

พ.ช.วช.ร. 657/2568

วันที่ 24 พฤศจิกายน 2568



วิทยาลัยเชียงใหม่

แบบรายงานการเข้าร่วมประชุม / สัมมนา / ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน

สำนักอธิการบดี
วิทยาลัยเชียงใหม่
ที่ 1902(ท)/2568
24 พ.ย. 2568 เวลา 16.00 น.
ผู้รับ อนันท์

ชื่อ-สกุล นางสาววิมลศิริ อินทร์จันทร์	ตำแหน่ง : อาจารย์ประจำ
หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์	กลุ่มวิชา -
กิจกรรม : อบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านจริยธรรมวิชาชีพ การพยาบาล ครั้งที่ 11 เรื่อง “ภาวะผู้นำทาง จริยธรรมในการบริหาร การพยาบาล การ ปฏิบัติการพยาบาล และ การศึกษพยาบาล”	<input type="radio"/> การสัมมนา <input type="radio"/> การฝึกอบรม <input type="radio"/> การประชุมเชิงวิชาการ <input checked="" type="radio"/> การประชุมเชิงปฏิบัติการ <input type="radio"/> อื่นๆ(ระบุ)..... อ้างอิงแบบคำขอไปเข้าร่วมประชุมสัมมนา/ฝึกอบรม เลขที่...พ.ย.วช.ร...426/2568.....
เรื่อง	การอบรมเชิงปฏิบัติการ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการบริหารการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล ครั้งที่ 11
หน่วยงานที่จัด	ศูนย์จริยธรรมทางการพยาบาลแห่งประเทศไทย สภาการพยาบาล
สถานที่จัด	ห้องประชุมดุสิตา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท จังหวัดปทุมธานี
วัน เดือน ปี	19-21 พฤศจิกายน 2568
ค่าใช้จ่าย	งบประมาณที่เบิก <input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี จำนวน.....11,272.....บาท งบประมาณที่จ่ายจริง <input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี จำนวน.....14,601.....บาท งบประมาณที่ คืน/เบิกเพิ่ม <input type="radio"/> ไม่มี <input checked="" type="radio"/> มี จำนวน.....0.....บาท
ใบเกียรติบัตร / วุฒิ	<input checked="" type="radio"/> ได้รับ <input type="radio"/> ไม่ได้รับเนื่องจาก..... <input type="radio"/> ไม่มี
สรุปสาระสำคัญ ความท้าทายทางจริยธรรมของภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการบริหารการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับความปลอดภัยและผลประโยชน์ของผู้ป่วย ความท้าทายทางจริยธรรมจึงครอบคลุมใน 3 มิติหลัก ได้แก่ การบริหารการพยาบาล, การปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล ดังนี้ 1. การบริหารการพยาบาล (Nursing Administration) ความท้าทายหลักอยู่ที่การที่ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างระบบที่ส่งเสริมจริยธรรม 1.1 ขาดการเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรม หากผู้บริหารขาดความตระหนักหรือไม่แสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ อาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานขาดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามไปด้วย 1.2 ความขัดแย้งเชิงจริยธรรมในการจัดสรรทรัพยากร ผู้นำต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่ยากลำบากในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด เช่น บุคลากร เครื่องมือ หรือเวลา ให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ป่วยมากที่สุด 1.3 การสร้างและธำรงรักษาพฤติกรรมจริยธรรม ความท้าทายในการทำให้พยาบาลทุกคนแสดงพฤติกรรมตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organizational Citizenship Behaviors) เช่น การให้ความร่วมมือ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม 1.4 การบริหารจัดการเพื่อความยุติธรรม ผู้นำต้องแน่ใจว่าการบริหารงานบุคคลและการให้รางวัลเป็นไปตามหลักความยุติธรรมและความเสมอภาค เพื่อลดอคติและข้อร้องเรียน 2. การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Practice) ความท้าทายเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจดูแลผู้ป่วยในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและการรักษามาตรฐานวิชาชีพ	

2.1 การตัดสินใจทางจริยธรรมในสถานการณ์วิกฤต/ซับซ้อน พยาบาลต้องใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรหรือไม่ควรทำอะไร ภายใต้สภาวะความกดดันและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น ประเด็นเรื่องการยื้อชีวิต การตัดสินใจให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยและครอบครัวอย่างครบถ้วน เป็นต้น

2.2 ความบกพร่องทางจริยธรรมในการดูแล การขาดการพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณและจริยธรรมในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม (Holistic care) อาจนำไปสู่ความบกพร่องหรือการร้องเรียน/ฟ้องร้องได้

2.3 ความขัดแย้งกับหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้นำต้องแน่ใจว่าการปฏิบัติงานยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและคุณภาพการดูแลเป็นสิ่งสำคัญ และบริหารจัดการโดยยึดประโยชน์และความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก

2.4 การขาดความโปร่งใส ความท้าทายในการบริหารจัดการที่ต้องยึดหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ

3. การศึกษาพยาบาล (Nursing Education) ความท้าทายอยู่ที่การสร้างบุคลากรพยาบาลรุ่นใหม่ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เข้มแข็ง

3.1 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในนักศึกษา ความท้าทายในการพัฒนาและสร้างเสริมรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เหมาะสมในต้นวันศึกษาพยาบาล เพื่อให้พวกเขาตระหนักว่าจริยธรรมคือเอกลักษณ์ของวิชาชีพ (เป็นศิลปะการดูแลมนุษย์ที่มีจริยธรรม)

3.2 การเผชิญประเด็นปัญหาจริยธรรม การเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาสามารถเผชิญกับประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรม (Ethical dilemmas) ที่เกิดขึ้นจริงในการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงาน

3.3 การลดช่องว่างคุณธรรมจริยธรรมในสังคม ผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลต้องทำหน้าที่ขับเคลื่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อแก้ปัญหาวิกฤตทางจริยธรรมในสังคมที่ลดลง และผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและคุณธรรมออกไปรับใช้สังคม

ภาวะผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรสู่ศูนย์การเรียนรู้จริยธรรมทางการพยาบาล

การขับเคลื่อนองค์กรทางการพยาบาลให้เป็น "ศูนย์การเรียนรู้จริยธรรม" (Ethical Learning Center) ต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของจริยธรรมและคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง สาระสำคัญแบ่งออกได้ ดังนี้

1. บทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในการขับเคลื่อน (Key Leadership Roles) ผู้นำเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรม

1.1 กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านจริยธรรม ผู้นำต้องกำหนดอย่างชัดเจนว่าจริยธรรมเป็นแกนหลักขององค์กร (Core Value) โดยบูรณาการหลักการทางจริยธรรมเข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของการพยาบาล

1.2 เป็นแบบอย่างทางจริยธรรม (Ethical Role Model) ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity), ความยุติธรรม (Justice), และความรับผิดชอบ (Accountability) อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตาม

1.3 สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน: ผู้นำต้องจัดสรรทรัพยากร (งบประมาณ, บุคลากร, เวลา) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรม (Ethics Committee), การสร้างนโยบายที่ชัดเจน และการจัดอบรม

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้จริยธรรม (Fostering Ethical Learning Culture) การเปลี่ยนผ่านสู่ศูนย์การเรียนรู้จริยธรรมต้องอาศัยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมการแลกเปลี่ยน

2.1 ส่งเสริมการสนทนาเชิงจริยธรรม (Ethical Dialogue) ผู้นำต้องเปิดพื้นที่ที่ปลอดภัย (Safe Space) ให้พยาบาลทุกระดับสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ประเด็นปัญหาเชิงจริยธรรม (Ethical Dilemmas) และแสดงความกังวลใจได้อย่างเปิดเผยโดยไม่ถูกกลั่นแกล้ง

