

ฟอร์ม รายงานโครงการ (Project Paper)

ส่วนที่ 1: สรุปโครงการฉบับย่อ (1 หน้า) (One Page Summary)

  โครงการ CMU KM Day 2025 ขับเคลื่อนองค์ความรู้ สู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) "The Power of Knowledge towards SDGs"	
ชื่อโครงการ : โครงการขับเคลื่อนระบบและกลไกจริยธรรมสู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมทางการแพทย์ (Ethics Learning Center for Nursing Service) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	
ที่มาและแนวคิดของโครงการ การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ จริยธรรมทางการแพทย์ เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพยาบาลที่มีคุณภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ บุคลากร และองค์กร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นองค์กรวิชาชีพที่ให้บริการผู้ป่วยระดับตติยภูมิแห่งใหญ่ที่สุดของภาคเหนือ มีจำนวนหอผู้ป่วย/หน่วยงาน 108 หอผู้ป่วย/หน่วยงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนาระบบตามกรอบของศูนย์จริยธรรม สภาการพยาบาล โดยคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดระบบและกลไกจริยธรรมที่ส่งผลดีต่อผู้รับบริการ บุคลากร และองค์กร และสามารถเป็นศูนย์การเรียนรู้เพื่อสร้างระบบให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนและสามารถขยายผลสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ต่อไป	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย 1. มีระบบและกลไกจริยธรรมทางการแพทย์ครบทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุม เกิด ผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการแพทย์ 2. สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านจริยธรรมทางการแพทย์ 3. องค์กรพยาบาลเป็นศูนย์เรียนรู้ด้านจริยธรรม (Ethics Learning center)
วิธีการดำเนินโครงการ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมระดับองค์กรพยาบาล และระดับหน่วยงาน 2. จัดทำนโยบายแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมระบบในการขับเคลื่อนกลไกทางจริยธรรมระบบการพัฒนาสมรรถนะจริยธรรมรอบแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นที่ปรึกษา/นิเทศ/เครื่องมือและคู่มือกิจกรรมจริยธรรมแนวทางการสร้างเครือข่ายที่เป็นเฉพาะของฝ่ายการพยาบาล 3. สื่อสาร นิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และดำเนินการตามระบบกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ 4. ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ดำเนินการมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 5. นำเสนอเพื่อขอรับรองการเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรม 6. วางแผนการขยายผล และดำเนินการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน	ผลลัพธ์ : ผลลัพธ์ภาพรวมของการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรม (ความปลอดภัยของผู้รับบริการ/พยาบาลผู้บริหาร/องค์กร/เครือข่ายจริยธรรมหลัง 8 ปี) คืบหน้า = 96.67 % และบรรลุค่าเป้าหมาย (ค่าเป้าหมาย > 80%) มีจำนวนโรงพยาบาลที่เป็นเครือข่าย 3 โรงพยาบาล และได้รับการรับรองเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมทางการแพทย์ จากสภาการพยาบาล บทเรียน : การนำหลักและแนวคิดที่ชัดเจนมาประกอบในการพัฒนา ผู้รับมีความสำคัญ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ สร้างสรรค์บูรณาการบนงานประจำ ทำงานแบบเกาะติดจนสัมฤทธิ์ผล พัฒนาต่อยอดและต่อเนื่อง เรียนรู้และปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง จึงก่อให้เกิดระบบและกลไกจริยธรรมที่ชัดเจน ซึ่งจะสามารถพัฒนาให้เกิดวัฒนธรรมที่ยั่งยืนต่อไป แผนการขยายผล : ถอดบทเรียนความสำเร็จของการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมขยายเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาด้านจริยธรรมทางการแพทย์ (Ethical Nursing Network) รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ให้ผ่านวิจัย/นวัตกรรมจริยธรรมทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไป

- ชื่อโครงการ : ศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมทางการแพทย์ (Ethics Learning Center) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
- รายชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ : นางสาวอริชฐาน สุมาลัยเจริญ
- ข้อมูลการติดต่อ : athithan.s@cmu.ac.th Tel.0896321439

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลโครงการ (Project Presentation)

