

Original Article

นิพนธ์ต้นฉบับ

ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม ต่อจริยธรรมและพฤติกรรมบริการของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

สมจิตร ชัยรัตน์

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองแบบวัดซ้ำในกลุ่มเดียวกันนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมต่อจริยธรรมและพฤติกรรมบริการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก จากการสุ่มจับสลากรายชื่อ จำนวน 250 ราย เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม 2547 ถึงสิงหาคม 2548 เครื่องมือในการศึกษาประกอบด้วยกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรม และแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการของพยาบาลของสภาการพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับจำนวน 234 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.6 จริยธรรมโดยรวมและจริยธรรมทั่วไปของพยาบาลก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมไม่แตกต่างกัน แต่จริยธรรมวิชาชีพของพยาบาลหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพฤติกรรมบริการของพยาบาลหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าคะแนนสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมมีส่วนช่วยทำให้จริยธรรมวิชาชีพ และพฤติกรรมบริการของพยาบาลด้านการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอเนื่องเกี่ยวกับการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพ การแสดงความเป็นมิตรต่อผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้รับบริการและสังคม และการประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรม และกฎเกณฑ์ของสังคม ดีขึ้น

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ, จริยธรรม, พฤติกรรมบริการ

บทนำ

วิชาชีพพยาบาลมุ่งเน้นบริการในด้านสุขอนามัย โดยมีเป้าหมายคือ การให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาผู้ใช้บริการใน

ลักษณะองค์รวม ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ด้วยภาระหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติ กับมนุษย์ที่ส่วนใหญ่อยู่ในภาวะเจ็บป่วยทุกข์ทรมาน วิชาชีพพยาบาลจึงถูกคาดหวังอย่างสูงในด้านความรู้

ความสามารถ ทักษะการพยาบาล และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านจริยธรรม ซึ่งต้องปฏิบัติตามขอบเขตมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพในการให้บริการแก่บุคคล ชุมชน และสังคมอย่างมีคุณภาพ⁽¹⁾

ดังนั้น องค์กรพยาบาลจึงต้องควบคุมให้การบริการพยาบาลมีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมถึงการพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมและพฤติกรรมบริการซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งสถาบันการศึกษา สถานบริการพยาบาล และผู้ปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่องค์กรวิชาชีพได้กำหนดไว้ แต่จริยธรรมและพฤติกรรมบริการเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมีความหลากหลายในการรับรู้ของปัจเจกบุคคล ดังนั้นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมจึงเป็นปัญหาที่พบในทุกแห่ง⁽²⁾ ดังจะเห็นได้จากผลการสำรวจปัญหาพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ⁽³⁾ พบว่าปัญหาทางพฤติกรรมจริยธรรมส่วนใหญ่ ได้แก่ ความไม่พึงพอใจต่อพฤติกรรมบริการ การไม่ได้รับบริการตามที่คาดหวัง การให้บริการไม่ถูกต้องตามเทคนิคและมาตรฐานวิชาชีพ การแสดงกิริยามารยาท การใช้ภาษาสื่อสาร และการให้ข้อมูลไม่เหมาะสม เช่นเดียวกันการรวบรวมข้อมูลด้านคุณภาพการพยาบาลของโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ปี 2546 พบว่า ปัญหาข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการของพยาบาลที่พบมากที่สุด ได้แก่ การแสดงกิริยามารยาท รองลงมาคือการใช้ภาษาในการสื่อสารไม่เหมาะสม