2.2 การเรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from Mistakes) มองความผิดพลาดทางจริยธรรมเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงแค่การลงโทษ แต่เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุเชิงระบบและปรับปรุงกระบวนการ

2.3 การบูรณาการจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น การใช้หลักการทางจริยธรรมในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย (Care Planning), การทำรายงานเหตุการณ์ (Incident Reporting) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. กลไกขับเคลื่อนสู่ความเป็นศูนย์การเรียนรู้ (Mechanisms for Implementation) ผู้นำใช้เครื่องมือและกลไกต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้และพัฒนาด้านจริยธรรมได้ กลไกขับเคลื่อนสาระสำคัญของการดำเนินการการศึกษาและฝึกอบรมจัดหลักสูตร/เวิร์คช็อปอย่างต่อเนื่อง เน้นการวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Studies) และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethical Reasoning) คณะกรรมการจริยธรรมเป็นกลไกหลักในการให้คำปรึกษา, แก้ไขปัญหาขัดแย้งเชิงจริยธรรม, และทบทวนนโยบาย/แนวทางปฏิบัติระบบการให้คำปรึกษา (Mentorship) ผู้นำพยาบาลอาวุโสทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Mentor) ด้านจริยธรรมให้กับพยาบาลรุ่นใหม่ เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้การประเมินและปรับปรุงผู้นำต้องประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ดัชนีชี้วัดที่เกี่ยวข้อง และนำผลมาปรับปรุงการเรียนรู้ ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมและการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตามหลักการในการบริหารการพยาบาล การปฏิบัติทางการพยาบาล การศึกษา

ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม (Ethical Conflicts/Dilemmas) เกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องเลือกการกระทำที่มีเหตุผลสนับสนุนทางจริยธรรมหลายทาง แต่ทุกทางเลือกนำมาซึ่งผลกระทบทางลบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การตัดสินใจต้องอาศัย เหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethical Reasoning) ตามหลักการที่กำหนด สาระสำคัญแบ่งตามมิติหลัก ดังนี้

1. หลักการจริยธรรมพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจ (Core Ethical Principles) การตัดสินใจทางจริยธรรมทางการแพทย์มักใช้หลักการสำคัญ 4 ประการเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 หลักการทำประโยชน์ (Beneficence) การกระทำที่มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือ ป้องกัน และขจัดความเสียหาย หรือการกระทำที่ทำให้ผู้ป่วยได้รับประโยชน์สูงสุด

1.2 หลักการไม่ทำอันตราย (Non-Maleficence) การหลีกเลี่ยงการทำอันตรายต่อผู้ป่วย (Primum Non Nocere) และการลดความเสี่ยงหรือความเจ็บปวดที่เกิดจากการรักษา

1.3 หลักความเป็นอิสระ (Autonomy) การเคารพสิทธิของผู้ป่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเอง โดยต้องให้ข้อมูลที่เพียงพอและเข้าใจได้ (Informed Consent)

1.4 หลักความยุติธรรม (Justice) การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม, การจัดสรรทรัพยากรทางการแพทย์อย่างเหมาะสม, และการรักษาความเป็นส่วนตัว

2. ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมในมิติต่างๆ

2.1. การบริหารการพยาบาล (Nursing Administration) ประเด็นขัดแย้งหลักมักเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรและความเป็นธรรมในองค์กร ประเด็นขัดแย้ง มีดังนี้

- การจัดสรรทรัพยากรที่จำกัด การตัดสินใจจัดสรรจำนวนบุคลากรพยาบาล (Staffing) หรือเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีจำกัดว่าควรจัดสรรไปที่หน่วยงานใดหรือผู้ป่วยกลุ่มใด (ขัดแย้งระหว่าง Beneficence ต่อกลุ่มหนึ่งกับ Justice ต่อกลุ่มอื่น)

- การบริหารจัดการที่เน้นเศรษฐกิจเหนือคุณภาพ ความขัดแย้งระหว่างการลดต้นทุน (Cost-cutting) ตามนโยบายของโรงพยาบาลกับการรักษาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยตามมาตรฐาน (ขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรกับ Beneficence และ Non-Maleficence ต่อผู้ป่วย)

- ความยุติธรรมในการประเมินบุคลากร ความขัดแย้งในการตัดสินใจเลื่อนขั้น ให้รางวัล หรือลงโทษบุคลากร โดยต้องมั่นใจว่าการตัดสินใจอยู่บนหลักฐานและความยุติธรรม (Justice)

2.2. การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Practice) ประเด็นขัดแย้งมักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจดูแลผู้ป่วยโดยตรง ประเด็นขัดแย้ง มีดังนี้

- การยืดชีวิตกับการตายอย่างมีศักดิ์ศรี (Euthanasia/DNR) ความขัดแย้งระหว่างการทำทุกอย่างเพื่อรักษาชีวิต (Beneficence) กับการเคารพความประสงค์ของผู้ป่วยที่ปฏิเสธการรักษาเพื่อยุติความทุกข์ทรมาน (Autonomy และ Non-Maleficence)

- การเปิดเผยความลับ/การให้ข้อมูล ความขัดแย้งระหว่างการรักษาความลับของผู้ป่วย (Autonomy/Fidelity) กับความจำเป็นในการให้ข้อมูลแก่บุคคลอื่นเพื่อป้องกันอันตราย (Duty to Warn) หรือเพื่อประโยชน์ในการรักษา (Beneficence)

- ความสามารถในการตัดสินใจของผู้ป่วย การตัดสินใจว่าผู้ป่วยมีความสามารถทางสติปัญญาเพียงพอในการตัดสินใจปฏิเสธการรักษาหรือไม่ หากไม่เพียงพอ พยาบาลควรทำอะไรเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับประโยชน์สูงสุด (Autonomy vs. Beneficence)

2.3. การศึกษาพยาบาล (Nursing Education) ประเด็นขัดแย้งมักเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังจริยธรรมและการปฏิบัติตนของนักศึกษา ประเด็นขัดแย้ง มีดังนี้

- ความขัดแย้งในการประเมินนักศึกษา ความขัดแย้งระหว่างการประเมินนักศึกษาพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-based) และการให้คะแนนตามความเป็นจริง กับการประเมินที่คำนึงถึงผลกระทบต่ออนาคตของนักศึกษา (Justice vs. Beneficence ต่อตัวนักศึกษา)

- การปฏิบัติตนของนักศึกษาที่ขัดต่อจริยธรรม การตัดสินใจลงโทษนักศึกษาที่กระทำผิดจริยธรรมเล็กน้อยหรือไม่รุนแรง (เช่น การโกง การขาดความรับผิดชอบ) ว่าควรเน้นการลงโทษหรือการสอนและปรับพฤติกรรม (ขัดแย้งระหว่างการรักษามาตรฐาน Justice กับการส่งเสริมการพัฒนา Beneficence)

- การรับบทบาททางจริยธรรมในสถานการณ์จริง ความขัดแย้งเมื่อนักศึกษาพยาบาลพบเห็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามหลักจริยธรรมในการฝึกปฏิบัติงาน (Practice setting) และไม่กล้าที่จะรายงานหรือเข้าแทรกแซง (Role conflict)

3. กระบวนการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethical Decision-Making Process) ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานต้องใช้กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อแก้ไขความขัดแย้ง ดังนี้

3.1 ระบุปัญหาและบริบท กำหนดอย่างชัดเจนว่าประเด็นขัดแย้งคืออะไร ใครเกี่ยวข้องบ้าง และผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

3.2 รวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลทางการแพทย์ กฎหมาย นโยบาย และความต้องการ/ความเชื่อของผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

