

## การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาล และการแพดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภุมิแห่งหนึ่ง \* Nursing Performance in Relation to Nursing Council Regulations on Professional Ethics of Nurse and Midwifery B.E. 2550 among Professional Nurses in One Tertiary Hospital \*

วรากรณ์ ทิพย์สุมานันท์, วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) \*\*

Waraporn Tipsumanunt, M.Sc. (Public Health) \*\*

นวรรัตน์ สุวรรณพอง, พย.ด. \*\*\*

นพพร ไทวธีระกุล, ส.ด. (วิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย) \*\*\*\*

Nawarat Suwannapong, Ph.D. (Nursing) \*\*\*

Nopporn Howteerakul, Ph.D. (Medicine and Health Sciences) \*\*\*\*

มธุรส ทิพยมงคลกุล, พ.ด. (ระบาดวิทยา) \*\*\*\*\*

Mathuros Tipayamonkholgul, Ph.D. (Epidemiology) \*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง เพื่อประเมินการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการแพดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยงุงใจในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภุมิแห่งหนึ่ง จำนวน 393 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล มีค่าความเชื่อมั่น .88 ปัจจัยงุงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น .94 และการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ มีค่าความเชื่อมั่น .78 เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 1 มิถุนายนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2558 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน การทดสอบไคสแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่านิยมวิชาชีพพยาบาลโดยรวมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 92.20 มีปัจจัยงุงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 55.80 และมีการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ โดยรวมในระดับปรับปรุง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.70 พบว่าค่านิยมวิชาชีพพยาบาลระดับดี และปัจจัยงุงใจในการปฏิบัติงานระดับสูง มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ

- \* วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- \*\* มหาวบัณฑิตสาขาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- \*\*\* รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
- \*\*\*\* รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
- \*\*\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Adj. OR = 2.81, 95% CI = 1.21-6.63 และ Adj. OR = 2.15, 95% CI = 1.26-3.67 ตามลำดับ)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีการส่งเสริมค่านิยมวิชาชีพและปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน และจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ เพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

**คำสำคัญ:** พยาบาลวิชาชีพ จริยธรรม ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

### **Abstract**

This cross-sectional research aimed to evaluate nursing performance in relation to Nursing Council Regulations on professional ethics of nurse and midwifery B.E. 2550, and to analyse associations between personal characteristics, professional nursing values, and motivating factors with nursing performance in relation to Nursing Council Regulations among professional nurses. The samples consisted of 393 professional nurses in one tertiary hospital. The research instrument was a four-part questionnaire including personal characteristics of professional nurse, professional nursing values with the reliability of .88, motivating factors with the reliability of .94, and nursing performance in relation to Nursing Council Regulations with the reliability of .78. Data were collected from June 1 to July 31, 2015. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, median, Chi-square test, and multiple logistic regression analysis.

The research results revealed that the overall score of professional nursing values was in a good level (92.20%) and the overall score of motivating factors was in a high level (55.80%), while the overall score of nursing performance in relation to Nursing Council Regulations was in a poor level (36.70%). Furthermore, professional nursing values at a good level and motivating factors at a high level were statistically significant associated with nursing performance in relation to Nursing Council Regulations (Adj. OR = 2.81, 95% CI = 1.21-6.63 and Adj. OR = 2.15, 95% CI = 1.26-3.67, respectively).

This research suggested that the administrators should promote professional nursing values and motivating factors. Moreover, training should be organized on nursing performance in relation to Nursing Council Regulations in order to raise awareness of the importance and encourage accurate practice.