จากข้อมูลเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่า ปัญหาด้านจริยธรรมและพฤติกรรมบริการเป็นประเด็นสำคัญที่ไม่อาจละเลย⁽⁴⁾ ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยเร็วเพื่อรักษาระดับคุณภาพบริการพยาบาล ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารทางการพยาบาลจึงสนใจที่จะพัฒนาจริยธรรมและพฤติกรรมบริการของพยาบาลให้สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของอนุกรรมการจริยธรรมสภาการพยาบาล ในการเพิ่มศักยภาพด้านจริยธรรมโดยใช้แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้บุคคลตระหนักถึงสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เกิดความพร้อมในการแก้ไขปัญหา และรับรู้ถึงความสำเร็จของการพัฒนา ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคคลเกิดความหวังในกระทำการใด ๆ ให้ดีขึ้น รู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น สามารถตั้งเป้าหมาย ควบคุม และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต^(5,6) เพื่อให้พยาบาลในองค์กรทุกคนตระหนักและต้องการพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมและแสดงออกถึงคุณลักษณะที่มีจริยธรรมและพฤติกรรมบริการที่ดี การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมที่มีต่อจริยธรรมและพฤติกรรมบริการของพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยมีสมมติฐานของการวิจัย คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมทำให้จริยธรรมและพฤติกรรมบริการของพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ดีขึ้น ทั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาจริยธรรมและพฤติกรรมบริการของบุคลากรพยาบาล ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนมีนาคม 2547 ถึงสิงหาคม 2548 ประชากรที่ศึกษาคือพยาบาล 665 ราย คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยหลักการของ power analysis ได้จำนวนตัวอย่าง 250 ราย เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากจากรายชื่อ

นิยามตัวแปร

จริยธรรมทั่วไป หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแนวทางความประพฤติที่พึงกระทำในการดำรงชีวิตในสังคม เพื่อให้ตนเอง ผู้อื่น และสังคมอยู่อย่างปรกติสุข

จริยธรรมวิชาชีพ หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแนวทางความประพฤติสำหรับบุคลากรในวิชาชีพการพยาบาล ยึดถือปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมบริการ หมายถึง การแสดงออกหรือการ

ประพจน์ที่แสดงถึงการให้บริการของผู้ให้บริการต่อผู้ใช้บริการ ด้วยลักษณะของการมีความเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพพยาบาล

เครื่องมือในการศึกษา ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม 2) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 3) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมของพยาบาลของสภาการพยาบาล แบ่งจริยธรรมออกเป็น 2 ด้าน คือ จริยธรรมทั่วไปและจริยธรรมวิชาชีพ 4) แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการของพยาบาลของสภาการพยาบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีค่าระหว่าง 1-5 ตั้งแต่ ควรปรับปรุงจนถึงดีมาก เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก จากผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงาน จำนวน 3 คน และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ราย คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของจริยธรรมทั่วไป 0.92 จริยธรรมวิชาชีพ 0.98 และพฤติกรรมบริการของพยาบาล 0.98

การแปลผล⁽⁷⁾

คะแนนเฉลี่ย

4.50 - 5.00 หมายถึง จริยธรรม / พฤติกรรมบริการอยู่ในระดับสูงมาก

3.50 - 4.49 หมายถึง จริยธรรม/ พฤติกรรมบริการอยู่ในระดับสูง

2.50 - 3.49 หมายถึง จริยธรรม/ พฤติกรรมบริการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง จริยธรรม/ พฤติกรรมบริการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง จริยธรรม/พฤติกรรมบริการอยู่ในระดับควรปรับปรุง

การศึกษาคั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการโดยการจัดประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัยแก่หัวหน้าพยาบาล หัวหน้างาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นดำเนินการ

2.1 ประเมินจริยธรรมและพฤติกรรมบริการของพยาบาลก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมในเดือนมีนาคม 2547

2.2 ดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม ระหว่างเดือนเมษายน 2547 ถึงกรกฎาคม 2548 เป็นระยะเวลา 1 ปี 3 เดือน ประกอบด้วย

- การจัดตั้งคณะทำงานพัฒนาจริยธรรมของกลุ่มการพยาบาล เพื่อช่วยดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม และเป็นที่ปรึกษาด้านจริยธรรมแก่บุคลากรทางการพยาบาล ประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 13 คน

- การจัดอบรมเรื่อง จริยธรรมวิชาชีพและพฤติกรรมบริการแก่บุคลากรพยาบาล โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย จำนวน 3 รุ่น

- การกระตุ้นให้เกิดจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพและพฤติกรรมบริการที่ดี ทุกวันตอนเช้าหลังการส่งเวร โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย

- การยกย่องและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์บุคลากรที่มีผู้ใช้บริการแสดงความชื่นชมเพื่อใช้เป็นต้นแบบและตัวอย่างที่ดี

