

1. ชื่อโครงการ พัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมทางการพยาบาลหอผู้ป่วยปัญญา
2. ผู้รับผิดชอบ นางสาวทิพาพร สอนโพธิ์ตรุ
 นางสาวดวงรัตน์ แซ่เตียว (ที่ปรึกษา)

หน่วยงานรับผิดชอบ : งานการพยาบาลผู้ป่วยปัญญา ฝ่ายการพยาบาล

3. หลักการและเหตุผล :

จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพทางการพยาบาล เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานกับคน ดังนั้นสังคมจึงมีความต้องการและคาดหวังให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากการมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว ซึ่งการพัฒนาจริยธรรมถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น แต่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยที่ยังไม่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องของจริยธรรม ทำให้ในบางครั้งละเลยกับสิ่งที่ควรต้องยึดถือและปฏิบัติ จึงอาจส่งผลกระทบต่อผู้รับบริการและเกิดประเด็นการร้องเรียนบุคลากรทางการพยาบาลและมีผลต่อองค์กรต่อไป ซึ่งการละเลยหรือเพิกเฉยต่อประเด็นจริยธรรมที่เกิดขึ้น อาจจะมีสาเหตุมาจากไม่มีความรู้และความเข้าใจที่ดีพอ รู้สึกรู้ว่าเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเพราะเป็นลักษณะนามธรรม ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจประเด็นที่เกิดขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวสภาการพยาบาลประกาศนโยบายส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ พ.ศ.2558 ของสภาการพยาบาลที่สนับสนุนให้ระบบบริการพยาบาลทุกระดับมีระบบและกลไกที่เหมาะสมในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมและการกำกับดูแลผู้ประกอบวิชาชีพให้ปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมและกฎหมายมีความตระหนักในสิทธิและพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยเพื่อความปลอดภัยและประโยชน์สูงสุดต่อสุขภาพของประชาชน รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการนำนโยบาย TUH CARING Model ของฝ่ายการลงสู่การปฏิบัติ และนโยบายของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ที่ได้ประกาศเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมตามอัตลักษณ์ ชื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อใส่ใจบริการ

งานการพยาบาลผู้ป่วยปัญญาเป็นหน่วยงานที่ให้ดูแลรักษาผู้ป่วยกลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพจิตและโรคทางจิตเวช พยาบาลจึงมีโอกาสนเผชิญกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและต้องมีการตัดสินใจเชิงจริยธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยลักษณะของการเจ็บป่วย พยาธิสภาพของโรคทางจิตเวชที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางจิตใจและสมองเป็นสำคัญ จึงมีโอกาที่ผู้ป่วยจิตเวช รวมทั้งครอบครัวอาจมีความรู้และความเข้าใจที่ไม่ดีพอในการทำหัตถการหรือการให้บริการเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการรักษาทางจิตเวช ดังนั้นทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้พยาบาลสามารถเผชิญกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทางหอผู้ป่วยจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาระบบงานโดยการนำนโยบาย TUH CARING Model มาปฏิบัติส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย รวมทั้งการปลูกฝังให้เกิดสิ่งแวดล้อมทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการและองค์กรต่อไป

4. วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมทางการพยาบาลโดยการนำ TUH Caring Model นำมาเป็นกรอบปฏิบัติในหอผู้ป่วยปัญญา

2. เพื่อให้เกิดแนวทางการตัดสินใจและปฏิบัติในการประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม

3. เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและครอบคลุมเป็นองค์รวม

5. สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างระบบพัฒนาคุณภาพเพื่อความยั่งยืน

6. ระยะเวลาดำเนินโครงการ : ตุลาคม 2564 – กันยายน 2565

7. สถานที่ดำเนินการ : งานการพยาบาลผู้ป่วยปัญหา ฝ่ายการพยาบาล

8. รูปแบบการดำเนินโครงการ :

1. ชี้แจงโครงการ วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน รวมทั้งนโยบาย (TUH Caring model) ด้านการส่งเสริมจริยธรรมฯ ฝ่ายการพยาบาลให้บุคลากรทราบ

