

# การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง<sup>1</sup>

ร้อยตำรวจเอกหญิง มัลลิกา ยาแก้ว<sup>2</sup>

ดร. วราภรณ์ จุลปานนท์<sup>3</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเลียว<sup>4</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานในรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง (3) ศึกษาการแก้ไข การพัฒนา ในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ได้เน้นความสำคัญของการเป็นครูพี่เลี้ยงในการดำเนินงานดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติการในรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อให้พยาบาลใหม่มีแนวทางการปฏิบัติตามรูปแบบ ปฏิบัติงานกันอย่างมีความสุข และมีการเสริมสร้างพัฒนาการทักษะศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดเวลาให้ทันต่อเหตุการณ์เทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อส่งผลการตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการ อีกทั้งผู้วิจัยต้องการศึกษาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในรูปแบบครูพี่เลี้ยงเพื่อต้องการมาพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพราะในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นหากพยาบาลใหม่ไม่ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ จะก่อให้เกิดความเครียด ความไม่มั่นใจในการทำงาน มีผลเสียต่อผู้เข้ารับบริการ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุไม่พึงประสงค์ จนไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการลาออก ย้ายงานเป็นจำนวนมาก การปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง มีผลทำให้พยาบาลใหม่มีความมั่นใจในการทำงาน มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดทักษะไปยังพยาบาลใหม่รุ่นถัดไปได้ เป็นการเสริมสร้างความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตของวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในการที่จะเข้าสู่ระดับพยาบาลชั้นสูง

<sup>1</sup> บทความเรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลครูพี่เลี้ยง” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ

ดร. วราภรณ์ จุลปานนท์

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต (สาขาผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup> อาจารย์ กลุ่มวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>4</sup> อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันคนไทยมีปัญหาทางด้านพฤติกรรมกรรมการบริโภค พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ส่งผลให้อัตราการเจ็บป่วยเพิ่มขึ้นทุกปี จนทำให้อัตราการเสียชีวิตเพิ่มมากขึ้นตามลำดับไปด้วย การเข้ามาบริการรักษาบริการทางการแพทย์จึงเพิ่มขึ้น อีกทั้งจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาลมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนประชากรที่เข้ามารับการรักษาบริการทางการแพทย์ ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ทำงานหนักเป็นเท่าตัว พักผ่อนน้อย เกิดความกดดันในการทำงาน เกิดความเครียดสะสม จนทำให้ประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานลดน้อยลง มีการลาออก ย้ายงาน ย้ายโรงพยาบาล เปลี่ยนอาชีพ เป็นจำนวนมาก

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีบทบาท สำคัญต่อการให้การดูแลช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัย อันเป็นการทำหน้าที่ เพื่อตอบสนอง ความเจ็บป่วยของบุคคล ลักษณะงานดังกล่าว ต้องรับผิดชอบอยู่กับความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมานและ ความตาย ฯลฯ ต้องพบปะบุคคลที่มีความทุกข์มาขอรับ บริการ บางครั้งต้องทนแข่งกับเวลา มีการอยู่เวร ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ต้องรับผิดชอบสูงในการดูแลชีวิตมนุษย์ และมีโอกาสติดโรครจากผู้ป่วยได้ง่าย ผลตอบแทนน้อย โดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลใน โรงพยาบาลของรัฐ สภาพดังกล่าวล้วนเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียด แก่พยาบาลเพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลตำรวจเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพซึ่งต้องมีความพร้อมในด้านกำลังคน เครื่องมือ เทคโนโลยี ขณะเดียวกันความซับซ้อนและวัฒนธรรมขององค์กรก็ก่อให้เกิดปัญหาไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคมทั้งข้าราชการ ตำรวจและประชาชนทั่วไปได้ การให้การพยาบาล เป็นทักษะเฉพาะทาง เป็นวิชาชีพที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้ป่วยแต่ละโรค ซึ่งมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การให้บริการทางการแพทย์พยาบาล นอกจากตำราที่ได้ศึกษาเล่าเรียนเป็นเวลา 4 ปี ยังต้องใช้ประสบการณ์ทักษะ ความชำนาญ มาปฏิบัติต่อผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยอาการทุเลา หรือหายจากอาการเจ็บป่วยได้นั้น ยังมีรูปแบบครูพี่เลี้ยงผู้ซึ่งดูแลพยาบาลตำรวจที่จบใหม่มีประสบการณ์ที่อ่อนกว่า คอยสอนทักษะในการทำงาน คอยแนะนำให้ปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกัน ต่อการปฏิบัติหน้าที่การให้การรักษาพยาบาล และยังเป็น การทบทวนความรู้ของครูพี่เลี้ยงให้มีศักยภาพ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้พยาบาลตำรวจที่จบใหม่ลดความกดดัน ลดความเครียด เพิ่มความมั่นใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน จนทำให้ความสุขในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถ เกิดความรักในองค์กร รวมถึงพยาบาลตำรวจที่จบใหม่ สามารถเป็นครูพี่เลี้ยงในคราวต่อไปได้ พี่เลี้ยงได้มีการกล่าวในงานวิจัยต่างประเทศจำนวนมากบทบาทของพี่เลี้ยงอยู่ในบทบาทตัวแบบที่จะทำให้เกิดความสะดักคล้องตัวในวิชาชีพ พี่เลี้ยง แต่เดิมนั้นเกิดขึ้นจากความสนใจเป็นการส่วนตัวที่จะช่วยเหลือพยาบาลที่อยู่ในความดูแลในการพัฒนาวิชาชีพ โดยปกติแล้วความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองนี้จะเป็นความสัมพันธ์ระยะยาว ซึ่งความคาดหวังที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นพร้อมไป