- การจัดและเข้าร่วมกิจกรรมของชมรมจริยธรรมในวันสำคัญ ได้แก่ การทำบุญ ตักบาตร และการนั่งสมาธิ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นประเมินผล

3.1 ภายหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม แจกแบบสอบถามซ้ำในกลุ่มตัวอย่างเดิมเดือนสิงหาคม 2548

3.2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยข้อมูลทั่วไปนำเสนอด้วยค่าความถี่ และร้อยละ ข้อมูลจริยธรรม และ

พฤติกรรมบริการพยาบาล นำเสนอโดยค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบจริยธรรม และพฤติกรรมบริการพยาบาลก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจฯ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับ 0.05

ก่อนการเสริมสร้างฯ (\bar{x} 4.21) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) (ตารางที่ 2) ซึ่งจริยธรรมวิชาชีพหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จำนวน 16 ข้อ (ตารางที่ 3)

ผลการศึกษา

ในระหว่างการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างโอนย้ายหน่วยงาน จำนวน 4 ราย และได้รับการอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและพฤติกรรมบริการนอกหน่วยงาน จำนวน 12 ราย คงเหลือกลุ่มตัวอย่าง 234 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.6 โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทั้งก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมครบทั้ง 234 ราย

1. กลุ่มตัวอย่างอายุ 41-50 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 32.1) รองลงมาคือ 20-30 ปี (ร้อยละ 31.2) เป็นพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 80.8 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.8 รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญาร้อยละ 20.5 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 40.6) รองลงมาคือระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 29.1 (ตารางที่ 1)

2. ผลของการพัฒนาจริยธรรมโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมพบว่า จริยธรรมโดยรวมและจริยธรรมทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่แตกต่างกัน แต่จริยธรรมวิชาชีพหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ (\bar{x} 4.28) สูงกว่า

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=234)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20-30	73	31.2
31-40	72	30.8
41-50	75	32.0
51-60	14	6.0
ตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	189	80.8
พยาบาลเทคนิค	45	19.2
วุฒิการศึกษา		
อนุปริญญา	48	20.5
ปริญญาตรี	177	71.8
ปริญญาโท	9	7.7
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)		
1-10	95	40.6
11-20	68	29.1
21-30	67	28.6
31-40	4	1.7

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนจริยธรรมของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม

จริยธรรม	คะแนนในระยการเสริมสร้างพลังอำนาจ				t-test	p-value
	ก่อน		หลัง			
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ทั่วไป	4.19	0.41	4.22	0.41	1.070	0.285
วิชาชีพ	4.21	0.40	4.28	0.38	2.285	0.023
รวม	4.20	0.38	4.25	0.37	1.767	0.078

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนจริยธรรมวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมเฉพาะในรายชื่อที่มีค่าคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลำดับ	จริยธรรมวิชาชีพ	คะแนนในระยะเวลาการเสริมสร้างพลังอำนาจ				t-test	p-value
		ก่อน		หลัง			
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
7	ร่วมคิดและหาแนวทางแก้ไขปัญหาการประกอบวิชาชีพให้เกิดความร่วมมือที่ดีและปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.63	4.10	0.58	2.026	0.043
11	จัด ร่วม หรือสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะหรือต่อวิชาชีพ โดยไม่หวังผลประโยชน์	4.17	0.59	4.28	0.54	2.349	0.019
12	ถือเป็นที่และความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะปกป้องสาธารณประโยชน์	4.21	0.58	4.33	0.51	2.745	0.006
13	ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประสานสัมพันธ์และมุ่งให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน	4.15	0.59	4.24	0.57	1.976	0.049
15	ให้บริการโดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของผู้รับบริการ	3.87	0.70	4.04	0.62	3.178	0.002
16	ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้บริการของผู้รับบริการ	4.08	0.62	4.24	0.57	3.257	0.001
17	ส่งเสริมความเสมอภาคในการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานและผู้ร่วมวิชาชีพ	4.34	0.55	4.44	0.53	2.240	0.025
18	ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการตามสิทธิ	4.34	0.58	4.44	0.54	2.165	0.031
25	ดำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการประกอบวิชาชีพ	4.23	0.61	4.33	0.55	2.093	0.037
27	มีน้ำใจและแสดงความเต็มใจในการให้บริการ	4.05	0.62	4.16	0.54	2.254	0.024
28	ประกอบวิชาชีพโดยไม่มุ่งหวังประโยชน์ส่วนตนเกินกว่าที่พึงจะได้รับ	4.21	0.53	4.31	0.53	2.375	0.018
29	ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้รับบริการ เว้นแต่เป็นการรักษาพยาบาลหรือต้องปฏิบัติตามกฎหมาย	4.18	0.58	4.29	0.53	2.475	0.014
30	ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน ไม่ทับถม ให้อายหรือกลั่นแกล้งกัน	4.15	0.64	4.26	0.59	2.227	0.026
31	เคารพในสิทธิ ยอมรับความสามารถ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.01	0.62	4.12	0.60	2.356	0.019
39	ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.72	0.74	3.88	0.74	2.653	0.008
40	ยกย่องผู้มีความรู้ ความสามารถ และผู้ประพฤติดี	3.97	0.67	4.12	0.59	2.779	0.006
รวม		4.21	0.40	4.28	0.38	2.285	0.024

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมบริการของกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังเสริมการสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม

ด้าน	พฤติกรรมบริการ	คะแนนในระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ				t-test	p-value
		ก่อน		หลัง			
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1	การพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเกี่ยวกับการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพ	4.16	0.46	4.24	0.45	2.281	0.023
2	มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ	4.34	0.43	4.38	0.41	1.081	0.280
3	ให้บริการด้วยเทคนิคที่ถูกต้องตามขอบเขตและมาตรฐานวิชาชีพ	4.20	0.45	4.24	0.42	1.220	0.223
4	ให้บริการพยาบาลด้วยความเอื้ออาทรเต็มใจ	4.17	0.48	4.24	0.46	1.777	0.076
5	มีบุคลิกภาพดี เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพและในการดำรงตนอยู่ในสังคม	4.16	0.51	4.21	0.48	1.391	0.165
6	แสดงความเป็นมิตรต่อผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป	4.18	0.49	4.28	0.48	2.694	0.007
7	รักษาสีทิวของผู้รับบริการ	4.25	0.49	4.26	0.45	0.313	0.754
8	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.13	0.53	4.25	0.51	2.706	0.007
9	มีความรับผิดชอบต่อนอง ผู้รับบริการและสังคม	3.97	0.64	4.11	0.59	2.763	0.006
10	ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรม และกฎเกณฑ์ของสังคม	4.13	0.54	4.28	0.49	3.753	<0.01
รวม		4.17	0.42	4.25	0.40	2.467	0.014

3. ผลการประเมินพฤติกรรมบริการของพยาบาลโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ย 4.17 คะแนน หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ย 4.25 คะแนน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ การพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเกี่ยวกับการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพ แสดงความเป็นมิตรต่อผู้รับบริการและประชาชน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนอง ผู้รับบริการและสังคม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม สอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและกฎเกณฑ์ของสังคม (ตารางที่ 4)

วิจารณ์

ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมต่อจริยธรรมของพยาบาล พบว่า จริยธรรมโดยรวมและจริยธรรมทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมครั้งนี้ ส่วนใหญ่เน้นตามจรรยาบรรณวิชาชีพของพยาบาลซึ่งมีความเฉพาะเจาะจง ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีพื้นฐานด้านจริยธรรมทั่วไปอยู่ในระดับดีตั้งแต่ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจฯ อาจเป็นเพราะอยู่ในสังคมไทยซึ่งเน้นคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตมีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในครอบครัวและโรงเรียน เมื่อประกอบวิชาชีพที่ให้บริการเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ สังคมคาดหวังและให้ความ

สำคัญเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมของพยาบาลมากเป็นพิเศษ ดังนั้น สถาบันการศึกษาด้านการพยาบาลจึงได้จัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมในทุกหลักสูตรของการพยาบาลเป็นการเน้นให้พยาบาลได้รับการปลูกฝังให้ทำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยนับตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรียนุช ชัยกองเกียรติ และธัญญาลักษณ์ ศิริชนะ⁽⁸⁾ ที่พบว่า นักศึกษาพยาบาล มีคุณลักษณะทางจริยธรรมในระดับปานกลาง และการ ศึกษาของสุภัทรา เอื้องวงศ์⁽⁹⁾ ที่พบว่า นักศึกษาพยาบาล ส่วนใหญ่มีจริยธรรมทั่วไป และจริยธรรมทางการ พยาบาลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อาจเนื่องจากคุณธรรม และจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยเป็นการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ วัฒนธรรม ความเชื่อ และสังคม⁽¹⁰⁾ พยาบาลจึงมีจริยธรรมทั่วไปที่เป็นการกระทำในสิ่งที่ดี สำหรับผู้ใช้บริการทุกคน⁽¹¹⁾