1. ที่มาความสำคัญของโครงการ / หลักการและเหตุผล

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นองค์กรวิชาชีพที่ให้การบริการผู้ป่วยระดับตติยภูมิแห่งใหญ่ที่สุดของภาคเหนือ ประกอบด้วยงานการพยาบาล 10 งาน และงานสนับสนุนด้านวิชาการจำนวน 1 งาน มีจำนวนหอผู้ป่วย/หน่วยงาน 106 หอผู้ป่วย/หน่วยงาน ทั้งนี้ฝ่ายการพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรมทางการแพทย์ เนื่องด้วยวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติการโดยตรงต่อชีวิตและการดูแลสุขภาพของบุคคล นอกจากความรู้และความสามารถแล้ว จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพของสภาการพยาบาล ที่ควบคุม กำกับ ให้พยาบาลประกอบวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ เกิดความปลอดภัย สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมในวิชาชีพพยาบาล โดยมีค่านิยม “CQI2T” ของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สะท้อนการปฏิบัติที่มุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ที่แสดงถึงการ ใส่ใจบริการ ความตั้งใจ และความพยายามในการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ (C=Customer Focus) การมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงคุณภาพด้านความปลอดภัยของผู้รับบริการ

3.2 สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านจริยธรรมทางการแพทย์

3.3 องค์การพยาบาลเป็นศูนย์เรียนรู้ด้านจริยธรรม (Ethic Learning center)

4. เป้าหมายของโครงการ

4.1 ผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรม

1) ด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

1.1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรลดลง

1.2 คะแนนประเมิน Empathy score ที่ได้รับจากพยาบาล ตามมุมมองของผู้รับบริการ มากกว่าร้อยละ 80

2) ด้านพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ร้อยละของพยาบาลผ่านการประเมินสมรรถนะจริยธรรมทางการแพทย์ตามเกณฑ์ที่กำหนดมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80

2.2 ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้รับบริการมีคะแนนเฉลี่ยระดับดี ถึงดีมาก มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80

3) ด้านผู้บริหาร

3.1 ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยระดับดี ถึงดีมาก มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80

4) ด้านองค์กร

4.1 ร้อยละของงานการพยาบาลที่มีการประเมินความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมจริยธรรมผ่านเกณฑ์ (หอผู้ป่วย/หน่วยงานของงานการพยาบาลมีคะแนนการประเมินอยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 75) มากกว่าร้อยละ 80

4.2 ระดับบรรยากาศจริยธรรมตามการรับรู้ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ถึงระดับดีมาก มากกว่าร้อยละ 80

5) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

5.1 ร้อยละการจัดการการแยกขยะอย่างถูกต้อง (ด้วยหลักคิดทางจริยธรรม) มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 90

5.2 ร้อยละของการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อส่งเสริมจริยศาสตร์ในการประหยัดไฟฟ้าของบุคลากร มากกว่าร้อยละ 80

4.2 ผลลัพธ์ด้านเครือข่ายจริยธรรม

1) ร้อยละของโรงพยาบาลเครือข่ายมีความสำเร็จตามแผนในการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมร่วมกันมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60

2) ร้อยละคณะกรรมการจริยธรรมทางการแพทย์ระดับงาน (NEC-Fa) ที่มีสมรรถนะระดับสูงในการเป็นพี่เลี้ยงเครือข่าย มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 30

4.2 ผลลัพธ์ด้านการเป็นศูนย์การเรียนรู้ ได้รับการรับรองการเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมทางการแพทย์

5. วิธีการดำเนินโครงการ :

กระบวนการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมตามแผนปฏิบัติการปี 2568

1) ทีมบริหารระดับองค์กร (NAC) ของฝ่ายการพยาบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมระดับองค์กรพยาบาล (Nursing Ethics Committee: NEC) คณะกรรมการจริยธรรมระดับงานการพยาบาล (Nursing

Ethics Committee -Facilitator: NEC-FA) และระดับหน่วยงาน (Nursing Ethics Committee -Ward: NECW)

2) คณะกรรมการจริยธรรมระดับองค์กรพยาบาล และคณะกรรมการจริยธรรมระดับงานพยาบาล ร่วมกันจัดทำนโยบายจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์ด้านจริยธรรม และแผนปฏิบัติการประจำปีด้านจริยธรรม