**Keywords:** Professional nurses, Ethics, Professional nursing values, Motivating factors

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดเวลาทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงถึงกันทั่วโลก (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2554) มีการเผยแพร่ความรู้ทางการศึกษาพยาบาลและระบบบริการทางการแพทย์ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างกว้างขวาง และจากนโยบายการปฏิรูปการศึกษาทำให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องสิทธิการรักษาของตนเอง มีความต้องการและความคาดหวังสูงในบริการสุขภาพที่ตนเองจะได้รับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550) เมื่อพยาบาลปฏิบัติไม่ได้ตามที่คาดหวัง อาจเกิดเป็นประเด็นข้อขัดแย้งทางด้านจริยธรรมขึ้นได้ หรือสาเหตุที่สำคัญอีกประการคือ พยาบาลบางคนละเลยต่อเรื่องจริยธรรม ขาดความเข้าใจในหน้าที่และปรัชญาของวิชาชีพ มุ่งปฏิบัติงานแต่ด้านการศึกษา แต่ละเลยต่อการเอื้ออาทรอันอบอุ่น ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องอาศัยคุณค่าของการปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์ควบคู่ไปกับคุณค่าทางจริยธรรม (สิวลี ศิริไล, 2551)

จริยธรรมเป็นหลักการประพจน์ที่ดึงมาจากบุคคลทั้งด้านกาย วาจา และใจ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม ศิลธรรม และกฎหมายของบุคคลในสังคม (วริยา ชินวรรณ, 2546) เพื่อให้บุคคลแสดงออกในสิ่งที่ดี ถูกต้อง และเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้มีการจัดตั้งสภาการพยาบาล เพื่อทำหน้าที่ดูแลและควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ให้ถูกต้องตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยออกเป็นข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 83 ง วันที่ 11 กรกฎาคม 2550 โดยผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ อย่างเคร่งครัด เพื่อให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ทั้งต่อผู้ป่วย ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และต่อผู้ร่วมงาน (อุบลรัตน์

โพธิ์พัฒนชัย, 2550) และถึงแม้ว่าจะมีการออกข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ดังกล่าวแล้ว แต่ปัจจุบัน พยาบาลก็ยังคงร้องเรียนจากผู้รับบริการ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพยาบาลโดยตรง ที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่ ไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ให้การพยาบาลที่ไม่ได้มาตรฐานวิชาชีพ และการไม่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางการพยาบาล และจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2552) ทั้งนี้ ข้อร้องเรียนที่สภาการพยาบาลได้รับเพิ่มมากขึ้นนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นความไม่พึงพอใจในพฤติกรรมบริการเกี่ยวกับมารยาทกริยา วาจา ภาษาพูด การสื่อสาร การให้ข้อมูล และเทคนิคบริการพยาบาลที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของปัญหาด้านจริยธรรม (สภาการพยาบาล, 2551)

ค่านิยมเป็นตัวกำหนดพื้นฐานของความเชื่อและทิศทางของพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคล โดยค่านิยมอาจเกิดจากสภาพแวดล้อม สภาพสังคม ประเพณี และวัฒนธรรม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงหรือเกิดขึ้นใหม่ได้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2544) ดังนั้น ค่านิยมต่อวิชาชีพพยาบาลจึงมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกกระทำการใดๆ ที่ถูกต้อง เหมาะสม ซึ่ง Fry (1994) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องเผชิญกับความขัดแย้งทางค่านิยมและเกี่ยวข้องกับปัญหาจริยธรรม พยาบาลที่ตัดสินใจเชิงจริยธรรมได้ดีจะต้องทำความเข้าใจค่านิยมให้กระจ่าง ส่วนแรงจูงใจเป็นแรงขับที่เกิดจากภายในเป็นความรู้สึกที่เกิดจากด้านจิตใจ ซึ่งมีผลทำให้มีพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลเพื่อให้เกิดความสำเร็จ (วรารัตน์ เขียวไพบรี, 2553) จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การ และส่งผลให้บุคคลนั้นๆ สามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดีงาม

พยาบาลเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีจำนวนมาก และมีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพ ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลจะแตกต่างกันตามแผนกที่ปฏิบัติงาน สำหรับงาน

การพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก พยาบาลถือเป็นด่านหน้าของการให้บริการ ซึ่งต้องให้บริการทั้งผู้รับบริการและญาติ ตลอดจนการให้ข้อมูล คำแนะนำอื่น ๆ ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถดูแลผู้รับบริการได้อย่างทั่วถึง หรือละเลยต่อการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมตามจริยธรรมวิชาชีพได้ สำหรับพยาบาลในหอผู้ป่วยก็เช่นเดียวกัน ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ผลัดเปลี่ยนเวรทั้งเวรเช้า เหวบ่าย และเวรดึก ต้องเผชิญกับปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนแตกต่างกันไปในแต่ละคน ในบางครั้งจึงให้บริการที่ไม่เหมาะสมตามที่ผู้รับบริการคาดหวัง ทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งทางจริยธรรมระหว่างผู้รับบริการกับพยาบาลได้ ประกอบกับปัจจุบันก็ยังมีข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของผู้รับบริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติตัวที่ไม่เหมาะสมตามหลักจริยธรรมของพยาบาล กลุ่มงานบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และป้องกันปัญหาข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารงานของโรงพยาบาล ในการดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุกคน ให้ปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 อันจะส่งผลให้การบริหารทางการพยาบาลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

### สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงานการบริการผู้ป่วยที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

2. ค่านิยมวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

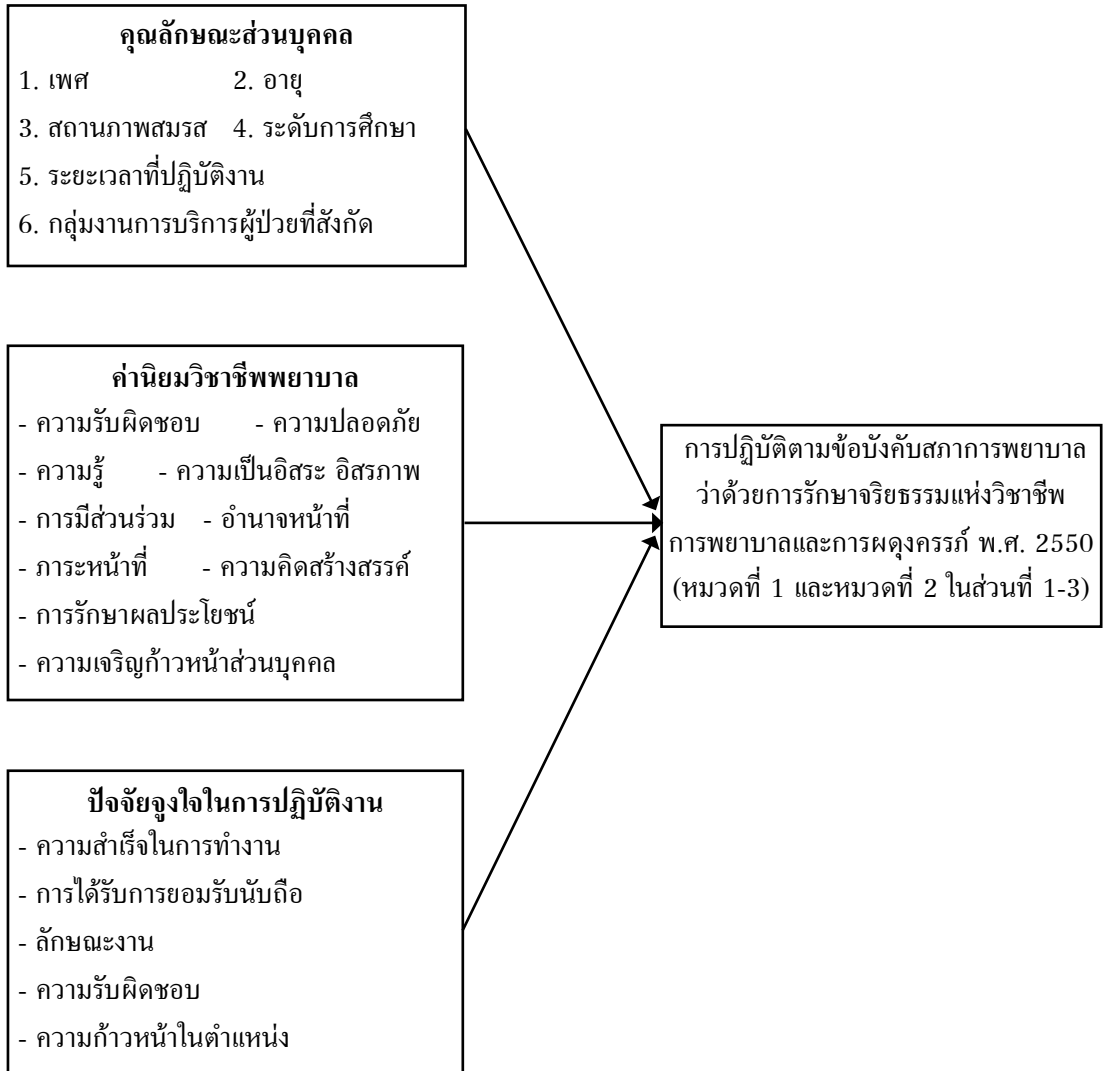
3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพ โดยประเมินจากการตอบแบบสอบถามที่แสดงถึงสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เข้าไปเกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ในส่วนที่ 1-3 (สภาการพยาบาล, 2551) ในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ผู้ร่วมวิชาชีพ และผู้ร่วมงาน