2. แต่งตั้งพยาบาลเพื่อทำหน้าที่ NECW

3. ส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมวิชาการเกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาล

4. ethic round ในหอผู้ป่วย

5. จัด Ethics conference ในหอผู้ป่วยอย่างน้อย 1 ครั้ง/ไตรมาสหรือทุกครั้งที่พบประเด็นทางจริยธรรม

6. จัดทำแนวปฏิบัติ (SoP) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นจริยธรรมที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

8. ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมทุก 3 เดือน (ทุกไตรมาส) และสรุปผลการจัดโครงการ

8. แผนงานย่อย/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ														
ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา (ต.ค. 64 – ก.ย. 65)												ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1.	ชี้แจงโครงการ รวมทั้งนโยบายฝ่ายการฯ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน			↔										ดวงรัตน์/ ทิพาพร
2.	แต่งตั้งพยาบาลเพื่อทำหน้าที่ NECW (ทำหน้าที่ต่อเนื่อง)	↔												ทิพาพร
4.	พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม กฎหมายวิชาชีพและพรบ.สุขภาพจิตที่เผชิญ และทำ KM		↔											บุคลากร พยาบาลในหอ ผู้ป่วย
5.	จัด Ethics conference ในหอผู้ป่วย			↔			↔			↔			↔	ดวงรัตน์/ ทิพาพร
6.	จัดทำแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นจริยธรรม		↔											ดวงรัตน์/ ทิพาพร
7.	สรุปโครงการ												/	ดวงรัตน์/ ทิพาพร

9. ผู้เข้าร่วมโครงการ : บุคลากรในหอผู้ป่วย ประกอบด้วยพยาบาล จำนวน 9 คน ผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 8 คน

ธุรการ จำนวน 1 คน

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มีการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมทางการแพทย์ โดยการนำนโยบาย TUH CARING Model มาสู่การปฏิบัติในหอผู้ป่วยปัญหา
2. มีแนวทางการตัดสินใจและปฏิบัติในการประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม
3. ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และครอบคลุมเป็นองค์รวม

11. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

1. มีกิจกรรม Ethics conference ในหอผู้ป่วย ≥ 4 ครั้ง/ปี
2. มีแนวทางปฏิบัติ (SoP) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางจริยธรรม กฎหมายวิชาชีพ พรบ.สุขภาพจิต
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อพฤติกรรมทางการแพทย์ $\geq$ ร้อยละ 90 รวมทั้งบุคลากรได้รับคำชื่นชมอย่างต่อเนื่อง
4. มีกิจกรรมบุคลากรดาวเด่นในหน่วยงาน

12. งบประมาณ ไม่มีค่าใช้จ่าย (in the job)

13. ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ.....

(นางสาวทิพาพร สอนโพธิ์ตรุ)

14. ผู้เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ.....

(นางสาวดวงรัตน์ แซ่เตียว)