3) สื่อสารนโยบาย/แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการประจำปีด้านจริยธรรม โดยผ่านวาระการประชุม ในระดับฝ่าย/งาน/หอผู้ป่วยเพื่อลงสู่การปฏิบัติ



โดยมีกระบวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปี 2568 ดังนี้

1. ดำเนินตามแนวทางเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้จริยธรรมทางการพยาบาล ดังนี้

1) การปลูกฝังความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม (Cultivate ethical leadership)

ส่งเสริมให้ผู้นำตั้งแต่ระดับต้นขึ้นไป มีการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน และการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีจริยธรรมอย่างแท้จริงต่อไป อีกทั้งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ผ่านกระบวนการนิเทศรายบุคคล/รายกลุ่ม

2) การส่งเสริมต้นแบบด้านจริยธรรม (Promote ethical role model)

การยกย่องชมเชยผู้มีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี/การทำความดี ผ่านการสื่อสารด้วยวาจา และช่องทางต่าง ๆ เช่น ธนาкарความดี เพื่อส่งเสริมบุคลากรที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ รวมทั้งเผยแพร่เรื่องราวการทำความดี เพื่อยกย่องและประกาศเกียรติคุณในระดับองค์กรในวันพยาบาลแห่งชาติ รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรที่ทำความดี ส่งผลงานการทำความดีแก่ศูนย์จริยธรรมทางการพยาบาลแห่งประเทศไทย สภาการพยาบาล เพื่อยกย่องและประกาศเกียรติคุณ

3) การเสริมสร้างสมรรถนะด้านจริยธรรม (Enhance moral competences)

ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะด้านจริยธรรม ผ่านระบบการพัฒนาสมรรถนะจริยธรรมทางการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล รวมทั้งการเพิ่มสมรรถนะจริยธรรมของบุคลากรให้มีสมรรถนะในขั้นที่สูงขึ้น โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา ในวาระการประชุม และกรณีจำเป็นและสำคัญที่ต้องร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) การพัฒนาบริการให้คำปรึกษาด้านจริยธรรมและการสนับสนุนด้านจริยธรรมการพยาบาลอื่นๆ (Develop ethical consultation services and other nursing ethics supports)

จัดทำ ร่าง Flow การดำเนินการดำเนินงานประเด็นปรึกษาด้านจริยธรรม จัดทำแบบรายงานการขอรับคำปรึกษาด้านจริยธรรม สื่อสารแนวทางการปฏิบัติ/จัดให้มีการทดลองใช้ในทุกหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะคณะกรรมการจริยธรรมทางการพยาบาล เพื่อให้มีสมรรถนะเพียงพอในการให้คำปรึกษาด้านจริยธรรม

5) การดำเนินการและเผยแพร่การวิจัยด้านจริยธรรม (Conduct and disseminate ethics research)

การดำเนินการสร้างองค์ความรู้/วิจัย/แนวปฏิบัติ/นวัตกรรมด้านจริยธรรมทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มการกำกับติดตามติดตามผลลัพธ์สู่การปฏิบัติทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ

6) การเสริมสร้างบรรยากาศด้านจริยธรรมในสถานที่ทำงาน (Enhance ethical climate in workplace)

องค์การสร้างบรรยากาศในการทำงานผ่านการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในองค์กรให้ดียิ่ง เช่น การจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาล การเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเวรป่วย-ดึก ค่าล่วงเวลา และขยายเขตงานการได้ค่าตอบแทนบุคลากร รวมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในฝ่ายการพยาบาล และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมผ่านโครงการจริยธรรมด้านสิ่งแวดล้อม (Moral project for Social and Environment Safety) ได้แก่ โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวทางการจัดการขยะเพื่อความปลอดภัยด้วยหลักจิตทางจริยธรรม เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรมต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในการจัดการขยะ โครงการส่งเสริมจริยศาสตร์สิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มความเป็นกลางทางคาร์บอน ด้วยการประหยัดพลังงานไฟฟ้า

7) การส่งเสริมเครือข่ายจริยธรรม (Promote ethics networks)