สำหรับตัวแปรต้นประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล  
ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล ตามแนวคิดของ Scalzi and  
Mazarey (1989) และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) สรุปเป็น  
กรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional research) โดยงานวิจัยได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล (เอกสารรับรอง เลขที่ Si239/2015)

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในช่วงวันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2558 จำนวนทั้งสิ้น 393 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ 1) ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล 11 กลุ่มงาน ได้แก่ งานการพยาบาลกุมาร งานการพยาบาลจักษุ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลพิเศษ งานการพยาบาลรังสี งานการพยาบาลสูติ-นรีเวช งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลปฐมภูมิ และงานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด 2) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 3) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ส่วนเกณฑ์การคัดออกคือ เป็นผู้ที่ไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล ผู้ตรวจการ และหัวหน้าหอผู้ป่วย คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Daniel (2013) ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 281 คน เนื่องจากอัตราการตอบกลับโดยทั่วไปประมาณร้อยละ 70 จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 40 เพื่อให้ครอบคลุมอัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ไม่ตอบแบบสอบถามหรือตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มคือ 112 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 393 คน เลือกกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากรในแต่ละกลุ่มงานการพยาบาล

**เครื่องมือการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

และกลุ่มงานการบริการผู้ป่วยที่สังกัด จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Scalzi and Mazarey (1989) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความปลอดภัย ความรู้ความเป็นอิสระ อิสระภาพ การมีส่วนร่วม อำนาจหน้าที่ ภาระหน้าที่ ความคิดสร้างสรรค์ การรักษาผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีค่านิยมในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60-79) และในระดับดี (ร้อยละ 80-100)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามในงานวิจัยของ ภาวิดา พันระกา, กิติพงษ์ หาญเจริญ, ฉัตรสมุน พลฤทธิบุญ, และนิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2554) ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีปัจจัยจูงใจในระดับต่ำ (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60-79) และในระดับสูง (ร้อยละ 80-100)

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ในส่วนที่ 1-3 จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนคือ หากปฏิบัติทุกครั้ง ให้ 2 คะแนน ปฏิบัติบางครั้ง ให้ 1 คะแนน และไม่เคยปฏิบัติ ให้ 0 คะแนน

ส่วนเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มีการปฏิบัติในระดับปรับปรุง (ต่ำกว่าค่ามัธยฐาน) ในระดับผ่านเกณฑ์ (เท่ากับค่ามัธยฐานถึงน้อยกว่าค่าควอไทล์ที่ 3) และในระดับดีเลิศ (มากกว่าหรือเท่ากับค่าควอไทล์ที่ 3)