กับประสบการณ์การทำงานที่เลี้ยง ควรจะทำให้การวางแผนงานทางด้านวิชาชีพ และความพึงพอใจสูง

จากความสำคัญดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจว่า พยาบาลตำรวจที่จบใหม่มีความเครียด ความกดดัน และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลลดลงอย่างไรรวมทั้งศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความเครียด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานระบบครุที้อย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นแนวทางในการวางแผนสร้างเสริมให้พยาบาลตำรวจจบใหม่ มีความสุขจากการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้โรงพยาบาลตำรวจมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ในการให้บริการทางการแพทย์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของปัญหา

1. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานในรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง
3. ศึกษาการแก้ไข การพัฒนา ในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

### ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้ ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติการในรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อให้พยาบาลใหม่มีแนวทางการปฏิบัติตามรูปแบบปฏิบัติงานกันอย่างมีความสุข และมีการเสริมสร้างพัฒนาการทักษะศักยภาพ มีการเรียนรู้ตลอดเวลาให้ทันต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อส่งผลการตอบสนองความต้องการแก่ผู้รับบริการ อีกทั้งผู้วิจัยต้องการศึกษาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในรูปแบบครุที้อย่างไร เพื่อต้องการการมาพัฒนาแก้ไข ปรับปรุง ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

### นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพการพยาบาลที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลจากสภาการพยาบาล ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำการ ที่มีระยะการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลตำรวจ

รูปแบบครุที้อย่างไร หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้แนะนำ และช่วยเหลือพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยสัมพันธภาพเป็นแบบเฉพาะตัว ซึ่งมีครุที้อย่างไรให้การดูแลพยาบาลใหม่อย่างใกล้ชิด โดยแสดงบทบาทเป็นทั้งครู ผู้แนะนำ ผู้สนับสนุน ตัวแบบและ ผู้ให้คำปรึกษา ตามคู่มือการให้ปฏิบัติงานพยาบาลที่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลคลินิกระดับพยาบาล สบ. 3 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการพยาบาลตามสายงานอายุรกรรม และได้รับการอบรม

ตามหลักสูตรครุศึกษาศาสตร์ คณาจารย์ที่ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งพยาบาลที่เลี้ยงจะต้อง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

**สิทธิผู้ป่วย** หมายถึง สิทธิผู้ป่วยในการที่จะได้รับการรักษาพยาบาลอย่างสมศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาสำคัญตามแพทยสภา สภาการพยาบาล สภาเภสัชกรรม ทันต แพทยสภา และคณะกรรมการควบคุมการประกอบโรคศิลปะ ได้ร่วมกันออกประกาศสิทธิผู้ป่วยไว้ ดังนี้

1. ผู้ป่วยทุกคนมีสิทธิพื้นฐานที่จะได้รับการบริการด้านสุขภาพ ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ
  2. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับการจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ เนื่องจากความแตกต่างด้านฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม ลัทธิการเมือง เพศอายุและ ลักษณะของความเจ็บป่วย
  3. ผู้ป่วยที่ขอรับบริการด้านสุขภาพมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลอย่างเพียงพอ และเข้าใจชัดเจน จากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเลือกตัดสินใจในการยินยอมหรือไม่ยินยอม ให้ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพปฏิบัติต่อตน เว้นแต่เป็นการช่วยเหลือรีบด่วนหรือจำเป็น
  4. ผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะเสี่ยงอันตรายถึงชีวิต มีสิทธิที่จะได้รับการช่วยเหลือรีบด่วนจากผู้ประกอบ วิชาชีพด้านสุขภาพโดยทันทีตามความจำเป็นแก่กรณี โดยไม่คำนึงถึงว่าผู้ป่วยจะร้องขอความ ช่วยเหลือหรือไม่
  5. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับทราบชื่อ สกุล และประเภทของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ ที่เป็นผู้ ให้บริการแก่ตน
  6. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะขอความเห็นจากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพอื่นที่มีได้เป็นผู้ให้บริการแก่ตน และมีสิทธิในการขอเปลี่ยนผู้ให้บริการและสถานบริการได้
  7. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับการปกปิดข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง จากผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพโดย เครื่องครัด เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้ป่วยหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย
  8. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลอย่างครบถ้วน ในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการ เป็นผู้ถูกทดลองในการทาวิจัยของผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพ
  9. ผู้ป่วยมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูล เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเฉพาะของตนที่ปรากฏในเวช ระเบียนเมื่อร้องขอ ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวต้องไม่เป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวของบุคคลอื่น
  10. บิดา มารดา หรือผู้แทน โดยชอบธรรมอาจใช้สิทธิแทนผู้ป่วยที่เป็นเด็กอายุยังไม่เกินสิบแปดปี บริบูรณ์ ผู้บกพร่องทางกายหรือจิต ซึ่งไม่สามารถใช้สิทธิด้วยตนเองได้
- ผู้ป่วยนอก** หมายถึง ผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจรักษาและรับบริการ โดยไม่ได้เข้านอนพักรักษาตัวใน โรงพยาบาล

**ผู้ป่วยใน** หมายถึงผู้ป่วยที่แพทย์รับไว้เพื่อให้การรักษาในโรงพยาบาล

**ผู้ป่วยถึงแก่กรรม** หมายถึง ผู้ป่วยที่แพทย์รับไว้เพื่อให้การรักษาในโรงพยาบาลและถึงแก่กรรมในขณะที่พักรักษาในโรงพยาบาล

**การเสริมสร้างความสุข** คือสิ่งที่มีมนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะมี ไม่ว่าจะเป็ในแง่มุมของชีวิตส่วนตัว ครอบครัว หรือการทำงาน คนที่มีความสุข คือคนที่มีภาวะทางอารมณ์เป็นบวกเสมอ ซึ่งคนทั่วไปคนทำงานใช้เวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของแต่ละวัน ใช้ชีวิตอยู่ที่ทำงานเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง ดังนั้นหากที่ทำงานหน้าอยู่ คนที่ทำงานก็อยากไปทำงาน และอยากแสดงผลงานให้ดีทุกวัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าที่ทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสุขของบุคคล เพราะเมื่อที่ทำงานน่าอยู่ คนก็จะแข็งแรงและเป็นสุข พนักงานก็จะมีประสิทธิผลในระยะยาว การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการปฏิบัติการในองค์กร เราสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เต็มใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถที่ตนมี

**ความสุขในการปฏิบัติงาน** หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบครูพี่เลี้ยงของพยาบาลตำรวจที่จบใหม่ สายงานอายุรกรรม
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขพัฒนา แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของรูปแบบครูพี่เลี้ยงของพยาบาลตำรวจที่จบใหม่สายงานอายุรกรรม

### **แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

#### 1.แนวคิดและความหมายของความสุขในการทำงาน

- ความหมายของความสุขในการทำงาน
- แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะ โปธิ
- แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion
- แนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason
- แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

#### 2. แนวคิดความพึงพอใจในงาน

- ความหมายของความพึงพอใจในงาน

#### 3. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- ความหมายขวัญและกำลังใจ

- การสร้างขวัญและกำลังใจ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล

- บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

- จริยธรรมในหน้าที่พยาบาล

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยโดยอาศัยวิจัยคุณภาพ (Qualitative Method) โดยแบ่งวิธีการดำเนินการศึกษาออกเป็น 2 วิธีดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร กฎหมายวิชาชีพพยาบาล โดยรวบรวมความรู้ ข้อมูลต่างๆ เพื่อนามาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง

2. การสัมภาษณ์พยาบาลผู้ทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลใหม่ ทาหน้าที่พยาบาลปฏิบัติงาน

### สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง” ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร กฎหมายวิชาชีพพยาบาล โดยรวบรวมความรู้ ข้อมูลต่างๆ เพื่อนามาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์พยาบาลผู้ทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลใหม่ ทาหน้าที่พยาบาลปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ

1. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานในรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

3. เพื่อศึกษาการแก้ไข การพัฒนา ในการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จึงขอ

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง มีผลทำให้พยาบาลใหม่มีความมั่นใจในการทำงาน มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดทักษะไปยังพยาบาลใหม่รุ่นถัดไปได้ เป็นการเสริมสร้างความสุขที่ได้รับจากการทำงาน

2. การปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตของวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในการที่จะเข้าสู่ระดับพยาบาลชั้นสูง

3. ปัญหาและอุปสรรคที่พบของการปฏิบัติงานรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง คือการมีข้อจำกัดในการนำพยาบาลวิชาชีพ เข้าสู่พยาบาลพี่เลี้ยง อันเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆดังนี้ คือ ความชำนาญเฉพาะทาง

อายุราชการในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถของพยาบาลพี่เลี้ยง ความสมัครใจ หรือเต็มใจในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และการเข้ารับการศึกษาอบรมการเข้ามาเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง และสุดท้ายคือพยาบาลพี่เลี้ยงไม่เพียงพอต่อพยาบาลใหม่ จึงมีการดูแลไม่ทั่วถึงและยังเกิดอุบัติเหตุการฉีกขาดทางการพยาบาลให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง

4.แนวทางการนำเสนอแก้ไขปัญหาคือ การลดข้อจำกัดของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อเพิ่มโอกาสสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีความสมัครใจ ตั้งใจเป็นผู้ให้ความรู้แก่พยาบาลจบใหม่ นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ เช่น ตั้งไลน์กลุ่ม เพื่อสอบถาม และตอบปัญหา แนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และมีผู้รู้ได้แสดงความคิดเห็น จะได้ไม่เกิดอุบัติเหตุแก่ผู้มารับการบริการ

#### เอกสารอ้างอิง

ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

เทพนม เมืองแมน, และ ชมพูศักดิ์ พูลเกษ. (2540). การใช้ไอโซนทางการแพทย์และสิ่งแวดล้อม: หลักการ ทฤษฎีและวิธีการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: บริษัท ไบรท์ กรีน เทคดิง จำกัด.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์. จำกัด.

พวงเพชร วัชรอยู่. (ม.ป.ป). แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุวดี ภาขา. (2531). วิจัยทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2545). การวิจัยทางการพยาบาล: หลักการและแนวปฏิบัติ. เชียงใหม่ : โครงการดารา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศรี บุญนาคม. (2538). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.

สมคิด บางโม. (2547). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักผู้จัดการ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้น  
พฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ.

สุพานี สกฤษฎ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิต  
ดารารและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรารภรณ์ จุลปานนท์. การเมืองระหว่างประเทศ : เอเชีย: แกนกลางของสถาปัตยกรรม  
ความร่วมมือในเอเชีย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคาแหง

บุญญนุช ถนอมกล่อม. (2555). ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของการปฏิบัติงานใน  
อาชีพข้าราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาวิทยาลัย  
แม่ฟ้าหลวง. เชียงราย

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. ความสุขในการปฏิบัติการของบุคลากรภาครัฐ. สันติศึกษา  
ปริทรรศน์, ปีที่ 6, 592-598.

ชัยยากร อัญมณีเจริญ, มานพ ชูนิล. การติดตามผลการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของ  
พนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

นาวาตรีหญิงน้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ. รูปแบบการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาล  
สมเด็จพระปกเกล้า : กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุกุม เหมสมบัติ. การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยของพยาบาลใน  
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี. ลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

โสรัตน์ วงศ์สุทธิธรรม. กระบวนการปกป้องสิทธิผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ. ชลบุรี.  
มหาวิทยาลัยบูรพา