3.3 วิเคราะห์ทางเลือกโดยใช้หลักการจริยธรรม: ประเมินแต่ละทางเลือกเทียบกับหลักการจริยธรรมพื้นฐาน (Beneficence, Non-Maleficence, Autonomy, Justice) ว่าทางเลือกใดให้คุณค่าทางจริยธรรมสูงสุด

3.4 แสวงหาทางออกที่ได้รับการยอมรับร่วมกัน: ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อหาข้อสรุปที่สมเหตุสมผลและยอมรับได้

3.5 ดำเนินการตามการตัดสินใจและประเมินผล: ปฏิบัติการตามแผนและทบทวนผลกระทบทางจริยธรรมของการตัดสินใจนั้นเพื่อการเรียนรู้ในอนาคต

ประโยชน์ที่ได้รับ

พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมทางการแพทย์พยาบาล เพื่อนำไปจัดโครงการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมทางการแพทย์พยาบาลต่อไป

แนวทางในการนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงาน

หัวข้อการปรับปรุง / พัฒนา

หมายเหตุ

นำความรู้ที่ได้ไปประกอบการจัดโครงการเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมทางการแพทย์พยาบาล เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในนักศึกษาพยาบาล

เอกสารที่แนบมาด้วย

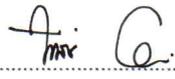
- ใบประกาศนียบัตร
- หนังสือเชิญเข้าร่วมการอบรม
- เอกสารประกอบการอบรม

นพ.

 ผศ.ดร.พิชิตจันทร์ ใจทอง

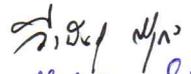
รักษาการคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์

รพช.
 (รพช.ดร.นพ. ชัยพร)
 111 ถนนนันทวงศ์

ผู้รายงาน 
 (นางสาววิมลสิริ อินทร์จันทร์)
 24/11/68

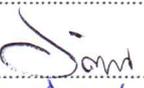
ความคิดเห็นของรองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา

นพ.

ลงชื่อ 
 (ดร.ชัยพร ชัยพร)
 26 พ.ย. 2568

ความคิดเห็นของอธิการบดี

นพ.

ลงชื่อ 
 (ดร.สมศรี สอนิเทศน์)
 26 พ.ย. 2568

เรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

เรียน อธิการบดี

นพ.

25/11/68



สภาการพยาบาล

THAILAND NURSING AND MIDWIFERY COUNCIL

คณะพยาบาลศาสตร์

วิทยาลัยเชียงราย

พ. 159/2568

ว/ด/ป 23 ก.ย. 68 เวลา 14.48 น.

ผู้รับ..... กานดาพร นิต

ที่ สภ.พ.01/๐๘/113

19 กันยายน 2568

เรื่อง ขออนุมัตินักศึกษาและอาจารย์ในสังกัดเข้ารับรางวัลเกียรติบัตรและร่วมประชุมวิชาการ รวมทั้งแสดงโปสเตอร์

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการประชุมวิชาการประจำปีด้านจริยธรรมวิชาชีพการพยาบาล ครั้งที่ 11 เนื่องในโอกาสครบรอบ 40 ปี สภาการพยาบาล เรื่อง “ภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการบริหารการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล (Ethical Leadership in Nursing Administration, Nursing Service, and Nursing Education)”

ตามที่ สภาการพยาบาล โดยคณะกรรมการศูนย์จริยธรรมทางการพยาบาลแห่งประเทศไทย ขอเชิญชวนสถาบันการศึกษาพยาบาลส่งผลงานของนักศึกษาพยาบาลที่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “Ethical Leadership Camp for Nursing Students” รุ่นที่ 5 เมื่อวันที่ 12-14 ตุลาคม 2567 เข้าร่วมประกวดผลงานในหัวข้อเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล (Moral Project)” ประจำปี พ.ศ. 2568 นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาคัดเลือกผลงานเรื่อง “โครงการพยาบาลอาสาด้วยใจ เราทำได้เพื่อสังคม” ของคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเชียงราย ให้ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ในการประกวดผลงานการส่งเสริมจริยธรรมของนักศึกษาพยาบาล (Moral Project) ประจำปี พ.ศ. 2568 สภาการพยาบาล จึงขอเชิญนักศึกษาผู้รับผิดชอบโครงการและอาจารย์ที่ปรึกษาเข้ารับรางวัลเกียรติบัตรในวันพุธที่ 19 พฤศจิกายน 2568 เวลา 16.00 – 18.00 น. นำเสนอผลงานในรูปแบบโปสเตอร์ ระหว่างวันที่ 19 – 21 พฤศจิกายน 2568 เวลา 08.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมโดมมอนด์ฮอลล์ ชั้น 5 โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท จังหวัดปทุมธานี (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) และขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุมัติให้นักศึกษาผู้รับผิดชอบโครงการและอาจารย์ที่ปรึกษา เข้ารับรางวัลเกียรติบัตรและร่วมประชุมวิชาการ รวมทั้งนำเสนอผลงานดังกล่าว ในระหว่างวันที่ 19 – 21 พฤศจิกายน 2568 ทั้งนี้ขอความอนุเคราะห์ต้นสังกัดในการสนับสนุนค่าลงทะเบียน ค่าเดินทาง และค่าที่พัก และอื่น ๆ ตามระเบียบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
ราตรี ลิ้มกุล
(ดร.ราตรี ลิ้มกุล)
เลขาธิการสภาการพยาบาล

สมช.อ. ทนุชนารถ อัครนิพนธ์

ผศ.ดร.พัชรินทร์ เงินทอง
รักษาการคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์

- สำเนาเรียน
- 1) อาจารย์วิมลสิริ อินทร์จันทร์
 - 2) นางสาวอินทรา จันอักษร
 - 3) นางสาวณัฐณิชา เชาวไว

ขอความกรุณาส่งแบบตอบรับกลับมาที่อีเมล : tcne57@gmail.com (สอบถามเพิ่มเติม 02 596 7516) ภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2568

- เข้าร่วมรับรางวัล เข้าร่วมประชุมวิชาการฯ 19 – 21 พฤศจิกายน 2568 (ค่าลงทะเบียน 4,500 บาท)
- ไม่สะดวกเข้าร่วม ประสงค์ให้ส่งโล่ตามที่อยู่



ชื่อ (.....) *Amr C.*
วันที่..... 1 พ.ย. 68

เอกสารโครงการและกำหนดการ แบบฟอร์มสำรองห้องพักรงแรม

ศูนย์จริยธรรมทางการพยาบาลฯ 02 596 7516

สภาการพยาบาล อาคารนครินทร์ศรี ในบริเวณกระทรวงสาธารณสุข ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ ย่านเกษมเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

Thailand Nursing and Midwifery Council Nagarindrasri Building, C/O Ministry of Public Health, Tiwanon Rd., Amphur Mueang, Nonthaburi 11000



สภาการพยาบาล

ให้ไว้เพื่อรับรองว่า

.....