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ ผู้วิจัย นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำและหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนค่านิยมวิชาชีพพยาบาล ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ เท่ากับ .88, .94 และ .78 ตามลำดับ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล ประสานกับงานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมเอกสารชี้แจงโครงการวิจัย และเอกสารแสดงความยินยอม จำนวนทั้งสิ้น 393 ชุด ให้งานวิจัยฯ ทั้งนี้ เอกสารชี้แจงโครงการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการพิทักษ์สิทธิ์ โดยชี้แจงถึงสิทธิ์ในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูล จะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม จากนั้นงานวิจัยฯ นำแบบสอบถามให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ และให้หัวหน้าหอผู้ป่วยนำแบบสอบถามส่งคืนงานวิจัยฯ เพื่อมอบให้ผู้วิจัยต่อไป ทั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงวันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2558

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลค่านิยมวิชาชีพพยาบาล ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และข้อมูลการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่ามัธยฐาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบไคสแควร์

และการวิเคราะห์การถดถอยพหุโลจิสติก สำหรับการพิจารณาความสัมพันธ์นั้น ใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับปรับปรุง-ผ่านเกณฑ์ (น้อยกว่าค่าควอไทล์ที่ 3) และระดับดีเลิศ (เท่ากับค่าควอไทล์ที่ 3) ทั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 335 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.24

## ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.60 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมาคือ มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.90 โดยมีค่ามัธยฐานเท่ากับ 28 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 78.20 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.20 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.30 และกลุ่มงานการบริการผู้ป่วยที่สังกัดส่วนใหญ่คือ กลุ่มงานการบริการผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 78.20

2. ค่านิยมวิชาชีพพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่านิยมวิชาชีพพยาบาลโดยรวมในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 92.20 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่านิยมเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคลในระดับต้องปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคือ ค่านิยมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความเป็นอิสระ อิศรภาพ และการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 17.90, 17 และ 10.20 ตามลำดับ

3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 55.80 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกคนมีปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 28.40, 22.70 และ 17.90 ตามลำดับ

4. การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ด้วยการรักษาวินัยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติ

ตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ โดยรวมในระดับปรับปรุงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ ระดับผ่านเกณฑ์ และระดับดีเลิศ คิดเป็นร้อยละ 34.60 และ 28.70 ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของกลุ่มตัวอย่าง

5.1 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ส่วนค่านิยมวิชาชีพพยาบาล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่านิยม

วิชาชีพพยาบาลในระดับดี มีการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ในระดับดีเลิศ คิดเป็นร้อยละ 30.10 และเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีค่านิยมวิชาชีพพยาบาลในระดับต้องปรับปรุง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 16.050, p < .001$ ) สำหรับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง มีการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ในระดับดีเลิศ คิดเป็นร้อยละ 34.80 และเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\chi^2 = 20.420, p < .001$ ) ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 335)

ตัวแปร	การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ						$\chi^2$	p
	ปรับปรุง (n = 123)		ผ่านเกณฑ์ (n = 116)		ดีเลิศ (n = 96)			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล								
ต้องปรับปรุง	19	73.10	4	15.40	3	11.50	16.050	< .001
ดี	104	33.70	112	36.20	93	30.10		
ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน								
ต่ำ	71	48.00	46	31.10	31	20.90	20.420	< .001
สูง	52	27.80	70	37.40	65	34.80		

5.2 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่านิยมวิชาชีพพยาบาลในระดับดี มีการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ดีเป็น 2.81 เท่า เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีค่านิยมวิชาชีพพยาบาลในระดับต้องปรับปรุงและระดับปานกลาง (Adj. OR = 2.81, 95% CI = 1.21-6.63)

และพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง มีการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ดีเป็น 2.15 เท่า เมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำและระดับปานกลาง (Adj. OR = 2.15, 95% CI = 1.26-3.67) ดังแสดงในตารางที่ 2



**ตารางที่ 2** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรม  
แห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 335)