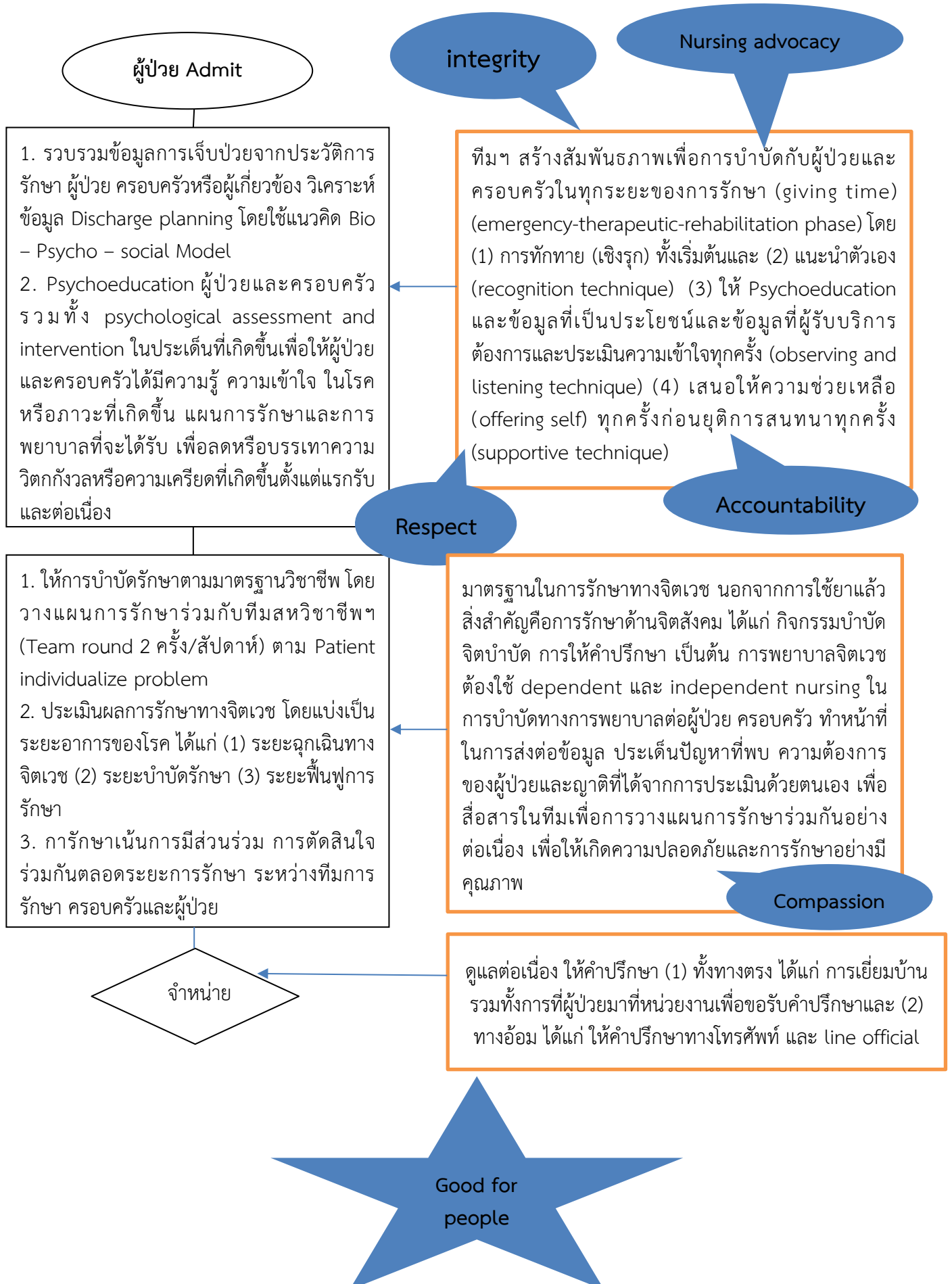
15. ผู้อนุมัติโครงการ

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์พฤษส์ ต่ออุดม)

ผู้อำนวยการ

ภาคผนวก



สรุปผลโครงการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมทางการแพทย์พยาบาลหอผู้ป่วยปัญญา

(โดยน่านโยบาย TUH CARING Model มาขับเคลื่อน)

1. การดำเนินตามแผนที่กำหนด โดยหน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมดังนี้

ด้านการพัฒนาคน

1. แต่งตั้งให้ทีม/ คณะทำงานในการขับเคลื่อนด้านการพัฒนา ส่งเสริมจริยธรรมทางการแพทย์พยาบาล (มี NECW ในหน่วยงาน และมีหัวหน้างานเป็นที่ปรึกษา) โดยมีกิจกรรม