เข้าร่วมประชุมวิชาการประจำปีด้านจริยธรรมวิชาชีพการพยาบาล ครั้งที่ 11

เนื่องในโอกาสครบรอบ 40 ปี สภาการพยาบาล

เรื่อง "ภาวะผู้นำทางจริยธรรมในการบริหารการพยาบาล การปฏิบัติการศึกษาพยาบาล และการศึกษาพยาบาล
(Ethical Leadership in Nursing Administration, Nursing Service, and Nursing Education)"

วันที่ 19 – 21 พฤศจิกายน 2568

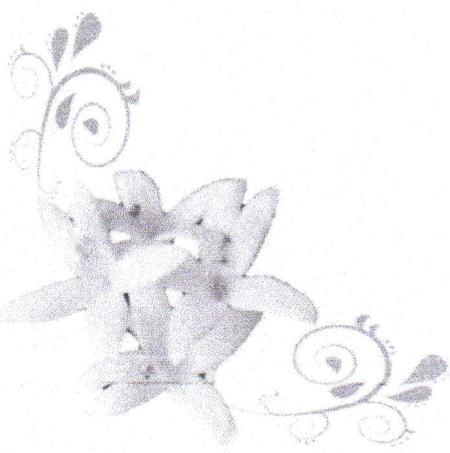
ณ ห้องประชุมโตมอนต์ฮอลล์ โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท

หน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องที่ ได้รับ 17 คะแนน

เลขรหัสหลักสูตร TNMC-L-68-C1-0005-1

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)

นายกสภาการพยาบาล





มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Faculty of Nursing and Midwifery Studies

ความท้าทายทางจริยธรรมของภาวะผู้นำทางจริยธรรม ในการบริหารการพยาบาล การปฏิบัติทางการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล Ethical Challenges of Ethical Leadership in Nursing Administration, Nursing Service, and Nursing Education

รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา เชาวลิต
ผู้อำนวยการศูนย์จริยธรรมทางการแพทย์และสุขภาพ
สภาการพยาบาล



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Faculty of Nursing and Midwifery Studies

บริบทโลกที่สร้างความท้าทายเชิงจริยธรรม

1. การปฏิวัติด้านเทคโนโลยี (Technological Revolution: AI/Big Data)
2. แสกดัชนีทางเศรษฐกิจ (Economic Strain: Cost/Profit)
3. ความซับซ้อนของผู้ป่วย (Patient Complexity)



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Faculty of Nursing and Midwifery Studies

Technological Revolution: AI/Big Data

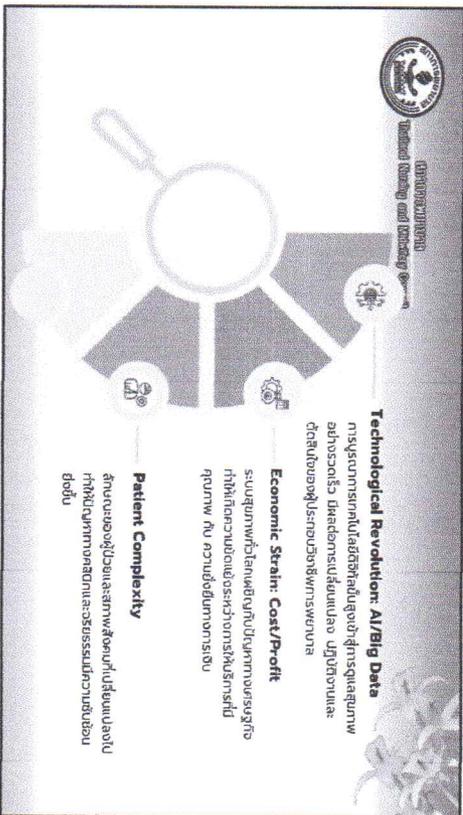
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในการดูแลสุขภาพ
อย่างรวดเร็ว มีประเด็นจริยธรรม เช่น ความเป็นส่วนตัว
ข้อมูลของผู้ป่วยและการเข้าถึงบริการสุขภาพ

Economic Strain: Cost/Profit

ระบบสุขภาพที่เน้นผลกำไร (For-profit) อาจให้ความสำคัญกับต้นทุนและกำไรมากกว่าคุณภาพการดูแลสุขภาพ
ของผู้ป่วย เช่น ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

Patient Complexity

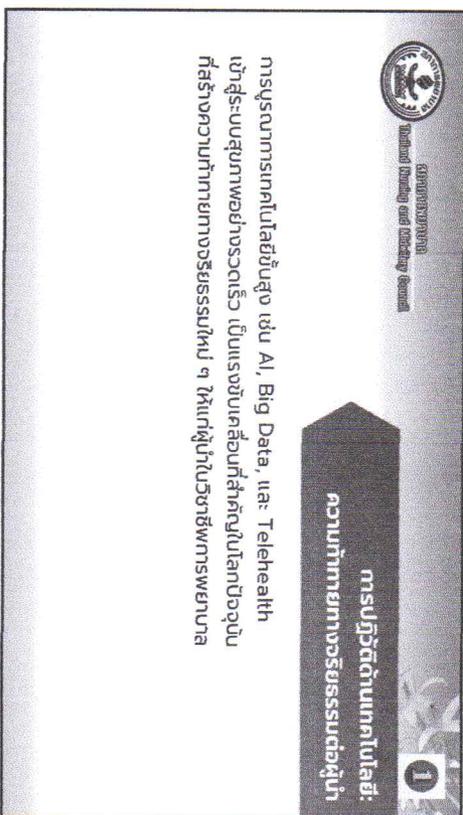
ลักษณะของผู้ป่วยและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
ทำให้การดูแลสุขภาพมีความซับซ้อนมากขึ้น



มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Faculty of Nursing and Midwifery Studies

การปฏิวัติด้านเทคโนโลยี: ความท้าทายทางจริยธรรมต่อผู้นำ

การบูรณาการเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น AI, Big Data, และ Telehealth
เข้าสู่ระบบสุขภาพอย่างรวดเร็ว เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในโลกปัจจุบัน
ที่สร้างความท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ ให้แก่ผู้นำในวิชาชีพการพยาบาล



กรมการแพทย์
National Institute of Health Emergency Center

AI Bias

ความลำเอียง เกิดจากการที่ AI ถูกฝึกด้วยชุดข้อมูลที่ขาดความหลากหลายหรือมีความเอนเอียง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เที่ยงตรงต่อผู้ป่วยบางกลุ่ม

พยายามอย่าตั้งมั่นกับ EHR ของคุณ ระบบงานที่ผลิตโดย AI ที่ถูกฝึกด้วยข้อมูลจาก EHR ของคุณอาจถูกฝึกด้วยข้อมูลที่เอนเอียงอยู่แล้ว ซึ่งข้อมูลการวินิจฉัยที่เอนเอียงอาจนำไปสู่การวินิจฉัยที่ผิดพลาดได้

Accountability

เมื่อ AI ทำนายผิดพลาดและนำไปสู่การประเมินผู้ป่วยผิดพลาด อาจทำให้เกิดอันตราย (Non-maleficence) จะไม่มีความชัดเจนว่า ใครรับผิดชอบ

เมื่อ AI ทำหน้าที่วินิจฉัยหรือแนะนำการรักษา การแพทย์อาจต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก AI ที่ถูกฝึกด้วยข้อมูลที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม เช่น แพทย์อาจต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก AI ที่ถูกฝึกด้วยข้อมูลที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

AI & Big Data: Ethics

กรมการแพทย์
National Institute of Health Emergency Center

Data Privacy

การรวมข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคลไว้ในระบบอัตโนมัติสามารถเพิ่มความเสี่ยงต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลสุขภาพได้ การรวมข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคลไว้ในระบบอัตโนมัติอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลสุขภาพได้ การรวมข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคลไว้ในระบบอัตโนมัติอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลสุขภาพได้

Human Connection

การรักษาทางไกล (Telehealth) เป็นที่ประสบความสำเร็จเพราะช่วยให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้โดยไม่ต้องเดินทางมาที่โรงพยาบาล การรวมข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคลไว้ในระบบอัตโนมัติอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลสุขภาพได้ การรวมข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคลไว้ในระบบอัตโนมัติอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อความเป็นส่วนตัวของข้อมูลสุขภาพได้

AI & Big Data: Ethics

กรมการแพทย์
National Institute of Health Emergency Center

ผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์ ต้องเป็นผู้ปกป้องทางจริยธรรม ที่ควบคุมการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ป่วยได้รับการดูแล ด้วยการรักษาที่เป็นมนุษย์ และได้รับการยอมรับ

กรมการแพทย์
National Institute of Health Emergency Center

แรงกดดันทางเศรษฐกิจ

ความท้าทายทางจริยธรรมต่อผู้ป่วย

แรงกดดันทางเศรษฐกิจทั่วโลกเป็นหนึ่งปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดประเด็นด้านจริยธรรมในระบบสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานพยาบาลที่ดำเนินการโดยมีเป้าหมายเพื่อผลกำไร (Profit-Driven Healthcare)

2



กรมการแพทย์
National Health Commission

1. ความขัดแย้งระหว่างค่าใช้จ่าย กับ การดูแล (Cost vs. Care Conflict)



การลดอัตราส่วนพยาบาล (Staffing Ratios)

ผู้บริหารกำลังลดจำนวนพยาบาลต่อเตียง 10% แม้ว่าจำนวนผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลมีการงานหนักขึ้นในการดูแลผู้ป่วยได้ครบถ้วนตามมาตรฐาน ส่งผลให้ความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของการบริการเพิ่มขึ้น



ความคับข้องใจทางจริยธรรม (Moral Distress)

เมื่อพยาบาลที่ปฏิบัติงานตระหนักว่า การกระทำผิดต่อจริยธรรม คือ การละเลยในการดูแลผู้ป่วยแต่คนไข้มากขึ้น แต่ถูกข่มขู่หรือตำหนิจากผู้บริหาร (Staffing) ทำให้รู้สึกว่าการดูแลผู้ป่วยเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก



การลดระดับเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ลดคุณภาพการดูแล

โรงพยาบาลซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ราคาถูกหรือรุ่นเก่ามาใช้เพื่อประหยัดต้นทุน (ทำไม่เป็นมาตรฐาน) แทนที่จะซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์รุ่นดีซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงต่อผู้ป่วย โดยไม่บอกกล่าวหรือแจ้งให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ



กรมการแพทย์
National Health Commission

2. ความไม่เท่าเทียมในการจัดสรรทรัพยากร (Equity in Resource Allocation)



การบริการที่ไม่เท่าเทียมกัน

สมมติว่าคุณอาจกำลังจัดการกับเตียงที่ว่างอยู่ซึ่งมีผู้ป่วยที่มีความต้องการสูงระดับวิกฤตที่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล คุณต้องจัดสรรเตียงให้ผู้ป่วยเหล่านั้นเป็นอันดับแรก โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากในการจัดหาเตียง



การเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ

โรงพยาบาล A มีชุดเครื่องมือผ่าตัดแบบออสซิลเลชัน แต่โรงพยาบาล B ไม่ค่อยมีชุดเครื่องมือผ่าตัดแบบออสซิลเลชันเท่าที่ควร ทำให้ผู้ป่วยรายหนึ่งได้รับโอกาสในการผ่าตัดที่โรงพยาบาล A มากกว่าที่โรงพยาบาล B



กรมการแพทย์
National Health Commission

ผู้ปกครองทางการแพทย์ ต้องแสดงบทบาทการทำหน้าที่แทน (Advocate)

โดยใช้ข้อมูลทางคลินิกและหลักฐานการทางจริยธรรมเป็นกลไกในการต่อรองกับฝ่ายบริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าการตัดสินใจทางเศรษฐกิจจะไม่กระทบต่อความปลอดภัยและศักดิ์ศรีของผู้ป่วย



กรมการแพทย์
National Health Commission

3. ความซับซ้อนของมุมมองผู้ป่วย: ความท้าทายทางจริยธรรมต่อผู้ให้บริการทางการแพทย์

ลักษณะของผู้ป่วยและสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้เกิดความท้าทายและจริยธรรมที่มีความละเอียดอ่อนและซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในการดูแลระยะสุดท้าย และกลุ่มประชากรอื่น ๆ



กรมการสาธารณสุข
 กระทรวงสาธารณสุข
 Department of Health Services
 Ministry of Health, Thailand

การบริการสาธารณสุข (Nursing Administration)

ความท้าทาย
 การบริหารภายใต้แรงกดดันทางการเงิน
 และการขาดแคลนทรัพยากร

ผู้ให้บริการบริการต้องเผชิญกับประเด็นเชิง
 ทางจริยธรรมเป็นระบบ เนื่องจากต้องสร้าง
 ความสมดุลระหว่างความอยู่รอดทางการเงินขององค์กร
 กับบริการโดยยึดหลักทางจริยธรรมในการดูแล
 ผู้ป่วยทุกชีวิต



กรมการสาธารณสุข
 กระทรวงสาธารณสุข
 Department of Health Services
 Ministry of Health, Thailand

Nursing Service/Practice

มิติ: การปฏิบัติการพยาบาล




กรมการสาธารณสุข
 กระทรวงสาธารณสุข
 Department of Health Services
 Ministry of Health, Thailand

การปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Service)

ความท้าทาย
 การดูแลผู้ที่มีความซับซ้อน
 ทางคลินิกและแก่ผู้ป่วย

ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องสนับสนุนทีมในการดูแลผู้ป่วยที่มีความ
 ซับซ้อนภายใต้สถานการณ์ทางคลินิกที่ซับซ้อน
 แปรปรวนและจากระบบและการเปลี่ยนแปลง
 ทางเทคโนโลยี



กรมการสาธารณสุข
 กระทรวงสาธารณสุข
 Department of Health Services
 Ministry of Health, Thailand

Nursing Education

มิติ: การศึกษาพยาบาล





มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
Rajabhat Sakon Nakhon and Sakon Nakhon Rajabhat University

การศึกษาการพยาบาล (Nursing Education)

ความท้าทาย

การเตรียมความพร้อมของพยาบาล
อนาคตภายใต้บริบทโลกที่ซับซ้อน

อุปสรรคทางการศึกษาพยาบาลในเวทีทางวิชาชีพในการ
ออกแบบหลักสูตรและสร้างภาพรวมเครื่องมือที่สามารถพัฒนา
คุณลักษณะวิชาชีพ (Moral Maturity) ของนักศึกษา
เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น
ทั้งในเวทีการบริการและการบริหารได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
Rajabhat Sakon Nakhon and Sakon Nakhon Rajabhat University

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน

เป็นความท้าทายของวิชาชีพการพยาบาล
ในการสร้างผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพ เพื่อให้อาสาสมัคร
เผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนได้ในทุกสถานการณ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
Rajabhat Sakon Nakhon and Sakon Nakhon Rajabhat University

Leadership and

Ethical Leadership



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
Rajabhat Sakon Nakhon and Sakon Nakhon Rajabhat University

ผู้นำ

Leader

บุคคลที่สามารถดูใจ สร้างแรงบันดาลใจ
ใจให้ผู้อื่นร่วมมือในการทำงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(Edge et al., 2023; Putro et al., 2023)



ຄອມມິວນິຕີ
ທິດສະດີການຮຽນ ແລະ ທິດສະດີການສອນ

ກະຊິນຳ Leadership

ຄວາມສາມາດຂອງບຸກຄົນໃນການຈູດ
ສ້າງແຮງບັນດາໃຈໃຫ້ຜູ້ອື່ນຮ່ວມມື
ໃນການກຳເນີດເພື່ອໃຫ້ບຸກຄົນເປົ້າໝາຍ
ຖືກສູນເປົ້າ

(Leifert, 2022)



ຄອມມິວນິຕີ
ທິດສະດີການຮຽນ ແລະ ທິດສະດີການສອນ

Leader

ຜູ້ນຳ ຄົບ ທາງຄຳບົ່ງຄວາມສາມາດໃນການ
ນຳຈຸດ ຈຸດ ແລະ ມີຄວາມສາມາດ
ສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ຜູ້ອື່ນ
ເປົ້າໝາຍເປົ້າຈຸດຮ່ວມມືກັນ
ຖືກສູນເປົ້າ