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	p	Adj. OR	95% CI	p
ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล						
ต้องปรับปรุง-ปานกลาง	1			1		
ดี	4.05	1.79-9.18	.001	2.81	1.21-6.63	.017
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน						
ต่ำ-ปานกลาง	1			1		
สูง	2.55	1.53-4.24	< .001	2.15	1.26-3.67	.005

### การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 โดยรวมอยู่ในระดับดีเลิศเพียงร้อยละ 28.70 และในระดับผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 34.60 แม้ว่าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลในการวิจัยครั้งนี้จะจัดทำเป็นหนังสือประกาศให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนทราบและปฏิบัติตาม แต่มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ในระดับต้องปรับปรุงมากถึงร้อยละ 36.70 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 60.30) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ทำให้มีทักษะการทำงานและการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ทั้งต่อผู้ป่วย ต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และต่อผู้ร่วมงาน อย่างไม่เคร่งครัดในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนมีการตระหนักถึงความสำคัญของปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ น้อยกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพานิกัก โพธิ์เงิน, สุรชาติ ฌ หนองคาย, และกิติพนธ์ ชาญเจริญ (2556) ที่ศึกษา

การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติโดยรวมในระดับดีมาก โดยการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ดังกล่าว คณะกรรมการสภาการพยาบาลได้ออกเป็นข้อบังคับไว้ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 83 ง วันที่ 11 กรกฎาคม 2550 (สภาการพยาบาล, 2551) ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พยาบาลตระหนักในบทบาทของตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยด้วยความตระหนักในคุณค่า ศักดิ์ศรี ตลอดจนสิทธิมนุษยชนของผู้ป่วย ในฐานะเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ในขณะเดียวกันก็ต้องรักษามาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และธำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการประกอบวิชาชีพ เป็นข้อบังคับที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนพึงต้องปฏิบัติตาม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยมวิชาชีพพยาบาล และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

สอดคล้องกับการศึกษาของพาดิกก์ โพธิ์เงิน และคณะ (2556) ที่พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มงาน การบริการผู้ป่วยที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่าค่านิยมวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีค่านิยมวิชาชีพพยาบาลในระดับดี จะมีการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ในระดับดีเลิศ (ร้อยละ 30.10) และเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีค่านิยมวิชาชีพพยาบาลในระดับต้องปรับปรุง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นไปตามแนวคิดของฟาริดา อิบราฮิม (2554) ที่ว่าค่านิยมต่อวิชาชีพการพยาบาลที่ดีมีอิทธิพลต่อการประกอบวิชาชีพพยาบาล หากการประพฤติปฏิบัติตัวของผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นไปตามค่านิยมทางสังคมก็จะได้รับการยอมรับ ค่านิยมของบุคคลจะสัมพันธ์กับการแสดงออกในความเป็นตนเองของบุคคลนั้น (self identity) ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตในอดีต โดยค่านิยมจะแสดงออกทางพฤติกรรม ความรู้สึก ความนึกคิด ความรู้ และการกระทำ พยาบาลวิชาชีพที่มีค่านิยมวิชาชีพที่ดีเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความปลอดภัย ความรู้ ความเป็นอิสระ อิศรภาพ การมีส่วนร่วม อำนาจหน้าที่ ภาระหน้าที่ ความคิดสร้างสรรค์ การรักษาผลประโยชน์ และความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล ก็จะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของรัชณี ลิณะสนธิ (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยมต่อวิชาชีพ กับการปฏิบัติกรพยาบาล เพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วย ของพยาบาลวิชาชีพงานผู้ป่วยใน พบว่าค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกรพยาบาลเพื่อพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Brown, Lindell, Dolansky, and Garber (2015) ที่พบว่าค่านิยมวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับการทำงานร่วมกับแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพาดิกก์ โพธิ์เงิน และคณะ (2556) ที่พบว่าค่านิยมต่อวิชาชีพพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง จะมีการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ในระดับดีเลิศ (ร้อยละ 34.80) และเมื่อเทียบกับกลุ่มที่มีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) กล่าวคือ ปัจจัยงูใจจะทำให้พยาบาลเกิดความพอใจในการทำงาน นำไปสู่ทัศนคติทางบวก เกิดความชอบในงาน รักงาน และมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้ประพฤติปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพรรรณี ชาวเมฆ (2550) ที่ศึกษาบทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิของจังหวัดหนึ่ง พบว่าปัจจัยงูใจตามทฤษฎีของ Herzberg มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของโรงพยาบาลหรือฝ่ายการพยาบาลควรมีการส่งเสริมค่านิยมวิชาชีพและปัจจัยงูใจการปฏิบัติงาน เช่น มีการประกาศยกย่อง ให้รางวัลหรือค่าตอบแทนกับพยาบาลวิชาชีพที่มีการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามหลักจริยธรรมและมาตรฐานแห่งวิชาชีพพยาบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลควรจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ให้กับพยาบาลทุกคน เพื่อให้เกิด

การตระหนักถึงความสำคัญ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ บริการที่ดียิ่งขึ้น

1.3 ฝ่ายการพยาบาลหรือผู้บังคับบัญชาควร เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้ไปศึกษาดูงาน อบรม หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือสนับสนุนให้มีการย้าย ตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล มีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นที่เป็นธรรม เพื่อให้พยาบาลมั่นใจว่าวิชาชีพพยาบาลมีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาโดยเปรียบเทียบการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรม แห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐกับภาคเอกชน

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยวิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์ เพื่อให้เห็น พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2554). *การบริหารการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.

บุญใจ ศรีสติชัยนรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรจันทร์ สุวรรณชาติ. (2552). *พยาบาลกับการประกอบ วิชาชีพที่อาจถูกฟ้องร้องได้*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 24(2), 11-13.

พรรณี ขาวเมฆ. (2550). *บทบาทการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการ ปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พานิภัก โปธิ์เงิน, สุรชาติ ณ หนองคาย, และกิติพงษ์ หาญเจริญ. (2556). การปฏิบัติตามข้อบังคับ สภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่ง วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชวิถี. *วารสาร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ*, 29(1), 13-30.

พาริดา อิบราฮิม. (2554). *สาระทางการพยาบาลเพื่อ ความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.

ภาวดี พันระกา, กิติพงษ์ หาญเจริญ, ฉัตรสุนัน พงศ์กัญญา, และนิตย์ ศิริโชครัตน์. (2554). *แรงจูงใจ กับประสิทธิผลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เอกชน*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ*, 27(2), 40-49.

รัชนี ลินะสนธิ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ ค่านิยมต่อวิชาชีพ กับการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์ ผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 2*. *วารสารสภาการพยาบาล*, 15(1), 1-13.

วรรัตน์ เสียวไพรี. (2553). *ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธนบุรี.

วิภาดา คุปตานนท์. (2544). *การจัดการและพฤติกรรม องค์การ*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

วริยา ชินวรรณ. (2546). *จริยธรรมในวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

สภาการพยาบาล. (2551). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ การพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.

สิวลี ศิริโล. (2551). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย. (2550). *จริยศาสตร์สำหรับ พยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โครงการ สวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.

- Brown, S. S., Lindell, D. F., Dolansky, M. A., & Garber, J. S. (2015). Nurses' professional values and attitudes toward collaboration with physicians. *Nursing Ethics*, 22(2), 205-216.
- Daniel, W. W. (2013). *Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences* (10th ed.). Singapore: John Wiley & Sons.
- Fry, S. T. (1994). *Ethics in nursing practice: A guide to ethical decision making*. Geneva: The International Council of Nurse.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Scalzi, C., & Mazarey, P. (1989). Values conflict in nursing administration. In Henry, B., Arndt, C., Di Vincenti, M., & Marriner-Tomey, A. (Eds.). *Dimensions of nursing administration: Theory, research, education, practice*. pp. 583-591. Boston: Blackwell Scientific.
-