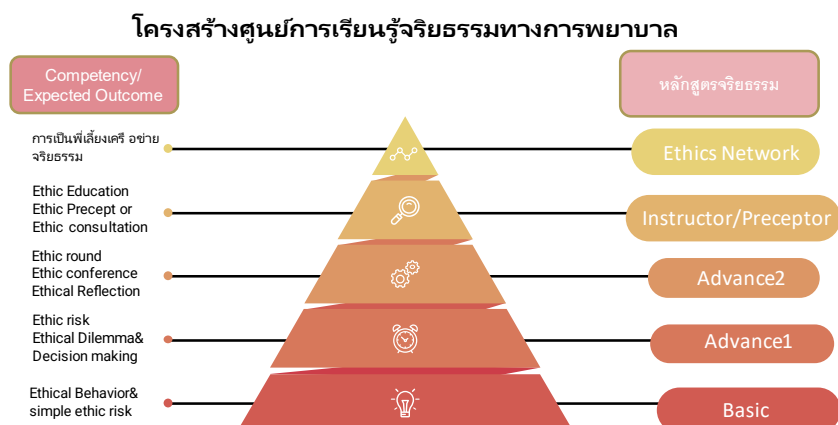
มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานด้านจริยธรรมทางการพยาบาลอย่างเป็นระบบ โดยเป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมทางการพยาบาล จำนวน 3 โรงพยาบาล ดังนี้ 1) สถาบันเต็กราชนครินทร์ จังหวัดเชียงใหม่ 2) โรงพยาบาลพะเยา จังหวัดพะเยา 3) โรงพยาบาลกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมให้นำความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาระบบของตนเองไปวางแผนขยายผล/การสร้างเครือข่ายให้เป็นแม่ข่าย (Training to the trainer) เพื่อส่งเสริมและสร้างเครือข่ายจริยธรรมทางการพยาบาลในพื้นที่รับผิดชอบต่อไป

8) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม (Foster ethical organizational culture)

ดำเนินการปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อ/ศรัทธาในจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตั้งแต่ปี 2559 จนถึงปัจจุบันผ่านการพัฒนากระบวนการและกลไกจริยธรรมทางการพยาบาล ร่วมกับการส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการออกแบบกิจกรรมด้านจริยธรรม ให้ลงสู่การปฏิบัติได้จริง ทั้งการปฏิบัติงานประจำวัน งานด้านคลินิก งานด้านการพัฒนาคุณภาพ ส่งเสริมสมรรถนะด้านจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหาร/ผู้นำให้มีสมรรถนะจริยธรรมและแบบอย่างด้านจริยธรรมที่ดี

2. พัฒนาศมรรถนะด้านจริยธรรมทางการแพทย์

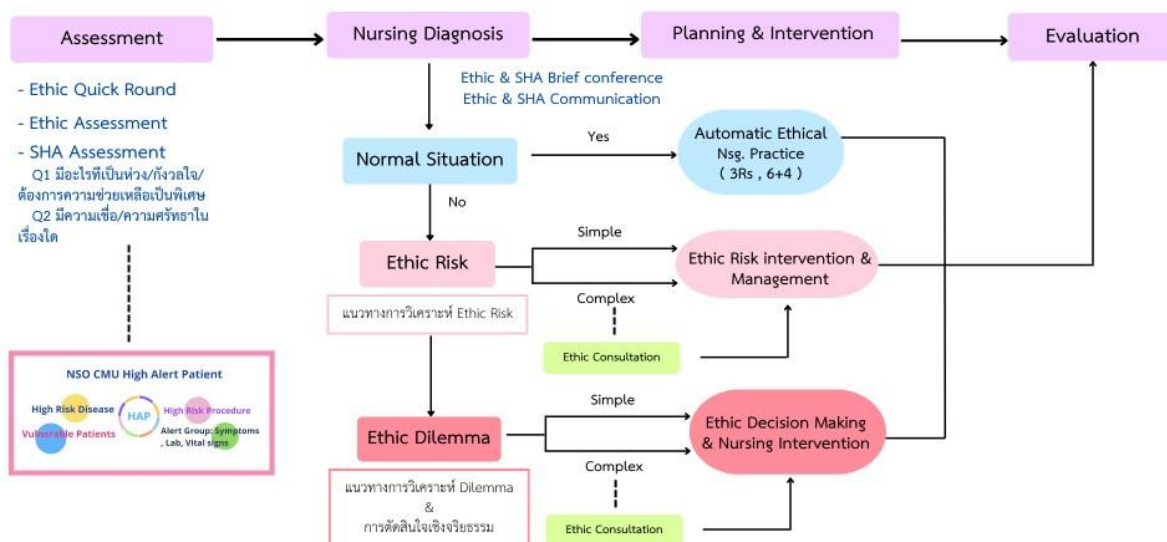
จัดทำแผนการพัฒนาศมรรถนะจริยธรรมทางการแพทย์และหลักสูตรของศูนย์การเรียนรู้