1.1 กิจกรรม Ethic rounds/ ethic conference โดยหัวหน้างานและ NECW ในประเด็นจากการทำงานที่มีความยุ่งยากหรือมีความเสี่ยงต่อการฟ้องร้อง/ หรือความไม่ปลอดภัย โดยปี 2565 Ethic conference จำนวน 7 ครั้ง (1) Tarasoff (2) อยู่ต่อได้มั้ย (3) การผูกมัด (4) กักขังฉันทาไม (การปฏิเสธการรักษา) (5) ข้อมูลของคุณ คือเรื่องสำคัญสำหรับเรา (การสืบค้นข้อมูลผู้ป่วย) (6) แทนคำขอบคุณ (การรับน้ำใจจากผู้รับบริการ) (7) ทำไมไม่ให้เยี่ยม (ข้อปฏิบัติในการอนุญาตให้ญาติเยี่ยมหรือไม่ให้เยี่ยม) (7) รับมือไม่ไหว

1.2 จัดทำเป็น SoP เพื่อการปฏิบัติและเผยแพร่ จำนวน เรื่อง ได้แก่ (1) SoP การผูกมัด (2) SoP การอนุญาตให้ผู้บังคับบัญชาเยี่ยม (3) แนวทางการตัดสินใจบอกความลับของผู้ป่วยกับญาติผู้ดูแล (4) แนวทางการตรวจค้นสิ่งของผู้รับบริการเพื่อความปลอดภัย (5) การพิจารณาการรับของขวัญหรือแทนคำขอบคุณบุคลากรจากผู้ป่วยจิตเวช (6) ขอบเขตการช่วยเหลือผู้ป่วยจิตเวชของทีมการรักษา (กรณีผู้ป่วยคดี) (7) แนวทางการให้ข้อมูลการรักษาของผู้ป่วยจิตเวชกับบุคคลอื่น (8) แนวทางการบริหารจัดการประเด็นจริยธรรมในหน่วยงาน

1.3 มีกิจกรรมการกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก Moral reasoning (6+4) และนโยบาย TUH CARING Model ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ โดย

1.3.1 Pre-test และ Post test Moral reasoning (6+4)

1.3.2 ให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย TUH CARING Model ของฝ่ายการพยาบาล รวมทั้งให้บุคลากรได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเพื่อการนำไปใช้

ผลการดำเนินการ : บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย TUH CARING Model ของฝ่ายการพยาบาล

1.3.3 สร้างภาพจำให้กับบุคลากรโดยการจัดทำ clip การนำ TUH CARING Model มาปฏิบัติในหน่วยงาน

1.3.4 การนำนโยบาย ประเด็น Ethical risk และสิ่งที่ได้ทบทวนประชุม พุดคุยในวันประชุม
หน่วยงานทุกครั้ง

1.4 มีการประเมินสมรรถนะทางจริยธรรมทางการพยาบาล

ผลการดำเนินการ : ร้อยละ 100 ของพยาบาลมีระดับสมรรถนะทางจริยธรรมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 ใช้ case กรณีศึกษา ทบทวนเพื่อการเรียนรู้ในหน่วยงานเกี่ยวกับความเสี่ยงทางจริยธรรม (1)

ประเด็นพฤติกรรมบริการ (2) ความเสี่ยงต่อการฟ้องร้องหน่วยงานจากข้อจำกัดตามบริบทหน่วยงาน

ด้านการบริหารและการขับเคลื่อน

1. การค้นหาความเสี่ยงเชิงรุก โดยใช้/ กำหนด (1) Ethical risk profile ในหน่วยงาน (2) จากข้อเสนอแนะ voice customer มาทบทวน โดยผู้รับบริการสามารถให้ข้อเสนอและความคิดเห็นได้ต่อเนื่องตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษา โดยนอกจากจะมี

1.1 ใช้แบบประเมินความพึงพอใจ (ส่วนรวม) ยังมีในส่วน

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อพฤติกรรมบริการพยาบาล $\geq$ ร้อยละ 90 รวมทั้งบุคลากร
ได้รับคำชื่นชมอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินการ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อพฤติกรรมบริการ = ร้อยละ 95.29 (ปี 2565)

1.1 ประเด็น 2 ข้อคำถามเพื่อการนำมาทบทวน ปรับปรุง คือ (1) คุณคิดว่าหน่วยงานนี้มีดีอย่างไร (2) ถ้าหน่วยงานนี้พัฒนาหรือปรับปรุงอะไร จะดีขึ้นอีก

2. กิจกรรมดาวเด่นในหน่วยงาน โดยการนำข้อมูล (รายชื่อบุคลากร) จากการเสนอของผู้รับบริการมา รวบรวมและประกาศเป็นรายเดือน และสรุปเป็นรายปีและหน่วยงานได้มีการมอบรางวัลให้บุคลากรเพื่อเสริมสร้าง แรงจูงใจในการให้บริการที่ดีต่อไป รวมทั้งเป็นการสร้าง model เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีมบุคลากรต่อไป

3. กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมบริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง “พฤติกรรมบริการเชิงรุก ไหว่ ยิ้ม ทักทาย สวัสดิ์”

ผลการดำเนินการ : บุคลากรมีพฤติกรรมการทักทาย (communication skill) ที่ดีและมีการกล่าว ทักทายทั้ง verbal และ non-verbal สม่าเสมอ

แผนการพัฒนาเพื่อเกิดความยั่งยืน

1. การนิเทศกำกับและการติดตามของหน่วยงานให้เกิดความต่อเนื่อง

2. การประกาศนโยบายของฝ่ายการฯ ด้านการส่งเสริมและธำรงจริยธรรมทางการพยาบาลให้กับบุคลากร เพื่อการยึดถือและปฏิบัติ

3. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความรู้เรื่องกลไกและความไวด้านจริยธรรมเพื่อเป็นการป้องกันความเสี่ยงเชิงรุกที่อาจเกิดขึ้น

4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและสามารถนำหรือดำเนินการขับเคลื่อนด้านจริยธรรมในหน่วยงานได้

ภาพประกอบกิจกรรม

Ethic conference



Incident review เชื่อมโยงประเด็นจริยธรรม

Clinical Data : ผู้ป่วยหญิงไทยวัย อายุ 61 ปี เติบโตจนพบปัญหา ไม่ได้ทำงาน มาประมาณ 10 ปี ถูกฉีดยา จ.นครราชสีมา อาศัยอยู่คนเดียว แม่ของลูกสาว

Know case Schizoaffective disorder

Admit 10 ผู้ป่วย อายุ 5/9/2565 – 16/9/2565

ผู้ป่วยมีอาการ Somatic concern เรื่องการปัสสาวะ Hypoactive กิน น้อยลง เคลื่อนไหวน้อยลง ดูอ่อนแอ



ประเด็นขัดแย้งจริยธรรมและการตัดสินใจจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล

- ความเสี่ยง/พฤติกรรมเสี่ยงทางจริยธรรม
 - * การข้ามพ้นขอบเขตที่ได้รับอนุญาต
- แนวทางป้องกัน/แก้ไข
- ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม
- การกำหนดและวิเคราะห์ทางเลือก
- การตัดสินใจเชิงจริยธรรม



กระบวนการตัดสินใจจริยธรรม (Ethical decision making process)

1. วิเคราะห์ข้อมูลว่าสิ่งที่อยู่เบื้องหลังความขัดแย้งอาจเป็นข้อเท็จจริงหรือไม่ เพื่อหาความเข้าใจเบื้องต้นว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา โดยมองจากข้อเท็จจริงของกรณีศึกษา และหาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
2. วิเคราะห์คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรม
3. วิเคราะห์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพื่อหาสาเหตุของปัญหาจริยธรรม และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรม
4. การตัดสินใจว่าแนวทางเลือกที่จะเลือกนั้นควรได้มาจากกระบวนการตัดสินใจจริยธรรม



การค้นหาความเสี่ยงเชิงรุก/กิจกรรมดาวเด่น



SOP แนวปฏิบัติ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วันที่จัดทำ	ผู้จัดทำ
กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต	2565	นางสาว...

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต
2. เพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิต
3. เพื่อ...

ขอบเขตการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. เตรียมความพร้อม
2. ดำเนินการ
3. สรุปผล

การประเมินผล

การติดตามผล

จัดกิจกรรมเสริมสร้างพลังบวกให้กับผู้รับบริการ



