

Perceptions of professional nurses regarding ethics and organizational culture in a university hospital

Phasawee Thepkam*, Chardsumon Prutipinyo**,
Wanna Phahuwatanakorn***, Nithat Sirichotiratana**

Abstract

This research is a survey study. 1. Study the level of professional nursing ethics perception, and organizational culture perception. 2. Study the association of demographic characteristics of professional nurses and perceptions on ethics and organizational culture. Data were collected from 276 professional nurses in a university hospital by sample random sampling, and research instrument was a questionnaire. There were 249 returned questionnaires, accounting for 90.2%. Data analysis included were percentage, mean, standard deviation and Chi-square test.

The research found that professional nurses had the highest level of perceptions on the Nursing Council Regulation on professional ethics of nurse and midwifery, B.E.2550, and organizational culture. Demographic characteristic associated with the highest perception of Nursing Council Regulation on professional ethics of nurse and midwifery B.E.2550, with statistically significant, was a particular department where nurses were being employed ($p < 0.05$). Age, marital status, length of employment, and level of education were not related to the perception of Nursing Council Regulation on professional ethics of nurse and midwifery B.E.2550. Demographic characteristics were not related to the perception of organizational culture. As far as perception of detailed organizations culture was concerned, every item on the questionnaire received highest score. The items on seniority and companionship had the lowest score ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.493$). It is recommended that activities for improving professional relationships and camaraderie among senior staff should be promoted.

Key words: professional nurses / professional ethic / perception / organizational culture

*Master of Public Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

**Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University.

***Department of Obstetric and Gynaecological Nursing, Faculty of Nursing, Mahidol University.

การรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ภาสวีน เทพกาล*, ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ**, วรณมา พาหุวัฒนกร***, นิตศน์ ศิริโชติรัตน์ **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาล 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาล เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 276 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ได้รับคืนทั้งหมด 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.21 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Chi-square test

ผลการวิจัยพบว่า 1. การรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2. คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ กลุ่มงานการพยาบาลที่สังกัด และคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ส่วนผลการศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อปฏิบัติงานด้วยความเป็นพี่น้อง เป็นกัลยาณมิตรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.27, SD=0.493) ควรส่งเสริมกิจกรรมการปลูกฝังความเอื้ออาทร

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ / จริยธรรมวิชาชีพ / การรับรู้ / วัฒนธรรมองค์กร

*นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) วิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

***ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและทางด้านวัตถุเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนในสังคมและมีผลกระทบต่อค่าบริการสุขภาพ รวมทั้งการบริการพยาบาล ทำให้สังคมเกิดความคาดหวังต่อการบริการของพยาบาลที่แตกต่างจากเดิม ในการให้บริการการพยาบาลหรือการปฏิบัติงานการพยาบาลมีแนวทางในการปฏิบัติทางจริยธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันในสังคม คุณค่าส่วนบุคคล ค่านิยม และจรรยาวิชาชีพที่บุคคลนั้นยึดถือร่วมกับการแสดงออกต่อผู้รับบริการเป็นพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล วิชาชีพการพยาบาลจึงถูกคาดหวังจากสังคมเป็นอย่างสูงเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม เนื่องจากพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วย ญาติพี่น้อง และเพื่อน บุคคลเหล่านั้นนอกจากจะต้องได้รับการบำบัดรักษาอาการของโรคแล้ว ยังต้องการความอบอุ่นทางจิตใจ ต้องการเพื่อน ต้องการที่ปรึกษา ต้องการความช่วยเหลือ และต้องการความเข้าใจจากแพทย์จากพยาบาล (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และสมใจ ศิระกมล, 2558)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ได้แก่ 1) ปัจจัยทางสังคม ได้รับการคาดหวังจากสังคมสูงว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจมนุษย์ในยามเจ็บป่วย 2) ปัจจัยทางด้านผู้รับบริการคาดหวังว่าจะได้รับการที่มีมนุษยสัมพันธ์ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีเมตตากรุณา สนใจ เอาใจใส่ ความเอื้ออาทรและความสุภาพอ่อนโยนซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือในการรักษาพยาบาลจากผู้รับบริการ 3) ปัจจัยทางด้านพยาบาล ต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การปฏิบัติต่อหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้การพยาบาลอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสภาพจิตใจและความต้องการของผู้รับบริการ 4) ปัจจัยทางด้านหน่วยงานหรือองค์กร จำนวนบุคลากร ความกระตือรือร้น ระบบที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่พึงได้รับตามสมควรแก่หน้าที่ยอมทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ปัจจัยทางด้านทัศนคติของบุคลากรทางด้านสุขภาพอนามัยด้านอื่น ๆ การได้รับการยอมรับ การให้เกียรติและความร่วมมือจากบุคลากรด้านอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ (สิวลี ศิริไล, 2555) วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น จะมุ่งมั่นทุ่มเท และตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) คือ มุ่งเน้นการประสบความสำเร็จ ความเป็นตัวเอง บุคคลและการกระตุ้นโมติเวชันที่ จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการทำงาน

ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในงานและ งานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง ค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตของคนที่ได้รับการปลูกฝังหล่อหลอม และยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่องตลอดจนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนในองค์กร ได้แก่ รักกันดุจพี่น้อง ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา คิดสร้างสรรค์ ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สามารถหล่อหลอมทุกคนในองค์กรให้มุ่งมั่น ตั้งใจและทุ่มเท ในการสร้างผลการทำงานที่ดี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้รับผู้ให้บริการที่มีความต้องการทางการพยาบาลสูงเนื่องจากมีความเจ็บป่วยรุนแรง ประกอบกับมีความซับซ้อนในการรักษาพยาบาล พยาบาลวิชาชีพจึงต้องให้การดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด บุคคลทั่วไปในสังคม และผู้รับบริการพยาบาลจะมีความคาดหวังสูงในการที่จะได้รับบริการที่ดี พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล มีมนุษยสัมพันธ์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความเมตตา กรุณา ดูแลเอาใจใส่ มีความเอื้ออาทรและมีความสุภาพอ่อนโยน การที่โรงพยาบาลส่งเสริมให้มีการรับรู้วัฒนธรรมในองค์กรจะมีส่วนช่วยให้พยาบาลเป็นหนึ่งเดียวกัน และวัฒนธรรมองค์กรยิ่งมีความเข้มแข็ง บุคลากรในองค์กรจะเกิดความผูกพันกับองค์กร และทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เหมาะสมและยั่งยืน และเป็นแนวทางสำหรับพยาบาลในการประพฤติปฏิบัติ หรือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการรับรู้จริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาล โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลแล้วนำไปดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมการรักษาจริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาลได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาล

สมมติฐานการวิจัย (Statement of hypothesis)

1. อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา กลุ่มงานการพยาบาลที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้จริยธรรม

2. อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา กลุ่มงานการพยาบาลที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

นิยามศัพท์ (Definitions)

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาทางการพยาบาล ได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่สภาการพยาบาลรับรอง มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

การรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษากฎจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรพยาบาล หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ของ คนในองค์กร ที่ได้รับการปลูกฝัง หล่อหลอม และยึดถือปฏิบัติ สืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนในองค์กร ได้แก่ รักกันดุจพี่น้อง (Seniority) ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ (Integrity) รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ ตรงต่อเวลา (Responsibility) คิดสร้างสรรค์ (Innovation) ให้เกียรติ เอาใจเขามาใส่ใจเรา (Respect) คำนึง ถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Altruism) มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน (Journey to excellence and sustainability)

วิธีดำเนินการวิจัย (Method)

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ รักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงและมีความซับซ้อนในการรักษาพยาบาล และดูแลผู้รับบริการอย่างครอบคลุมด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ในกลุ่มงานการพยาบาลที่สังกัด 11 งานการพยาบาล ได้แก่ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลจักษุ-โสตฯ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลปฐมภูมิ งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลระบบหัวใจและ

ตลอดเลือด งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา และงานการพยาบาลอายุรศาสตร์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2562 ถึง 27 สิงหาคม 2562 ใช้แบบสอบถามจำนวน 276 ชุด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.21

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research instrument)

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยผ่านฝ่ายการพยาบาล โดยกำหนดเวลารับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ หลังแจกแบบสอบถาม แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองจาก การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบ และผ่านการทดลองกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งจำนวน 30 ท่าน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 เท่ากับ 0.919 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.971 แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา กลุ่มงานการพยาบาลที่สังกัด