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า จริยธรรมทั่วไป ของพยาบาลข้อที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือ การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ และการเคารพในสิทธิหน้าที่ของ ตนและผู้อื่น อาจเนื่องจากกิจกรรมการทำนุถุติกาตราบ ในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นการสร้างบรรยากาศและการมี ส่วนร่วมในการประกอบพิธีกรรมตามวัฒนธรรมไทย ประกอบกับในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายอนุรักษ์และ ส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมของชาติอย่างมากเพื่อผลด้าน การท่องเที่ยว จึงมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างเกิดแรงจูงใจและ แสดงพฤติกรรมด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมของชาติเพิ่มขึ้น สำหรับการคำนึงถึงสิทธิ หน้าที่ของตนเองและผู้อื่นที่มีค่าคะแนนเพิ่มมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อาจอธิบายได้ว่า การ เสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมในส่วนของ การอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นการเสริมความรู้ เรื่องสิทธิหน้าที่ของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้ใช้บริการ ประกอบกับโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก มีนโยบาย

เน้นให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน ผู้ร่วม ทีมสุขภาพ และสิทธิผู้ป่วย ซึ่งอาจมีส่วนทำให้คะแนน ในรายชื่อดังกล่าวสูงขึ้น

ด้านจริยธรรมวิชาชีพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อน และหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้ การกระตุ้น การ ช่วยเหลือ ข้อมูลข่าวสาร และเห็นตัวอย่างที่ดี เกิดแรง จูงใจและความรู้สึกต้องการพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรม และแสดงออกถึงคุณลักษณะที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ตามวิชาชีพ อธิบายในรายละเอียดดังนี้ การจัด ตั้งคณะทำงานพัฒนาจริยธรรมของกลุ่มการพยาบาล เป็นการสร้างทีมงานอย่างหนึ่ง ซึ่ง สก๊อต และเจฟฟี⁽¹²⁾ กล่าวว่า การสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญของการเสริม- สร้างพลังอำนาจ ในการวิจัยนี้คณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นผู้ดำเนินการกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งช่วยเหลือให้คำ ปรึกษาด้านจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ตามวิชาชีพแก่บุคลากรพยาบาล การอบรม เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและพฤติกรรมบริการ เป็นการเสริมความรู้ให้บุคลากรทราบว่าการปฏิบัติใด พึงกระทำและพฤติกรรมใดไม่พึงกระทำในการประกอบ วิชาชีพ การให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรม วิชาชีพและพฤติกรรมบริการที่ดีจากหัวหน้าหน่วยงาน เป็นการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจ และให้ข้อมูลสาร สนเทศในสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติและสิ่งที่เกี่ยวข้อง ส่วน การใช้ต้นแบบพยาบาลที่มีพฤติกรรมจริยธรรมดีเด่น เป็นการให้กำลังใจแก่พยาบาลต้นแบบ และเป็นการ กระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างเกิดพลังอำนาจใน การพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมวิชาชีพดียิ่งขึ้น⁽³⁾

เมื่อพิจารณารายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยหลังการเสริม สร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4) อธิบายได้ว่า เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมที่เน้น ตามจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล ซึ่งได้กำหนด ระเบียบปฏิบัติไว้ครอบคลุมทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วม

วิชาชีพ และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งต่อผู้ใช้บริการ และประชาชน ประกอบกับในปัจจุบันบุคลากรในทีมสุขภาพให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในระบบการดูแลสุขภาพรวมถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมสู่ความเท่าเทียม เป็นธรรม และการนับถือเอกลักษณ์และศักดิ์ศรีของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคารพในสิทธิของผู้ป่วย⁽¹³⁾

ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยลดลงเล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้อที่คะแนนลดลงได้แก่ ปกป้องการละเมิดสิทธิของผู้รับบริการในการรักษาพยาบาล ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานในทางที่ชอบ ตระหนักในคุณค่าของตนเองและภูมิใจในวิชาชีพ ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้โดยไม่ต้องรอกการร้องขอ และละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน อธิบายได้ว่า อาจเนื่องจากผลการประเมินตนเองของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดีตั้งแต่ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม ประกอบกับอาจขาดการเน้นย้ำบางหัวข้อในกิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม เช่น การสื่อสารที่เน้นให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และตระหนักถึงการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้รับบริการ แต่อาจสื่อถึงประเด็นของปกป้องการละเมิดสิทธิของผู้รับบริการน้อยกว่า นอกจากนี้บทบาทของวิชาชีพพยาบาลในสังคมไม่ได้รับการยกย่องนับถือเท่าที่ควร ซึ่งพบได้ในสื่อต่าง ๆ รวมทั้งบทบาทขณะอยู่ในทีมสุขภาพ ซึ่งพบเสมอว่าแม้พยาบาลจะเป็นกลุ่มคนสำคัญที่ดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงพยาบาล แต่ก็ยังเป็นเพียงสมาชิกผู้ร่วมทีม จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาลตระหนักในคุณค่าของตนเองและภูมิใจในวิชาชีพลดลงแม้จะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม นอกจากนี้สถานการณ์ของระบบราชการในปัจจุบันที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้างและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประเมินผลงาน อาจทำให้ข้าราชการ พนักงานของรัฐ รวมทั้ง

ผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น มีเวลาในการช่วยเหลือผู้อื่นน้อยลง และเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ จึงเน้นการผลิตผลงานของตนเองมากขึ้น

ส่วนผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมต่อพฤติกรรมบริการของพยาบาล พบว่าพฤติกรรมบริการของกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมบริการก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม ทุกด้านมีค่าเพิ่มขึ้น โดยมี 5 ด้านที่คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเล็กน้อยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีถึง 5 ด้าน ที่คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรม มีส่วนทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมบริการที่ดีขึ้น เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างความรู้สึกและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ⁽¹⁴⁾ สอดคล้องกับคำกล่าวของแมคคินน์⁽¹⁵⁾ ที่ว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะช่วยให้พยาบาลรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ และมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนกานต์ บุญชูศรี⁽¹⁶⁾ ที่พบว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า สามารถตัดสินใจควบคุมหรือกำหนดชีวิตและการทำงานของตนได้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมีส่วนร่วม มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง⁽¹⁷⁾ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจึงมีพลังและแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล⁽¹⁸⁾ อย่างไรก็ดีตามกลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มการรายงานผลในด้านดี

ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่พอที่จะทำให้ค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แม้ว่าคะแนนการประเมินพฤติกรรมบริการจะอยู่ในระดับดีตั้งแต่ก่อนการพัฒนาจริยธรรม

สรุป

การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมโดยคำนึงถึงจริยธรรมวิชาชีพและพฤติกรรมบริการครั้งนี้เป็นการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โดยการเสริมความรู้ด้านจริยธรรม กระตุ้น ให้กำลังใจ และการใช้ตัวแบบที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการพยาบาล ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความต้องการพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมและแสดงออกถึงคุณลักษณะที่มีจริยธรรมและพฤติกรรมบริการที่ดี อย่างไรก็ตามแม้ผลที่ออกมาจะเป็นที่น่าพอใจระดับหนึ่ง การพัฒนาจริยธรรมและพฤติกรรมบริการพยาบาลก็ควรดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คุณภาพการพยาบาลอยู่ในระดับที่ดีตลอดไป

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมให้กลุ่มตัวอย่างทุกคน ได้รับกิจกรรมในการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจริยธรรมเหมือนกันทุกประการ
2. การใช้แบบประเมินตนเองทำให้กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มรายงานผลในด้านดี และไม่สามารถสรุปได้ชัดเจนว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ประเมินผลในลักษณะของการประเมินตนเอง ทำให้ไม่สามารถสรุปผลได้ชัดเจน ดังนั้น จึงควรมีการติดตามประเมินผลต่อไปเป็นระยะ และศึกษาต่อโดยปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินเป็นการประเมินโดยหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใช้บริการ และอาจเปรียบเทียบผลการประเมินของผู้ประเมินทั้ง 3

กลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ถูกต้อง และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล ผู้สร้างเครื่องมือประเมินจริยธรรมและพฤติกรรมบริการของพยาบาล อาจารย์ ดร.ชมนาด วรรณพรศิริ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพบุรุษชินราช พิษณุโลก ที่กรุณาให้คำปรึกษาในการทำงานวิจัยนี้เสมอมา ขอขอบคุณ หัวหน้าพยาบาล พยาบาลหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลอย่างดียิ่ง

เอกสารอ้างอิง

1. Eliason MJ. Ethics and transcultural nursing care. Nurs Outlook 1993; 41:225-8.
2. Liaschenko J, Peter E. Nursing ethics and conceptualizations of nursing: profession, practice and work. J Adv Nurs 2004; 35:488-95.
3. อนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ศิริยออดการพิมพ์; 2545.
4. Bjarnason D, Lehman C. Ethical issues from critical care to rehabilitation: a challenge for specialty nurses. Crit Care Nurs Clin North Am 2001; 13:341-7.
5. Gibson CH. A concept analysis of empowerment. J Adv Nurs 1991; 16:354-61.
6. Rodwell CM. An analysis of the concept of empowerment. J Adv Nurs 1996; 23:305-13.
7. ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
8. ปรีชญช ชัยกองเกียรติ, ธัญญาลักษณ์ ศิริชนะ. คุณลักษณะจริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านระบบการคัดเลือกที่แตกต่างกัน. ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา; 2542.
9. สุภัทรา เอื้อวงศ์. การให้เหตุผลทางจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. สารสภาการพยาบาล 2532; 4:23.
10. Botes A. A comparison between the ethics of justice and the ethics of care. J Adv Nurs 2000; 32:1071-5.
11. พูลศรี พัฒนพงษ์. พลังอำนาจทางการพยาบาล. วารสารสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2541; 9:24-8.

12. Scott CD, Jeffe DT. Empowerment : building a committed workforce. California : Crisp Publication; 1991.
13. Ketefian S, Phancharoenworakul K, Yunibhand J. Research priorities in nursing ethics for Thailand. Thai J Nurs Res 2001; 5:111-8.
14. Stewart AM. Empowering people. Singapore: Pitman Publishing; 1994.
15. McGinn N. Empower nurse: honorable mention. J Nurs Administrat 2545.
16. ชนกานต์ บุญชูศรี. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2542.
17. นิตยา เพ็ญศิริินภา. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการบริหาร. เอกสารประกอบการอบรมการบริหารการพยาบาล; 1-10 กรกฎาคม 2545; ณ โรงแรมอิมพีเรียลธารา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2545.
18. อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง; 2545.

**Abstract The Effect of Ethics Empowerment to Ethics and Service Behaviors of Nurses :
Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital
Somchit Chairat**

Nursing Organization Service, Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital
Journal of Health Science 2007; 16:S102-11.

The purpose of this quasi-experimental study was to study the effect of ethics empowerment to the ethics and service behaviors of nurses in Buddhachinaraj Phitsanulok Hospital. The study was done during March, 2004 - August, 2005. Data was collected randomly from 665 nurses and, as a result 250 nurses were included. Research tools were 1) empowerment activities 2) questionnaire about personnel data 3) ethics self assessment form and 4) service behaviors self assessment form which developed by the Thai Nursing Council. Descriptive analysis was used and results were expressed in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Differences of scores before and after the intervention were confirmed by t-test.

The results revealed that 234 sets of questionnaires were sent back and indicated that no difference in total ethics and general ethics of nurses before and after the ethics empowerment. However, professional ethics after the ethics empowerment was higher than before empowerment ($p < 0.05$). Service behavior of nurses after the ethics empowerment was higher than before empowerment significantly ($p < 0.05$). In conclusion, the ethics empowerment enhances professional ethics and service behaviors of nurses in terms of technical development, being friendly, good human relation, responsibility, and morality.

Key words: empowerment, ethics, service behavior