Manager

ຜູ້ຮັກສາ ຄົບ ທາງຄຳບົ່ງຄວາມ
ສາມາດໃນການຮຽນ
ຜູ້ຮັກສາ ອາດຈະມີຄວາມສາມາດ
ຜູ້ຮັກສາ ບໍ່ມີຄວາມສາມາດ
ຜູ້ຮັກສາ ບໍ່ມີຄວາມສາມາດ
ຜູ້ຮັກສາ ບໍ່ມີຄວາມສາມາດ

(Huse, 1978; McFarland, 1979; Northouse, 2019)



ຄອມມິວນິຕີ
ທິດສະດີການຮຽນ ແລະ ທິດສະດີການສອນ

Management vs Leadership

*Management is doing things right,
leadership is doing the right things.*

Peter Drucker



ຄອມມິວນິຕີ
ທິດສະດີການຮຽນ ແລະ ທິດສະດີການສອນ

Ethical Leadership

ກະຊິນຳທາງວຽນສຸນ

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

การที่บุคคลมีคุณลักษณะ
และทักษะภาวะผู้นำ

▶ มีพฤติกรรมจริยธรรม
ที่มีแบบอย่างที่ดีกับผู้อื่น

▶ มีสมรรถนะในการ
ตัดสินใจเชิงจริยธรรม

▶ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นยึดมั่นในหลัก
จริยธรรม ด้วยการสื่อสารสองทาง

(Brown et al., 2005; Gupta & Jindal, 2024)



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
Faculty of Business and Management

“Ethical leadership is not only the
right thing to do, it is key to driving
an organization's success”

(Kirk, 2024)



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
Faculty of Business and Management

Why Ethical Leadership?



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
Faculty of Business and Management





ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՆԱԽԱՐԱՐԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻԼԻՏԱՐԱԿԱՆ
ԳՆԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՆԻՍՏԵՐԱՆ

ՔԱՆԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՍԵՄԻՆԱՐԻ ՄԱՍԻՆ

- 1. Կառավարչական (Ethical Role Modeling)
- 2. Կրթամեթոդական (Moral Integrity)
- 3. Գրգռման միջոցներ (Ethical Environment)
- 4. Գրգռման միջոցներ (Ethical Communication)
- 5. Գրգռման միջոցներ (Freedom Meeting By Principled Moral Reasoning)

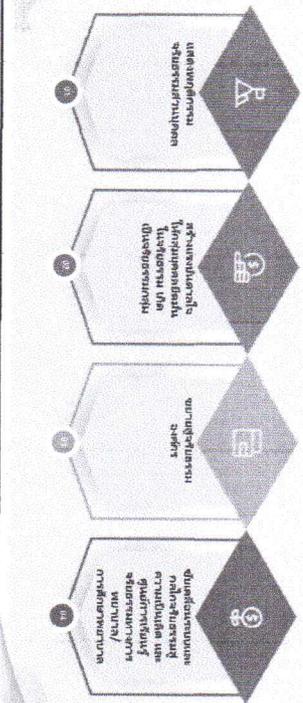


ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՆԱԽԱՐԱՐԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻԼԻՏԱՐԱԿԱՆ
ԳՆԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՆԻՍՏԵՐԱՆ

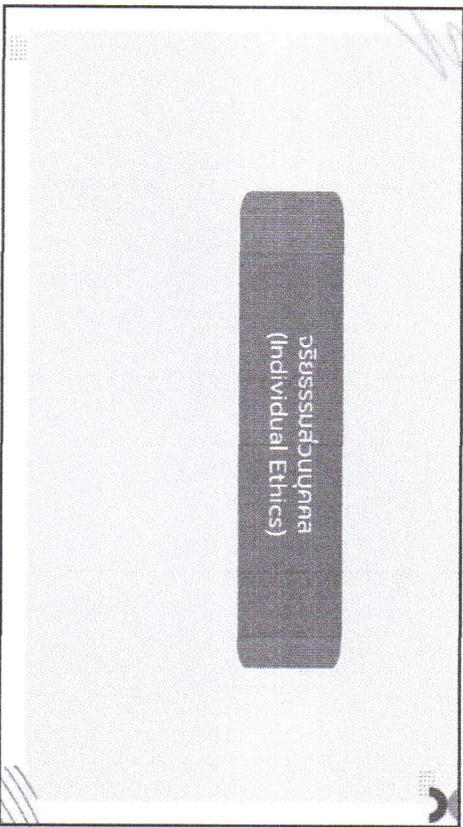
Ethical Leadership Role Modeling



Ethical Leadership Role Modeling



ԳՐԳՐՄԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐ (Individual Ethics)





1 วัฒนธรรมสุขภาพ

สุขภาพขององค์กรเป็นวัฒนธรรมสุขภาพ หมายถึง ทัศนคติ พฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมของบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งรวมถึง การดูแลสุขภาพของบุคลากร การดูแลสุขภาพขององค์กร และการดูแลสุขภาพของสังคม



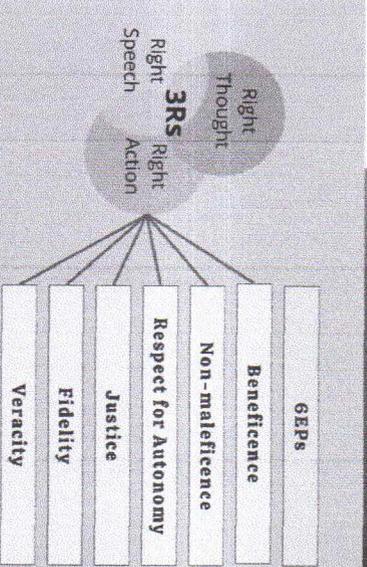
พฤติกรรมสุขภาพ เป็นวัฒนธรรมสุขภาพ

3Rs + 6PPs + 4ECs

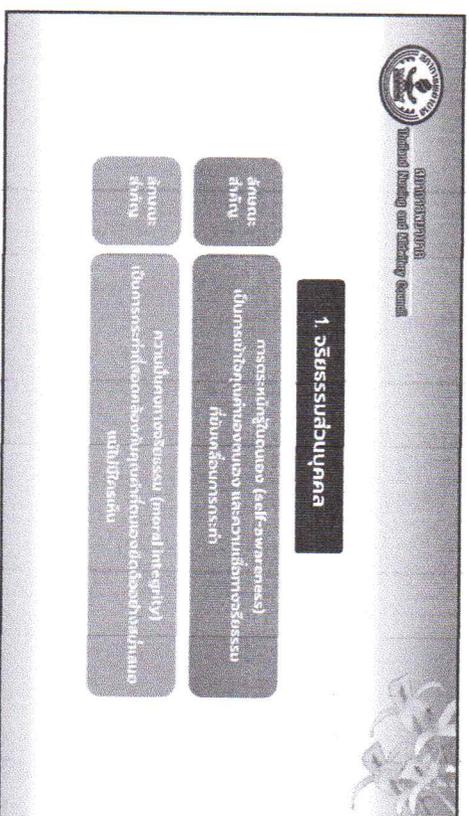
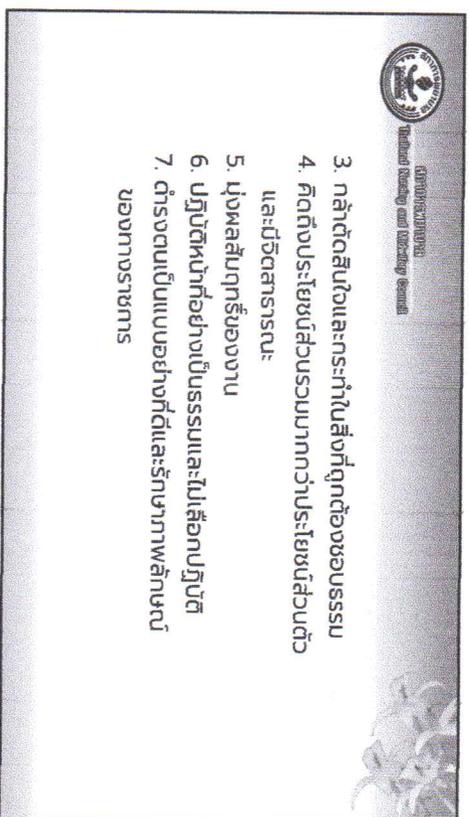
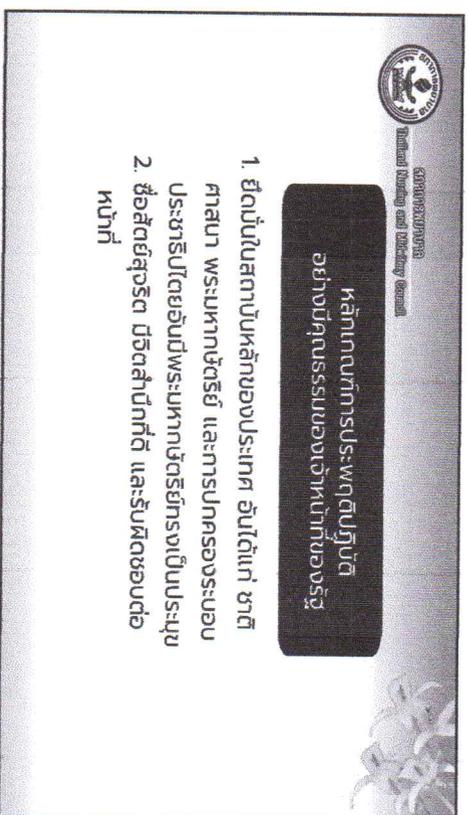
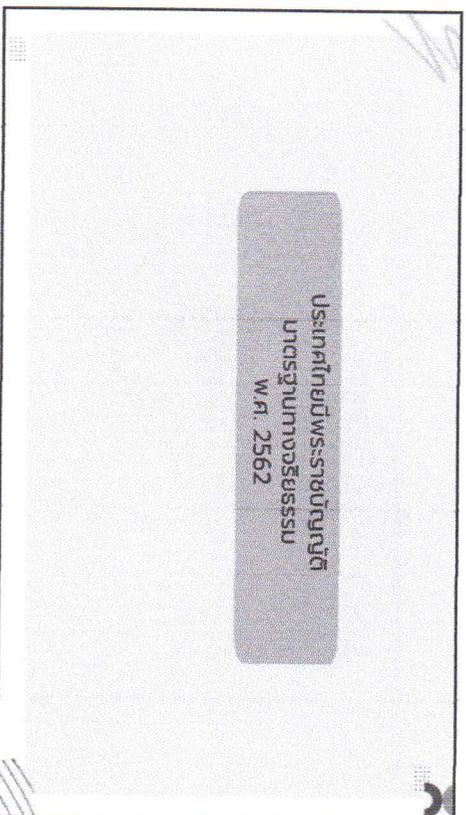
ระดับ จริยธรรม

- 1 พฤติกรรมจริยธรรม
- 2 สมรรถนะการตัดสินใจจริยธรรม 2.1 ตัดสินใจระดับผู้เกี่ยวข้อง 2.2 ตัดสินใจในระดับองค์กร
- 3 สมรรถนะจริยธรรมของผู้นำในการนำคุณค่ามาปฏิบัติ

(ข้อมูล) ปรึกษา : สถาบันมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย สำนักพัฒนาฯ 2563



(ข้อมูล) ปรึกษา : 2666 Koonsthaiyapornchaiyea Beauchamp & Childress, 2013, 2019; Fry, 1994; Fry & Jermstone, 2008; Payutto, 2018





1 វប្បធម៌ជំនាញ

ស្ថានភាព
ទីក្រុង

ការងារជំនាញជំនាញ (personal accountability)
ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញជំនាញជំនាញ

ស្ថានភាព
ស្រុក

ការងារជំនាញជំនាញ (personal accountability)
ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ
ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ

ក្រសួងសុខាភិបាល

វប្បធម៌ជំនាញ
ឃើញធម៌ជំនាញ (Inspiring)



1 វប្បធម៌ជំនាញ

ស្ថានភាព
ស្រុក

វប្បធម៌ជំនាញជំនាញ ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ
ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ
ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ ឃើញធម៌ជំនាញជំនាញ

ក្រសួងសុខាភិបាល
ឃើញធម៌ជំនាញ (Inspiring Group Ethics)



ຄະນະຄຸ້ມຄອງ
ຄຸນນະພາບຊາວຊາດ ແລະ
ນະໂນມາດ

2. ມາດຕະການປັບປຸງ ທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ

ນາມ
ມາດຕະ
ການ
ປັບປຸງ

ການປັບປຸງ: ທຳນຽມ (Recognition & Valuing)
ເພື່ອຊື່ສຽງ ການສືບທອດ ທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ
ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ



ຄະນະຄຸ້ມຄອງ
ຄຸນນະພາບຊາວຊາດ ແລະ
ນະໂນມາດ

2. ມາດຕະການປັບປຸງ ທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ

ນາມ
ມາດຕະ
ການ
ປັບປຸງ

ການປັບປຸງ: ການປັບປຸງ ທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ
ເພື່ອຊື່ສຽງ ການສືບທອດ ທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ
ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ



ຄະນະຄຸ້ມຄອງ
ຄຸນນະພາບຊາວຊາດ ແລະ
ນະໂນມາດ

2. ມາດຕະການປັບປຸງ ທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ

ນາມ
ມາດຕະ
ການ
ປັບປຸງ

ການປັບປຸງ: ການປັບປຸງທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ
(Governing ethical reflection) ການປັບປຸງທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ
ເພື່ອຊື່ສຽງ ການສືບທອດ ທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ
ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ ທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ

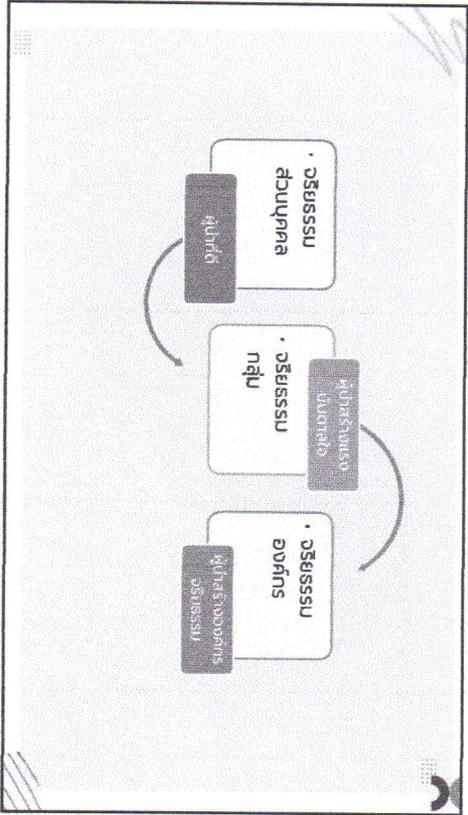
ການປັບປຸງທິດຕອນການຄຸ້ມຄອງ (Organizational Ethics)


**ក្រុមប្រឹក្សាជាតិ
 បណ្តុះបណ្តាល និង កសាងទំនាស់**

៣ ករណីស្តង់ដារសម្រាប់

ករណីស្តង់ដារសម្រាប់ (policy & code of conduct) ត្រូវបានកំណត់ឡើងដោយ អង្គការ និង មន្ត្រីរាជការ ដែលមានសមត្ថកិច្ចសម្រាប់ កំណត់ និង អនុវត្តស្តង់ដារសម្រាប់

ករណីស្តង់ដារសម្រាប់
 ទាំងអស់




**ក្រុមប្រឹក្សាជាតិ
 បណ្តុះបណ្តាល និង កសាងទំនាស់**

Moral Integrity


**ក្រុមប្រឹក្សាជាតិ
 បណ្តុះបណ្តាល និង កសាងទំនាស់**

៣ ករណីស្តង់ដារសម្រាប់

ករណីស្តង់ដារសម្រាប់
 ករណីស្តង់ដារសម្រាប់
 ករណីស្តង់ដារសម្រាប់



ศูนย์วิจัยวิจัย
National Quality and Productivity Research Center

การปฏิบัติตนของสุจริต

ลักษณะ
ที่หนึ่ง

ผู้ทำางจะสุจริต มีคุณสมบัติที่สุจริตและมีความ
ซื่อสัตย์สุจริตทั้งในทางปฏิบัติ และในทาง
การพูดจา ไม่มีการโกหกหลอกลวง หรือการ
ฉ้อโกง

ลักษณะ
ที่หนึ่ง

ผู้ทำางจะสุจริต มีคุณสมบัติที่สุจริตและมีความ
ซื่อสัตย์สุจริตทั้งในทางปฏิบัติ และในทาง
การพูดจา ไม่มีการโกหกหลอกลวง หรือการ
ฉ้อโกง

ผู้นำที่มี Moral Integrity คือใคร

Talk
the
Talk

Walk
the
Talk

Walk
the
Walk



ศูนย์วิจัยวิจัย
National Quality and Productivity Research Center

การปฏิบัติตนของสุจริต

จุด
ที่หนึ่ง

ผู้ทำางจะสุจริต มีคุณสมบัติที่สุจริตและมีความ
ซื่อสัตย์สุจริตทั้งในทางปฏิบัติ และในทาง
การพูดจา ไม่มีการโกหกหลอกลวง หรือการ
ฉ้อโกง

จุด
ที่หนึ่ง

ผู้ทำางจะสุจริต มีคุณสมบัติที่สุจริตและมีความ
ซื่อสัตย์สุจริตทั้งในทางปฏิบัติ และในทาง
การพูดจา ไม่มีการโกหกหลอกลวง หรือการ
ฉ้อโกง

จุด
ที่หนึ่ง

ผู้ทำางจะสุจริต มีคุณสมบัติที่สุจริตและมีความ
ซื่อสัตย์สุจริตทั้งในทางปฏิบัติ และในทาง
การพูดจา ไม่มีการโกหกหลอกลวง หรือการ
ฉ้อโกง

(Olsen, 1998)



ศูนย์วิจัยวิจัย
National Quality and Productivity Research Center

Ethical Environmenting



คณะบริหารธุรกิจ
Faculty of Business Administration
Sakon Nakhon Rajabhat University

วิสัยทัศน์ทางจริยธรรม (Ethical Envisioning) ของ ผู้นำ คือ เบื้องต้น ที่กำหนดทิศทาง และ พลัง ที่ขับเคลื่อน จริยธรรมองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด



คณะบริหารธุรกิจ
Faculty of Business Administration
Sakon Nakhon Rajabhat University

วิสัยทัศน์ทางจริยธรรม

ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม
สามารถมองเห็นความสำคัญของจริยธรรมในการยกระดับคุณภาพทางธุรกิจ
การดำเนินงานของทางธุรกิจและยังเป็นผู้นำที่หาที่จับต้องได้
และทิศทางที่ชัดเจนสำหรับองค์กรในรูปของวิสัยทัศน์ (Shared vision)
สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน มีทัศนคติที่ดี มีพลัง หรือมีแรงจูงใจ
ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



คณะบริหารธุรกิจ
Faculty of Business Administration
Sakon Nakhon Rajabhat University

วิสัยทัศน์ทางจริยธรรม

ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม คือ ผู้ที่สามารถมองเห็นภาพ
อนาคตขององค์กรที่ด้วยจริยธรรมเป็นแกนหลักของการปฏิบัติ
การพิจารณา และจัดการทรัพยากรองค์กรไปสู่เป้าหมาย
การเป็นองค์กรที่จริยธรรม

ความสามารถของผู้นำในการจัดการทรัพยากรองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
ภายใต้กรอบของจริยธรรมที่ชัดเจนและสามารถสร้าง
ความเชื่อมั่นให้กับผู้เกี่ยวข้องได้

ความหมาย

ความหมาย



คณะบริหารธุรกิจ
Faculty of Business Administration
Sakon Nakhon Rajabhat University

ท้าวผู้ปกครองแบบศีลวิสัยทัศน์ทางจริยธรรม

- 1. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 2. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 3. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 4. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 5. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 6. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 7. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 8. มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความซื่อสัตย์สุจริต



กรมการศึกษานานาชาติ
International Center and University Council

มาตรฐานที่ ๑๖: การศึกษา

การศึกษานานาชาติ (International)

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ
วัฒนธรรม การศึกษา การวิจัย การบริการ การพัฒนาที่ยั่งยืน
ด้วยความเป็นมืออาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาครัฐ
หรือภาคเอกชน

มาตรฐาน
การศึกษานานาชาติ

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ
วัฒนธรรม การศึกษา การวิจัย การบริการ การพัฒนาที่ยั่งยืน
ด้วยความเป็นมืออาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาครัฐ
หรือภาคเอกชน



กรมการศึกษานานาชาติ
International Center and University Council

มาตรฐานที่ ๑๗: การบริการ

การบริการ (Service)

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีความพึงพอใจในการศึกษา
และการบริการที่ได้รับจากผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ
ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

มาตรฐาน
การบริการ

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีความพึงพอใจในการศึกษา
และการบริการที่ได้รับจากผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ
ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง



กรมการศึกษานานาชาติ
International Center and University Council

มาตรฐานที่ ๑๘: การวิจัย

การวิจัย (Research)

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ
การวิจัย การบริการ การพัฒนาที่ยั่งยืน การบริการ การพัฒนาที่ยั่งยืน
ด้วยความเป็นมืออาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาครัฐ
หรือภาคเอกชน

มาตรฐาน
การวิจัย

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับ
การวิจัย การบริการ การพัฒนาที่ยั่งยืน การบริการ การพัฒนาที่ยั่งยืน
ด้วยความเป็นมืออาชีพ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาครัฐ
หรือภาคเอกชน



กรมการศึกษานานาชาติ
International Center and University Council

มาตรฐานที่ ๑๙: การบริการ

การบริการ (Service)

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีความพึงพอใจในการศึกษา
และการบริการที่ได้รับจากผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ
ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

มาตรฐาน
การบริการ

ผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ มีความพึงพอใจในการศึกษา
และการบริการที่ได้รับจากผู้สำเร็จการศึกษานานาชาติ
ทั้งในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยมหิดล

ลักษณะของการสื่อสารอย่างมีจริยธรรม ของผู้ป่าทางจริยธรรม

- Values Transmission ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการสื่อสาร
- Strategic Communication ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ ผู้บริหารควรใช้สื่อที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและมีความน่าสนใจ
- Ethical Engagement ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีจริยธรรม โดยต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการของพนักงาน และให้ความสำคัญต่อความยุติธรรม
- Ethical Guidance ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีจริยธรรม โดยต้องให้ความสำคัญต่อความต้องการของพนักงาน และให้ความสำคัญต่อความยุติธรรม



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยมหิดล

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และซับซ้อน ภาวะผู้นำทางจริยธรรม เป็นกุญแจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน

