-17.
24. อรุณรัตน์ คันธา. ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาล-ศาสตร์ 2557;32(1):81-9.

Abstract: Development Work Behavioral Indicators under Core Value of Ministry of Public Health for Professional Nurses in Nursing Department at Somdetphraphutthaloetla Hospital, Samut Sakhon Province, Thailand

Mayuree Theingsakul, Dip in Nursing Science; Manee Kuprasit, M.N.S. (Pediatric Nursing)

* Thai CaseMix Centre; ** Central Office for Healthcare Information; *** Health Information Standards and Somdetphraphutthaloetla Hospital, Samut Sakhon Province, Thailand
Journal of Health Science 2021;30(Suppl 2):S316-S330.

This survey research aimed to develop the work behavioral indicators under core value of Ministry of Public Health for Professional nurses and to study the work behavioral of professional nurses in Nursing Department at Somdetphraphutthaloetla Hospital follow the developed indicators. Targets were: a purposive sample of 21 chief nursing officers and 156 professional nurses who worked 21 units in Nursing Department. The study was conducted from February 2018 to December 2018. The research was made to progress the following five steps: (1) to focus on objectives and definition of the elements and feature of the element in core value of Ministry of Public Health, (2) to create the work behavioral indicators, (3) to check the quality of work behavioral indicators, (4) to evaluate the work behavioral of professional nurses, and (5) to present the results of research. The research tools were: (1) questionnaire for practicing experts on the appropriateness of work behavioral indicators in core value of Ministry of Public Health; (2) work behavior assessment form of professional nurses follow the indicators, this instrument had been tested for content validity by academic experts with the reliability and discrimination. The research statistics are described in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. The results showed that work behavioral indicators of professional nurses included 4 elements, 16 features and 68 indicators. Over all the work behavioral of professional nurses were in a high level (Mean=4.45, SD=0.62). The behavior was the fourth element, Humility had the highest average scores (Mean=4.53, SD=0.57), followed by third element, People-centeredness (Mean=4.51, SD=0.61) was the first element, Mastery (Mean=4.47, SD=0.62) was the second element, Originality was at lowest average score (Mean=4.47, SD=0.62). This study suggests that the work behavioral indicators could be used by those involved in nursing human resources for competency development of an ethical behavior for register nurses or performance evaluation.

Keywords: indicators; mastery, originality; people-centeredness approach; humility; core values