ส่วนที่ 2 แบบประเมินการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 พัฒนาแบบสอบถามโดยผู้วิจัย โดยใช้หลักเกณฑ์ตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 จำนวนทั้งหมด 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร พัฒนาแบบสอบถามโดยผู้วิจัยโดยใช้หลักเกณฑ์วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลแห่งนี้ จำนวนทั้งหมด 21 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)

1. ผู้วิจัยจะเริ่มเก็บหลังจากได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เอกสารรับรองเลขที่ Si403/2019 หลังจากนั้นติดต่องานวิจัยสารสนเทศงานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาลของ

โรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อจัดทำหนังสือรับรองการเข้าเก็บข้อมูล เรียนคณบดี ผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาลฯ หัวหน้างานการพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. ผู้วิจัยติดต่อ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลฯ หัวหน้างานการพยาบาล แล้วนำแบบสอบถาม จำนวน 276 ชุด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยชุดเอกสารแต่ละชุดจะประกอบด้วย เอกสารชี้แจงโครงการ เอกสารแสดงความยินยอม แบบสอบถาม (แบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบประเมินการรับรู้ตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 แบบประเมินการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร) ไปในแต่ละหอผู้ป่วยโดยฝ่ายการพยาบาล

3. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนที่ฝ่ายการพยาบาล

4. เก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และสถิติ Chi-square test (χ^2 - test) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา งานการพยาบาลที่สังกัด กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิจัย (Result)

จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี อายุเฉลี่ย 33.27 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานการพยาบาลอายุรศาสตร์

1. ศึกษาระดับการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

1.1 การรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 เมื่อใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แบ่งระดับการรับรู้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 มีคะแนนเท่ากับ 133.6546 (SD= 8.96730) จากคะแนนเต็ม 140 คะแนน การรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 รายข้อ พบว่า การรับรู้ระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก

ได้แก่ พยาบาลไม่ควรเปิดเผยความลับของผู้ป่วย (ร้อยละ 93.6), พยาบาลไม่ควรออกไปรับรอง อันเป็นที่จโดยเจตนาหรือให้ความเห็นโดยไม่สุจริตในเรื่องใดๆอันเกี่ยวกับวิชาชีพของตน (ร้อยละ 90) และพยาบาลไม่ควรหลอกลวงผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ ให้หลงเข้าใจผิดเพื่อประโยชน์ของตนเอง (ร้อยละ 87.1)

1.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเมื่อใช้คะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ แบ่งระดับการรับรู้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีคะแนนเท่ากับ 99.7108 (SD=8.53295) จากคะแนนเต็ม 105 คะแนน การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร รายชื่อ พบว่า การรับรู้ระดับมากที่สุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ เห็นคุณค่าของคนอย่างเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 83.9), เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบ (ร้อยละ 82.7) และ ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้ (ร้อยละ 82.3)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้จริยธรรมวิชาชีพพยาบาลและวัฒนธรรมองค์กรพยาบาล

2.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา งานการพยาบาลที่สังกัด กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) คือ งานการพยาบาลที่สังกัด ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ($p > 0.05$) ดังตารางที่ 1

2.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา งานการพยาบาลที่สังกัด กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ($p > 0.05$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550

(n= 249 คน (%))				
ปัจจัย	< Mean	≥Mean	χ^2	p-value
อายุ				
20-29	45(18.07)	88(35.34)	0.591	0.898
30-39	20(8.03)	31(12.45)		
40-49	12(4.82)	25(10.04)		
50-60	10(4.02)	18(7.23)		
สถานภาพสมรส				
โสด	68(27.31)	19(47.79)	0.670	0.413
สมรส/คู่/หม้าย/หย่า/ แยก	19(7.63)	43(17.27)		
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน				
1-5	33(13.25)	67(26.91)	2.569	0.632
6-10	24(9.64)	35(14.06)		
11-15	8(3.21)	12(4.82)		
16-20	6(2.41)	19(7.63)		
>20	16(6.42)	29(11.65)		
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	76(30.52)	136(54.62)	0.519	0.471
ปริญญาโท	11(4.42)	26(10.44)		
งานการพยาบาลที่ สังกัด				
ผู้ป่วยใน	71(28.51)	127(51.00)	6.265	<0.05
ผู้ป่วยนอก	11(4.42)	11(4.42)		
พิเศษ	5(2.01)	24(9.64)		
(Mean= 133.6546)				

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (Mean= 99.7108)

(n= 249 คน (%))				
ปัจจัย	< Mean	≥Mean	χ^2	p-value
อายุ				
20-29	43(17.27)	90(36.14)	4.296	0.231
30-39	17(6.83)	34(13.66)		
40-49	6(2.41)	31(12.45)		
50-60	7(2.81)	21(8.43)		
สถานภาพสมรส				
โสด	57(22.89)	134(52.21)	0.491	0.483
สมรส/คู่/หม้าย/หย่า/แยก	16(6.43)	16(18.47)		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
1-5	34(13.65)	66(26.50)	7.658	0.105
6-10	20(8.03)	39(15.66)		
11-15	6(2.41)	14(5.63)		
16-20	2(0.80)	23(9.34)		
>20	11(4.42)	34(13.65)		
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	65(26.10)	147(59.04)	1.242	0.265
ปริญญาโท	8(3.21)	29(11.65)		
งานการพยาบาลที่สังกัด				
ผู้ป่วยใน	61(24.50)	137(55.02)	1.298	0.522
ผู้ป่วยนอก	6(2.41)	16(6.42)		
พิเศษ	6(2.41)	23(9.24)		

อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

การรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาพบว่า การรับรู้ระดับมากที่สุดใน 3 อันดับแรก คือพยาบาลไม่ควรเปิดเผยความลับของผู้ป่วย (ร้อยละ 93.6), พยาบาลไม่ควรออกไปรับรองอันเป็นที่จโดยเจตนาหรือให้ความเห็นโดยไม่สุจริตในเรื่องใดอันเกี่ยวกับวิชาชีพของตน (ร้อยละ 90) และพยาบาลไม่ควรหลอกลวงผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้หลงเข้าใจผิดเพื่อประโยชน์ของตนเอง (ร้อยละ 87.1) สามด้านนี้มีความเด่นชัด เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ได้แก่ ไม่ทำในสิ่งที่ไม่ดีและมีอันตราย การบอกความจริง รักษาความลับ และซื่อสัตย์ เป็นหลักสำคัญในการประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมจรรยาบรรณที่ถูกต้องสอดคล้องกับผลวิจัยของ พาณิกภัค โปธิ์เงิน (2555) การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 อยู่ในระดับดีมาก มีความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 อยู่ในระดับสูง ส่วนผลการศึกษารับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 รายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อการแสดงตัวตนได้คะแนนน้อยที่สุดเนื่องจากพยาบาลประกอบคุณงามความดีโดยไม่ได้มุ่งหวังให้ผู้อื่นรับรู้หรือหวังผลตอบแทน

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาพบว่า การรับรู้ระดับมากที่สุดใน 3 อันดับแรก คือเห็นคุณค่าของคนอย่างเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 83.9) , เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบ (ร้อยละ 82.7) และปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยและตรวจสอบได้ (ร้อยละ 82.3) สามด้านนี้มีความเด่นชัด เนื่องจากค่านิยมที่ชัดเจนช่วยในการตัดสินใจได้อย่างดี ค่านิยมในวิชาชีพพยาบาลถูกกำหนดหรือเกิดขึ้นตามลักษณะของวิชาชีพ เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม มีเมตตากรุณา (ชัชวาล วงศ์สารี และอุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, 2557) สอดคล้องกับผลวิจัยของ อรวรรณ เกียรติกุลพงศ์ (2559) วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูงและอยู่ในระดับสูงทุกมิติ โดยมีมติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์กรของพยาบาลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยม และพฤติกรรม การแสดงออก เน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นกลุ่มของคุณลักษณะสำคัญเป็นค่านิยมขององค์กรทำให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน เช่นการส่งเสริมความร่วมมือ การให้ความสำคัญกับคนหรืองาน และการ

ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับสุเกียง สุดสวาท (2555) การปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องทำงานแบบบูรณาการ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี มีการประสานงานกัน และการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการสื่อสารและเสริมสร้างบรรยากาศการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และอริษา ท้าวแดนคำ (2552) สัมพันธภาพที่ดีและมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เห็นว่าการยอมรับ เข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมทีม มีการแบ่งปันและในการทำงาน ส่วนผลการศึกษาศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อการปฏิบัติงานด้วยความเป็นพี่น้อง กัลยาณมิตรได้คะแนนน้อยที่สุดเนื่องจาก ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลง 1) ความรู้สึกสงสารและเห็นใจ 2) สมรรถนะในการทำงาน ความสามารถของบุคคลที่เกิดจากความรู้ การตัดสินใจ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจ 3) ความเชื่อใจ 4) คุณธรรมในใจ ความเห็นใจผู้อื่น 5) ความพึงพอใจและความผูกพัน (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และสมใจ ศิริระกมล, 2558)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ งานการพยาบาลที่สังกัด ($p < 0.05$) ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ($p > 0.05$) ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดุจดาว พูลดี้ม (2559) อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราภรณ์ ทิพย์สุมานันท์ (2559) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ กลุ่มงานการบริการผู้ป่วยที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550 ไม่สอดคล้องกับ ชลธิรา ปะนาไส (2560) ศึกษาในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า พบว่า เพศ อายุ และแผนกปฏิบัติงานของพยาบาลที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความเสี่ยงของการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ โดยเพศหญิงมีการรับรู้ความเสี่ยงของการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพมากกว่าเพศชาย และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความเสี่ยงของการรักษาจริยธรรมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะคณะกรรมการสภาการพยาบาลได้ออก

ข้อบังคับไว้ในราชกิจจานุเบกษา และกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนพึงปฏิบัติ เพื่อให้พยาบาลได้ตระหนักถึงบทบาทของตนเอง ปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพและธำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรมในการประกอบวิชาชีพของตน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ($p>0.05$) ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภาศรี คำสอาด (2551) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันคือ ประเภทของบุคลากรมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในองค์กรเกิดจากการรวมกลุ่มของคน วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง องค์กรส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งปานกลางจนถึงวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็งมาก ขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบต่าง ๆ เช่น อายุองค์กร ขนาดองค์กร ความเด่นชัดของวัฒนธรรม องค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะส่งผลดีต่อพฤติกรรมและการทำงานของคนในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ลดข้อขัดแย้งระหว่างกันและช่วยนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรได้ (กุลรัศมี พรหมไธสง, 2555)

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย (Recommendation)

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ แต่ในข้อปฏิบัติงานด้วยความเป็นพี่น้อง เป็นกัลยาณมิตรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรส่งเสริมกิจกรรมการปลูกฝังความเอื้ออาทร และจริยธรรมวิชาชีพพยาบาล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เช่น การอบรมจริยธรรม ทศนคติ มาตรการทางกฎหมาย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายวิชาชีพ
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน
4. ควรมีการศึกษาวิจัย ในมุมมองของผู้รับบริการ ซึ่งจะรับรู้พฤติกรรมการรักษาจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ
5. บางกลุ่มงานการพยาบาลที่สังกัดมีแผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกรวมอยู่ด้วยกัน ดังนั้นควรแบ่งแยกอย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กุลรัตน์ พรหมไธสง. (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช.วารสารสาธารณสุขและการพัฒนา, 10(1), 55-62.
- ชัชวาล วงศ์สารี และ อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์. (2557). กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: เอ็น พี เพรส.
- ชลธิรา ปะนาโส. (2560). การรับรู้ความเสี่ยงของการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ. วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข, 3(2), 167-179.
- ดุจดาว พูลดีม. (2559). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง. วารสารกฎหมายสุขภาพและสาธารณสุข, 2(1), 1-13.
- ประกาศรี คำสอาด. (2551). วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พานิชัก โพธิ์เงิน. (2555). การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชวิถี. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- วรภรณ์ ทิพย์สุมนันท์. (2559). การปฏิบัติตามข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2550 ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ลิวลี ศิริไล. (2555). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเกียง สุดสวาท. (2555). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในพื้นที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 7. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- อริษา ท้าวแดนคำ. (2552). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพการทำงาน:กรณีศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และสมใจ ศิระกมล. (2558). พฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ. เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานาชาติ.
- อรวรรณ เกียรติกุลพงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารพยาบาลตำรวจ, 8(2), 129-137.
- Cooke, R. and J. Lafferty. (1989). Organizational Culture Inventory. Plymouth: Human Synergistic.