3. สร้างระบบความปลอดภัยด้านจริยธรรม

3.1 พัฒนาเครื่องมือ Suandok Ethical risk model plus SHA 2024 โดยintegrate กับกระบวนการพยาบาลและมีมิติด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Healthcare in Action) เพื่อใช้ในการค้นหาความเสี่ยงด้านจริยธรรม ควบคู่ไปกับความเสี่ยงด้านคลินิก นำไปสู่การให้การดูแลอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย

Suandok Ethical Risk Model plus SHA 2024



3.2 การออกแบบกิจกรรมจริยธรรม (NSO Ethics Activities 2025) ประกอบด้วย 4 กิจกรรมดังนี้
 1) Ethic quick round 2) Ethic Brief conference 3) Incident review & Ethical Reflection 4) Ethic conference โดยใช้ 5 W1H (Who What When Where Why How) ในการออกแบบกิจกรรม มีการติดตามผล และการประเมินความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมจริยธรรมในองค์กร

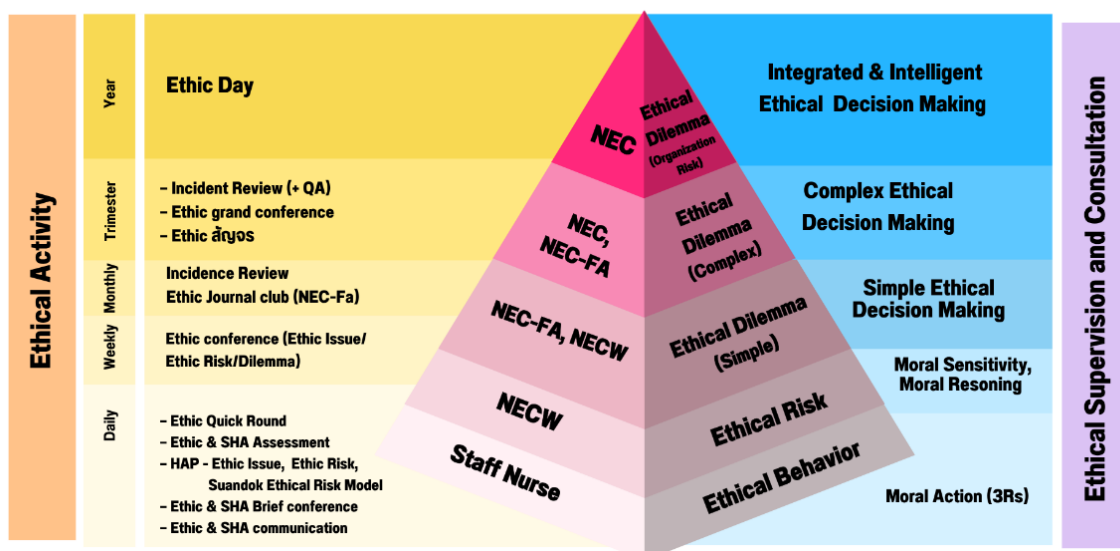
Ethics Activities NSO 2025



3.3 Suandok NSO Ethical framework 2025

โดยกำหนดกิจกรรมจริยธรรมตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมระดับหน่วยงาน ระดับงานการพยาบาล และระดับองค์กร รวมทั้งบทบาทหน้าที่ในการนิเทศและให้คำปรึกษาทางจริยธรรมตามแผนภาพ

Ethical framework plus SHA NSO 2025



3.4 กิจกรรม Ethics Day

จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ผลงานด้านจริยธรรมทางการแพทย์ประจำปี ในกิจกรรม Ethics day วันที่ 5 สิงหาคม 2568 ที่ห้องประชุมชั้น 2 อาคารเรียนรวม คณะแพทยศาสตร์



4. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านจริยธรรมทางการแพทย์ (Enhancing nursing excellence with Ethic KM and Innovation)

- โปรแกรม Meta KM เพื่อรวบรวมผลงานด้านจริยธรรม (CQI, Ethics Molding Media, Research)
- คู่มือจริยธรรมทางการแพทย์ (Ethic NSO CMU Version3)
- แนวปฏิบัติทางการแพทย์ที่บูรณาการแนวปฏิบัติทางจริยธรรม (การผูกมัด การดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะสับสนเฉียบพลัน)
- แนวปฏิบัติทางจริยธรรมทางการแพทย์ (การเคารพเอกสิทธิ์ การบอกความจริงที่เป็นข่าว การปกปิดความลับผู้ป่วย การผูกมัดผู้ป่วยในสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากต่อการตัดสินใจ)
- วิจัย “ความไวทางจริยธรรมทางการแพทย์”

6. ผลลัพธ์โครงการ:

6.1 ผลลัพธ์ของการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรม

1) ด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย/ผู้รับบริการ

1.1 จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากร = 35 ครั้งต่อปี (ปี 2567=14 ครั้ง)

1.2 คะแนนประเมิน Empathy score ที่ได้จากพยาบาลตามมุมมองของผู้รับบริการ=ร้อยละ 85.25 (ปี 2567=ร้อยละ 79.34)

2) ด้านพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ร้อยละของพยาบาลผ่านการประเมินสมรรถนะจริยธรรมทางการแพทย์ตามเกณฑ์ที่กำหนด = ร้อยละ 100 (ปี 2567=ร้อยละ 79.34)

2.2 ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้รับบริการมีคะแนนเฉลี่ย 4.67 อยู่ในระดับดีมาก = ร้อยละ 100 (ปี 2567=4.61)

3) ด้านผู้บริหาร

ระดับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้บริหาร มีคะแนนเฉลี่ย = 4.35 อยู่ในระดับดี ทั้งภาพรวมและรายด้าน ร้อยละ 100 (ปี 2567 มีคะแนนเฉลี่ย = 4.12)

4) ด้านองค์กร

4.1 ร้อยละของงานการพยาบาลที่มีการประเมินความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมจริยธรรมผ่านเกณฑ์ (หอผู้ป่วย/หน่วยงานของงานการพยาบาลมีคะแนนการประเมินอยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 75) = ร้อยละ 100 (ปี 2567 = ร้อยละ 80)

4.2 ระดับบรรยากาศจริยธรรมตามการรับรู้ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับดี ร้อยละ 100 (ปี 2567 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.02)

5) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

5.1 ร้อยละการจัดการการแยกขยะเชื้อดื้อยาอย่างถูกต้องมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 92.32 (ปี 2567 = ร้อยละ 91.67)

5.2 ร้อยละของการปฏิบัติตามแนวทางเพื่อส่งเสริมจริยศาสตร์ในการประหยัดไฟฟ้าของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาล = ร้อยละ 94

6.2 ผลลัพธ์ด้านเครือข่ายจริยธรรม

6.2.1 ร้อยละของโรงพยาบาลเครือข่ายมีความสำเร็จตามแผนในการพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมร่วมกันมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 100 (ปี 2567 = ร้อยละ 86.67)

6.2.2 ร้อยละคณะกรรมการจริยธรรมทางการพยาบาลระดับงาน (NEC-Fa) ที่มีสมรรถนะระดับสูงในการเป็นพี่เลี้ยงเครือข่าย เท่ากับร้อยละ 50 ((ปี 2567 = ร้อยละ 33.33))

6.3 ผลลัพธ์ด้านการเป็นศูนย์การเรียนรู้

ได้รับการรับรองการเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านจริยธรรมทางการพยาบาล จากศูนย์จริยธรรมทางการพยาบาลแห่งประเทศไทย สภาการพยาบาล

7. บทเรียนและการต่อยอด :

7.1 ขยายเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานด้านจริยธรรมทางการพยาบาล

7.2 เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการประชุมวิชาการ/การจัดการความรู้/และเวทีการนำเสนอผลงานในระดับองค์กร/เครือข่าย/ระดับภูมิภาค (Ethic Festival Day)

7.3 สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม/Best practice/องค์ความรู้/งานวิจัย/แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการติดตามผลลัพธ์การนำองค์ความรู้/นวัตกรรมด้านจริยธรรมทางการพยาบาลไปใช้ทั้งในและนอกองค์กร

7.4 พัฒนางานด้านจริยธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Ethic for social contributions)

7.5 ถอดบทเรียนความสำเร็จของการพัฒนาของระบบและกลไกจริยธรรมของฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อทั้งภายในและภายนอกองค์กร

8. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

8.1 ใช้หลักและแนวคิดทางจริยธรรม/องค์กรคุณธรรม/ค่านิยม CQI2T ของคณะแพทยศาสตร์/วิสัยทัศน์/แผนกลยุทธ์ของฝ่ายการพยาบาล มาเป็นตัวนำในการขับเคลื่อนและพัฒนางาน

8.2 ผู้นำให้ความสำคัญ สนับสนุน และร่วมลงมือทำ และแก้ไขปัญหา ให้ความเชื่อมั่นในคุณค่า และประสบการณ์ความรู้ของบุคลากร ให้อิสระทางความคิด

8.3 ทำงานแบบเกาะติดจนสัมฤทธิ์ผล มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ทีมงานมีความรับผิดชอบ ติดตามงานทั้งในกลุ่มย่อย/กลุ่มใหญ่แบบจริงจังและสม่ำเสมอ

8.4 สร้างสรรค์ บูรณาการบนงานประจำ การนำจริยธรรมสอดแทรกและทำให้สามารถจับต้องได้แม้ในชีวิตและงานประจำวัน

8.5 พัฒนาต่อยอดและต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง เรียนรู้จะปรับให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดระบบงานการขับเคลื่อนระบบและกลไกทางจริยธรรมที่ยั่งยืนต่อไป

9. ผลกระทบที่เป็นประโยชน์หรือสร้างคุณค่า

9.1 ผลต่อผู้รับบริการ ได้รับการดูแลที่เป็นไปตามมาตรฐานและจริยธรรมทางการแพทย์ มีความปลอดภัย และได้รับตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง

9.2 ผลต่อบุคลากร เห็นทิศทางชัดเจนในการปฏิบัติ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะจริยธรรม และพัฒนาคุณภาพงาน ส่งผลให้เกิดความปลอดภัยทั้งผู้รับบริการ บุคลากร และองค์กร (3 P Safety) สร้างคุณค่าในการทำงาน ลดความรู้สึกละอายหรืออับอาย

9.3 ผลต่อองค์กร ส่งผลด้านการพัฒนาคุณภาพ (Quality) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) สร้างองค์ความรู้ เครื่องมือ และนวัตกรรมด้านจริยธรรม ด้านทีมงาน (Teamwork) มีกร่วมมือกันในทุกระดับขั้นตอนของกระบวนการ ส่งเสริมการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรม/คุณธรรมที่ดีในองค์กร (Ethic climate & Integrity)

9.4 ผลต่อวิชาชีพและสังคม การพัฒนาระบบและกลไกจริยธรรมทางการแพทย์ เป็นงานที่สะท้อนบทบาทวิชาชีพพยาบาลอย่างแท้จริง เป็นบทบาทอิสระ ที่เป็นหัวใจของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้จริยธรรมเป็นตัวกำกับให้บุคคลคิดดี พูดดี ทำดี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีงามของวิชาชีพต่อสังคม และสังคมจะได้รับการดูแลที่มีความปลอดภัย มีคุณภาพ มีคุณค่า เชื่อมั่นและสามารถไว้วางใจได้จากวิชาชีพพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

อรัญญา เชาวลิต และคณะ. (2563). เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ ครบรอบ 39 ปี ของสภาการพยาบาล เรื่อง สมรรถนะทางจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล วันที่ 18-20 ธันวาคม พ.ศ. 2567

อรัญญา เชาวลิต, ศิริพร ชัมภลิต, สุริพร ธนศิลป์, ทศนีย์ นะแสง, และกนกวรรณ สุวรรณปฏิกรณ์ (2567). คู่มือส่งเสริมจริยธรรม สำหรับองค์การพยาบาล: กลไกและการปฏิบัติ. (ปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุดทองจำกัด