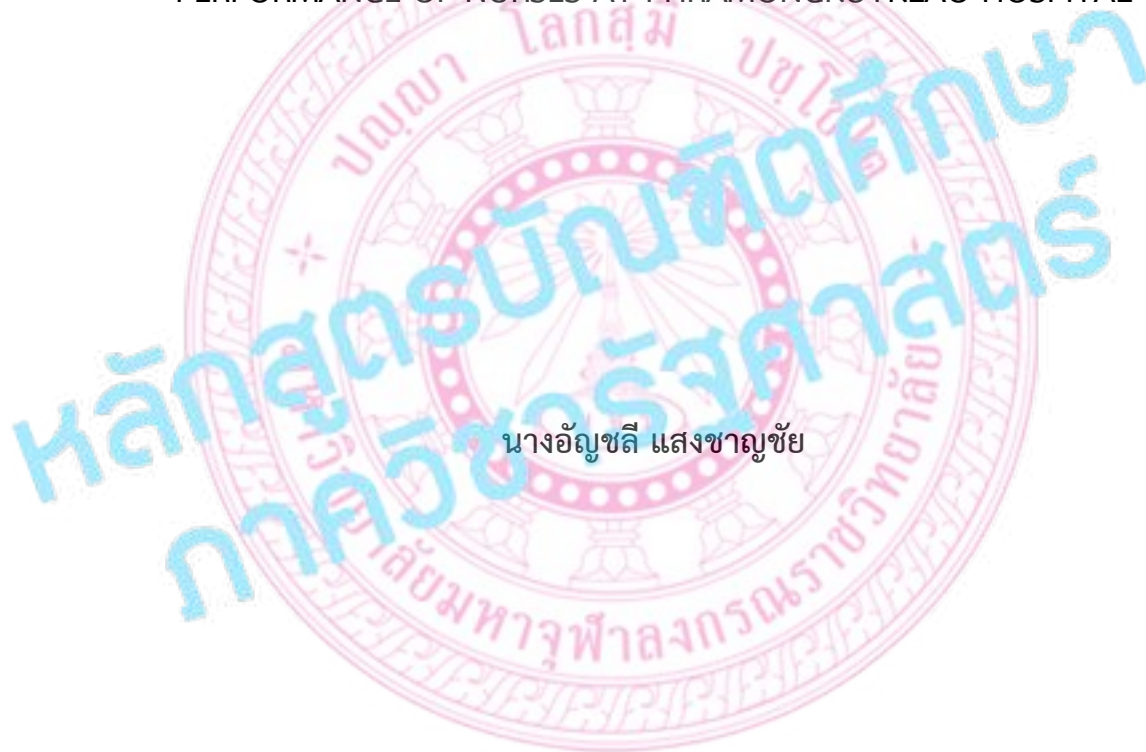




นวัตกรรมการเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
BUDDHIST INNOVATION INTEGRATION FOR PROMOTING HAPPY WORK
PERFORMANCE OF NURSES AT PHRAMONGKUTKLAO HOSPITAL



นางอัญชลี แสงชาญชัย

ดุขฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘



นวัตกรรมการเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า



นางอัญชลี แสงชาญชัย

ดุขฉินินพนันนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุขฉินินพนัน
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๘

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Buddhist Innovation Integration for Promoting Happy Work
Performance of Nurses at Phramongkutklao Hospital

Mrs. Unchalee Saengcharnchai

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2025

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุชฎินิพนธ์ เรื่อง "นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุชฎินิพนธ์

(รศ. ดร.อังฉรา หล่อตระกูล)

ประธานกรรมการ

(ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

กรรมการ

(รศ. ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

กรรมการ

(รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม)

กรรมการ

(รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมดุชฎินิพนธ์

รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม

ประธานกรรมการ

รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางอัญชลี แสงชาญชัย)

ชื่อคุณิพนธ์ : นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข
ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผู้วิจัย : นางอัญชลี แสงชาญชัย

ปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

: รศ. ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ. (สังคมวิทยา), M.A. (Politics),
Ph.D. (Political Science), ปร.ด. (สื่อสารการเมือง)

: รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พธ.บ. (การบริหารรัฐกิจ),
ศศ.ม. (การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

บทคัดย่อ

คุณิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ๓. เพื่อนำเสนอแนะนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการ
ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี
โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๗ คน ใช้แบบสอบถามที่มีค่า
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๑๗ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพเป็น
การศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดย
การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๑๑ รูปหรือคน เพื่อยืนยันองค์
ความรู้หลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological
well-being) โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ๑) การ
ยอมรับในตนเอง โดยมีความสุขยิ่งขึ้นเมื่อเห็นผู้รับบริการมีความพอใจ ทำงานด้วยความถูกต้อง
แม่นยำ ๒) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น โดยการให้ความสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดีของผู้อื่น
และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเห็นคุณค่าของความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ๓) การมีจุดหมายในชีวิต
โดยการกระตุ้นให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิมและอุทิศตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ๔)
การพัฒนาตนเอง โดยรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองและสนใจกิจกรรมต่าง ๆ ใน
ชีวิตประจำวันของตน ๕) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยสร้างความรู้สึกรักในการปฏิบัติงานและ
สร้างแรงบันดาลใจพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และ ๖) ความเป็นตัวของตัวเอง โดยรู้จักสิทธิของ
ตนเองและผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจ
ตามลำดับ

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า ๑) ปัจจัยการบริหารจัดการประกอบด้วย เงินทุน บุคคล การบริหารจัดการ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยปัจจัยการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ร้อยละ ๖๖.๒ ($\text{Adjusted } R^2=0.662$) ๒) หลักพรหมวิหาร ประกอบด้วย อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง มุทิตา ความยินดี เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ โดยหลักพรหมวิหาร ๔ สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ร้อยละ ๕๒.๐ ($\text{Adj. } R^2=0.520$)

๓. นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ ๑) เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดีต้องการให้ผู้ป่วยหรือผู้อื่นมีความสุข ทั้งกายกรรม, วาจกรรม และมโนกรรม ๒) กรุณา (ความสงสาร) คืออยากดูแลช่วยเหลือพยาบาลและสงเคราะห์ผู้ป่วยหรือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ทรมาน ๓) มุทิตา (ความยินดี) ชื่นชมยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จหรือผู้ป่วยหายป่วยกลับบ้านไปดำเนินชีวิตอยู่ดีมีสุข ๔) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) คือการวางจิตวางตน ตามความเที่ยงธรรม ไม่ยินดียินร้าย เมื่อนำหลักธรรมคือหลักพรหมวิหาร ๔ มาบูรณาการกับหลักการคือปัจจัยการบริหารจัดการ (4M) หมายถึง ปัจจัยด้านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย ๑) บุคคล (Man) ๒) เงินทุน (Money) ๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) ๔) การบริหารจัดการ (Management) ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Power of Happiness Model) ประกอบด้วย 3B มีทั้งหมด ๖ ด้าน ดังนี้ ๑) Be Responsible (เข้าใจตน) คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) และ การพัฒนาตนเอง (Personal growth) ๒) Be One Team (เข้าใจคน) คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) และ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) ๓) Be our Future (เข้าใจงาน) คือ การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life) และ การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) ส่งผลให้สามารถรักษาสมดุลงานกับชีวิตให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่ ช่วยยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น มีความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

Dissertation Title : Buddhist Innovation Integration for Promoting Happy Work Performance of Nurses at Phramongkutklao Hospital

Researcher : Mrs. Unchalee Saengcharnchai

Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Assoc. Prof. Dr.Surapon Suyaprom, B.A. (Sociology),
M.A. (Politics), Ph.D. (Political Science), Ph.D. (Political
Communication)

: Assoc. Prof. Dr.Kiettisak Suklueang, B.A. (Public Administration),
M.A. (Social Development Management), D.P.A. (Public
Administration)

Date of Graduation : July 18, 2025

Abstract

Objectives of this dissertation were: 1. To study nurses' happy work performance, 2. To study factors affecting the nurses' happy work performance and 3. To propose the Buddhist innovation integration for nurses' happy work performance at Phramongkutklao Hospital, conducted by the mixed-methods. The quantitative research collected data from 227 samples with questionnaires. The qualitative research collected data from 18 key informants by in-depth interviews and 11 participants in focus group discussion.

Findings were as follows:

1. Nurses' happy work performance, by over all, at Phramongkutklao Hospital, Psychological well-being, was at a high level ($\bar{X}=3.81$), ranked as follows: 1) Self-acceptance. 2) Having positive relations with others. 3) Having a purpose in life. 4) Personal growth. 5) Adapting to the environment mastery. 6) Autonomy, respectively.

2. Factors affecting the nurses' happy work performance were found that 1) Management factors: money, man, and management, affected the nurses' happy work performance at a statistical significance level of 0.01 and jointly predicted by 66.2 percent (Adj. $R^2=0.662$). 2) Brahnavihara 4 affected at a level of 0.01 and 0.05 that jointly predicted by 52.0 percent (Adj. $R^2=0.520$).

3. Buddhist innovation integration for the nurses' happy work performance was found that Brahnavihara 4 integrated with management factors obtained innovation knowledge of Power of Happiness Model, consisting of 3B's with 6 aspects, namely 1. Be Responsible; autonomy and personal growth. 2. Be One Team;

environment mastery and positive relations with others. 3. Be Our Future; purpose in life and self-acceptance affecting the nurses' happy work performance resulting in high spirit, daily happiness and sustainable success, both worldly and religiously.



กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของผู้วิจัยและเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม ประธานกรรมการ และ รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ กรรมการ ซึ่งตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยผู้วิจัยได้รับความเมตตาและความกรุณาอย่างดียิ่งในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และข้อมูลความรู้อันเป็นประโยชน์ รวมทั้งให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูลในการตรวจทานตลอดจนช่วยให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงให้เกิดความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ของเนื้อหาในดุชนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มดำเนินการเบื้องต้นจนกระทั่งสำเร็จสมบูรณ์เรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจดุชนิพนธ์ ประกอบด้วย รศ. ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล ประธานกรรมการ, ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง กรรมการ, รศ. ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ กรรมการ, รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม กรรมการ, และ รศ. ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ กรรมการ รวมทั้งคณาจารย์ บุคลากร หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ ถึงขั้นตอนการดำเนินการทุกอย่างให้มีความน่าเชื่อถือและถูกต้องสมบูรณ์ตามระเบียบปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ขอขอบพระคุณบุคลากรโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, กลุ่มตัวอย่างทั้ง ๒๒๗ คน, ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะทั้ง ๑๑ รูปหรือคน ซึ่งไม่สามารถเอ่ยนามได้ทั้งหมดที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันยิ่งใหญ่อย่างหาที่สุดมิได้ของ คุณพ่อบุญทรง ปโกฏิประภา และขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สมพิศ ปโกฏิประภา ที่ได้ให้ชีวิต อบรมเลี้ยงดู ให้การศึกษา เจริญเติบโตก้าวหน้าเป็นคนเก่งและคนดี ขอกราบขอบพระคุณ พลโท นายแพทย์พิชัย แสงชาญชัย (สามี) ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและให้โอกาสในการศึกษาต่อ ขอขอบพระคุณ นายอโณทัย ปโกฏิประภา (พี่ชาย) และ นายทศพล ปโกฏิประภา (น้องชาย) นายพิชณะ แสงชาญชัย (บุตร) และ นายชญานัน แสงชาญชัย (บุตร) ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำวิจัยที่ทรง “คุณค่า” ยึดหลัก “คุณธรรม” สร้าง “คุณประโยชน์” ให้กับสังคมและประเทศชาติสืบไป

ขออานิสต์แห่งความเพียรพยายามในการศึกษาในระดับปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ขอโน้มถวายเป็นพุทธบูชาแด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ขอโน้มเกล้าโน้มกระหม่อมถวายแด่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ผู้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออุทิศให้กับบูรพาจารย์ของมหาวิทยาลัย และบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอน และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางอัญชลี แสงชาญชัย

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฏ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๖
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๗
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๘
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๙
๑.๗ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๑๑
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๒
๒.๑ หลักพรหมวิหาร ๔	๑๒
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ	๒๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม	๓๓
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	๔๓
๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๖๐
๒.๖ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๗๔
๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๓
๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๐๑
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๑๐๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๐๓
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๑๐๔
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๐๔
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๕
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๘
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๐๙
๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๐๙
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๑๐
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๑
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑๔
๔.๑ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	๑๑๔
๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	๑๕๐
๔.๓ นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	๑๕๖
๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๐๗
๔.๕ องค์ความรู้	๒๑๘
๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๒๑๘
๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๒๒๒
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๒๒๖
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๒๖
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๒๘
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๓๖
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๓๖
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๒๓๗
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๒๓๘
บรรณานุกรม	๒๓๙
ภาคผนวก	๒๔๙
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๒๕๐
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ	๒๖๖
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)	๒๗๒
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)	๒๘๒
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	๒๘๔
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ	๒๘๘

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ภาคผนวก ข ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

ภาคผนวก ฉ ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ภาคผนวก ฎ หนังสือรับรองโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก

ประวัติผู้วิจัย

หน้า

๒๙๑

๓๑๐

๓๑๘

๓๓๐

๓๓๒

๓๔๒



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔	๒๐
๒.๒	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ	๓๑
๒.๓	สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม	๔๑
๒.๔	สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	๕๖
๒.๕	สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๗๑
๒.๖	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔	๘๖
๒.๗	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ	๙๒
๒.๘	สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	๙๘
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๕
๔.๑	จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	๑๑๔
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวม	๑๑๖
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการจำแนกเป็นรายชื่อ	๑๑๗
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในภาพรวม	๑๑๙
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกเป็นรายชื่อ	๑๒๐
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ในภาพรวม	๑๒๒
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) จำแนกเป็นรายชื่อ	๑๒๓
๔.๘	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง	๑๒๙
๔.๙	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	๑๓๓
๔.๑๐	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	๑๓๗
๔.๑๑	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	๑๔๑
๔.๑๒	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	๑๔๕
๔.๑๓	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการยอมรับในตนเอง	๑๔๙
๔.๑๔	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	๑๕๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๕ ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของปัจจัยการบริหารจัดการและหลักพรหมวิหาร ๔	๑๕๓
๔.๑๖ ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต	๑๕๔
๔.๑๗ หลักพรหมวิหาร ๔ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต	๑๕๕
๔.๑๘ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคน (Man)	๑๖๐
๔.๑๙ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับเงิน (Money)	๑๖๔
๔.๒๐ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (Materials)	๑๖๘
๔.๒๑ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (Management)	๑๗๓
๔.๒๒ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับเมตตา ความรัก	๑๗๘
๔.๒๓ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับกรุณา ความสงสาร	๑๘๒
๔.๒๔ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับมุทิตา ความยินดี	๑๘๖
๔.๒๕ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง	๑๙๐
๔.๒๖ ผลการประเมินความเหมาะสมของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยภาพรวม	๒๑๗
๔.๒๗ ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม	๒๑๘
๔.๒๘ ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยการบริหารจัดการโดยภาพรวม	๒๑๘

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑	องค์กร ๓ ไอ (Triple I Organization)
๒.๒	กรอบแนวคิดในการวิจัย
๔.๑	ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง
๔.๒	ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
๔.๓	ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
๔.๔	ข้อมูลเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
๔.๕	ข้อมูลเกี่ยวกับการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต
๔.๖	ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับในตนเอง
๔.๗	ข้อมูลเกี่ยวกับคน (Man)
๔.๘	ข้อมูลเกี่ยวกับเงิน (Money)
๔.๙	ข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (Materials)
๔.๑๐	ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (Management)
๔.๑๑	ข้อมูลเกี่ยวกับเมตตา ความรัก
๔.๑๒	ข้อมูลเกี่ยวกับกรุณา ความสงสาร
๔.๑๓	ข้อมูลเกี่ยวกับมุทิตา ความยินดี
๔.๑๔	ข้อมูลเกี่ยวกับอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง
๔.๑๕	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย
๔.๑๖	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในดัชนีฉบับนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก ได้ระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สิลกขณธวคคปาลิ ภาษาบาลีเล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สิลกขณธวคคปาลิ ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙ ตามลำดับดังนี้

๑. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก				
คำย่อ		ชื่อคัมภีร์		ภาษา
ที.ม.	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.เอกก.	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ.	=	อภิธัมมปิฎก	วิภังค์	(ภาษาไทย)
---------	---	-------------	---------	-----------

๒. คำอธิบายคำย่อในภาษาอังกฤษ

คำย่อ	คำเต็ม	ความหมาย	หมายเหตุ
p.	page	หน้า	พหุพจน์ใช้ pp.
ก.พ.		คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

วิชาชีพการพยาบาล (professional nursing) คือการประกอบพยาบาลด้วยการตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมด้านสุขภาพ เพื่อให้บุคคล ครอบครัว ชุมชนมีสุขภาพดีด้วยการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค ช่วยเหลือแพทย์ในการรักษา และฟื้นฟูสภาพ โดยอาศัยความรู้เฉพาะทางการพยาบาลและผ่านการอบรมจากสถาบันที่ได้รับการรับรองจากองค์กรแห่งวิชาชีพ มีอิสระในการทำงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ รวมทั้งมีค่านิยมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน จนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม^๑ ดังนั้นวิชาชีพการพยาบาลจึงเกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลที่ผูกพันกับค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ควบคุมโดยองค์กรอิสระคือ สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ซึ่งกำหนดให้บัณฑิตพยาบาลต้องผ่านการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลเท่านั้นที่จะได้รับสิทธิสอบรับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาองค์ความรู้และคงอยู่ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงจะได้รับการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ^๒

ดังนั้นจึงมีการกล่าวถึงวิชาชีพการพยาบาลว่า “อันความกรุณาปรานี จะมีใครบังคับก็หาไม่ หลั่งมาเองเหมือนฝนอันชื่นใจ จากฟากฟ้าสุราลัยสู่แดนดิน” วิชาชีพ “พยาบาล” หรือ “นางฟ้า” ในชุดสีขาวเป็นอาชีพที่สาว ๆ หลายคนใฝ่ฝันอยากจะเป็นเหมือน มิสฟลอเรนซ์ไนติงเกล (Lady of the Lamp) ซึ่งเป็นผู้นำที่ทำให้คนทั้งโลกเห็นถึงความสำคัญของวิชาชีพพยาบาลที่คอยช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ต้องพบกับสัจธรรมของชีวิต (เกิด แก่ เจ็บ ตาย) ในภาวะที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ คนที่ทำหน้าที่นี้ได้ดีที่สุดในชีวิตก็คือแม่ ดังนั้นแม่คือพยาบาลคนแรกที่เสียสละความสุขส่วนตน คอยใส่ใจดูแล ยอมอดหลับอดนอน คอยป้อนข้าวป้อนน้ำ ไม่รังเกียจที่จะต้องเช็ดอุจจาระหรือปัสสาวะ ฯลฯ ทุกคนจึงมีประสบการณ์ตรง หลายคนเกิดความประทับใจจึงตั้งมั่นและตั้งใจที่จะเป็นพยาบาลเพราะมีใจรัก มีเมตตาอยากเห็นผู้อื่นมีสุข มีความกรุณาอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ หลายคนเลือกเรียนเพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จบแล้วมีงานรองรับ รายได้ดี ไม่ต้องไปหางานทำให้ลำบาก แต่ก็มีอีกหลายคนที่ไม่เลือกเรียนตามเพื่อนเพราะยังไม่รู้ว่าชอบหรืออยากทำอาชีพอะไร ในขณะที่อีกหลายคนเลือกเรียนเพราะถูก

^๑อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล, (เชียงใหม่ : หจก.โรงพิมพ์ช้างเผือก, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^๒วัลลภา บุญรอด, เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายวิชา บ๑๙๔๑๓ ประเด็นและแนวโน้มทางวิชาชีพ, (สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๖), หน้า ๘.

คุณพ่อคุณแม่บังคับ เมื่อจบมาจะได้มารับราชการ เป็นการตอบแทนพระคุณให้คุณพ่อคุณแม่มีความมั่นคงได้ใช้สิทธิ์ค่ารักษาพยาบาลในยามแก่เฒ่าหรือยามเจ็บป่วย^๓

การจะสอบเข้าไปเรียนวิชาชีพการพยาบาลนั้นไม่ง่าย เมื่อสอบผ่านด่านแรกและมีโอกาสได้เข้าไปเรียนแล้ว “กว่าจะสวมหมวกขาว” นั้นก็ยากต้องเรียนอย่างหนักทั้งภาคทฤษฎีและฝึกปฏิบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ ต้องเสียสละความสุขส่วนตน ถูกฝึกให้ชินกับการดำเนินชีวิตที่ไม่เหมือนคนปกติทั่วไป ต้องตื่นในยามที่ผู้คนหลับไหล และต้องข่มตาให้หลับในยามที่ผู้คนตื่นเพื่อให้ร่างกายที่เหนื่อยล้าพอมีแรงที่จะต้องไปผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่เวรเช้า-บ่าย-ดึก ช่วยกันดูแลพยาบาลผู้ป่วยตลอด ๒๔ ชั่วโมง และด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามตารางเวรทำให้ไม่สามารถกลับไปดูแลพยาบาลคนที่รักหรือครอบครัวในยามที่เจ็บป่วยได้ อีกทั้งต้องใช้ชีวิตที่รีบเร่งแข่งกับเวลา เพราะทุกวินาทีคือชีวิต จึงไม่มีเวลาที่จะมาหาความสุขในชีวิต ไม่สามารถรื่นรมย์กับรสชาติอาหารอร่อย หรือแต่งตัวสวย ไม่มีโอกาสจะได้ไปร่วมสังสรรค์กับครอบครัวหรือเพื่อนฝูง ฯลฯ ถ้าคนที่เข้ามาเรียนด้วยใจรักก็จะมีคามอดทนอดกลั้นสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้ไม่ยาก ต่างกับหลายคนเข้ามาเรียนเพราะความจำใจ ต้องฝืนทนเรียนไปอย่างไม่มีเป้าหมายในชีวิต ส่งผลให้เรียนอย่างไม่มีความสุข เมื่อหลายคนที่ไม่ชอบและเรียนไม่ไหว เกิดความเครียด ซึมเศร้า เมื่อเรียนไม่ไหวจึงส่งผลกระทบต่อการศึกษา เมื่อผลการเรียนไม่ดีก็ต้องลาออกหรือถูกเชิญออกกลางคัน เมื่อเรียนจบออกมาไม่ใช่มีแค่ใบปริญญาแต่จะต้องผ่านการสอบใบประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงจะทำหน้าที่พยาบาลได้^๔ แต่สิ่งที่ยากที่สุด คือ เมื่อได้เป็นพยาบาลแล้วจะอย่างไรให้มีชีวิตอยู่รอดปลอดภัยและสามารถทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน

แม้ตอนเรียนจะถูกฝึกปฏิบัติอย่างหนักเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังมีอาจารย์และพี่ ๆ ที่คอยให้คำปรึกษา เมื่อออกมาสู่โลกของความเป็นจริงที่ต้องแบกภาระความรับผิดชอบมากมายที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลาง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนได้กำหนดให้ “พยาบาลวิชาชีพ” เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเริ่มจากระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ จนถึงระดับผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งในแต่ละระดับได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีลักษณะงานต่าง ๆ ๔ ด้าน คือ^๕ ๑) ด้านปฏิบัติการ ๒) ด้านการวางแผน ๓) ด้านการประสานงาน ๔) ด้านการบริการ

พยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ต้องไม่หยุดที่จะพัฒนาตนเอง จึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Summary) ตามมาตรฐานการพยาบาล

^๓จากบทละครเรื่อง “เวนิสวานิช”, บทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://siamrath.co.th/c/368753> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

^๔ประกาศสภาการพยาบาล, เรื่องกำหนดการสอบความรู้ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.tnmc.or.th/news/879> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

^๕สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๕๕), มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification_3-6-008-1.pdf [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

และแนวปฏิบัติที่กำหนดครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ คือ^๖ ๑) การส่งเสริมสุขภาพ ๒) การป้องกันโรค ๓) การรักษาพยาบาล ๔) การฟื้นฟูสมรรถภาพ บทบาทพยาบาลต้องให้การรักษายาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิผู้ป่วย และแนวทางที่กำหนดเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ถูกต้องและปลอดภัย ต้องใช้กระบวนการพยาบาลแบบองค์รวมเพื่อวางแผนและให้การพยาบาลครอบคลุมทั้งร่างกายและจิตใจ ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนในประชาชนกลุ่มปกติและกลุ่มเสี่ยง การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยให้กลับสู่ภาวะปกติ และการส่งเสริมสุขภาพให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งต้องร่วมวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบงาน ประสานงาน บริการข้อมูลวิชาการ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบของพยาบาลผู้มีประสบการณ์มากกว่า หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน^๗

สำหรับหน้าที่พยาบาลเริ่มตั้งแต่การคัดกรอง การประเมินภาวะสุขภาพ การวิเคราะห์ปัญหา ภาวะเสี่ยงและให้การพยาบาล พร้อมทั้งติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้กับผู้ป่วยตลอดเวลา อีกทั้งยังต้องเฝ้าระวังวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยและให้การดูแลเบื้องต้นเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันท่วงทีก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา ต้องตอบสนองปัญหาของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัยสุขสบาย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด^๘

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

จากแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ตีพิมพ์ปี ๒๕๖๒ โดยคาดการณ์การสูญเสียพยาบาลออกจากระบบ หรือลาออกจากระบบเฉลี่ยปีละ ๓.๙๖% คาดการณ์ได้ดังนี้ ๑) ปี ๒๕๖๐ ผู้สำเร็จการศึกษาต่อปีอยู่ที่ ๙,๐๖๙ คน สูญเสียหรือลาออกประมาณ ๖,๗๙๕ คน โดยพยาบาลในระบบบริการสุขภาพ ๑ คนต่อประชากร ๔๔๑ คน ๒) ปี ๒๕๖๕ ผู้สำเร็จการศึกษาต่อปีอยู่ที่ ๑๐,๐๑๔ คน สูญเสียหรือลาออก ๗,๐๑๗ คน โดยพยาบาลในระบบบริการสุขภาพ ๑ คนต่อประชากร ๔๐๖ คน ๓) ปี ๒๕๗๐ ผู้สำเร็จการศึกษาต่อปี ๑๐,๑๙๐ คน สูญเสียหรือลาออก ๗,๐๑๗ คน โดยพยาบาลในระบบบริการสุขภาพ ๑ คนต่อประชากร ๓๖๒ คน ๔) ปี ๒๕๗๕ ผู้สำเร็จการศึกษาต่อปี ๑๐,๑๙๐ คน สูญเสียหรือลาออก ๗,๑๙๗ คน โดยพยาบาลในระบบบริการสุขภาพ ๑ คนต่อประชากร ๓๒๑ คน ๕) ปี ๒๕๘๐ ผู้สำเร็จการศึกษาต่อปี ๑๐,๑๙๐ คน สูญเสียหรือลาออก ๗,๑๖๑ คน โดยพยาบาลในระบบบริการสุขภาพ ๑ คนต่อประชากร ๒๙๒ คน ข้อมูลจากสภาการพยาบาลระบุชัดเจนว่า พยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงานปีแรกก็ลาออกถึงร้อยละ ๔๘.๘๖ ในปี ๒๕๖๕ โดยอายุการทำงานของพยาบาลเฉลี่ยที่ ๒๒.๕ ปี อัตราการสูญเสียร้อยละ ๔ หรือ ๗,๐๐๐ คน ซึ่งการผลิตจำนวน ๑๐,๐๐๐ คนต่อปีนั้น มีจำนวนเพียงพอ แต่ปัญหาไม่ได้อยู่ที่การผลิตแต่อยู่ที่ไม่สามารถรักษายาบาลไว้ในระบบได้ กลายเป็นอาชีพที่ “คนในอยากออก คนนอกไม่อยาก

^๖เรื่องเดียวกัน.

^๗กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nurse.npru.ac.th/system/20190113191522_a0a9ca0b2dc8a20555739e94e6ab03dc.pdf [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

^๘เรื่องเดียว, [ออนไลน์].

เข้า” หากไม่รีบป้องกันและแก้ไขปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของประเทศอย่างรุนแรงได้^๙

สถานการณ์ของระบบสาธารณสุขที่อยู่ในภาวะวิกฤตินัก คือ ความขาดแคลนพยาบาลในการดูแลประชาชน ดังเช่น แพทย์ ๑ คน ต้องมีพยาบาลอย่างน้อย ๔ คน แต่พยาบาลมีสัดส่วนดูแลประชาชนเฉลี่ยเพียง ๑ ต่อ ๓๐๐ กว่าคน มีเพียงบางพื้นที่อยู่ ๑ ต่อ ๗๐๐ คน อย่างไรก็ตาม ภาพรวมเฉลี่ยยังขาดแคลนอยู่ ๕๑,๔๒๐ คน เฉพาะภาครัฐไม่ได้รวมเอกชน จึงเป็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องผลิตเพิ่ม แม้ที่ผ่านมาจะประสานภาคเอกชนที่ผลิตว่า จบมาแล้วจะดึงเข้าระบบกระทรวงสาธารณสุขแต่ก็ยังไม่พอ การขาดแคลนพยาบาลและปัญหาการกระจายกำลังคนด้านบริการสุขภาพตามภูมิภาคนั้น มีสัดส่วนพยาบาลต่อประชากรในประเทศไทยอยู่ที่ ๑ ต่อ ๓๔๓ ขณะที่องค์การอนามัยโลกระบุสัดส่วนพยาบาลต่อประชากรที่ ๑ ต่อ ๒๗๐ คน โดยไทยมีปัญหาการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพในส่วนภูมิภาค ๔๒ จังหวัดที่มีสัดส่วนมากกว่า ๑ ต่อ ๔๐๐ และมี ๑๕ จังหวัดที่มีสัดส่วนมากกว่า ๑ ต่อ ๕๐๐ โดยสัดส่วนประชากรต่อพยาบาลสูงสุดใน ๕ จังหวัดแรก คือ ๑) หนองบัวลำภู สัดส่วน ๑ ต่อ ๗๑๒ คน ๒) บึงกาฬ สัดส่วน ๑ ต่อ ๖๐๘ คน ๓) เพชรบูรณ์ สัดส่วน ๑ ต่อ ๕๗๒ ๔) กำแพงเพชร สัดส่วน ๑ ต่อ ๕๗๑ ๕) ศรีสะเกษ สัดส่วน ๑ ต่อ ๕๖๙

เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่ต้องแบกรับภาระหนัก ต้องทำงานท่ามกลางความกดดัน อยู่กับความทุกข์ของผู้คนที่เจ็บป่วย เกิดความเครียดจากการทำงานแข่งกับเวลาเพื่อจะยื้อชีวิตผู้ป่วยให้อยู่รอดปลอดภัย ขณะที่กำลังคนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มากขึ้นทุก ๆ วัน โดยเฉพาะช่วงวิกฤติโควิด ๑๙ ที่ทำให้พยาบาลหลายคนพักผ่อนไม่เพียงพอ ตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาลที่ไม่ให้ทำงานครบเวรเกิน ๑๖ ชั่วโมง แต่ในความเป็นจริงคนที่ทำงานเกิน ๑๖ ชั่วโมงแล้ว ก็ยังต้องฝืนทนอยู่เวรอีก ๘ ชั่วโมง รวมเป็น ๒๔ ชั่วโมง ที่สำคัญค่าตอบแทนค่าเวรผลัดปายดึก ค่าล่วงเวลาก็ไม่เหมาะสมกับภาระงาน มีเวรผีหรือการครบเวรเกิดขึ้น จึงทำให้พยาบาลต้องทำงานรวมเวลาในราชการและนอกเวลาราชการเฉลี่ย ๘๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ครบเวรต่อเนื่องอีก ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งเป็นการทำงานหนักมากเกินไป เมื่อไม่ได้พักผ่อน ร่างกายอ่อนแอเกิดการติดเชื้อและเจ็บป่วย ไม่ได้กลับไปเยี่ยมบ้าน ต้องถูกกักตัว ทำให้คนที่ไม่ป่วยต้องทำงานทดแทนกัน บางคนก็ต้องไปทำงานทดแทนในสายงานเฉพาะทางที่ไม่ถนัด ต้องมาเสียเวลาเรียนรู้งานใหม่เกิดความกดดันความเครียดและความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันกับทีมสหวิชาชีพ เพราะภาระงานที่หนัก ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงานและการพักผ่อนน้อยอีกทั้งไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือแม้แต่เวลาที่จะไปดูแลครอบครัว เกิดปัญหาครอบครัว การหย่าร้าง ไม่เข้าใจตนเอง ไม่เห็นคุณค่าของงาน รายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีความก้าวหน้า ฯลฯ จึงก่อให้เกิดความเครียดสะสม หงุดหงิด ฉุนเฉียว เบื่อหน่าย ท้อแท้ ซึมเศร้า เมื่อพยาบาลทำงานอย่างไม่มีความสุข หมดความอดทนและอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบจิตใจ จึงกลายเป็นคนที่มีปัญหาทั้งกับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย ยิ่งถูกร้องเรียนยิ่งหมดไฟในการทำงาน ส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจและยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการผู้ป่วย

^๙ กฤษดา แสงวดี, วรรัตน์ ใจชื่น และ ณัฐยานกร เตชะ, แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด ๔๘/๘๔, ๒๕๖๒), หน้า ๙๑-๙๒.

จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกซึ่งอาจมาจากปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากภายในองค์กรเดิมที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจกับบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการลาออกในที่สุด เช่น แรงกดดันในองค์กร ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นต้น และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ปัจจัยภายนอกจากองค์กรใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ลาออกไปสู่องค์กรใหม่ เปลี่ยนสายงานไปทำอาชีพอื่น เช่น เปลี่ยนไปเป็นสายวิชาการทำวิจัย เป็นเซลล์ขายเครื่องมือแพทย์ ขายประกัน เปิดธุรกิจสถานดูแลเด็กอ่อนหรือคนชรา ฯลฯ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สวัสดิการมากกว่า โอกาสทางหน้าที่การงานดีกว่าค่าตอบแทนที่สูงกว่า เป็นต้น^{๑๐} ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่เรื้อรัง ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้มีปัจจัยหลายประการที่สร้างให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสุขที่แตกต่างกันไป เช่นองค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance)

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า^{๑๑} เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด ๑,๒๐๐ เตียง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗) มีวิสัยทัศน์ที่เป็นสถาบันการแพทย์ชั้นนำของกองทัพในระดับภูมิภาค และพันธกิจคือการให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูงที่มีคุณภาพ จัดการฝึกศึกษาและวิจัยทางการแพทย์เพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ และตอบสนองต่อการกิจของกองทัพกองอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของกำลังคนทั้งการผลิตและการรักษามูลค่าบุคลากรทางการแพทย์ให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งพยาบาลเป็นกำลังหลักที่ต้องดูแลพยาบาลผู้ป่วยตลอด ๒๔ ชั่วโมง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” โดยการศึกษาครั้งนี้จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการให้บริการที่เน้นการพัฒนาด้านนวัตกรรม โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจให้มั่นคงและเข้มแข็งซึ่งได้แก่พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมประจำใจอยู่อย่างประเสริฐและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ ประกอบด้วย ๑) เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ๒) กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ ๓) มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิงกอบด้วยอาการแห่งชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้น ๔) อุเบกขา

^{๑๐}Hfocus, เสี่ยงสะท้อน “พยาบาล” ลาออกเพียบ!, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.hfocus.org/content/2023/06/27788> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

^{๑๑}โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, ข้อมูลทั่วไป, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.pmk.ac.th/> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในท่าตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตน ประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรมรวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจ มองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้วเขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบของตน^{๑๒} การศึกษาครั้งนี้จะได้ศึกษานวัตกรรมบริการกับพุทธบูรณาการ ผลการศึกษาจะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมบริการเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบและแนวทางปฏิบัติงานของพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ให้การทำงานเหมือนการปฏิบัติธรรม^{๑๓} ทำงานอย่างมีความสุขทุกวันส่งผลดีต่อการรักษาพยาบาลทำให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด อีกทั้งยังสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่ ช่วยยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น มีความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอวัตกรรมการเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

^{๑๒}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหพิมพ์กรรม จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๔.

^{๑๓}ธรรมะบรรยาย จากท่านพุทธทาสภิกขุ หรือพระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปัญโญ) วัดธารน้ำไหล, เรื่อง การทำงานคือการปฏิบัติธรรม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=6bAsMOcitwo> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นวัตกรรมงานบริการเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรมงานบริการเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ดังนั้นตัวแปรจึงจัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทตามวิธีการวิจัย ดังนี้

๑. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและข้อค้นพบจากผลงานการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีตัวแปรเชิงปริมาณประกอบด้วย

๑.๑ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

๑.๑.๑ ปัจจัยการบริหารจัดการ^{๑๔} ประกอบด้วย (๑) บุคคล (Man) (๒) เงินทุน (Money) (๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) (๔) การบริหารจัดการ (Management) เนื่องจากว่า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบอย่างมากต่อประชาชนและประเทศชาติ ดังนั้นปัจจัยการบริหารทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างต้องมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการจัดการที่ดีด้วย จึงมีความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้

๑.๑.๒ หลักพรหมวิหาร ๔^{๑๕} ประกอบด้วย (๑) เมตตา ความรัก (๒) กรุณา ความสงสาร (๓) มุทิตา ความยินดี (๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง เนื่องจากว่า หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมประจำใจ ทำให้อยู่อย่างประเสริฐและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ มีความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ มีความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข และการความวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง จึงมีความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้

๑.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Psychological well-being)^{๑๖} ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วย (๑) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) (๒) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) (๓) การพัฒนาตนเอง (Personal growth) (๔) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) (๕) การมีจุดหมายในชีวิต (Purpose in life) (๖) การยอมรับในตนเอง (Self-acceptance) เนื่องจากว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจะมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ต้องบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทุกวัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อ

^{๑๔}Peter F. Drucker, อังโน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^{๑๕}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหพิมพ์กรรม จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๔

^{๑๖}ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

การรักษาพยาบาลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

๒. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตัวแปรได้แก่ นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมঙ্গกุลเกล้า

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ประชากร (Population) ได้แก่ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน ๕๒๑ คน^{๑๗}

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informations) ผู้วิจัยมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคนโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน ๔ คน

กลุ่มที่ ๒ ผู้บริหารกองการพยาบาล จำนวน ๔ คน

กลุ่มที่ ๓ แพทย์ จำนวน ๔ คน

กลุ่มที่ ๔ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้าน

รัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๓ คน

กลุ่มที่ ๕ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้าน

พระพุทธศาสนา จำนวน ๓ รูปหรือคน

รวม ๑๘ รูปหรือคน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่วิจัยซึ่งใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึง มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมเป็นระยะเวลา ๑๘ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) อย่างน้อย ๑ ด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมঙ্গกุลเกล้า

สมมติฐานที่ ๒ หลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความยินดี อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อย่างน้อย ๑ ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมঙ্গกุลเกล้า

^{๑๗}กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, แผนกพยาบาลต่าง ๆ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://nurse.pmk.ac.th/index.php/departments> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ปัจจัยการบริหารจัดการ หมายถึง ปัจจัยด้านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการในการดำเนินงานเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินกิจกรรมขึ้นอยู่กับคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management)

๑) บุคคล (Man) หมายถึง การกำหนดนโยบายให้บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความสามารถก่อนเข้างาน มีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน มีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา มีการจัดสวัสดิการที่พึก ค่าที่พัก ค่าเวร โบนัสพิเศษ และขวัญกำลังใจ

๒) เงินทุน (Money) หมายถึง การกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณ อย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการวางแผนการใช้งบประมาณสำหรับพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของโรงพยาบาลและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) หมายถึง การกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด มีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้

๔) การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร มีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ จัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการ และรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้กับบุคลากรและการบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๒ นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้น มีคุณค่าและมูลค่าเพิ่มเมื่อนำมาใช้สามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๖.๓ นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการ (Buddhist Innovation Integration) หมายถึง การนำหลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา อันเป็นธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐเป็นธรรมประจำใจและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบมาบูรณาการกับการทำงานของพยาบาล

๑) เมตตา ความรัก หมายถึง ความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ฝึกแผ่เมตตาอยู่เสมอ ปรารถนาให้บุคลากรทุกคนมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน และปรารถนาให้บุคลากรทุกคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ เป็นทางให้เกิดลาภ ยศและชื่อเสียงในอนาคต

๒) กรุณา ความสงสาร หมายถึง ความรู้สึกสงสาร เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยากและอยากจะช่วยเหลือ ไม่เคยคิดเบียดเบียนคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความลำบากในการทำงานหรือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน

๓) มุทิตา ความยินดี หมายถึง ความพลอยยินดี มีความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน เมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง รวมทั้งมีการฝึกจิตใจให้ผ่องใส มีอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน

๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง หมายถึง การวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์การทำงานไม่เป็นดังคาดหวัง เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติดี ท่านก็ชมเชย ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา เมื่อประพฤติไม่ดีก็ตำหนิลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติใด ๆ มีการรักษาความเป็นกลางและเป็นธรรม ควบคุมอารมณ์และความเครียด สร้างความสมดุลระหว่างงานและสุขภาพจิต

๑.๖.๔ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Psychological well-being) หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าได้ทำในสิ่งที่ต้องการและทำได้สำเร็จมีความเป็นตัวของตัวเองมีความภาคภูมิใจในการกระทำของตนมีพัฒนาการทางจิตใจที่ค่อนข้างสมบูรณ์มั่นใจในตนเองพึงพอใจกับประสบการณ์ในชีวิตโดยประเมินจากเหตุการณ์ในช่วงชีวิตที่ผ่านมา การประเมินความผาสุกของจิตในงานวิจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย ๖ ด้านได้แก่

๑) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง การแสดงความคิดเพื่อกำกับตนเอง ตลอดจนรู้จักสิทธิของตนเองและผู้อื่น เชื้อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจ และรู้จักการควบคุมตนเอง เดิบทเป็นใหญ่ที่พึ่งตนเองและเป็นที่ยึดของผู้อื่นได้ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพในความแตกต่าง

๒) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) หมายถึง การมีพลังงานอย่างล้นเหลือและกระปรี้กระเปร่าในสถานที่ทำงาน มีงานที่สร้างแรงบันดาลใจทำให้รู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้าก็รู้สึกอยากไปปฏิบัติงานและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ฝึกฝนด้านการปรับตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สร้างสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ทันสมัย และสนับสนุนระบบพี่เลี้ยง หัวหน้าและทีมงาน

๓) การพัฒนาตนเอง (Personal growth) หมายถึง ความรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง รู้สึกผูกพันและสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง เป็นคนดี มีชีวิตที่ดี และมองอนาคตในทางบวก พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สนับสนุนการเรียนรู้และสร้างแผนพัฒนารายบุคคล

๔) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) หมายถึง ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสนับสนุนคำจูงการปฏิบัติงาน มีความสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดีของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่นทำให้รู้สึกมีแรงจูงใจจากความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

๕) การมีจุดหมายในชีวิต (Purpose in life) หมายถึง การใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมายในทุก ๆ วัน ความสำเร็จต่าง ๆ กระตุ้นให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม และรู้สึกได้รับการเติมเต็มเมื่อได้อุทิศตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนเส้นทางเติบโตในงานพยาบาล มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและจิตใจเพื่อเสริมสร้างพลังในการทำงาน

๖) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) หมายถึง จะต้องเป็นคนที่สมบูรณ์แบบเพื่อที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนและความถูกต้องแม่นยำสูง มีความสุขยิ่งขึ้นเมื่อเห็นผู้รับบริการมีความพอใจในการได้รับบริการที่ดี มีการส่งเสริมความมั่นใจและพัฒนาทักษะวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมการยอมรับและให้กำลังใจ มีการสนับสนุนสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑.๗.๒ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑.๗.๓ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑.๗.๔ องค์กรความรู้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นต้นแบบและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรทางการแพทย์และหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ๓) เพื่อนำเสนอนวัตกรรมงานบริการเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งผู้วิจัยได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

๒.๑ หลักพรหมวิหาร ๔

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๖ ข้อมูลบริบทเรื่องทิววิจัย

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักพรหมวิหาร ๔

หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นองค์ธรรมที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสสอนให้ภิกษุในธรรมวินัยได้ยึดเป็นคตธรรมนำไปเจริญ เจริญครบองค์ธรรมหรือบางส่วนเพื่อให้ภิกษุได้อยู่เสมอ ๆ มีองค์ธรรม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยเมตตาอารมณ์กรรมฐานแก้ปัญหาโทสะจริต กรุณา สงเคราะห์สรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์แก้ปัญหาอาฆาต พยาบาท เบียดเบียน มุทิตา พลอยยินดีอารมณ์กรรมฐานแก้ปัญหาอิจฉา ริษยา อุเบกขาเป็นการใช้สติพิจารณาให้เกิดดุลยภาพ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของพรหมวิหาร ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

ความหมายหนึ่งของคำว่า พรหม คือ มารดาบิดา ซึ่งคำนี้ บิดามารดาแสดงไว้ใน สพรหมกสูตร สูตรว่าด้วยมารดาบิดาเป็นพรหมของบุตร ได้กล่าวว่า “ภิกษุทั้งหลาย บุตรของสกุลใดบุชามารดาบิดาภายในเรือนตน สกุลนั้นชื่อว่ามีพรหม”^๑ ในพระสูตรนี้ความหมายของ พรหม คือ บิดา มารดา, บิดา มารดา เป็นพรหมของบุตร เพราะมีธรรม ๔ ประการนี้ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ให้แก่บุตรตลอดเวลา ไม่คำนึงความผิดที่บุตรทำไป พร้อมทั้งจะให้อภัย มุ่งหวังแต่ความเจริญแก่บุตร นำประโยชน์แก่อุปการและความสุขมาแก่บุตร

^๑อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๓๑/๑๘๓.

หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎกที่พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสไว้หลายพระสูตร เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ประพฤติปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นโดยแท้จริงเพื่อความเข้าใจอย่างถ่องแท้ พรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วยองค์ธรรม เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มีอรรถกถาจารย์ นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้อธิบาย ให้ความหมาย ยกตัวอย่างเพื่อให้ผู้สนใจมีความรู้ความเข้าใจในองค์ธรรมพรหมวิหาร

องค์ธรรมเมตตาในพรหมวิหาร

เมตตาที่ปรากฏในคัมภีร์ หนังสือ งานวิจัย บทความต่าง ๆ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอาความหมายของเมตตาที่สำคัญคือ “ผู้มีเมตตาในสัตว์ทุกหมู่เหล่าจะไม่ฆ่าเอง ไม่ใช้ให้ผู้อื่นฆ่า ไม่ช่นะเอง ไม่ใช้ให้ผู้อื่นช่นะ ย่อมไม่มีเวรกับใคร ๆ”^๒ อธิบายว่า ผู้มีเมตตาจะไม่ฆ่าด้วยตนเองหรือใช้ให้คนอื่นฆ่า ไม่ทำความเสื่อมต่อผู้อื่นด้วยตนเองหรือใช้ให้ผู้อื่นทำจึงเป็นผู้ไม่มีเวรกรรมต่อบุคคลใด เมตตาสูตร เรื่องอานิสงส์แห่งเมตตาเจโตวิมุตติ พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสอานิสงส์ของการเจริญเมตตาเจโตวิมุตติ ที่ผู้ที่เจริญให้มากแล้วมีอานิสงส์ ส่วนหนึ่งได้มีความว่า

พระราชผู้ทรงธรรมเช่นกับฤๅษี ทรงชนะใจหมู่มสัตว์ทั่วแผ่นดินด้วยราชธรรม ทรงบูชาญาคือ สัสสมณะ ปุริสเมณะ สัมมาปาสะ วาขเปยยะ และนิรัคพะ เสด็จเที่ยวไป ญาคเหล่านั้น ยังไม่ถึงเสี้ยวที่ ๑๖ แห่งเมตตาเจโตวิมุตติที่บุคคลเจริญดีแล้ว เหมือนแสงหมู่ดวงดาวไม่ถึงเสี้ยวที่ ๑๖ แห่งแสงจันทร์^๓

อานิสงส์เมตตาภาวนา ผู้ที่เจริญเมตตาภาวนาจะหวังผลของการเจริญเมตตาได้มี ๑๑ ประการดังที่ได้แสดงในพระไตรปิฎก อานิสงส์ของการเจริญเมตตา ดังนี้

ภิกษุทั้งหลายเมตตาเจโตวิมุตติที่บุคคลเสพแล้ว เจริญแล้วทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นจุรณแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สัมสมแล้ว ปราภวดีแล้ว พึงหวังได้อานิสงส์ ๑๑ ประการ ๑) หลับเป็นสุข ๒) ตื่นเป็นสุข ๓) ไม่ฝันร้าย ๔) เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย ๕) เป็นที่รักของอมมนุษย์ทั้งหลาย ๖) เทวดาทั้งหลายรักษา ๗) ไฟ ยาพิษหรือศัสตราภยันตรายไม่ได้ ๘) สมาธิตั้งมั่นเร็ว ๙) สีนหน้าสดใส ๑๐) ไม่หลงลืมสติตายและ ๑๑) เมื่อยังไม่แทงตลอดคุณวิเศษอันยอดเยี่ยมเข้าถึงพรหมโลก^๔

พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์หลักธรรมนี้ได้แก่^๕

๑) เมตตา ความปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับสุข สุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา สุขเกิดขึ้นได้ทั้งกายและใจ เช่น สุขเกิดจากการมีทรัพย์ สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อการบริโภค สุขเกิดจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขเกิดจากการทำงานที่ปราศจากโทษ เป็นต้น

๒) กรุณา ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งเข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายไม่สบายใจ

^๒อง.อรรถก. (ไทย) ๒๓/๑/๑๙๕.

^๓อง.อรรถก. (ไทย) ๒๓/๑/๑๙๕.

^๔อง.เอกก. (ไทย) ๒๔/๑๕/๔๒๕.

^๕อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๓๔๑/๓๖๙.

๓) มุทิตา ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" ในที่นี้ หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึง ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น ไม่มีจิตใริชยา เราต้องหมั่นฝึกหัดตนให้เป็นคนที่มีมุทิตา เพราะจะสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่นได้ง่ายและลึกซึ้ง

๔) อุเบกขา การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดี ย่อมได้ดี ใครทำชั่วย่อมได้ชั่ว ตามกฎแห่งกรรม คือ ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเราเห็นใครได้รับผลกระทบในทางที่เป็นโทษเราก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมเขาในเรื่องที่เกิดขึ้น เราควรมีความปรารถนาดี คือพยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ๔ อย่างนี้ เป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่

พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวาง สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อยุ่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ดุจพรหม คือ^๖

๑) เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี ไม่มีตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

๒) กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เฝ้าใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อน ของคน และสัตว์ทั้งปวง

๓) มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จงอกงามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

๔) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอ คึงเที่ยงตรงดุจตราขึง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

๒.๑.๒ ความหมายเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ^๗

๑) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหม โดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิ เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุฌานได้ตามลำดับ

๒) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม ๔ ประการนี้ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้น ๆ ไม่สำเร็จ

๓) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครองโดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นพื้นฐานช่วยเหลือเขาเมื่อเขาประสบความทุกข์

^๖ที.ม.(ไทย) ๑๐/๑๘๔/๒๒๖.

^๗ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐-๑๒๑.

ยินดีด้วยเมื่อเขาได้รับความสำเร็จ และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร ๔ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อปปมัญญา ๔ เพราะมุ่งประเด็นที่ว่า แผ่ไปไม่จำกัดในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย เป็นพรหมวิหารของพระอรียะ

พรหมวิหารธรรมยังหมายถึง ธรรมเป็นหลักประจำใจของผู้ใหญ่ ธรรมที่ผู้ใหญ่พึงประพฤติเป็นธรรมที่เกิดในใจ เป็นธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พรหมวิหาร มี ๔ ประการคือ^๘

- ๑) เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข
- ๒) กรุณา คือ ความห่วงใย ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์
- ๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ความดีใจด้วย ที่ผู้อื่นได้ดี ได้รับความสำเร็จ
- ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อคนอื่นได้รับความวิบัติ

พรหมวิหารธรรมนั้น เป็นคุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นหัวหน้า ผู้นำคน ให้เป็นคนเที่ยงธรรม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักเห็นใจ รู้จักเข้าใจ เอ็นดูผู้น้อยหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ “รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา” ก็ยังความน่าเคารพนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาให้เกิดแก่หมู่ชนทุกฝ่ายได้^๙ พรหมวิหารธรรมเปรียบเหมือนกับบ้านเราหลังหนึ่งซึ่งมีห้องอยู่หลายห้องแต่เวลาจะอยู่เราก็กว้างโอกาสนั้น ๆ คือ เมตตา ก็เหมือนกับความสะดวกสบายของบ้านทั้งหลัง ซึ่งจะต้องรับการดูแลเอาใจใส่จากเจ้าของบ้าน กรุณา ก็เหมือนกับห้องอาหาร ห้องน้ำ คือใช้เวลามีทุกข์เท่านั้น มุทิตา เหมือนกับห้องรับแขก คือ ชื่นชมยินดีเมื่อมีคนมาหา และอุเบกขา จึงเป็นเหมือนห้องนอน ซึ่งเมื่อเสร็จภารกิจแล้วก็ต้องนอนเพื่อให้ร่างกายและจิตใจได้พักผ่อน ถ้าเราใช้ห้องภายในบ้านให้เหมาะสมแก่โอกาสนั้น ๆ บ้านก็จะกลายเป็นวิมานของเราจิตใจที่มีพรหมวิหารเป็นหลักอยู่เช่นนี้ ก็จะเป็นจิตใจที่มีความเยือกเย็นสบาย ไม่เดือดร้อนวุ่นวายอย่างที่เราทั้งหลายเขาเป็นกัน^{๑๐}

พรหมวิหารธรรมยังหมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครองหรือผู้บริหาร ๔ ประการ ได้แก่^{๑๑}

- ๑) เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์ทั่วหน้า
- ๒) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

^๘พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), พจนานุกรม เพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ “ คำวัด ”, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๑), หน้า ๖๓๔.

^๙พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล), หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี, (ราชบุรี : มูลนิธิพุทธภวนาวิชาธรรมกาย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑๗.

^{๑๐}พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), ธรรมปริทรรศน์, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๖๔-๖๖.

^{๑๑}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : เอส.อาร์. พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๑.

๓) มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีใจผ่องใสบันเทิงประกอบด้วยการแผ่เมตตาขึ้นเบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้มีสุขเจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป

๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณากรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับทั้งผลดีและชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ

พรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับกำกับพฤติกรรมของผู้นำ เป็นธรรมซึ่งมีทั้งความดีและความสุขมี ๔ ประการ คือ^{๑๒}

๑) เมตตา (Loving-Kindness) หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลและเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยายามต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา

๒) กรุณา (Compassion) หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดปล่อยความทุกข์ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

๓) มุทิตา (Sympathetic Joy) หมายถึง อธิษฐานใจให้ผู้อื่นมีความสุขและสมหวังของผู้อื่น แม้มีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้ต้องเจ็บช้ำน้ำใจ

๔) อุเบกขา (Neutrality) หมายถึง การประพฤติกิริยาปฏิบัติที่เที่ยงตรงและ เป็นกลางไม่เอนเอียงความรักและความชัง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำได้ดีทำชั่วได้ชั่ว เป็นที่ตั้งเรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่น เพราะตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ

นอกจากนี้ พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง หลักธรรมนี้เป็นธรรมสำหรับทุกคน เช่น บิดา มารดา ครูอาจารย์ หัวหน้าหน่วยงานและนักบริหาร ซึ่งพรหมวิหารธรรมมี ดังนี้^{๑๓}

๑) เมตตา ความรักใคร่เอ็นดู หมายถึง ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มีความสุขความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่สภาพ

๒) กรุณา ความสงสารคิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง ความปรารถนาจะช่วยผู้อื่นให้พ้นความทุกข์ยาก เห็นอก เห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

๓) มุทิตา ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความเจริญ เช่น การเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง ยศ เป็นต้น มุทิตาเป็นคุณธรรมที่สามารถกำจัดความอิจฉาริษยาได้ เพราะการอิจฉาริษยาผู้น้อยย่อมมีแต่ความทุกข์จิตใจจะหาความสุขสงบไม่ได้ แต่บุคคลที่มีมุทิตาจะมีความสุขใจ หน้าตาสดชื่น แจ่มใส และเป็นที่รักของคนทั่วไป

๔) อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หมายถึง ความไว้วางใจเป็นกลาง

^{๑๒}กิตติทัตต์ ภาททอง, ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ, (คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๗๑.

^{๑๓}ดณัย ไชยโยธา, พจนานุกรมพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเอส พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

พรหมวิหารธรรมนั้นถือว่าเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคมให้เป็นไปโดยชอบธรรมถูกต้องทำนองครองธรรมก่อให้เกิดอานิสงส์น่านับการโดยเฉพาะเมตตาธรรม ซึ่งได้รวบรวมไว้ ๑๑ ประการ ดังนี้^{๑๔}

- ๑) ยามตื่นก็เป็นสุข
- ๒) ยามหลับก็เป็นสุข
- ๓) ยามฝนก็ฝนดี ไม่มีฝนร้าย
- ๔) เป็นที่รักของคนทั้งปวง
- ๕) เป็นที่รักของสัตว์โลกทั้งมวล
- ๖) เทพยินดีคุ้มครองรักษา
- ๗) ภัยพิบัติ ศาสตร์ราวุธ ยาพิษ ไม่แผ้วพานกรกราย
- ๘) มีจิตที่มั่นคงมีเสถียรภาพ
- ๙) มีผิวพรรณผ่องใส ใบหน้าอิมเอิบ
- ๑๐) เมื่อเวลาสิ้นใจก็มีสติ
- ๑๑) เมื่อยังไม่ก้าวสู่โลกุตระธรรมก็มีความสุขคติในพรหมโลก

ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหารธรรม ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่นโดยมีหลักสู่การปฏิบัติดังนี้^{๑๕}

๑) เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็นสุข หมายถึง พฤติกรรมมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจแผ่ไม่ตรีจิต สนับสนุนกับผู้น้อยหวังความดีงามแก่เขาอยากให้เขามีความสุข ไม่อยากให้มีอันตรายจากความอาฆาตบาดหมางใจกันปรารถนาให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วยความรู้ความสามารถเป็นทางให้เกิดลาภ ยศและชื่อเสียง รักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิภาพเมตตาธรรมเป็นเครื่องบำรุง อธิยาศัย ร้อนใจให้จิตคิดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ขำระล้างเสียซึ่งมลทินคือ ความพยาบาท ความเห็นแก่ได้ ความเห็นแก่ประโยชน์ถ้าดวงจิตมีเมตตาแล้ว จะป้องกันความคิดวิปริตในทางทำลายให้ร้ายป้ายสี ในทางเสียหายไม่เป็นความจริงได้สังคมก็จะอยู่เป็นสุข องค์กรก็จะสามัคคี สมกับสุภาษิตของสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ที่กล่าวไว้ว่า “โลโก ปัตถัมภิกา เมตตา” แปลว่า “เมตตาเป็นธรรมค้ำจุนโลก”

๒) กรุณา (Compassion) มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ หมายถึง พฤติกรรมหวังดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยาก ก็รู้สึกสงสาร ห่วงใจไปตามเมื่อเห็นเขามีความทุกข์ กรุณาธรรมเป็นเครื่องปราบปรามจิตใจไม่ให้คิดเบียดเบียนคนอื่นให้ได้รับความลำบากในการทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ย่อมมีความลำบากทั้งกายและใจ จึงมีความเห็นใจพลอยหาวิธีไม่ให้เกิดความลำบากแก่ผู้ทำงานด้วยการอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงาน

๓) มุทิตา (Sympathetic joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี หมายถึง ความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นได้รับความดี เมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศและชื่อเสียงพลอยชื่นชม

^{๑๔}พิสิฐ เจริญสุข, ปกิณกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

^{๑๕}วราญา ทองอุ่น, มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร, (สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑๐-๒๑๒.

ยินดีตามด้วยคุณธรรม มุทิตาธรรมเมื่ออยู่ในดวงจิตผู้ใด ผู้นั้นย่อมปราบปรามซึ่งความริษยา อิจฉา ตา ร้อนในคุณงามความดีของผู้อื่น เมื่อผู้อื่นได้รับความดีอดทนไม่ได้ เราร้อน ชุ่นเคือง หงุดหงิด ความ อิจฉาริษยาเป็นโทษทำลายความสามัคคีความเจริญของหมู่คณะ เมื่อเกิดขึ้นย่อมชักนำจิตใจให้วิปริต ไปต่าง ๆ ความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติน่าเกลียดก็ต้องถูกตำหนิโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสิน เอนเอียงเพราะอำนาจอคติที่ผิด ๆ นี่คือ พฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรมนานา คิดแต่อุบายในการ ทำลายยุ้งให้เสียหาย แม้เหตุแห่งความไม่เป็นจริง มีแต่มุทิตาธรรมที่ปราบปรามความอิจฉาริษยาของ คนในสังคมในองค์กรได้เมื่อมีมุทิตาย่อมได้รับความนิยมนับถือ จึงเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีใน ใจของบุคลากร ในหน่วยงานของทุกหน่วยงาน

๔) อุเบกขา (Equanimity) มีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจไม่ดีใจเมื่อ สถานการณ์ไม่เอื้อที่จะแสดงพฤติกรรมตามคุณธรรมความมีเมตตา กรุณา และมุทิตาจิตได้ อุเบกขา ธรรมเป็นคุณธรรมของผู้ใหญ่ ผู้นำ หัวหน้างาน ที่ปกครองพนักงาน เจ้าหน้าที่หมู่คณะที่ต้องประพฤติ อย่างสม่ำเสมอเมื่อมีผู้ประพฤติอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีผู้ประพฤติผิดก็ต้องขมยกล่องสรเสรีคุณงาม ความดีของเขา แต่เมื่อมีผู้ประพฤติผิดก็ต้องถูกตำหนิโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียง เพราะอำนาจอคติที่ผิด ๆ นี่คือ พฤติกรรมการมีอุเบกขาธรรม

พรหมวิหาร ยังหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดย ชอบ ถูกต้องตามธรรมนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ ทั้งหลายโดยชอบประกอบด้วย ๔ อย่าง คือ^{๑๖}

๑) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข คำว่า “เมตตา” หมายถึง ความสนิท สนิม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนัด ได้แก่ ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญ แก่ผู้อื่น ความปรารถนาดีอยากให้มีมีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และ สัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ คำว่า “กรุณา” หมายถึง ความห่วงใย เมื่อเห็นคนอื่นได้รับความทุกข์ร้อน ได้แก่ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขาหรือความ สงสารคิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์ ความใส่ใจอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวง สัตว์

๓) มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า “มุทิตา” หมายถึง ความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นมีความอยู่ดีมีสุข มีจิตใจผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ คำว่า “อุเบกขา” หมายถึง ความวางเฉย ได้แก่ วางตนเป็นกลาง ในเมื่อจะแผ่เมตตาไปก็ไม่สมควร เช่น เอาใจช่วยโจร เป็นต้น หรือความวางใจเป็นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิต เรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชังพิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว

^{๑๖}แก้ว ชิตตะขบ, รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๖), หน้า ๙๓-๙๔.

อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันประกอบ พร้อมทั้งวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจ มองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตนได้ดี เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตนเอง

นอกจากนั้นแล้วพรหมวิหารธรรมยังเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นธรรมประจำใจ อันประเสริฐมี ๔ อย่าง คือ^{๑๗}

๑) เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต คิดช่วยเหลือให้ทุกคนในโลกนี้ ประสบประโยชน์และความสุขโดยทั่วกัน จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของเมตตานี้ อยู่ที่การฝึกอบรมจิตใจของเราเองเป็นสำคัญ คือ ฝึกจิตให้มีความเยือกเย็น มีเมตตาอารีต่อสรรพสัตว์ทั่วหน้าไม่ว่าประเภทใด สัตว์ทุกประเภท มีความรักในชีวิตของตนเสมอเหมือนกันหมด สัตว์ทุกประเภทมีความรักความสุขเกลียด ทุกข์ เท่าเทียมกันไม่มียกเว้นการฝึกเพื่อให้เกิดเมตตา หรือวิธีปลูกฝังเมตตา มี ๒ วิธี คือ

๑.๑) การปฏิบัติตนตามปกติเป็นการแผ่เมตตาอยู่เป็นนิจ เพราะเมตตานี้ หมายถึง การกระจายความหวังดีของตนให้กว้างขวางออกไปเรื่อย ๆ เรียกว่า “อโณธามรณา” หวังให้สรรพสัตว์มีความสุขโดยไม่จำกัด และไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น และต้องปฏิบัติตามประจำ เป็นนิจจนให้กลายเป็นอุปนิสัยหรือมีจิตสำนึก ถ้าวันไหนไม่ได้ทำก็คล้าย ๆ กับขาดอะไรไปสักอย่าง ดังนั้นการแผ่เมตตาต้องฝึกทุกวันก่อนทาสมาธีก่อนนอน กล่าวคือ การตั้งใจไว้เสมอว่าขอให้มนุษย์และสัตว์ทั้งปวงขอให้เขาสุขโดยทั่วกัน คำแผ่เมตตาที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปนั้นคือ “สัตว์ทั้งหลายที่เป็นเพื่อนทุกข์ เกิดแก่เจ็บตายด้วยกันทั้งหมดทั้งสิ้น จงเป็นสุข เป็นสุขเถิด อย่าได้มีเวรแก่กันและกันเลย จงเป็นสุข เป็นสุขเถิด อย่าได้เบียดเบียนซึ่งกันและกันเลย จงเป็นสุข เป็นสุขเถิด อย่าได้มีความทุกข์กาย ทุกข์ใจเลยจงมีความสุขกายสุขใจ รักษาตนให้รอดจากทุกข์ภัยทั้งสิ้น เทอญ”

๑.๒) การปฏิบัติอย่างเป็นพิธีการ คือ แผ่เมตตาตามแบบที่ครูบาอาจารย์ท่านได้สอนไว้ เช่น ท่านวาระเบียบไว้ให้แผ่หลังจากไหว้พระสวดมนต์เราก็แผ่เมตตา สอนให้เราแผ่ก่อนนอนเราก็แผ่ก่อนนอน ท่านแต่งบทสวดหรือบทแผ่เมตตาไว้อย่างไร เราก็ว่าไปตาม อย่างนี้เรียกว่าทำเป็นพิธีการ นอกจากนั้น ท่านยังแนะนำวิธีแผ่เมตตาโดยแผ่ไปแบบเจาะจงแก่ผู้ใดผู้หนึ่ง เรียกว่า โอธิสพรณา อาณิสสของการแผ่เมตตา คือ กระแสจิตที่ระคนด้วยเมตตานี้ย่อมปรุงใจของผู้แผ่เมตตานั่นเองทำให้สงบเยือกเย็นและในโอกาสเดียวกันก็เข้าไปคลี่คลายมุ้งร้ายในจิตใจผู้คิดมุ้งร้ายต่อเราให้คลายความเหี้ยมโหดลดลงด้วย

๒) กรุณา แปลว่า ความสงสาร คือ คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อนได้แก่ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง การปฏิบัติเกี่ยวกับกรุณานี้ เริ่มแรกด้วยการปลูกฝังความสงสาร ผู้ได้รับความลำบากเกิดขึ้นในใจเมื่อมีคุณธรรม คือ กรุณาในใจแล้วการแสดงออกย่อมจะเกิดขึ้นตามแต่เหตุการณ์นั้น เช่น การช่วยเหลือคนเจ็บช่วยเหลือคนกำพร้าอนาถา ช่วยเหลือคนขาดแคลนกรุณาเป็นเรื่องของความสงสาร เมื่อเห็นคนหรือสัตว์ประสบความทุกข์เดือดร้อน มีความรู้สึกหวั่นไหวไปกับความทุกข์เดือดร้อนของคนอื่น จนไม่อาจที่จะนิ่งอยู่เฉยได้ ความกรุณาจึงเป็นคุณธรรมสำคัญที่จะทำให้คนเป็นนักเสียสละพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความสุขคุณธรรมข้อนี้สื่อแสดงว่าผู้ประพฤติดังนี้ต้องมีฐานคุณธรรมเรื่องเมตตา

^{๑๗}สว มาลาทอง, คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๙-๑๔๘.

สูงมาก จนมองเห็นสภาพชีวิตของผู้อื่นเป็นเช่นกับตน ดังนั้น ความทุกข์ของผู้อื่นตนจึงทนอยู่ไม่ได้ จะต้องหาทางช่วยเหลือในทันทีทันใดเท่าที่สามารถจะช่วยให้ เป็นต้นว่า เมื่อเกิดอุทกภัย วาตภัย หรือ อัคคีภัย ผู้มีจิตใจกรุณาก็จะอยู่เฉยไม่ได้จะต้องช่วยเหลือเป็นต้นว่าส่งเสื้อผ้าอาหารและอื่น ๆ ไปบรรเทาความทุกข์ความเดือดร้อนผู้ที่ได้รับเคราะห์กรรม

๓) มุทิตา ได้แก่ ความชื่นบาน กล่าวคือ ความพลอยยินดีด้วยในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี ข้อมุทิตานี้เป็นหลักธรรมของผู้มีลักษณะใจกว้างขวาง ยินดีต่อความดีของผู้อื่น นับได้ว่าเป็นการกระทำบุญหรือความดีอย่างหนึ่ง ตัวอย่างเช่น นักกีฬาแข่งขันกีฬา เมื่อฝ่ายตรงข้ามชนะก็แสดงออกซึ่งความยินดีที่ชนะไม่อิจฉาริษยาหรือกลั่นแกล้ง คุณธรรมข้อนี้ยังหมายถึงการให้การสนับสนุน แก่ผู้สร้างประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่สังคมด้วย

๔) อุเบกขา ได้แก่ การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริงกล่าวคือ ในการตัดสินใจเรื่องใด ๆ จะต้องพิจารณาใคร่ครวญด้วยปัญญา มีเหตุผลอย่างถูกต้อง ด้วยความเที่ยงธรรมสามารถใช้สติปัญญาพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องประกอบด้วยเหตุผล แล้วปฏิบัติลงไปด้วยความเยือกเย็น สุขุมรอบคอบ สามารถดำรงมั่นรักษาความถูกต้องหรือความยุติธรรมไว้ได้

ตารางที่ ๒.๑ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๓๑/๑๘๓.	คำว่า พรหม คือ มารดาบิดา ซึ่งคำนี้ บิดามารดาแสดงไว้ใน สพรหมกสูตร สูตรว่าด้วยมารดาบิดาเป็นพรหมของบุตร ได้กล่าวว่า “ภิกษุทั้งหลาย บุตรของสกุลใดบูชา มารดาบิดาภายในเรือนตน สกุลนั้นชื่อว่ามีพรหม”
อง.อภฺรฺก. (ไทย) ๒๓/๑/๑๙๕.	ความหมายของเมตตาที่สำคัญคือ “ผู้มีเมตตาในสัตว์ทุกหมู่เหล่าจะไม่ฆ่าเอง ไม่ใช่ให้ผู้อื่นฆ่า ไม่ชนะเอง ไม่ใช่ให้ผู้อื่นชนะ ย่อมไม่มีเวรกับใคร ๆ”
อง.เอกก. (ไทย) ๒๔/๑๕/๔๒๕.	อานิสงส์เมตตาภาวนา ผู้ที่เจริญเมตตาภาวนาจะหวังผลของการเจริญเมตตาได้มี ๑๑ ประการดังที่ได้แสดงในพระไตรปิฎก อานิสงส์ของการเจริญเมตตา ดังนี้ ๑) หลับเป็นสุข ๒) ตื่นเป็นสุข ๓) ไม่ฝันร้าย ๔) เป็นที่รักของมนุษย์ทั้งหลาย ๕) เป็นที่รักของอมนุษย์ทั้งหลาย ๖) เทวดาทั้งหลายรักษา ๗) ไฟ ยาพิษหรือศัสตราภยันตรายไม่ได้ ๘) สมารถตั้งมั่นเร็ว ๙) สิ้นหนาสัตว์ ๑๐) ไม่หลงลืมสติตายและ ๑๑) เมื่อยังไม่แทงตลอดคุณวิเศษอันยอดเยี่ยมย่อมเข้าถึงพรหมโลก

ตารางที่ ๒.๑ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๓๔๑/๓๖๙.	พรหมวิหาร แปลว่า ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ พรหมวิหารเป็นหลักธรรมสำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์
ที.ม.(ไทย) ๑๐/๑๘๔/๒๒๖.	พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมประจำใจของผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่ กว้างขวาง ดุจพรหม คือ ๑) เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีไมตรี ๒) กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จ ๔) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขึง
ราชบัณฑิตยสถาน	พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ ๑) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม ๒) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ๓) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครองโดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)	พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเป็นหลักประจำใจของผู้ใหญ่ ธรรมที่ผู้ใหญ่พึงประพฤติ เป็นธรรมที่เกิดในใจเป็นธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พรหมวิหาร มี ๔ ประการคือ ๑) เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข ๒) กรุณา คือ ความห่วงใย ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ความดีใจด้วย ที่ผู้อื่นได้ดี ได้รับความสำเร็จ ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อคนอื่นได้รับความวิบัติ
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล)	พรหมวิหารธรรมนั้น เป็นคุณธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นหัวหน้า ผู้นำคน ให้เป็นคนเที่ยงธรรม รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้รู้จักเห็นใจ รู้จักเข้าใจเอ็นดูผู้น้อยหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ “รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา” ก็ยังความน่าเคารพนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาให้เกิดแก่หมู่ชนทุกฝ่ายได้

ตารางที่ ๒.๑ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพดิลก (ระบแบบ ฐิตญาณ)	พรหมวิหารธรรมเปรียบเหมือนกับบ้านเราหลังหนึ่งซึ่งมีห้องอยู่หลายห้องแต่เวลาจะอยู่เราก็ออยู่ในโอกาสนั้น ๆ คือ เมตตา ก็เหมือนกับความสะดวกสบายเรียบร้อยของบ้านหลัง ซึ่งจะต้องรับการดูแลเอาใจใส่จากเจ้าของบ้าน กรุณา ก็เหมือนกับห้องอาหาร ห้องน้ำ คือใช้เวลามีทุกข์เท่านั้น มุทิตา เหมือนกับห้องรับแขก คือ ชื่นชมยินดีเมื่อมีคนมาหา และอุเบกขา จึงเป็นเหมือนห้องนอน ซึ่งเมื่อเสร็จภารกิจแล้วก็ต้องนอนเพื่อให้ร่างกายและจิตใจได้พักผ่อน
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)	พรหมวิหารธรรมยังหมายถึง คุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครองหรือผู้บริหาร ๔ ประการ ได้แก่ ๑) เมตตา คือ ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข ๒) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ๓) มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีใจผ่องใส ๔) อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณากรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับทั้งผลดีและชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ
กิตติทัศน์ ผกาทอง	พรหมวิหารธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับกำกับพฤติกรรมของผู้นำ ๔ ประการ คือ ๑) เมตตา (Loving-Kindness) หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลและเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยาบาท ๒) กรุณา (Compassion) หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดปล่อยความทุกข์ตลอดเวลา ๓) มุทิตา (Sympathetic Joy) หมายถึง อธิยาศัยไมตรีจิตที่ทั้งดงามและผ่องใส ยินดีในความสุขและสมหวังของผู้อื่น ๔) อุเบกขา (Neutrality) หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลางไม่เอนเอียง
ดนัย ไชยโยธา	พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หลักธรรมสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง หลักธรรมนี้เป็นธรรมสำหรับทุกคน เช่น บิดา มารดา ครูอาจารย์ หัวหน้าหน่วยงานและนักบริหาร ซึ่งพรหมวิหารธรรมมีดังนี้ ๑) เมตตา ความรักใคร่เอ็นดู ๒) กรุณา ความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ๓) มุทิตา ความมีจิตพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ๔) อุเบกขา ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ

ตารางที่ ๒.๑ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พิสิฐ เจริญสุข	พรหมวิหารธรรมนั้นถือว่าเป็นหลักประจำใจ กำกับพฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคมให้เป็นไปโดยชอบธรรม ถูกต้องทำนองครองธรรมก่อให้เกิดอานิสงส์นานับการ โดยเฉพาะเมตตาธรรม
วรญา ทองอุ่น	ผู้ใดมีคุณธรรมตามพรหมวิหารธรรม ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้มีพระคุณยิ่งใหญ่เพราะผู้ที่มีคุณธรรมตามพรหมวิหาร คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่นโดยมีหลักสู่การปฏิบัติดังนี้ ๑) เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาที่จะให้เป็นสุข ๒) กรุณา (Compassion) มีความสงสาร คิดจะช่วยให้พ้นทุกข์ ๓) มุทิตา (Sympathetic joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ๔) อุเบกขา (Equanimity) มีการวางตนเป็นกลาง
แก้ว ชิตตะขบ	พรหมวิหาร ยังหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบ ถูกต้องตามธรรมนองคลองธรรม จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ
ไสว มาลาทอง	พรหมวิหารธรรมยังเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐมี ๔ อย่าง คือ ๑) เมตตา แปลว่า ความรัก ความปรารถนาดี มีไมตรีจิต ๒) กรุณา แปลว่า ความสงสาร คือ คิดจะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์เดือดร้อน ๓) มุทิตา ได้แก่ ความชื่นบาน กล่าวคือ ความพลอยยินดีด้วยในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี ๔) อุเบกขา ได้แก่ การวางใจเป็นกลาง โดยพิจารณาข้อเท็จจริง

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

๒.๒.๑ ความหมายของการบูรณาการ

ในการวิจัยเรื่องนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับหลักการบูรณาการว่าเป็นอย่างไร และจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีนักวิชาการหลายคนทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้อธิบายไว้ดังต่อไปนี้

การบูรณาการมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษคือ Integration หมายถึง การทำสิ่งที
บกพร่องให้สมบูรณ์ ไม่มีสิ่งใดขาดหาย หรือเป็นการรวมสิ่งหนึ่งเข้ากับอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งเดิม
เพิ่มพูนหรือสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อกัน^{๑๘} ซึ่งการทำให้สมบูรณ์ หมายถึง ทำให้หน่วย
ย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันร่วมกันทำหน้าที่อย่างผสมกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความ
ครบถ้วนสมบูรณ์ในตนเอง^{๑๙}

การบูรณาการ หมายถึง การทำให้เต็ม หรือความเต็ม ความสมบูรณ์ ที่มนุษย์ทุกคน
ต้องการที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้หลุดพ้นจากปัญหาต่าง ๆ^{๒๐} หรือเป็นการทำให้หน่วยย่อยที่อิง
อาศัยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มี
ความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง^{๒๑} การทำให้บุคคลและองค์การมีเป้าหมายร่วมกันและพยายาม
หลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ^{๒๒} การบูรณาการ เป็นเรื่องของการประสาน
กลมกลืนกันของแผนกระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการ
วิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization-wide Goal) การบูรณาการ
ที่มีประสิทธิภาพเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการ
ของแต่ละองค์ประกอบภายในระบบการจัดการ ผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียว
อย่างสมบูรณ์^{๒๓} การบูรณาการ เป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกันอย่างลงตัวและ
อย่างสมดุล^{๒๔} การบูรณาการ ยังหมายถึงการทำให้สมบูรณ์ โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์
มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเองไม่ได้แยกเป็น
ส่วน ๆ^{๒๕}

การบูรณาการ เป็นการทำให้หน่วยย่อยทั้งหลายที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันเข้า
มาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวมีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว การบูรณาการ
นั้นเราจะเอาหน่วยย่อยหน่วยหนึ่งมารวมเข้าในองค์รวมที่มีหน่วยย่อยอื่นอยู่แล้วก็ได้ หรือจะเอาหน่วย

^{๑๘}เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การคิดเชิงวิเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๔๖), หน้า ๔-๘.

^{๑๙}พระมหาพรหมชา ฐมมหาโส และคณะ, คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ, (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

^{๒๐}สาโรช บัวศรี, หนังสือความรู้สำหรับครู เรื่องบูรณาการ, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๓.

^{๒๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, ฉบับปรับปรุงและขยายความ, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๐.

^{๒๒}ติน ปรัชญพฤทธิ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิ.พรินท์, ๒๕๕๕), หน้า ๒๐๔.

^{๒๓}สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗, (กรุงเทพมหานคร : ภาพการพิมพ์, ๒๕๕๗), หน้า ๓๕.

^{๒๔}ประเวศ วะสี, ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเอาชนะความยากจน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐.

^{๒๕}ทีศนา แคมมณี, ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

ย่อยทั้งหลายที่ต่างแยกกันอยู่มารวมเข้าด้วยกันเป็นองค์รวมก็ได้ซึ่งเรียกว่าบูรณาการทั้งสิ้น แต่ข้อสำคัญจะต้องมีตัวยีนที่เป็นหลักอยู่ ๓ อย่าง ในเรื่องบูรณาการ^{๒๖}

๑. มีหน่วยย่อยองค์ประกอบ ชิ้นส่วน อวัยวะ ชั้น ระดับ หรือแง่ด้านที่จะเอามาประมวลเข้าด้วยกัน อันนี้เป็นสิ่งที่จะเอามาประมวลเข้าด้วยกันคือ สิ่งย่อย ส่วนย่อย

๒. หน่วยย่อยเป็นต้นนั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอิงอาศัยซึ่งกันและกัน อันนี้อาจจะเลยไปถึงลักษณะที่ว่ายืดหยุ่นปรับตัวได้ มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลาด้วย

๓. เมื่อรวมเข้าด้วยกันแล้วก็จะเกิดความครบถ้วนเต็มบริบูรณ์ โดยมีความประสานกลมกลืนเกิดภาวะได้ทีพอดีหรือสมดุลก็จะทำให้การรวมนั้นก็มีชีวิตดำรงอยู่และดำเนินไปด้วยดี อันจะเป็นภาวะของบูรณาการ

ถ้าครบสามอย่างนี้ก็เป็นบูรณาการ สามอย่างนี้เป็นตัวยีนที่จำเป็นตามสภาวะ ส่วนในทางปฏิบัติจะมีหลักและกระบวนการวิธีอย่างไรก็พิจารณาว่ากันตามสภาวะ แต่สิ่งที่จะต้องเน้นก็คือ ความพอดีหรือความสมดุล ซึ่งเป็นภาวะที่ต้องการของบูรณาการนั้น เราจะแสดงลักษณะออกมาให้เห็นเป็นข้อสำคัญได้ ๒ อย่างคือ เมื่อเป็นองค์รวมแล้วองค์รวมนั้นมีชีวิตหรือดำเนินไปด้วยดี องค์รวมนั้นเกิดมีภาวะและคุณสมบัติของมันเองที่ต่างจากภาวะและคุณสมบัติขององค์ประกอบทั้งหลาย

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าขั้นตอนของวิธีคิดแบบบูรณาการอันประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน^{๒๗} คือ

ขั้นที่ ๑ ถอดกรอบ เพื่อที่จะให้หลุดจากกับดักทางความคิด ทางวัฒนธรรม ทางความรู้ทางประสบการณ์ เป็นต้น

ขั้นที่ ๒ ขยายกรอบ โดยอาศัยฐานแนวคิดในเรื่ององค์รวม สหวิทยาการ คิดโดยวิธีอุปนัย การมองประสานข้ามตรงข้าม และมองแบบทุกฝ่ายชนะ

ขั้นที่ ๓ คุมกรอบ ซึ่งเป็นขั้นกลับมาบูรณาการอีกครั้ง โดยเงื่อนไขความสำเร็จของการบูรณาการสวัสดิการของชุมชนในระดับนโยบาย คือ

๑. ผู้ดำเนินกิจกรรมหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๒. เป้าประสงค์
๓. ทรัพยากร
๔. กระบวนการและแนวทางการทำงาน
๕. ผลกระทบ ผลผลิต และวิวัฒนาการ

นักวิชาการมีแนวคิดว่าการศึกษาวิชาความรู้ถูกครอบงำตามแนวทางของแนวทางวิทยาศาสตร์มี ๒ ประเภท คือ ๑) แบบลดทอน (Reductionism) หรือที่เรียกว่าพวก Atomism ที่แยกแยะปัญหาต่าง ๆ ลงเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อค้นหาต้นตอของปัญหา เมื่อทราบแล้วก็แก้ไขที่ปัญหานั้น ๆ เป็นเรื่อง ๆ ไป ๒) และอีกพวกหนึ่งคือ พวกที่มองข้ามส่วนย่อย ๆ ไป จะมองแต่ภาพรวม เรียกพวกนี้ว่า Wholism เช่นนี้ ทำให้ขาดความเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริงเพราะปัญหาทุกเรื่องมันไม่ได้

^{๒๖}พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ, โครงการติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการพัฒนารูปแบบระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๒๗}เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การคิดเชิงวิเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๕๖), หน้า ๔-๘.

เกิดขึ้นเองอย่างล่อย ๆ มันต้องมีผลกระทบเนื่องจากสิ่งต่าง ๆ ที่ แวดล้อมตัวปัญหานั้น ๆ จึงต้องนำทุกเรื่องที่เป็นองค์ประกอบ เชื่อมโยงกัน เกี่ยวข้องกัน มาพิจารณาด้วย จึงจะเป็นแนวคิดที่ถูกต้องจริง ๆ^{๒๘} และการบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์โดยรวมกันมากกว่าการแยกส่วน^{๒๙}

๒.๒.๒ ทฤษฎีการบูรณาการ

ทฤษฎีการบูรณาการจึงเป็นทฤษฎีที่นำเสนอปัญหาทุกอย่างในโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ สามารถแก้ไขด้วยการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบด้าน โดยมีปัจจัยหลัก ๆ อยู่ ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านเจตจำนงหรือเจตนา (Intention) เรียกว่า “I” หรือ “ฉัน” เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับภายในของมนุษย์ (Interior) เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด จิต วิวัฒนาการของจิตและสิ่งที่เป็นอัตวิสัย เป็นต้น

๒. ด้านพฤติกรรม (Behavior) เรียกว่า “It” หรือ “สิ่งนั้น” หรือ “มัน” เป็นด้านเกี่ยวกับกายภาพ โครงสร้างของร่างกาย วิวัฒนาการเชิงกายภาพ กฎทางฟิสิกส์ หรือเคมี และการแสดงออกเป็นเรื่องของภายนอกที่มองเห็น (Exterior) เป็นต้น

๓. ด้านวัฒนธรรม (Culture) เรียกว่า “We” หรือ “พวกเรา” เป็นวิถีชีวิตในชุมชน วิวัฒนาการในเรื่องความสัมพันธ์เชิงชาติพันธุ์ ระบบการให้คุณค่า ทศนะในการมองโลกในสังคม หรือสิ่งที่ปรากฏภายใน (Interior) ของสังคมที่เป็นนามธรรม เป็นต้น

๔. ด้านสังคม (Social) เรียกว่า “Its” หรือ “สิ่งเหล่านั้น” เป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับสังคมในภาพกว้าง รูปแบบการปกครอง นิเวศวิทยา ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งที่ปรากฏภายนอก (Exterior) ของสังคมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม เป็นวิวัฒนาการของสังคม ชุมชน ประเทศ หรือระดับโลก จักรวาล กาแล็กซีต่าง ๆ เป็นต้น

ทฤษฎีบูรณาการนำเสนอว่า มีปัจจัยสำคัญ ๆ และจำเป็นที่ทำให้มนุษย์มีการพัฒนาหรือมีวิวัฒนาการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในการตระหนักรู้ของมนุษย์ทุกคน และเป็นลักษณะของจิต ซึ่งรูปแบบการบูรณาการนี้เป็นรูปแบบที่ง่ายที่สุดที่ใช้ในการตอบสาระสำคัญที่เป็นความจริงของทุกสรรพสิ่ง และสิ่งที่นำเสนอมานั้นเป็นเพียงเครื่องมือ แผนที่ ในการเดินทางที่จะนำทุกคนไปสู่ความสำเร็จทั้งทางด้านการประกอบอาชีพและการตื่นรู้ นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการบูรณาการสิ่งที่สร้างเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้กาย จิต วิญญาณ วัฒนธรรมและธรรมชาติเจริญงอกงามยิ่งขึ้น

๒.๒.๓ ประโยชน์ของการบูรณาการ

แนวคิดการบูรณาการถูกนำมาใช้ในการบริหารราชการของรัฐบาลด้านการวางแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การบริหารราชการระดับจังหวัดที่ปรับเปลี่ยนการบริหารงานแบบแยก

^{๒๘}Ken Willber, อังโน อร์ทัย มีแสง, “ทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธ”, *คุษณินพนธ์พุทธศาสตร์คุษณินบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓๕.

^{๒๙}Beane, J., “The Middle School: The Natural Home of integrated Curriculum,” *Educational Leadership*, Vol. 49 No. 2 (October 1991) : 9-13.

ส่วนมาเป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) การที่หน่วยงานนำหลักการบูรณาการมาใช้ในการดำเนินงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้^{๓๐}

๑. เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เกิดการรวมงานที่ใกล้เคียงกันให้เป็นสิ่งเดียวกัน เกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่ โดยดูคุณภาพรวมทั้งหมด และมองปัญหาได้ถูกจุดโดยใช้ความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกับระบบหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมุมมองที่กว้าง ครบถ้วน

๒. สามารถใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากรร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากร ทำให้มีทรัพยากรเหลือใช้อย่างอื่นได้

๓. พนักงานทำงานได้ง่าย สะดวก มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปรับตัวอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเบ็ดเสร็จ

๔. ลดความสูญเปล่าของเวลา ความซ้ำซ้อน ในการบริหารช่วยให้การแก้ปัญหาในงานได้อย่างเบ็ดเสร็จเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ให้มีมุมมองอย่างครบถ้วนและลึกซึ้ง

๕. ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจติดตาม และตรวจประเมินผลที่ต้องดำเนินการตรวจติดตามและประเมินผลที่ละกิจกรรม หากมีการบูรณาการกิจกรรมหรือโครงการทำให้การดำเนินการติดตามและตรวจประเมินผลเพียงครั้งเดียวสามารถตอบได้หลายเป้าหมาย

๖. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร

๗. เป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ บุคคลที่มีความคิดแบบบูรณาการจะช่วยให้ลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจที่ไม่รอบคอบ มีความเข้าใจเรื่องที่มีความซับซ้อนได้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้การตัดสินใจในเรื่องเล็กเกิดผลดีต่อเรื่องใหญ่โดยดูภาพรวมทั้งหมด ก่อนตัดสินใจและมองปัญหาได้ถูกจุดรู้จักเชื่อมโยงและผลกระทบ

๘. การบูรณาการเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความฉลาดหลักแหลมในการปรับตัวเองอย่างต่อเนื่องด้วยการใช้ไหวพริบ ปฏิภาณ สติปัญญาและมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งอื่นให้เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์แบบ

๙. ช่วยจัดความขัดแย้ง เนื่องจากการบูรณาการทำให้เกิดความเชื่อมโยงแนวคิดต่าง ๆ เข้ากันได้อย่างสมบูรณ์

๑๐. รู้จุดเชื่อมโยงของงานและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนเบ็ดเสร็จ เชื่อมโยงงานต่าง ๆ อย่างลงตัว

สรุป การบูรณาการ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร หลุดพ้นจากปัญหาความขาดแคลน และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อันเกิดจากการบูรณาการงานที่มีอยู่เข้าด้วยกันสามารถลดความซ้ำซ้อนของงาน ความสูญเปล่าเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ เวลา ประหยัดทรัพยากร ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่รอบคอบ มองงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

^{๓๐}เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, การคิดเชิงวิเคราะห์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๕๖), หน้า ๙-๑๐.

๒.๒.๔ ลักษณะการบูรณาการ

สภาพในการทำงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในยุคปัจจุบันที่มีงานตามพันธกิจงานตามนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดและงานอื่น ที่เข้ามาเป็นจำนวนมาก ทำให้กระแสการบูรณาการถูกกล่าวถึงและนำมาใช้เพื่อลดภาระงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานในลักษณะการบูรณาการงานที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้หลายงาน นอกจากนี้การบูรณาการแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบได้แก่^{๓๑}

๑. การบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical Integration) เป็นการบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์

๒. การบูรณาการในแนวนอน (Horizontal Integration) เป็นการบูรณาการระหว่างกระบวนการภายในหน่วยงาน เช่น การบูรณาการระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าการบูรณาการจะเกิดความสำเร็จนั้นประกอบด้วยลักษณะการบูรณาการดังนี้

๑. การมีหน่วยย่อย องค์กรประกอบย่อย ระดับ ชั้น ที่นำมาประมวลเข้าด้วยกัน สิ่งทีนำมาประมวลเข้าด้วยกันนั้นเรียกว่าหน่วยย่อย

๒. หน่วยย่อยนั้น ต้องมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง เป็นหนึ่งเดียวกันและมีความยืดหยุ่นในตัว ปรับตัวให้เคลื่อนไหวได้ตลอดเวลา

๓. เมื่อนำหน่วยย่อยเข้ามาจะครบถ้วนสมบูรณ์ พอดี อย่างลงตัว มีความผสมกลมกลืนแบบไม่แยกส่วน และดำเนินไปด้วยดีอันเป็นลักษณะของการบูรณาการ

๒.๒.๕ หลักพุทธบูรณาการ

พุทธบูรณาการเป็นแนวคิดใหม่ คือการนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อให้เห็นการทำงานร่วมกัน และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้จำนวนมาก เพราะว่าทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาตนเองและสังคม เช่น การส่งเสริมให้เยาวชนทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือการส่งเสริมความรู้เรื่องความสัมพันธ์ที่อิงอาศัย เพื่อให้เกิดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เป็นต้น การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดความสุข ความสงบ และสามารถพัฒนาตนเองสู่ขั้นสูงสุดคือการหลุดพ้นได้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปพัฒนาเพื่อความสงบสุขของสังคมได้อีกด้วย^{๓๒}

^{๓๑}Armstrong, M. and Baron, A., *Managing Performance: Performance management in action*, (London: CIPD., 2005), p. 27.

^{๓๒}อรทัย มีแสง, “ทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธ”, *ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

“พุทธธรรม” เป็นหลักการสูงส่ง มีเนื้อหาละเอียดลึกซึ้ง ไม่ใช่เรื่องที่จะนำมากล่าวถึงเป็น ที่เข้าใจได้ง่ายในสังคมทั่วไป ดังที่พระพุทธองค์ในตอนแรกที่ตรัสรู้ใหม่ ๆ ขณะประทับอยู่ ณ ฌาน อชปาลนิโครธ ทรงหลักเรือนอยู่ในที่สงัด ทรงดำริว่า^{๓๓}

ลึกซึ้ง เห็นได้ยาก รู้ตามได้ยาก สงบ ประณีต ไม่เป็นวิสัยแห่งตรรก ละเอียด บัณฑิต จึงจะรู้ได้ สำหรับประชาชนผู้ร้นรมย์ด้วยอาลัย ยินดีในอาลัย เพลิดเพลินในอาลัย ฐานะอันนี้ย่อมเป็นสิ่งที่เห็นได้ยาก

เมื่อเนื้อหาพุทธธรรมมีความละเอียดลึกซึ้ง การที่จะนำมาประยุกต์ใช้ก็ต้องอาศัยความ เข้าใจลึกซึ้งเช่นเดียวกัน และการที่จะนำมาบูรณาการเพื่อการใด ๆ ก็ตามก็จะต้องอาศัยความเข้าใจ มากขึ้นเป็นเท่าตัว คำว่า “พุทธบูรณาการ” จึงเป็นคำใหญ่ที่ใคร ๆ ให้ความสนใจ แท้จริงแล้วไม่ใช่ เพียงเป็นคำใหญ่ แต่มิใช่ที่ลึกซึ้งและมีหลายนัย ที่ว่ามีหลายนัยนั้นคืออะไรบ้าง ? มีคำถามทุกยุคทุก สมัยว่า “พระพุทธเจ้ากับนักวิทยาศาสตร์ผู้ยิ่งใหญ่ของโลก ศึกษาและค้นพบสิ่งเดียวกันหรือไม่ ?” เมื่อพิจารณาดูสิ่งที่ศึกษา วิธีการศึกษา และผลของการศึกษาแล้ว เชื่อได้ว่า “ศึกษาและค้นพบสิ่ง เดียวกัน จะต่างกันก็แต่เพียงความลึกซึ้งเท่านั้น” เราจะมองเห็นความคล้ายคลึงเมื่อนำหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาไปอธิบายเทียบเคียงกับวิทยาการใหม่ ๆ ที่นักวิทยาศาสตร์อธิบายไว้ เช่น นักฟิสิกส์ เมื่อทำการสังเกตโลกและปรากฏการณ์ลึกลงไปในระดับอนุภาค เห็นการเคลื่อนตัวของอนุภาคโยโย ไปทั่วเหมือนเต้นระบำ ปรากฏการณ์เช่นนี้เป็นธรรมชาติของสรรพสิ่งที่ตกอยู่ภายใต้กฎไตรลักษณ์ตาม หลักพระพุทธศาสนานั้นเอง หรือกรณีการทดลองทางวิทยาศาสตร์ เมื่อถึงระดับสูงสุดนักวิทยาศาสตร์ ผู้ทำการทดลองมีความรู้สึกเหมือนกับว่าเขาเองรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่กำลังทดลองอยู่ ปรากฏการณ์เช่นนี้เกิดจากสมาธิจิตขั้นสูงหรือที่พระพุทธศาสนาเรียกว่า “สมาบัติ” นั่นเอง เมื่อจิต เข้าถึงสมาธิระดับนี้จะกำจัดความคิดแบ่งแยกกระหว่างเรา (Subject) กับเขา (Object) กลายเป็น “อหัตตะ (Non-Duality)” แปลว่าความไม่เป็นสอง หมายถึงรวมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด ของการปฏิบัติธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาตามหานิกายเช่น ดังคำกล่าวที่ว่า

ภาวะแห่งสมาธิขั้นสูง ทำให้กลับสมองตอนกลางส่วนบนหยุดทำการส่งข้อมูลสู่ เปลือกสมองใหญ่ส่วนหน้าแบบแบ่งแยก มีผลทำให้เปลือกสมองใหญ่ส่วนหน้าหยุด รู้สึกสำนึกแบบแบ่งแยก “เส้นแบ่งกันระหว่างตัวเรากับโลกภายนอกจะเลื่อนไป เรา (subject) จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของโลกภายนอก (objects)

วิธีการนำถาตตโพธิญาณและข้อค้นพบทางวิทยาศาสตร์ไปใช้โดยการบูรณาการคือเติม เต็มให้แก้กันและกัน มี ๓ วิธีดังนี้^{๓๔}

วิธีที่ ๑ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและหลักการทางวิทยาศาสตร์ไปอธิบาย เสริมกันและกันให้เป็นที่เข้าใจง่ายขึ้น เช่น กรณีพระพุทธเจ้าทรงแสดงโลกทัศน์ที่เป็นสัมมาทิฐิและ มิฉชาติทิฐิว่า “โลกนี้โดยมากอาศัยส่วนสุดโด่ง ๒ ข้าง คือ ความมี (อัตถิตา) และความไม่มี (นัตถิตา)

^{๓๓}พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร., “พุทธบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม”, ใน เอกสาร สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต ๒๕๖๓, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.mcu.ac.th/directory_uploads/administrator/file_upload/20201225092233_03EA2AC1-18ED-4E6F-81B8-192F83CB57C3.pdf. [๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

^{๓๔}เรื่องเดียวกัน, [ออนไลน์].

เมื่อบุคคลเห็นเหตุเกิดแห่งโลก ด้วยปัญญาอันชอบตามความเป็นจริง ความไม่มี (นัตถิตา) ในโลกก็ไม่มี เมื่อบุคคลเห็นความดับแห่งโลก ด้วยปัญญาอันชอบตามความเป็นจริงความมี (อัตถิตา) ในโลกก็ไม่มี ข้อที่ว่า ‘สิ่งทั้งปวงมีอยู่’ นั้น เป็นส่วนสุดโต่งข้างหนึ่ง ข้อที่ว่า ‘สิ่งทั้งปวงไม่มีอยู่’ นั้น เป็นส่วนสุดโต่งอีกข้างหนึ่ง ตถาคตแสดงธรรมโดยสายกลางไม่เข้าไปข้องแวะส่วนสุดโต่งทั้งสองข้างนั้น”

แนวคิดทางพระพุทธศาสนานี้ นักวิทยาศาสตร์อาจไม่เข้าใจชัด ก็ให้นำหลักการของฟิสิกส์ ควันตัมมาอธิบายเทียบเคียงกัน ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่เหมือนกันมีว่า “โปรตอนหรือส่วนประกอบย่อยแห่งอะตอมของแสง เป็น ‘ทวิลักษณ์’ คือ (๑) อนุภาค (๒) คลื่น ทั้งสองอยู่ด้วยกัน แต่เป็น ๒ อย่างที่ขัดแย้งกันอยู่ในตัว ถ้าเราบอกว่า โปรตอน เป็นอนุภาค ก็เป็นมุมมองที่สุดโต่งข้างหนึ่ง ถ้าเราบอกว่า โปรตอนเป็นคลื่น ก็เป็นมุมมองที่สุดโต่งอีกข้างหนึ่ง มองอย่างไรจึงไม่ถือว่าเป็นที่สุดโต่ง ? มองโดยมัชฌิมนธรรมเทศนาคือมองโดยสายกลาง”

นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาอาจไม่เข้าใจทฤษฎีนี้ของนักวิทยาศาสตร์ ก็ให้นำแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่แสดงไว้ข้างต้นนั้นมาอธิบายเทียบเคียงกัน

วิธีที่ ๒ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปเติมเต็มวิทยาการใหม่ ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น แนวคิดทฤษฎีทางบริหารยุคใหม่อาจมีความสมบูรณ์บางมิติ แต่ยังขาดไปบางมิติ ในการบริหารคน นักบริหารยุคใหม่อาจมองเพียงว่า การบริหารคนที่จะให้ได้ดำเนินด้วยดีนั้น ให้ค่าตอบแทนสูงมีสวัสดิการพร้อม สร้างความเป็นกันเอง เท่านั้นก็น่าจะเพียงพอ แต่พระพุทธศาสนามีหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา ที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ยิ่งยืนกว่า หรือแม้แต่หลักวิชาว่าด้วยการรักษาพยาบาล ในการรักษาพยาบาลคนเจ็บป่วยที่ผ่านมา เราอาจเน้นการรักษาโรคแต่ปัจจุบันมีการนำหลักการทางพระพุทธศาสนามารักษาใจผู้เจ็บป่วย ใช้วิธีการรักษาโรค รักษาใจควบคู่กันไป

วิธีที่ ๓ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นฐานในการทำให้วิทยาการใหม่ ๆ ทั้งหลายมีโอกาสดำเนินก้าวหน้าและบ่มเพาะมากขึ้น นั่นคือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาการยุคใหม่ได้หันมาศึกษาปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พัฒนาตัวเองให้มีความเข้มแข็งสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในท่ามกลางโลกธรรมที่แปรเปลี่ยนไปในทางดีและไม่ดีตลอดเวลา ความเป็นคนเข้มแข็งนี้ จะเป็นโอกาสให้ได้ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา วิธีที่ ๓ นั้นนับถือว่าตรงกับพุทธประสงค์มากที่สุด เพราะทรงแสดงลำดับขั้นของการพัฒนาตนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถึงประสงค์ โดยเริ่มจากการศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการวิชาชีพ (ปริยัติสัทธิธรรม) อบรมสั่งสมตนให้มีความเรียบร้อยด้านกายภาพ ให้เข้มแข็งอดทนด้านจิตภาพ และโลกทัศน์ชีวิตทัศน์ที่เป็นสัมมาทิฐิตลอดเวลา (ปฏิบัติสัทธิธรรม) และท้ายให้มีความร่มเย็นเป็นสุข (ปฏิเวธสัทธิธรรม)

สรุปได้ว่า พุทธบูรณาการ เป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นฐานในการทำให้วิทยาการใหม่ ๆ ทั้งหลายมีโอกาสดำเนินก้าวหน้าและบ่มเพาะมากขึ้น นั่นคือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาการยุคใหม่ได้หันมาศึกษาปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พัฒนาตัวเองให้มีความเข้มแข็งสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในท่ามกลางโลกธรรมที่แปรเปลี่ยนไปในทางดีและไม่ดีตลอดเวลา และเป็นการนำเอาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาและหลักความสำคัญมาผสมผสานเพิ่มเติมหรือเติมเต็ม เพื่อต้องการลดปัญหาข้อผิดพลาดจากที่มีอยู่ หรือการเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้มี

ความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับความต้องการ ตรงกับสภาพความเป็นจริงและมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	การบูรณาการ ตรงกับภาษาอังกฤษคือ Integration หมายถึง การทำสิ่งที่บกพร่องให้สมบูรณ์ ไม่มีสิ่งใดขาดหาย หรือเป็นการรวมสิ่งหนึ่งเข้ากับอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สิ่งเดิมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อกัน
พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส และคณะ	การทำให้สมบูรณ์ หมายถึง ทำให้หน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันร่วมกันทำหน้าที่อย่างผสมกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตนเอง
สาโรช บัวศรี	การทำให้เต็ม หรือความเต็ม ความสมบูรณ์ ที่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้หลุดพ้นจากปัญหาต่าง ๆ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	การทำให้หน่วยย่อยที่อิงอาศัยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียว ที่มีความหมายครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเอง
ติน ปรัชญพฤทธิ	การทำให้บุคคลและองค์การมีเป้าหมายร่วมกันและพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์การ
ประเวศ วะสี	การบูรณาการ เป็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ไปด้วยกัน อย่างลงตัวและอย่างสมดุล
ทศนา เขมมณี	การบูรณาการ ยังหมายถึงการทำให้สมบูรณ์ โดยการนำหน่วยย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์มาทำหน้าที่อย่างผสมผสานกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในตัวเองไม่ได้แยกเป็นส่วน ๆ
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผนกระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนเป้าประสงค์ที่สำคัญของสถาบัน (Organization-wide Goal) การบูรณาการ ที่มีประสิทธิผลเป็นมากกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Alignment) ซึ่งการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายใน ระบบการจัดการ ผลการดำเนินการ มีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียวอย่างสมบูรณ์

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ	การบูรณาการ หมายถึง การทำให้หน่วยย่อยทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกันเข้ามารวมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวมีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์	วิธีคิดแบบบูรณาการประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนขั้นที่ ๑ ถอดกรอบ ขั้นที่ ๒ ขยายกรอบ ขั้นที่ ๓ คุมกรอบ
Ken Willber	การทำให้ขาดความเข้าใจปัญหาอย่างแท้จริงเพราะปัญหาทุกเรื่องมันไม่ได้เกิดขึ้นเองอย่างลอย ๆ มันต้องมีผลกระทบเนื่องจากสิ่งต่าง ๆ ที่แวดล้อมตัวปัญหานั้น ๆ จึงต้องนำทุกเรื่องที่เป็นองค์ประกอบ เชื่อมโยงกันเกี่ยวข้องกัน มาพิจารณาจึงจะเป็นแนวคิดที่ถูกต้องจริง ๆ
Beane, J.	การบูรณาการเป็นการเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ในลักษณะผสมผสานเข้าด้วยกันทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องสมบูรณ์โดยรวมกันมากกว่าการแยกส่วน
Armstrong, M. and Baron, A.	การบูรณาการแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑. การบูรณาการในแนวตั้ง (Vertical Integration) เป็นการบูรณาการเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร และการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์ ๒. การบูรณาการในแนวนอน (Horizontal Integration) เป็นการบูรณาการระหว่างกระบวนการภายในหน่วยงาน เช่น การบูรณาการระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน
อรรถัย มีแสง	ทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธ เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาตนเองและสังคม เช่น การส่งเสริมให้เยาวชนทำกิจกรรมเพื่อสังคม หรือการส่งเสริมความรู้เรื่องความสัมพันธ์ที่อิงอาศัยเพื่อให้เกิดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เป็นต้น การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดความสุข ความสงบ และสามารถพัฒนาตนเองสู่ขั้นสูงสุดคือการหลุดพ้นได้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำไปพัฒนาเพื่อความสงบสุขของสังคมได้อีกด้วย

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระราชปรีดีทิพย์, ศ.ดร.	วิธีการนำทฤษฎีโพธิญาณและข้อค้นพบทางวิทยาศาสตร์ไปใช้โดยการบูรณาการคือเติมเต็มให้เกื้อกันและกัน มี ๓ วิธีดังนี้ วิธีที่ ๑ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและหลักการทางวิทยาศาสตร์ไปอธิบายเสริมกันและกันให้เป็นที่เข้าใจง่ายขึ้น วิธีที่ ๒ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปเติมเต็มวิทยาการใหม่ ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิธีที่ ๓ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นฐานในการทำวิทยาการใหม่ ๆ ทั้งหลายมีโอกาสดำเนินการและพบปะกันมากขึ้น นั่นคือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาการยุคใหม่ได้หันมาศึกษาปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพัฒนาตัวเองให้มีความเข้มแข็งสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในท่ามกลางโลกธรรมที่แปรเปลี่ยนไปในทางดีและไม่ดีตลอดเวลา

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

๒.๓.๑ ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) เป็นการผสมผสานระหว่างเครื่องมือกล และเทคนิคต่าง ๆ ที่มี ๓ ลักษณะประกอบกัน ได้แก่ ๑) จะต้องเป็นการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (creative) และเป็นความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (feasible idea) ๒) จะต้องสามารถนำไปใช้ได้ผลจริง (practical application) ๓) มีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน (Distribution)^{๓๕}

นวัตกรรม เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การ ๑) คิดค้น (Invention) ๒) การพัฒนา (Development) หรือโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) ๓) นำไปปฏิบัติจริง (Implement)^{๓๖}

นวัตกรรม (Innovation) มีรากศัพท์มาจากคำว่า “Innovare” ในภาษาละตินซึ่งแปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” ความหมายของ “นวัตกรรม” ในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือ การนำแนวความคิดใหม่หรือการใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วมาใช้ในรูปแบบใหม่เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ นวัตกรรมยังได้ถูกตีความไว้ทั้งเชิงแคบและเชิงกว้างดังนี้^{๓๗}

^{๓๕} Alvin, Tofler, *The Third Wave*, (New York: William Marrow, 1980), p. 4.

^{๓๖} Hughes, Chuck, *What Does it Really Takes to Get into the Ivy League & Other Highly Selective Colleges*, (New York: McGraw- Hill, 2003), p. 253.

^{๓๗} พันธุ์อาจ ชัยรัตน์, *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*, กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, ๒๕๕๗), หน้า ๓๒๔.

๑) ความหมายเชิงแคบ “นวัตกรรม” คือ ผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมกับพลวัตของกิจกรรมทางสังคม

๒) ความหมายเชิงกว้าง “นวัตกรรม” คือ แนวความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกหรือหน่วยที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ การรวมเอากิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การริเริ่ม คิดค้น พัฒนาการแก้ไขหรือจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะ การพัฒนาการเมืองท้องถิ่นและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมหรือการบริหารจัดการภายในองค์กร ทั้งนี้การดำเนินการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในชุมชนหรือเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเห็นได้ชัดและสามารถถ่ายทอดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้หรือนำไปพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ต่อยอดหรือเกิดวิธีการแก้ไขปัญหาลักษณะใหม่ ๆ ได้ในวงกว้าง^{๓๘} ขณะเดียวกัน นวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การคิดค้น การปรับปรุง และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๓๙}

จากนิยามความหมายของนวัตกรรมข้างต้น พบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนิยามในลักษณะที่แตกต่างกัน และหลายแง่มุม ตามพื้นฐานความรู้ของแต่ละท่าน ซึ่งหากได้พิจารณาประเด็นที่เป็นแก่นหลักสำคัญของนิยามต่าง ๆ แล้ว จะพบว่ามี ๓ ประเด็นที่เป็นมิติสำคัญของนวัตกรรม คือ^{๔๐}

๑) ความใหม่ (Newness) สิ่งที่ได้รับการยอมรับว่า มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้นต้องมีความใหม่ คือ เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้

๒) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic benefits) คือการให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจหรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้

^{๓๘} วีระศักดิ์ เครือเทพ, “ข้อค้นพบจากนวัตกรรมท้องถิ่นไทย”, วารสารประชาคมวิจัย, ปีที่ ๓๙ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๘) : ๑๙-๗๓.

^{๓๙} โกวิท พวงงาม, “การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต้นแบบการบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน) สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๓), หน้า ๗๙.

^{๔๐} สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พัทธพงศ์ วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทร์ฉาย และประจวบ คุปรัตน์, “นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ”, วารสารบริหารธุรกิจ, ปีที่ ๓๓ ฉบับที่ ๑๒๘ (๒๕๕๓) : ๕๓.

จากการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ นั้น ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นอาจจะสามารถวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรงหรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้

๓) การใช้ความรู้และความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Knowledge and creativity idea) สิ่งที่จะถือว่าเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว นวัตกรรม หมายถึง ความคิดและกระบวนการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมให้ดีขึ้น มีคุณค่าและมูลค่าเพิ่มเมื่อนำมาใช้สามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓.๒ พัฒนาการของนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และนวัตกรรมของมนุษย์จนแยกกันไม่ออก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ตลอดจนโครงสร้างทางสังคม อีกทั้งเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มพูนความสามารถเชิงการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น หากสรุปพัฒนาการของนวัตกรรม สามารถแบ่งได้ ๕ ยุค สรุปได้ คือ^{๔๑}

๑) ยุคเริ่มแรก (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๓๑๓-๒๓๘๓)

ประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกและผู้นำของโลกทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีในยุคนี้ เนื่องจากได้พัฒนาระบบกลไกทางกลศาสตร์ (Mechanics) ในอุตสาหกรรมทอผ้าทำให้ทุกงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นส่งผลให้ประเทศอังกฤษสามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน

๒) ยุคที่สอง (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๓๘๓-๒๔๓๓)

ประเทศอังกฤษยังคงครองความเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมในการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น พลังไอน้ำ ฯลฯ จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ อังกฤษก็ได้พัฒนารถจักรพลังไอน้ำขึ้น และถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม

๓) ยุคที่สาม (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๓๓-๒๔๗๓)

สหรัฐอเมริกาและเยอรมัน ได้เร่งส่งเสริมมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนสามารถก้าวขึ้นเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีด้านวิศวกรรมไฟฟ้า เคมี การถลุงเหล็ก การต่อเรือ และอุตสาหกรรมหนักอื่น ๆ ได้ในระยะเวลาต่อมา

๔) ยุคที่สี่ (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๔๗๓-๒๕๑๓)

ประเทศญี่ปุ่น เร่งส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมกระบวนการผลิตขนาดใหญ่ (Mass production) เช่น เทคโนโลยีการผลิตรถยนต์ ฯลฯ จนสามารถก้าวขึ้นมาเทียบเคียงอังกฤษ สหรัฐอเมริกาและเยอรมันได้

๕) ยุคที่ห้า (ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๓ จนถึงปัจจุบัน)

^{๔๑}กิริติ ยศยิ่งยง, องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ, (กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๒-๓.

สหรัฐอเมริกา จัดให้มีการส่งเสริมสร้างนวัตกรรม รวมไปถึงการออกกฎหมาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมทางด้านการสื่อสาร คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีดิจิทัล จนสามารถกลับมาเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรมในสาขานี้ได้อีกครั้งหนึ่ง

๒.๓.๓ ความสำคัญของนวัตกรรม

นวัตกรรมได้เข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการงานของภาครัฐในปัจจุบัน โดยภาครัฐต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ ภารกิจของภาครัฐในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนทั้งการถ่ายโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางเพื่อลงสู่ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยการแสวงหาแนวทางการนำมาซึ่งแนวคิดและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้องค์การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อภาครัฐในปัจจุบัน ดังนี้^{๔๒}

๑) บุคคลที่เป็นเลิศ (Individual excellence) จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างให้เป็นบุคคลในองค์การมีการพัฒนาความคิด (Thinking) อยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่หรือการประดิษฐ์สิ่งใหม่ ซึ่งประกอบด้วยการคิดใน ๑๐ วิธีการดังนี้ ๑) การคิดแบบวิจารณ์ญาณ (Critical thinking) ๒) การคิดแบบริเริ่ม (Initiative thinking) ๓) การคิดแบบสร้างสรรค์ (Creative thinking) ๔) การคิดเชิงระบบ (System thinking) ๕) การคิดแบบบูรณาการ (Integrative thinking) ๖) การคิดแบบประยุกต์ใช้ (Application thinking) ๗) การคิดแบบสังเคราะห์ (Synthesis thinking) ๘) การคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative thinking) ๙) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic thinking) และ ๑๐) การคิดเชิงมนทัศน์ หรือความคิดรวบยอด (Concept thinking)

นอกจากการคิดทั้ง ๑๐ แบบที่จะต้องฝึกฝนให้พนักงานบุคลากรในองค์การต้องคิดอยู่ตลอดเวลาแล้ว ยังจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกฝนให้เกิดการคิดแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นฐานสำคัญของการนำไปสู่นวัตกรรมและสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ตำราสมัยใหม่จะฝึกฝนการคิดแบบหมวก ๖ สี ซึ่งได้แก่ “Six hats” ประกอบด้วย

- The White Hat - การคิดแบบวิทยาศาสตร์
- The Black Hat - การคิดแบบมองโลกในแง่ร้าย
- The Yellow Hat - การคิดแบบมองโลกในแง่บวก
- The Red Hat - การคิดแบบแตกต่างท้าทายแปลกใหม่
- The Green Hat - การคิดแบบสร้างสรรค์
- The Blue Hat - การคิดแบบวิสัยทัศน์

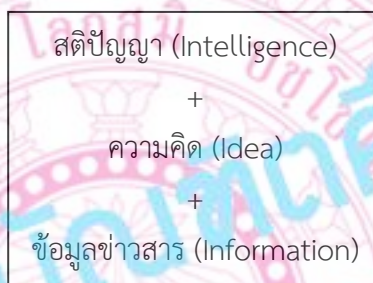
๒) ทีมงานเป็นเลิศ (Team excellence) จำเป็นอย่างยิ่งต้องสร้างทีมงานที่เป็นทีมแห่งการเรียนรู้ (Team learning) และทีมแห่งการคิดอยู่ตลอดเวลา การเสริมสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการคิดจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ทีมใดที่สามารถคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ได้ก็ควรจะมีความไว้วางใจเป็นสิ่งจูงใจ การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ต้องให้แต่ละคนมีโอกาส “ปะทะสังสรรค์ทาง

^{๔๒} เสน่ห์ จัยโต, การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๗-๓๘.

ความคิด” หรือ “โต้แย้งความคิด” อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเรียกว่า ศูนย์แห่งการเรียนรู้ (Learning center) ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีโอกาสได้พบปะพูดคุย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม กีฬา ลูกค้า คู่แข่ง เทคโนโลยี และสิ่งที่สนใจของแต่ละคน ยิ่งคุยกันมากเท่าใดก็จะเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น

๓. องค์การแห่งความเป็นเลิศ (Organization excellence) จำเป็นต้องสร้างองค์การแห่งความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการคิด องค์การแห่งความรู้ องค์การแห่งภูมิปัญญา องค์การอัจฉริยะ องค์การนวัตกรรม และองค์การแห่งความเฉลียวฉลาด เป็นต้น

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์การให้มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม หรือการประดิษฐ์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นจึงเป็นปรัชญาและนโยบายขององค์การที่ผู้จัดการองค์การต้องให้ความสำคัญ ในตำราสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับ องค์การ ๓ ไอ (Triple I Organization) ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ องค์การ ๓ ไอ (Triple I Organization)^{๔๓}

องค์การสมัยใหม่ในปัจจุบันการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น นวัตกรรมได้เข้ามามีความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะกลไกในการบริหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจุบันภาครัฐมีความสนใจเกี่ยวกับนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อมุ่งเน้นให้ภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย หากการขับเคลื่อนในการเกิดนวัตกรรมการบริหารในภาครัฐอย่างเป็นระบบจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประเทศโดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าวิธีการคิดริเริ่มนวัตกรรมนั้นส่วนใหญ่จะเกิดโดยบุคคลที่มีความรู้ ตลอดจนมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน ซึ่งเมื่อบุคลากรดีจะส่งผลให้การพัฒนาองค์กรของรัฐบาลสามารถทำได้ด้วยความยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า นวัตกรรม เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างมากต่อกระบวนการทางความคิดที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุ มีผลซึ่งพัฒนาการของนวัตกรรมในการเกิดขึ้นมีสาระสำคัญอยู่ที่การเกิดขึ้นจากความคิดที่มีข้อมูลบนพื้นฐานของความรู้ที่ตกผลึกอย่างรอบด้าน ตลอดจนเกิดขึ้นจากการมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรม วิธีในการแก้ไขปัญหาที่ใช้นั้นโดยใช้อุปกรณ์หรือเทคนิคใหม่ๆ ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันนวัตกรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาภาครัฐซึ่งส่งผลให้เกิดการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการแสวงหานวัตกรรมใหม่สำหรับการทำงานอยู่ตลอดเวลา เป็นต้น

^{๔๓} เสน่ห์ จัยโต, การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘),

๒.๓.๔ ประเภทของนวัตกรรม

นักวิชาการได้มีการแบ่งประเภทของนวัตกรรมไว้หลายประเภท โดยในการศึกษาได้ศึกษาการแบ่งประเภทของนวัตกรรมที่จำแนกตามเป้าหมายของนวัตกรรม ซึ่งพอสรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

ประเภทของนวัตกรรมแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ^{๔๔}

๑) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) ซึ่งประกอบไปด้วยนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible product) และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible product)

๒) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการ หรือกระบวนการในการผลิตสินค้าหรือบริการในรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เคยผลิตแต่เดิม

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งประเภทนวัตกรรม ได้แก่ การแบ่งประเภทนวัตกรรมตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ดังนี้^{๔๕}

๑) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) เป็นผลิตภัณฑ์ที่ถูกผลิตขึ้นในเชิงพาณิชย์ที่ได้รับการปรับปรุงหรือเป็นสิ่งใหม่ในตลาด การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ ในการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ แบ่งได้ ๒ แบบ คือ ผลิตภัณฑ์ที่สามารถจับต้องได้ (Tangible product) หรือสินค้าทั่วไป (Goods) และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible product) หรือการบริการ (Service)

๒) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) เป็นการเปลี่ยนแนวทาง หรือวิธีการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิม ด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยีตลอดจนความรู้กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

๓) นวัตกรรมจัดการ (Management innovation) การสร้างนวัตกรรมจัดการนั้น องค์การจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์การ ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้ เช่น การบริหารองค์การในลักษณะที่เป็นงานประจำกับสายการบังคับบัญชาที่เป็นแบบโครงการ เป็นต้น

๔) นวัตกรรมบริการ (Service innovation) จะเกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริการใหม่ที่เกิดจากการสร้างขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงสิ่งเดิม เช่น การปรับปรุงลักษณะการทำงาน เทคโนโลยีการใช้งานหรือด้านอื่น ๆ เป็นต้น

^{๔๔}สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, ๒๕๕๗), หน้า ๕.

^{๔๕}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖.

๕) นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ (Business innovation) จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินการทางธุรกิจที่สามารถสร้างมูลค่าให้เกิดขึ้น

๖) นวัตกรรมการตลาด (Marketing innovation) คือการพัฒนาตลาดใหม่ที่มีการปรับปรุงวิธีการในการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือบรรจุภัณฑ์โปรโมชั่นหรือราคา

๗) นวัตกรรมองค์การ (Organization innovation) คือการสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการ ตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการ การตลาดและรูปแบบธุรกิจเป็นนวัตกรรมที่เน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการ และบริหารองค์การ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงการบริหารภายในองค์การ

นอกจากนี้นวัตกรรมยังแบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ^{๔๖}

๑) นวัตกรรมทางสินค้า (Product innovation) ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างสินค้าใหม่การปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่

๒) นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process innovation) ในเรื่องของการเปลี่ยนวิธีการผลิตสินค้า รวมถึงรูปแบบการบริหาร หรือเกี่ยวข้องกับส่วนประกอบที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีผลต่อกระบวนการผลิตสินค้าใหม่หรือประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต

๓) นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing innovation) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรจุภัณฑ์ช่องทางการจัดจำหน่าย หรือการประเมินและการทำงานความต้องการของผู้บริโภค

สอดคล้องกับนวัตกรรมขององค์กรแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ^{๔๗}

๑) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็นต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญคือ การพัฒนาคุณสมบัติและลักษณะของผลิตภัณฑ์ โดยการออกแบบต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับซึ่งลูกค้าสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ตั้งแต่กระบวนการออกแบบ การสร้าง การทดสอบ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่า (value chain management) ที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์ได้

๒) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) ในการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องของส่วนประกอบและส่วนเชื่อมต่อระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ตลอดจนความรู้ กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

๓) นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์การจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมของ

^{๔๖} กิริติ ยศยิ่งยง, องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๘.

^{๔๗} ภาณุ ลิ้มมานนท์, กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พีดับบลิวพริ้นติ้ง, ๒๕๕๖), หน้า ๑๔.

องค์การซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดเห็นใหม่ ๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถสร้างรายได้และนำไปสู่ผลกำไรให้กับบริษัทได้ เช่น การบริหารองค์การในลักษณะที่บุคคลในองค์การทำงานโดยมี ๒ สายบังคับบัญชาพร้อมกัน คือ สายการบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำ กับสายการบังคับบัญชาที่เป็นงานโครงการ ดังที่เรียกว่าองค์การแบบเมทริกซ์ ที่ได้รับความนิยม ใน พ.ศ. ๒๕๑๓ หรือการใช้ดุลยพินิจในการวัด และประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ เป็นต้น

นวัตกรรมขององค์กรยังแบ่งออกได้เป็น ๖ ประเภท คือ^{๔๘}

๑) นวัตกรรมทางธุรกิจขององค์กร (Business innovation) เป็นการปรับปรุงการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริษัทโลกาภิวัตน์ ความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กร

๒) นวัตกรรมทางยุทธศาสตร์ขององค์กร (Strategy innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ความเชื่อ เป้าหมาย รวมถึงการปรับระบบโครงสร้างองค์การ เพื่อกำหนดทิศทางหลักของการทำธุรกรรมขององค์กรใหม่ และผลักดันธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

๓) นวัตกรรมทางทุนมนุษย์ (People innovation) เป็นการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม

๔) นวัตกรรมทางกระบวนการ (Process innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการผลิตหรือการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตลดลง นวัตกรรมทางกระบวนการ ประกอบด้วย นวัตกรรมกระบวนการทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมกระบวนการทางองค์กร

๕) นวัตกรรมทางสินค้าและบริการ (Product service innovation) เป็นการสร้างสินค้าและบริการใหม่หรือพัฒนา และปรับปรุงสินค้าที่มีอยู่ หรือรวมสินค้าที่มีอยู่เข้าไปในสินค้าใหม่เพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้าและประโยชน์ที่ลูกค้าจะได้รับ โดยคำนึงถึงกระบวนการจัดการห่วงโซ่คุณค่าที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงานที่จะทำให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์

๖) นวัตกรรมทางการตลาด (Marketing innovation) เป็นการพัฒนาวิธีการทำการตลาดรูปแบบใหม่ที่สำคัญกับบรรจภัณฑ์ ช่องทางการจัดจำหน่าย การสื่อสารการตลาด และการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับลูกค้า รวมถึงการประเมินและการทำนายความต้องการของผู้บริโภค

^{๔๘}อ้างแล้ว, หน้า ๑๑.

ตารางที่ ๒.๓ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Alvin, Tofler	นวัตกรรม เป็นการผสมผสานระหว่างเครื่องมือกล และเทคนิคต่าง ๆ ที่มี ๓ ลักษณะประกอบกันได้แก่ ๑) จะต้องเป็นการสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (creative) และเป็นความคิดที่สามารถปฏิบัติได้ (feasible idea) ๒) จะต้องสามารถนำไปใช้ได้ผลจริง (practical application) ๓) มีการเผยแพร่ออกสู่ชุมชน (Distribution)
Hughes, Chuck	นวัตกรรม (Innovation) เป็นการนำวิธีการใหม่ ๆ มาปฏิบัติ หลังจากได้ผ่านการทดลองหรือได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การ ๑) คิดค้น (Invention) ๒) การพัฒนา (Development) หรือโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) ๓) นำไปปฏิบัติจริง (Implement)
พันธุ์อาจ ชัยรัตน์	นวัตกรรมยังได้ถูกตีความไว้ทั้งเชิงแคบและเชิงกว้างดังนี้ ๑) ความหมายเชิงแคบ “นวัตกรรม” คือ ผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมกับพลวัตของกิจกรรมทางสังคม ๒) ความหมายเชิงกว้าง “นวัตกรรม” คือ แนวความคิดการปฏิบัติหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกหรือหน่วยที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ การรวมเอากิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำในสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราให้กลายมาเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
วีระศักดิ์ เครือเทพ	นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การริเริ่ม คิดค้น พัฒนาการแก้ไขหรือจัดการปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะ การพัฒนาการเมืองท้องถิ่นและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมหรือการบริหารจัดการภายในองค์กร

ตารางที่ ๒.๓ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
โกวิท พวงงาม	นวัตกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การคิดค้น การปรับปรุง และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พัทธพงศ์ วัฒนสินธุ์, อัจฉรา จันทรรณาย และ ประจวบ คุปรัตน์	หลักสำคัญของนิยามต่าง ๆ แล้ว จะพบว่า มี ๓ ประเด็นที่เป็นมิติสำคัญของนวัตกรรม คือ ๑) ความใหม่ (Newness) สิ่งที่ได้รับการยอมรับว่า มีคุณลักษณะเป็นนวัตกรรมได้นั้น ต้องมีความใหม่ ๒) ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic benefits) ๓) การใช้ความรู้และความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Knowledge and creativity idea) สิ่งที่จะถือว่าเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดขึ้นใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ การทำซ้ำ เป็นต้น
กิริติ ยศยิ่งยง	นวัตกรรม (Innovation) ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจสังคม การเมือง และนวัตกรรมของมนุษย์จนแยกกันไม่ออก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ ตลอดจนโครงสร้างทางสังคม อีกทั้งเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพิ่มพูนความสามารถเชิงการแข่งขันของประเทศ
เสนห์ จุ้ยโต	นวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อภาครัฐในปัจจุบัน ดังนี้ ๑) บุคคลที่เป็นเลิศ (Individual excellence) จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างให้เป็นบุคคลในองค์กรมีการพัฒนาความคิด (Thinking) อยู่ตลอดเวลา ๒) ทีมงานเป็นเลิศ (Team excellence) จำเป็นอย่างยิ่งต้องสร้างทีมงานที่เป็นทีมแห่งการเรียนรู้ (Team learning) และทีมแห่งการคิดอยู่ตลอดเวลา การเสริมสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการคิดจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ๓) องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (Organization excellence) จำเป็นต้องสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการคิด องค์กรแห่งความรู้ องค์กรแห่งภูมิปัญญา องค์กรอัจฉริยะ องค์กรนวัตกรรม

ตารางที่ ๒.๓ สรุปสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	ประเภทของนวัตกรรมแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) ซึ่งประกอบไปด้วยนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ที่จับต้องได้ (Tangible product) และผลิตภัณฑ์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible product) ๒) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงวิธีการ หรือกระบวนการในการผลิตสินค้าหรือบริการในรูปแบบที่แตกต่างไปจากที่เคยผลิตแต่เดิม
ภาณุ ลิ้มมานนท์	นวัตกรรมขององค์กรแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product innovation) การสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำเป็น ต้องมีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเสนอคุณค่าให้แก่ลูกค้า ๒) นวัตกรรมกระบวนการ (Process innovation) ในการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น ต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี ๓) นวัตกรรมการจัดการ (Management innovation) การสร้างนวัตกรรมทางการจัดการนั้น องค์กรจะต้องใช้ความรู้ทางด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงระบบโครงสร้างเดิมขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารจะเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของพนักงาน

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน

๒.๔.๑ ความหมายของความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าในการทำงาน ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น โดยที่บุคคลนั้นมีลักษณะดังนี้^{๔๙}

- ๑) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ (Really enjoy what you do)

^{๔๙}Kjerulf, Alexander., Praise for Happy Hour is 9 to 5, (Petersburg: Alexander, 2007), p. 63.

- ๒) ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ (Do great work you can feel proud of)
- ๓) ทำงานร่วมกับคนดี ๆ (Work with amazing / nice people)
- ๔) รับรู้ว่าการที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- ๕) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/recognized for your work)
- ๖) มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ (Get to take responsibility)
- ๗) รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- ๘) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการปฏิบัติงาน (Feel motivated and energized)

ความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ รวมทั้งความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่^{๕๐}

การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลังและสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ^{๕๑}

ความสุขในการปฏิบัติงาน คือการรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ^{๕๒}

ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประสบการณ์ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดีและมีการตัดสินใจที่ดี^{๕๓}

^{๕๐}Hettler, B., “Wellness Promotin and Risk Reduction on 2 University compus,” in Promotion Health Through Reduction edited by Faber, M.M. and Reinhardt” A.M.P 207-238, (New york: Macmillane Publishing Co.,Inc., 1982), p. 2.

^{๕๑}Richmond, L., **Work as a spiritual practice**, (New York: Broadway Books, 1999), p. 24.

^{๕๒}Diener, E., **Frequently Asked Question (FQA’S) about Subjective Well-being, (Happiness and Life Satisfaction)**: Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/nediener/fag.htm>, (March 9, 2024).

^{๕๓}Laschinger, H. K. S., Almost, J., & Tuer-Hodes, D., Workplace empowerment and magnet hospital characteristics making the link, **Journal of Nursing Administration**, 33(7/8) (2003): 410-422.

ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีนัยในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

๑) ความตื่นระทมยในงำน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนับสนุนกับการปฏิบัติงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการปฏิบัติงาน

๒) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

๓) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน^{๕๔}

ความสุขในการปฏิบัติงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป^{๕๕}

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือชื่นชอบ รัก และศรัทธาที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการปฏิบัติงาน

๒.๔.๒ ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

๑. แนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของ Diener

ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้^{๕๖}

๑) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

^{๕๔}Warr, P., The measurement of well-being and other aspects of mental health, *Journal of Occupation Psychology*, 63, (1990): 193-210.

^{๕๕}Manion, J., Joy at work: Creating a positive workplace, *Journal of Nursing Administration*, 33(12) (2003): 652-655.

^{๕๖}Diener, E., “ Assessing subjective well-being: Progress and opportunities” , *Social Indicators Research*, 31, (1994): 103-157.

๒) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

๓) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการปฏิบัติงาน ยึดมั่นสตรัสกับการปฏิบัติงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

๔) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

๒. แนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของ Manion

ความสุขในการปฏิบัติงาน (Happiness at Work) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ปฏิบัติงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข ๔ ด้านดังนี้^{๕๗}

๑) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันปฏิบัติงานเกิดสังคมการปฏิบัติงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

๒) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน กระตือรือร้น ตีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

๓) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการปฏิบัติงาน เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

^{๕๗}Manion, J., Joy at work: Creating a positive workplace, *Journal of Nursing Administration*, 33(12) (2003): 652-655.

๔) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง ๔ ประกอบดังกล่าว ความสุขในการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติงานจากสภาพแวดล้อม ให้มุ่งใจอยากที่จะปฏิบัติงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการปฏิบัติงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

๓. แนวคิดความสุขในการปฏิบัติงานของ Gavin and Mason

ความสุข เป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ^{๕๘}

๑) ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

๒) ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

๓) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

๔. นอกจากนั้นยังมีนักวิชาการของไทย ได้พัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทยขึ้นอีกด้วย โดยมีองค์ประกอบดังนี้^{๕๙}

- ๑) อิสระแห่งตนหรือความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
- ๒) การปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม (Environment mastery)
- ๓) ความงอกงามส่วนบุคคลหรือการพัฒนาตนเอง (Personal growth)
- ๔) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others)
- ๕) การมีจุดหมายหมายในชีวิต (Purpose in life)
- ๖) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance)

^{๕๘}Gavin, J., & Mason, M., The virtuous organization: The value of happiness in the workplace, *Organizational Dynamics*, 6(7) (2004): 384.

^{๕๙}ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, *วารสารราชานุกูล*, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

๒.๔.๓ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คือ การที่พนักงานมีการรับรู้ทางอารมณ์ในทางบวกต่อการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย โดยเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การได้รับคำชม รู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายและใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นคงก้าวหน้าในงานของตน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) มีนักวิชาการได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า อิสระแห่งตนหรือความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ถือเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่ง ประกอบด้วยลักษณะที่เป็นเฉพาะบุคคล ดังนี้^{๖๐}

๑) ลักษณะทางกาย ได้แก่ ลักษณะรูปร่าง ทรวดทรง กิริยาท่าทาง และการแต่งกาย อันเป็นลักษณะของบุคคล

๒) ลักษณะทางใจหรือสติปัญญา ได้แก่ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิด การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา

๓) ลักษณะทางอารมณ์ ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกในขณะเกิดอารมณ์ หรือความรู้สึกเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น พอใจ ไม่พอใจ ความกลัว เป็นต้น

๔) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเมื่ออยู่กับผู้อื่น การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความเป็นผู้นำ ผู้ตาม และการสร้างมนุษยสัมพันธ์

นอกจากนั้นยังเกี่ยวกับกลไกการป้องกันตนเอง (Self-Defense mechanisms) ซึ่งเป็นกลไกการป้องกันตนเองว่าเป็นวิธีลดความเครียด ความคับข้องใจหรือความขัดแย้งในใจ เพื่อการปรับตัวหรือป้องกันตนเอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดและอยู่ได้ด้วยความสุข บุคคลมักจะใช้กลไกการป้องกันตนเอง เมื่อเขาต้องเผชิญกับปัญหาโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะระงับหรือบรรเทาความเครียดความกังวลใจ หรือลดอารมณ์ ความเจ็บปวดให้น้อยลงกลไกการป้องกันตนเองตามทฤษฎีโคลแมนและแฮมเมน ได้แก่^{๖๑}

๑) การปฏิเสธไม่ยอมรับความจริง (Denial of reality) เป็นกลไกที่บุคคลจะปฏิเสธไม่ยอมรับรู้หรือไม่ยอมรับเผชิญต่อสภาพความจริงที่ทำให้เขาไม่พึงใจ โดยการไม่สนใจหรือปฏิเสธเกี่ยวกับสิ่งนั้น

๒) การอ้างเหตุผลเข้าข้างตนเอง (Rationalization) เป็นความพยายามของบุคคลที่จะพิสูจน์ว่าพฤติกรรมของเขานั้นมีเหตุผลโดยการอ้างเหตุผลเข้าข้างตนเอง

๓) การกล่าวโทษบุคคลหรือสิ่งอื่น (Projection) เป็นการโยนความผิดไปให้บุคคลหรือสิ่งอื่นเพื่อลดความเครียดของตนเอง

๔) การถอดแบบหรือการเลียนแบบบุคคลอื่น (Identification) เป็นการอ้างถึงผู้ที่จะเลียนแบบเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีค่าให้กับตนเอง ทำให้เกิดความสบายใจ

^{๖๐} อัจฉรา สุขารมณ์, จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๔), หน้า ๙๐.

^{๖๑} ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, สุขภาพจิตเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐), หน้า ๑๒๑-๑๒๔.

๕) การทดแทน (Substitution) เป็นกลไกเพื่อแก้ไขปัญหบางอย่างที่สังคมไม่ยอมรับจึงเลี่ยงการแสดงออกด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การชดเชยโดยการสร้างปมเด่นเพื่อแทนปมด้อยเดิม (Compensation) เป็นการทำสิ่งซึ่งเป็นการชดเชยจุดอ่อนด้านใดด้านหนึ่งของตนเอง การชดเชยปมด้อยเดิมด้วยการสร้างปมเด่นบนฐานของปมด้อย หรือพฤติกรรมเปี่ยง (Sublimation) เป็นลักษณะของการทดแทนพฤติกรรมที่สังคมไม่ยอมรับให้เป็นที่ยอมรับ

๖) การก้าวร้าวทางอ้อม (Indirect aggression) บางครั้งเรียกว่า การโต้ตอบหรือย้ายความโกรธไปยังสิ่งทีบุคคลคิดว่าจะเป็นภัยแก่ตัวน้อยกว่า เพราะจะได้โต้ตอบแรง ๆ ไม่ได้ (Displacement) หรือหาแพะรับบาปมารองรับอารมณ์ เช่น ไม่กล้าโต้ตอบผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า จึงหันมาลงโทษตนเอง โดยพยายามโยนความผิดหรือพร่ากล่าวว่าเป็นความผิดของตนเองจนในที่สุดอาจเกิดความรู้สึกผิดที่รุนแรง (Severe guilt) และมองเห็นว่าตนไม่มีค่า ซึ่งอาจนำไปสู่ความสิ้นหวังในชีวิตและพยายามที่จะฆ่ากรรมตนเองในที่สุดหากความรุนแรงนั้นทวีสูงขึ้น

๗) สำนึกหรือไถ่บาป (Undoing) เป็นกลไกที่เกิดจากการคับข้องใจในการกระทำผิดที่ผ่านมาโดยหันมาสนใจในสิ่งตรงกันข้ามเพื่อไถ่บาปเพราะเกิดความสำนึกผิดหรือเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดแล้วสารภาพผิด ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่สำนึกผิดเกิดความรู้สึกภูมิใจและเห็นว่าคุณค่า กลไกนี้ช่วยให้บุคคลเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง และพยายามปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้ดีขึ้น

๘) การแสดงความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น (Empathy) เป็นกลไกในการลดความเครียดชนิดหนึ่งซึ่งบุคคลกระทำเพื่อตนเองแต่แสดงให้เห็นเหมือนว่าเห็นใจผู้อื่น

๙) การอ้างตนว่าฉลาดรอบรู้มีหลักทฤษฎีประกอบทั้งที่ด้อยสมรรถภาพในทางนั้นหรือไม่พึงประสงค์จะกระทำสิ่งนั้น (Intellectualization) เป็นกลไกที่บุคคลใช้วาจาของเขาพูดให้สอดคล้องกับทฤษฎี สังคม หรือสถานการณ์ที่แวดล้อม

๑๐) การลดความเครียดด้วยการแสดงออกในแบบที่ตรงข้ามที่สุด (Reaction formation) เป็นการกลบเกลื่อนความรู้สึกโดยการแสดงพฤติกรรมที่ตรงข้ามกับความรู้สึกที่แท้จริงเพื่อทำให้ตัวเองสบายใจหรือกลบเกลื่อนความรู้สึกภายในไว้

๑๑) การเก็บกด (Repression) เป็นกลไกป้องกัน เมื่อบุคคลต้องการขจัดความคับข้องใจที่ไม่มีทางแก้ไข หรือสิ่งที่คุกคามเขา หรือประสบการณ์ที่ปวดร้าวให้ออกไปจากความทรงจำด้วยการลืม การเก็บกดอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ หรือเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว หรือเกิดขึ้นอย่างกะทันหันบางครั้งการเก็บกดจะเพิ่มมากขึ้นโดยบุคคลนั้นจะลืมเรื่องราวที่เกิดขึ้นอย่างสนิท ไม่สามารถระลึกถึงได้แสดงให้เห็นว่าความคิด ความรู้สึก สภาพการณ์ที่เก็บกดนั้นได้เข้าไปอยู่ในจิตไร้สำนึกซึ่งมีผลต่อบุคลิกภาพ หากอาการรุนแรงยิ่งขึ้นบุคคลมีแนวโน้มที่จะเป็นโรคจิต ที่เรียกว่า แอมเนเชีย (Amnesia) โดยบุคคลนั้นจะลืมเรื่องราวที่เกี่ยวกับตนเอง หรือเหตุการณ์ในอดีตทั้งหมด บางครั้งอาจลืมตนเองด้วย

๑๒) การถดถอย (Regression) เป็นกลไกป้องกันที่เกิดจากการที่บุคคลเกิดความวิตกกังวลแล้วไม่สามารถขจัดความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นได้จึงมีพฤติกรรมต่อต้านเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมถดถอยไปสู่พฤติกรรมในระยะแรกของชีวิต หรือย้อนกลับไปสู่สภาพก่อนที่จะต้องเผชิญกับสภาพที่ทำให้เกิดความกระเทือนทางอารมณ์ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับวัย และแสดงถึงการต่อต้านเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

๑๓) การถอยหนี (Withdrawal) เป็นกลไกการปรับตัว เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

๑๔) การฝันกลางวัน (Day dreaming) หรือการนั่งเหม่อลอย เป็นอาการที่แสดงถึงความคับข้อง ความไม่สมปรารถนา เมื่อไม่ได้สิ่งที่พึงประสงค์จึงหนีไปสู่โลกแห่งความฝันเพราะในโลกแห่งความฝันบุคคลจะได้รับในสิ่งที่เขาพึงใจ

๑๕) การยอมรับค่านิยม หรือความเชื่อของบุคคลอื่นที่เราไม่สามารถจะต่อสู้ได้มาเป็นของเราเอง ทั้งที่แต่เดิมค่านิยม ความเชื่อนั้นไม่สอดคล้องกับของเรา แต่เพื่อความปลอดภัยจึงจำเป็นต้องยอมรับสิ่งเหล่านั้น (Introjection) การยอมรับเพื่อเป็นเกราะกำบังหลีกเลี่ยงการแค้นเคืองหรือการถูกลดโทษ เพราะหากขัดแย้งก็จะได้ผลในทางลบ

๑๖) การลดระดับของอารมณ์ที่เกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังอย่างมากลง จนกระทั่งไม่ยินดี ยินร้าย (Emotional insulation) เนื่องด้วยบุคคลมีความหวังว่าจะได้รับในสิ่งที่คาดหวังและมักจะตั้งใจรอคอยความหวังนั้นจนกว่าจะเป็นความจริง แต่เมื่อไม่สมหวังบุคคลนั้นอาจจะผิดหวัง และสิ้นความหวังที่จะหวังต่อไป และจะพยายามลดความหวังของเขา จนในที่สุดกลายเป็นความไม่ยินดี ยินร้าย

๑๗) การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สบายใจเพื่อแสวงหาความบันเทิงอื่นหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่ทำให้ไม่สบายใจไม่แสวงหาความสุขอื่น (Compulsive fun-seeking)

๑๘) การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้ไม่สบายใจ โดยการทุ่มเทกำลังใจกำลังกายให้แก่งานอย่างใดอย่างหนึ่ง (Work and Perfectionism) เพื่อทำให้จิตใจ และความคิด ไม่ต้องนึกถึงสิ่งที่ไม่ทำให้ไม่สบายใจ จึงหันมาคร่ำเคร่งกับงานและมุ่งหวังให้งานนั้นสำเร็จ

ดังนั้นการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) จึงหมายถึง การแสดงความรู้สึกและใช้ความคิดเพื่อกำกับตนเอง ตลอดจนรู้จักสิทธิของตนเองและผู้อื่น เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเอง และมีความสามารถในการตัดสินใจ และรู้จักการควบคุมตนเอง เต็มใจเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้^{๖๒} สอดคล้องกัน เป็นคุณลักษณะที่บุคคลสามารถกระทำ แสดงความรู้สึก และใช้ความคิด เพื่อกำกับตนเอง พึ่งพาตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง และประเมินตนเองได้ถูกต้อง นอกจากนี้ บุคคลเชื่อมั่นในเป้าหมายชีวิตตนเองที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความจริง ตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ถูกต้อง และสามารถสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น^{๖๓}

๒. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) มีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้หลายคนดังนี้

การปรับตัว เป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมของตนเองเพื่อปรับคงสภาพสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม ซึ่งรอยเชื่อว่ามนุษย์หรือบุคคลเป็นระบบเปิดที่ภายในระบบประกอบด้วยระบบย่อย จึงมีการประสานสัมพันธ์

^{๖๒} ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

^{๖๓} Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., “The Structure of Psychological Well-being Revisited”, Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), (1995): 719-727.

กันระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในร่างกายเองและระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในกับภายนอกร่างกายตลอดเวลา^{๖๔}

การปรับตัว เป็นการปรับและเปลี่ยนแปลงความรู้สึก ความคิดของบุคคลให้สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข^{๖๕}

นอกจากนั้นทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's adaptation model) ได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า เป็นบุคคลเดียว ครอบคลุม กลุ่ม องค์กร และชุมชน เป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม (Holistic adaptation system) ระบบของมนุษย์เป็นทั้งหมดในหนึ่งเดียวแสดงถึงพฤติกรรมการมีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด มีสติ และมีความหมายซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งแวดล้อม จะมีรูปแบบและความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา รอยมองว่าบุคคลประกอบด้วยกาย จิต และสังคม (Biopsychosocial being) มีความเป็นองค์รวมไม่สามารถแยกจากกันได้เพื่อความปกติสุข หรือภาวะสุขภาพที่ดีนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับระดับการปรับตัว (Adaptation level) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคลอีกตัวหนึ่ง ระดับการปรับตัว ก็คือระดับหรือขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์หนึ่งหรือเป็นผลจากการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นเอง ทั้งนี้ รอย ได้แบ่งระดับการปรับตัวออกเป็น ๓ ลักษณะ ได้แก่^{๖๖}

๑) ระดับการปรับตัวที่มีการผสมผสานกันได้ดี (Integrated level of adaptation) หมายถึง ระดับของการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกาย สามารถทำงานประสานกันได้อย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เช่น สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามปกติ สามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ เมื่อมีเหตุการณ์ใดเข้ามาสามารถยอมรับได้ บุคคลมีความมั่นคงในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมสามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสมและขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นตามความเหมาะสมเช่นกัน

๒) ระดับการปรับตัวที่อยู่ในระยะของการชดเชย (Compensatory level of adaptation) หมายถึง ระดับที่กลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้จักกระตุ้นการทำงานเพื่อ ที่จะให้เกิดกระบวนการปรับตัวอย่างผสมผสาน (Integrated)

๓) ระดับการปรับตัวที่อยู่ภาวะอันตราย/ไม่ดี (Compromised level of adaptation) หมายถึง ระดับการปรับตัวที่ยังไม่เพียงพอที่จะไปถึงระดับของการปรับตัวที่ผสมผสานกันได้ดีและระดับการปรับตัวในระยะของการชดเชยทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวในระยะการปรับตัวที่ไม่ดีนี้ เมื่อ

^{๖๔}ธเนศ แม้นอินทร์, “การปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ ๑ สถาบันเทคโนโลยีจิตรลดา”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต, ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๔) : ๗๕-๙๑.

^{๖๕}ลักขณา สริวัฒน์, “การศึกษาพฤติกรรมองค์การ”, วารสารบริหารและนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๑) : ๗-๑๕.

^{๖๖}เบญจมาศ สุขศรีเพ็ญ, ทฤษฎีการปรับตัวของรอย Roy's adaptation model, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/115432>. [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].

สิ่งเร้าที่มากกระทบนั้นอยู่ในขอบเขตความสามารถในการปรับตัวของบุคคล บุคคลจะสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นอยู่นอกขอบเขตความสามารถของบุคคลจะเกิดการปรับตัวที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล จะมีลักษณะเฉพาะตัว และมีขอบเขตจำกัด แต่ถ้าหากบุคคลเคยประสบความสำเร็จในสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนแล้ว ขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัวจะกว้างขึ้นในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นคล้ายกันหากระดับการปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลสะท้อนกลับสู่ระดับการปรับตัวใหม่ เพื่อให้บุคคลนั้นอยู่ในสมดุลได้ต่อไปเมื่อสิ่งเร้าเข้ามากระทบทำให้ระบบเกิดการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวให้เข้าสู่สมดุลของระบบโดยใช้กลไกการเผชิญปัญหา (Coping mechanism) เป็นกระบวนการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยที่บุคคลไม่ต้องคิดการปรับตัวนั้นอาศัยกลไก ที่ทำงานประสานกัน ๒ กลไก ได้แก่

๓.๑) กลไกการควบคุม (Regulator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวเพื่อตอบสนองโดยอัตโนมัติเพื่อรักษาสมดุลการทำงานของร่างกายในระบบต่าง ๆ โดยอาศัยระบบประสาทของร่างกาย (Neural) สารเคมี (Chemical) และระบบต่อมไร้ท่อ (Endocrine) กระบวนการเผชิญปัญหาทำงาน จากการที่สิ่งเร้าทั้งจากภายนอกและภายใน ผ่านการรับรู้ความรู้สึก (Sense) เข้าสู่ระบบประสาท ระบบไหลเวียน และระบบต่อมไร้ท่อผ่านวิธีประสาท(Channel)โดยอัตโนมัติ ส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองโดยอัตโนมัติ และจะมีผลต่อกลไกการคิดด้วย

๓.๒) กลไกการคิดรู้ (Cognator mechanism) เป็นกลไกการปรับตัวที่ทำงานผ่านทางกระบวนการการคิดรู้และอารมณ์ (Cognitive-emotive) มี 4 วิธีทาง ได้แก่ กระบวนการรับรู้หรือรับข้อมูล (perceptual and information processing) คือ กิจกรรมการเลือกรับข้อมูลเก็บรหัส (Coding) และจดจำข้อมูล (Memory) ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ (Learning) จะเกี่ยวข้องกับการเลียนแบบ การได้รับรางวัลผ่านกระบวนการตัดสินใจ (Judgement) และการแสดงอารมณ์ (Emotion) ตลอดจนกลไกการป้องกันทางจิต (Defense mechanism) แล้วเกิดเป็นพฤติกรรมตอบสนองออกมาการทำงานของกลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้มีการทำงานร่วมกันอย่างแยกจากกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมของการปรับตัว

ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) จึงหมายถึง การรู้สึกว่าตนเองมีพลังงานอย่างล้นเหลือและกระปรี้กระเปร่าในสถานที่ทำงาน มีงานที่สร้างแรงบันดาลใจทำให้รู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้าก็รู้สึกอยากไปทำงาน และรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน^{๖๗} สอดคล้องกัน เป็นความรู้สึกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตของตนเอง^{๖๘}

๓. การพัฒนาตนเอง (Personal growth)

การพัฒนาตน (Personal growth initiative) เป็นหนึ่งในแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) มีพื้นฐานจากแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) ได้

^{๖๗} ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

^{๖๘} Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., “The Structure of Psychological Well-being Revisited”, Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), (1995): 719-727.

อธิบายไว้ว่า แม้การรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาตนเอง แต่สิ่งที่ทำให้การพัฒนาตนเองมีขอบเขตที่กว้างกว่าและแยกจากการรับรู้ความสามารถของตนเองคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ที่เป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีการปฏิบัติจริงเพื่อการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับแล้ว หากพนักงานพิจารณาแล้วว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์การสามารถเอื้อให้ตนได้ใช้ทักษะความสามารถในการพัฒนาความงอกงามแห่งตนได้พนักงานก็จะมีเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ไม่ยึดติดในวิธีการเดิม พร้อมทั้งจะสนับสนุนและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงนี้ให้เกิดขึ้น^{๖๙}

ดังนั้น ความงอกงามส่วนบุคคลหรือการพัฒนาตนเอง (Personal growth) จึงหมายถึง ความรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง รู้สึกผูกพันและสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง เป็นคนดี มีชีวิตที่ดีและมองอนาคตในทางบวก^{๗๐} สอดคล้องกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล เป็นวิธีที่บุคคลประเมินทักษะและคุณภาพของตนเอง เพื่อเข้าสู่จุดมุ่งหมายในชีวิตและกำหนดเป้าหมาย เพื่อตระหนักและเพิ่มศักยภาพของตนเอง^{๗๑}

๔. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others)

การสร้างสัมพันธภาพ (Rapport) เป็นขั้นตอนที่สำคัญเนื่องจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้บริการ และผู้รับการปรึกษา จะเอื้ออำนวยให้การช่วยเหลือนั้นมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษาดี มีผลทำให้ลดความตึงเครียด หรือผ่อนคลาย เกิดความไว้วางใจ ซึ่งช่วยให้ผู้รับการปรึกษา แสดงความรู้สึกของตัวเองได้ ตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือ รู้สึกอบอุ่นใจ มากขึ้น รวมทั้งเข้าใจกระบวนการให้การปรึกษา เนื่องจากการให้การปรึกษา เป็นการช่วยเหลือที่ต้องการการมีส่วนร่วม (participation) ของผู้รับบริการ สัมพันธภาพที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น ในขั้นตอนนี้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นที่ผู้ให้บริการปฏิบัติ เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีอันนำไปสู่การดำเนินการขั้นต่อไปของกระบวนการให้การปรึกษา^{๗๒}

นอกจากนั้นการสร้างสัมพันธภาพ ผู้ให้บริการปรึกษามีสิ่งที่ควรปฏิบัติดังต่อไปนี้^{๗๓}

- ๑) การแสดงความพร้อม และความยินดีในการให้การช่วยเหลือ (Readiness)
- ๒) การต้อนรับอย่างจริงใจ และอบอุ่น (Genuine and warm welcome)
- ๓) การแสดงท่าที่เป็นมิตร (Being friendly)
- ๔) สื่อความตั้งใจและใส่ใจที่จะให้ความช่วยเหลือ (Attentiveness)
- ๕) แสดงความสนใจอย่างจริงใจ (Genuine interest)
- ๖) แสดงความไวต่อการรับรู้ความรู้สึก (Being sensitive to feeling and emotion)

^{๖๙}Robitschek, C., “ Personal Growth Initiative: The Construct and its Measure” , Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 30, (1998): 183-198.

^{๗๐}ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

^{๗๑}Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., “The Structure of Psychological Well-being Revisited”, Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), (1995): 719-727.

^{๗๒}วรรณภา พิพัฒน์ธนวงศ์, ตอนที่ ๒ : การสร้างสัมพันธภาพ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.maceduca.com/news-detail.php?id=35> [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].

^{๗๓}เรื่องเดียวกัน, [ออนไลน์].

- ๗) สิ่งที่เกิดขึ้นที่ผู้รับการปรึกษา แสดงออกทั้งคำพูดและกิริยาท่าทาง
- ๘) สิ่งที่เกิดขึ้นที่ผู้รับการปรึกษาไม่พร้อมที่จะเล่า
- ๙) การแสดงการตอบสนองต่อผู้รับการปรึกษา (Responsiveness)
- ๑๐) การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditioning positive regard)
- ๑๑) การใช้คำถามที่เอื้อให้ผู้รับการปรึกษาสามารถเล่าเรื่องของตนเอง

ดังนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) จึงหมายถึง ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสนับสนุนการทำงาน มีความสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดีของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องแข่งขันกับผู้อื่นทำให้รู้สึกมีแรงจูงใจ จากความต้องการที่จะเป็นหนึ่ง^{๗๔} สอดคล้องกัน ความสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์ และมีความสุขกับการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น^{๗๕}

๕. การมีจุดหมายในชีวิต (Purpose in life)

การมีเป้าหมายในชีวิต เกิดจากบุคคลมีความเชื่อว่า ชีวิตของตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมาย และเมื่อบุคคลค้นพบความหมายและเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง รู้สึกพึงพอใจในชีวิตมีความหวัง มีความเข้มแข็ง และมีพลังในการดำเนินชีวิต^{๗๖}

บุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจนและใช้ชีวิตอย่างมีความหมายจะมีความกระตือรือร้นในการค้นหาตนเอง และค้นหาความหมายที่เหมาะสมกับชีวิตของตน ตลอดจนมีการกระทำด้วยความทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต^{๗๗} และการดำเนินชีวิตบนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักการดำเนินชีวิตตามแนวทางสายกลาง เป็นวิธีการที่เน้นการรักษาความสมดุลในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความถูกต้อง อย่างเป็นเหตุเป็นผล และไม่ประมาท ดังนั้นการส่งเสริมให้วัยรุ่นตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง การมีเป้าหมายในชีวิต การสร้างความรับผิดชอบในการดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ และการดำเนินชีวิตแบบพอประมาณ มีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกัน ในตนเอง ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแห่งพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อการมีชีวิตที่สมดุลและมีความสุข มีความสำคัญเป็นอันมาก ที่ช่วยให้วัยรุ่นเข้าใจเหตุผลของการมีชีวิต^{๗๘} ทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี มีชีวิตที่เป็นสุข และเกิดภูมิคุ้มกันในตนเอง และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพ^{๗๙}

^{๗๔} ญาดา ธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

^{๗๕} Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., “The Structure of Psychological Well-being Revisited”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), (1995): 719-727.

^{๗๖} Chiu L, Emblen JD, Van H, et al., “An Integrative Review of the Concept of Spirituality in the Health Sciences”, *Western J Nurs Res*, 26(4), (2004): 405-428.

^{๗๗} Crumbaugh JC, Maholick LT., *Manual of Instructions for the Purpose in Life Test*, Abilene, TX: Viktor Frankl Institute of Logotherapy; (1997), p. 24.

^{๗๘} Dyson J, Cobb M, Forman D., “The meaning of spirituality: A literature review”, *J Adv Nurs*. 26(6), (1997): 1183-1188.

^{๗๙} Balhithip Q, Petchruschatachart U, Piriyaakontorn S, et al., “Achieving peace and harmony in life: Thai buddhists living with HIV/AIDS”, *Int J Nurs Pract*, 19 (Suppl.2), (2013): 7-14.

ดังนั้น การมีจุดหมายหมายในชีวิต (Purpose in life) จึงหมายถึง การใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมายในทุก ๆ วัน ความสำเร็จต่าง ๆ กระตุ้นให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม และรู้สึกได้รับการเติมเต็มเมื่อได้ใช้ชีวิตจนอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ^{๕๐} สอดคล้องกัน การแสวงหาความสุข การสร้างตนเองให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการวางแผนที่ดี ทำให้บุคคลได้รับความสุขในชีวิตอย่างแท้จริง โดยเป็นสิ่งที่บุคคลให้ความสำคัญ ประารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต และเป็นแรงจูงใจให้มีพลังมุ่งไปสู่อนาคต^{๕๑}

๖. การยอมรับตนเอง (Self-acceptance)

การยอมรับตัวเอง เป็นหนึ่งในวิธีการที่จะช่วยให้เรากลับมาสร้างความสุขได้ง่าย ๆ โดยเริ่มจากที่ตัวเราเอง หลายคนอาจจะสับสนระหว่าง การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) กับการยอมรับตนเอง (Self-acceptance) โดย^{๕๒}

- การเห็นคุณค่าในตัวเอง หรือ การภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) คือ การที่เราเคารพคุณค่า ความสามารถ และ ภูมิใจในความเป็นตัวของเราเอง โดยมองในเรื่องของ "ความสามารถ" ซึ่งก่อนที่จะเราจะมีความสามารถได้ เราจะต้อง ยอมรับตัวเองเสียก่อน

- การยอมรับตัวเอง (Self-Acceptance) คือ การยอมรับตัวเองอย่างไม่มีเงื่อนไข โดยไม่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็น หรือการยอมรับของคนอื่นใด ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง ลักษณะนิสัย หรืออื่น ๆ ซึ่งเราจะสามารถยอมรับ และตระหนักรู้ถึงความเป็นตัวเราได้ เมื่อเรายอมรับตัวเองได้ เลิกตัดสินตัวเองในเชิงลบเราก็จะเริ่มรู้สึกดี

การยอมรับตัวเอง สิ่งสำคัญที่ฟังดูเหมือนทำง่าย แต่ไม่่ง่ายเท่าไรนัก และเป็นสิ่งที่หลาย ๆ คนมักมองข้าม เพราะคิดว่า ยังไงตัวเราก็ต้องยอมรับตัวเองได้อยู่แล้วสิ แต่ในระดับจิตใจ ลึก ๆ แล้วเราอาจจะคิดว่าเรายอมรับตัวเองได้ ทั้ง ๆ ที่จริงแล้ว เรายังอาจมีข้อกังขาเกี่ยวกับข้อเสียของตัวเอง ความผิดพลาดในอดีต และความเป็นตัวเองอยู่ก็ได้ ดังนั้น Self-Acceptance หรือ การยอมรับตัวเอง เป็นความสามารถหรือทักษะอย่างหนึ่งในการยอมรับตัวเอง ทั้งในด้านตัวตนที่ประสบความสำเร็จ ตัวตนที่ล้มเหลว ความสามารถหรือความพยายามของตัวเราเอง ไปจนถึงข้อเสียหรือนิสัยที่ไม่ดีของตัวเราด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริง และไม่กล่าวโทษหรือตัดสินตัวเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem) ของเรามากด้วย หากเรายอมรับข้อดีข้อเสียของตัวเองอย่างแท้จริงด้วยความเข้าใจ คำพูดและคำวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่นจะไม่ทำให้คุณค่าในตัวเองลดลง และเรายังคงมองเห็นคุณค่าในตัวเอง แต่ถ้าหากเราไม่เรียนรู้ที่จะยอมรับตัวเอง เสี่ยงวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่นสามารถมี

^{๕๐}ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

^{๕๑}Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., “The Structure of Psychological Well-Being Revisited”, Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), (1995): 719-727.

^{๕๒}Ungkana Kerttongmee, ความสุขง่าย ๆ เริ่มต้นได้ด้วย "การยอมรับตัวเอง", [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.betteryoubypair.com/post/ความสุขง่ายเริ่มต้นได้ด้วยการยอมรับตัวเอง> [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].

ผลต่อการมองเห็นคุณค่าในตัวเอง จนกลายเป็นคนที่ไม่มั่นใจ และมักผูกติดคุณค่าของตัวเองไว้กับการยอมรับจากคนอื่น ไม่ใช่การยอมรับจากตัวเอง^{๔๓}

นอกเหนือจากเรื่องของ การมองเห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-Esteem) แล้ว หากเราไม่ได้เรียนรู้ที่จะยอมรับตัวเองให้เป็น เราจะเกิดความวิตกกังวลและความเครียดได้ง่ายขึ้นเมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้นกับตัวเรา เช่น ป่วยเป็นโรคที่ทำให้ร่างกายเปลี่ยนไป หรือป่วยเป็นโรคที่ตัวเองไม่ยอมรับ ถ้าหากเราไม่ยอมรับตัวเองหรือไม่ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น ก็อาจส่งผลให้เราพยายามปกปิดหรือไม่เข้ารับการรักษาตามขั้นตอนที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้การรักษาล่าช้าไปอีก และส่งผลให้ร่างกายเรามีความเครียดและความวิตกกังวลอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย นอกจากนี้ การไม่ยอมรับตัวเองสามารถเป็นตัวขัดขวางเราจากการพัฒนาตัวเองไปสู่เวอร์ชันที่ดีกว่านี้ เพราะถ้าหากเราไม่ยอมรับตัวเองว่าเรามีข้อเสียหรือข้อที่ควรพัฒนาอย่างแท้จริง เราก็จะแก้ไขข้อเสียได้ไม่ตรงจุด และรู้สึกไม่อยากพัฒนาตัวเองให้ดีกว่านี้นั่นเอง

ดังนั้น การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) จึงหมายถึง การรู้สึกว่าจะต้องเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ เพื่อให้คนอื่นยอมรับ ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนและความถูกต้องแม่นยำสูง ยิ่งทำสิ่งหนึ่งได้ดีมากขึ้นเท่าไร ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานก็ยิ่งคาดหวังว่าจะต้องทำได้ดียิ่งขึ้นไปอีก^{๔๔} สอดคล้องกัน การที่บุคคลรู้จักภาพพจน์ของตนเอง มีความเข้าใจในตนเอง รู้จุดเด่นและข้อควรปรับปรุง รวมทั้งภาพลักษณ์ของตนเองอย่างแท้จริง^{๔๕}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วยความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) การพัฒนาด้านตนเอง (Personal growth) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) การมีจุดหมายหมายในชีวิต (Purpose in life) การยอมรับในตนเอง (Self-acceptance)

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Kjerulf, Alexander	ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยที่บุคคลนั้น
Hettler, B.	ความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบรวมทั้งความรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่

^{๔๓}Peace Please, ยอมรับและโอบกอดตัวตน ด้วย Self-Acceptance, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://peacepleasestudio.com/blog/what-is-self-acceptance/> [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].

^{๔๔}ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

^{๔๕}Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M., “The Structure of Psychological Well-Being Revisited”, Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), (1995): 719-727.

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Richmond, L.	การปฏิบัติงานอย่างเป็นสุข เกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลังและสามารถจัดการกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ
Diener, E.	ความสุขในการปฏิบัติงาน คือการรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์
Laschinger, H. K. S., Almost, J., & Tuer-Hodes, D.	ความสุขในการปฏิบัติงานเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดีและมีการตัดสินใจที่ดี
Warr, P.	ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
Manion, J.	ความสุขในการปฏิบัติงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป
Gavin, J., & Mason, M.	ความสุข เป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) ความมีอิสระ ๒) ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง ๓) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ญาดา ธงธรรมรัตน์	แบบวัดสุขภาวะทางจิตฉบับภาษาไทย โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ๑) อิสระแห่งตนหรือความเป็นตัวของตัวเอง ๒) การปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ๓) ความงอกงามส่วนบุคคลหรือการพัฒนาตนเอง ๔) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ๕) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ๖) การยอมรับตนเอง
อัจฉรา สุขารมณ์	อิสระแห่งตนหรือความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ถือเป็นบุคลิกภาพอย่างหนึ่ง ประกอบด้วย ลักษณะที่เป็นเฉพาะบุคคล ดังนี้ ๑) ลักษณะทางกาย ๒) ลักษณะทางใจหรือสติปัญญา ๓) ลักษณะทางอารมณ์ ๔) ลักษณะทางสังคม
ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์	กลไกการป้องกันตนเอง (Self-Defense mechanisms) ซึ่งเป็นกลไกการป้องกันตนเองว่าเป็นวิธีลดความเครียด ความคับข้องใจหรือความขัดแย้งในใจ เพื่อการปรับตัวหรือป้องกันตนเอง เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดและอยู่ได้ด้วยความสุข บุคคลมักจะใช้กลไกการป้องกันตนเอง เมื่อเขาต้องเผชิญกับปัญหาโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะระงับหรือบรรเทาความเครียดความกังวลใจ หรือลดอารมณ์ ความเจ็บปวดให้น้อยลงกลไกการป้องกันตนเอง
Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M.	การประเมินความผาสุกทางจิตในงานวิจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. อิสระแห่งตนหรือความเป็นตัวของตัวเอง ๒. ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ๓. ความงอกงามส่วนบุคคลหรือการพัฒนาตนเอง ๔. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ๕. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ๖. การยอมรับตนเอง
ธเนศ แม้นอินทร์	การปรับตัว เป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคลเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมของตนเองเพื่อปรับคงสภาพสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม ซึ่งรอยเชื่อว่ามนุษย์หรือบุคคลเป็นระบบเปิดที่ภายในระบบประกอบด้วยระบบย่อย จึงมีการประสานสัมพันธ์กันระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในร่างกายเองและระหว่างสิ่งแวดล้อมภายในกับภายนอกในร่างกายตลอดเวลา

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ลักษณะ สรีรวัฒน์	การปรับตัว เป็นการปรับและเปลี่ยนแปลงความรู้สึกรู้สึก ความคิดของบุคคลให้สามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกลมกลืนกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข
เบญจมาศ สุขศรีเพ็ญ	ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's adaptation model) ได้ให้ความหมายของมนุษย์ว่า เป็นบุคคลเดี่ยว ครอบคลุม กลุ่ม องค์กร และชุมชน เป็นระบบการปรับตัวแบบองค์รวม ระบบของมนุษย์เป็นทั้งหมดในหนึ่งเดียวแสดงถึงพฤติกรรมที่มีความหมายของมนุษย์ มีความสามารถในการคิด มีสติ และมีความหมายซึ่งจะมีการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำการเปลี่ยนแปลงคนและสิ่งแวดล้อม จะมีรูปแบบและมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ระบบการปรับตัวของบุคคลเป็นระบบเปิด ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตลอดเวลา
Robitschek, C.	การพัฒนาความงอกงามแห่งตน (Personal growth initiative) เป็นหนึ่งในแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) มีพื้นฐานจากแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) ได้อธิบายไว้ว่า แม้การรับรู้ความสามารถของตนเองถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาความงอกงามแห่งตน แต่สิ่งที่ทำให้การพัฒนาความงอกงามแห่งตนมีขอบเขตที่กว้างกว่าและแยกจากการรับรู้ความสามารถของตนเองคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม
วรรณภา พิพัฒน์ธนะวงศ์	การสร้างสัมพันธภาพ (Rapport) เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การศึกษา และผู้รับการปรึกษา จะเอื้ออำนวยให้การช่วยเหลือนั้นมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษามีผลทำให้ลดความตึงเครียดหรือผ่อนคลายเกิดความไว้วางใจ

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Chiu L, Emblen JD, Van H, et al.	การมีเป้าหมายในชีวิต เกิดจากบุคคลมีความเชื่อที่ว่าชีวิตของตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมาย และเมื่อบุคคลค้นพบความหมายและเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง รู้สึกพึงพอใจในชีวิต มีความหวัง มีความเข้มแข็ง และมีพลังในการดำเนินชีวิต
Crumbaugh JC, Maholick LT.	บุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจนและใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย จะมีความกระตือรือร้นในการค้นหาตนเอง และค้นหาความหมายที่เหมาะสมกับชีวิตของตน ตลอดจนมีการกระทำด้วยความทุ่มเท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต
Dyson J, Cobb M, Forman D.	การดำเนินชีวิตบนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นหลักการดำเนินชีวิตตามแนวทางสายกลาง เป็นวิธีการที่เน้นการรักษาความสมดุลในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง ความถูกต้อง อย่างเป็นเหตุเป็นผล และไม่ประมาท
Balthip Q, Petchruschatachart U, Piriyaakontorn S, et al.	ผู้ที่มีสุขภาวะดี มีชีวิตที่เป็นสุขและเกิดภูมิคุ้มกันในตนเอง และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาวะ
Ungkana Kerttongmee.	การยอมรับตัวเอง เป็นหนึ่งในวิธีการที่จะช่วยให้เรากลับมาสร้างความสุขได้ง่าย ๆ โดยเริ่มจากที่ตัวเราเอง หลายคนอาจจะสับสนระหว่าง การเห็นคุณค่าในตนเองกับการยอมรับตนเอง
Peace Please.	การยอมรับตัวเอง สิ่งสำคัญที่ฟังดูเหมือนทำง่าย แต่ไม่ง่ายเท่าไรนัก และเป็นสิ่งที่หลาย ๆ คนมักมองข้าม เพราะคิดว่า ยังไงตัวเราก็ต้องยอมรับตัวเองได้อยู่แล้วสิ แต่ในระดับจิตใจ ลึก ๆ แล้ว เราอาจจะคิดว่าเรายอมรับตัวเองได้ ทั้ง ๆ ที่จริงแล้ว เรายังอาจมีข้อกังขากับข้อเสียของตัวเอง ความผิดพลาดในอดีตและความเป็นตัวเองอยู่ก็ได้

๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๕.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

แนวคิดทางการบริหารวิวัฒนาการมาจาก หลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่แสดงให้เห็นว่าคนยุคก่อนได้บริหารงานโดยทำหน้าที่ทางการบริหารเหมือนปัจจุบันคือ การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุมมาเป็นพัน ๆ ปีหลักฐานที่ชัดเจนได้แก่ การก่อสร้างพีระมิดในอียิปต์ เช่นการก่อสร้าง

พิธีมิตต้องใช้คนจำนวนหนึ่งแสนคนและใช้เวลานานหลายปีจึงจะสำเร็จ การก่อสร้างกำแพงเมืองจีนที่ต้องใช้คนจำนวนเป็นแสน ๆ คนเช่นกัน การก่อสร้างวัตถุทั้งสองอย่างทำให้มีคำถามว่าใครเป็นคนวางแผนให้คนงานทำงาน ใครเป็นคนจัดการองค์การให้คนเหล่านั้นทำงาน ใครเป็นคนกำกับดูแล ให้คนทำงานและสุดท้ายใครเป็นคนควบคุม ให้การทำงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด การกำหนด คือ การบริหารคน จะเห็นได้ว่าแนวคิดทางการบริหารวิวัฒนาการมาเป็นพัน ๆ ปีอย่างไรก็ตามแนวคิดทางการบริหาร ที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลาหลายร้อยปีติดต่อกันมาจนถึงปัจจุบัน ที่ควรกล่าวถึง มีหัวข้อสำคัญที่ควรศึกษา คือ การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) และการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) องค์การและสังคมโดยวิธีแบ่งงานกันทำ โดยแยกงานเป็นส่วนแล้วมอบหมายให้คนหลายคนทำตามความถนัดของแต่ละคนซึ่งจะทำให้คนเกิดความชำนาญในงานนั้น ๆ ทำให้การทำงานเร็วขึ้น อันเป็นการประหยัดเวลา ประหยัดเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน^{๕๖}

การบริหาร คือ การที่หัวหน้าขององค์กรนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เรากำหนด คือ การทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำการบริหาร มาจากคำว่า Administration ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายว่า การจัดการและการบริหารโดยทั่วไปแล้วจะมีความหมายเหมือนกัน จะใช้แทนกันได้โดยเฉพาะในด้านการบริหารราชการหรือการบริหารรัฐกิจ มักจะใช้คำว่า การบริหาร (Administration) มากกว่าคำว่า การจัดการ แต่ในภาคธุรกิจจะใช้คำว่า การจัดการ (Management) มากกว่า มีที่สังเกตว่าในตำราต่าง ๆ จะใช้สองคำนี้สลับเปลี่ยนกันเสมอซึ่งถือว่าโดยทั่วไปสามารถใช้สลับเปลี่ยนกันได้ดังที่กล่าวมาแล้วผู้บริหารคือ บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหรือผู้นำของกลุ่มคนในองค์กรและเป็นผู้จัดระเบียบของทรัพยากรต่าง ๆ และประสานการปฏิบัติงานของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ และเป็นผู้รับผิดชอบทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยคนเป็นผู้ทำองค์การกับการจัดการมีความสัมพันธ์กันดังนี้^{๕๗}

๑) องค์กรจะดำเนินงานให้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องอาศัยการจัดการเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

๒) การจัดการเกิดขึ้นในองค์กร ถ้าไม่มีการจัดการ จะเกิดขึ้นไม่ได้การจัดการเกิดขึ้นในองค์กร เพราะคนเข้าไปจัดการงานให้ โดยใช้องค์กรเป็นเครื่องมือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓) การจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสม หรือมีการจัดองค์การที่ดีรองรับ เพราะองค์กรเป็นพื้นฐานของการจัดการ และการจัดองค์การจะเป็นกิจกรรมหรือหน้าที่ที่สำคัญ เป็นอันหนึ่งขาดเสียไม่ได้ในการจัดการ หรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์กรที่เหมาะสมหรือมีการจัดการที่ดีรองรับ

แนวความคิดกับกระบวนการจัดการ (Process of Management) เป็นการวิเคราะห์ให้เห็นว่าผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำ และควรจะทำอะไรก่อนหลัง นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้จัดการ ที่จะยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ

^{๕๖} เสนาะ ตีแยว, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕-๔๖.

^{๕๗} บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๔-๒๕.

เป้าหมาย ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะกล่าวได้ว่าหัวใจของกระบวนการจัดการคือหน้าที่ของการบริหาร นอกจากนี้คำว่าบริหารยังหมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นและหน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๗ ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDCoRB ดังนี้^{๘๘}

P คือ Planning หมายถึง การวางแผนการจ้ดวางแผนโครงการและแผนปฏิบัติงานเป็นการสร้างกฎ กำหนดแนวทางดำเนินงานไว้ล่วงหน้าว่า จะทำอะไรบ้างเพื่อให้งานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตของผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรตามที่ตั้งไว้

O คือ Organization หมายถึง การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานและ ในสายบังคับบัญชาการจัดสายการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กรกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจภายในองค์กร

S คือ Staffing หมายถึง การจัดตัวบุคลากรเป็นการบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน การใช้คนให้เหมาะกับงานและการให้พ้นจากการทำงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ นับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาและ การควบคุมการปฏิบัติงาน

Co คือ Coordinating หมายถึง การประสานงาน ประสานทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานการกำกับดูแลให้เกิดความร่วมมือ เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานให้เป็นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

R คือ Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบผลการปฏิบัติงาน และรายงานความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใด

B คือ Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การจัดการด้านงบประมาณ การบัญชี การใช้จ่ายต่าง ๆ การควบคุมและการตรวจสอบในด้านการเงิน

ที่กล่าวมาเป็นเครื่องมือที่ช่วยการจัดการให้ประสบผลสำเร็จ เพราะการจัดการเป็นศิลปะในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้นมาไม่สามารถที่จะพัฒนา ให้มีความเจริญหรือบรรลุเป้าหมายเองได้ จำเป็นต้องอาศัยให้มีการจัดการที่ดี ผู้จัดการจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องของการจัดการ และมีศิลปะที่ดีเพื่อนำพาองค์กรไปในทางที่ดีอีกด้วย

หน้าที่หรือกระบวนการทางการบริหารที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่บริหารเป็นขั้นพื้นฐานที่ทำให้เข้าใจได้ง่าย ๆ เพราะมีขั้นตอนที่เป็นเหตุเป็นผล และเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลังของการบริหาร ที่เป็นที่ยอมรับกันสมัยใหม่ไปสู่การพัฒนาแบบต่อเนื่อง ซึ่งสามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น ๔ หน้าที่ด้วยกัน คือ^{๘๙}

^{๘๘}สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๗๑-๗๒.

^{๘๙}เสนาะ ตีเขยว, หลักการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓.

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไร และมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุจุดหมายนั้น ๆ

๒) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดสรรและเตรียมการกิจกรรมที่มอบหมายงานให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด กิจกรรมและอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ (Leading) หมายถึง กระบวนการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงาน เพื่อบรรลุผลตามแผนที่กำหนดไว้ การนำเกี่ยวข้องกับกระบวนการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้มีการสร้างคน สร้างงาน ในส่วนของงานที่รับผิดชอบอยู่ และส่งเสริมให้คนเต็มใจทำงาน รวมถึงการกระตุ้นให้ทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) การควบคุม (Controlling) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบและผลการของการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐาน โดยผู้บริหารจะรับผิดชอบในการติดตามกำกับดูแล ว่าสมาชิกในองค์กร ได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

สาระสำคัญของหลักการบริหารไว้ดังนี้

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ทฤษฎี POCCC กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กรในแต่ละหน้าที่นั้น ต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีความเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ประการคือ^{๙๐}

(๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

(๒) การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

(๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่มากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ควบคุมรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาดว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะ

^{๙๐}Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York: Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้าง ๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

(๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงาน ตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดคล้องประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

(๕) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับ ตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางด้าน ร่างกายและจิตใจมีไหวพริบการศึกษาหาความรู้และเพิ่มเทคนิคการทำงานใหม่และประสบการณ์ต่าง ๆ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการหลากหลายมิติและไร้เหตุผลด้วย ไม่ได้ทำงานเพื่อหวังตอบแทนเรื่องค่าจ้างเพียงอย่างเดียว อีกทั้งมนุษย์ทุกคนยังมีลักษณะที่แตกต่างกัน ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องมีทั้งภาวะผู้นำคือการนำสมาชิกไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ในอีกด้านหนึ่ง ฝ่ายบริหารต้องตัดสินใจเลือกวิธีการและการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นด้วยความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพที่ดีที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้คนได้นั้นคือความจริงใจ และต้องสามารถใช้การคิดในเชิงตรรกะและมุมมองที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การใส่ใจเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อผลผลิตโดยตรงและยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

๓) หลักการบริหารซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อคือ

- (๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)
- (๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command)
- (๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction)
- (๔) หลักการธารงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of Chain)
- (๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or Specialization)
- (๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)
- (๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to General Interest)
- (๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- (๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

- (๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
- (๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)
- (๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure)
- (๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- (๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps)

ในช่วงต้นศตวรรษที่ ๒๐ ซึ่งเริ่มมีการศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เพิ่มขึ้น มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคคลากร ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเชิงมนุษยสัมพันธ์ และความต้องการของมนุษย์ที่สามารถส่งผลต่อกระบวนการทำงานและพัฒนาตนเอง ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปมากเท่าไร ทรัพยากรมนุษย์ก็ได้รับความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น เพราะมนุษย์คือตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากขึ้นหรือน้อยลง หรือแม้กระทั่งเกินความคาดหมายได้เช่นกัน ซึ่งองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กรมีดังนี้^{๙๑}

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอนกล่าวคือจะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม และต้องการอะไรจากการดำเนินการ ถ้าหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนแล้วก็ไม่มีความหมาย

๒) ทรัพยากรในการบริหารได้แก่ วัตถุประสงค์และเครื่องมือที่ใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากร ในการบริหารได้แก่ 4M's คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6M's ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market)

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4M's หรือ 6M's ดังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน

๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้น สิ่งที่จะวัดผล ความสำเร็จของงานว่าบรรลุตามเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การ ก็คือการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

การบริหารจัดการและวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานในการบริหารจัดการมี ๒ ประการคือ (๑) ต้องการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๒) ต้องการบริหารจัดการงานให้หน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการศึกษาด้านการบริหารจัดการจะต้องทำความเข้าใจในขอบเขต จากคำนิยามความหมายของการจัดการมีดังนี้

การจัดการ เป็นรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร อันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการจัดการ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทำหน้าที่หลัก ๕ ประการได้แก่^{๙๒}

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดองค์กร (Organizing)

^{๙๑}สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๖๒-๖๓.

^{๙๒}ธ สุนทรยุทธ์, ปรัชญาการบริหารจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า ๘.

- ๓) การจัดการบุคลากร (Staffing)
- ๔) การนำหรือการสั่งการ (Directing)
- ๕) การควบคุม (Controlling)

การจัดการ เป็นการทำงานให้สำเร็จโดยผ่านบุคคลอื่น โดยสรุปวิชาการจัดการเป็นความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กรและทุกขนาดซึ่งแตกต่างจากความรู้ในบางแขนงวิชา

การบริหารจัดการหมายถึงการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivate) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรและยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๙๓}

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ มีความหมายไปในทางเดียวกันแต่การใช้แตกต่างกันตามเหตุการณ์และสถานการณ์ออกไป เช่นคำว่า การบริหาร มักใช้กับกิจการที่เป็นสาธารณะหรือราชการส่วนคำว่า การจัดการ นิยมใช้กับกิจการธุรกิจหรือกิจการทางอุตสาหกรรม โดยสังเกตจากการที่เราเรียก ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานราชการว่า ผู้บริหาร และในขณะที่เรียกผู้บริหารทางด้านบริษัทห้างร้านและผู้ประกอบการทางอุตสาหกรรมว่า ผู้จัดการ ปัจจัยความสำเร็จของการทำงานภายในองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีทักษะ มีความรู้ความสามารถในการนำพาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการบริหารประกอบด้วยเทคนิคของมนุษย์ และความคิดที่นำไปใช้ในการบริหาร เช่นการบริหารระดับสูง การบริหารระดับกลาง และการบริหารในระดับผู้นำ

การบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการในการบริหารเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้^{๙๔}

๑) บุคคล (Man) การสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรผ่านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรการปฏิบัติงานการทำงานของคนที่ต้องใช้สติปัญญาและกำลังแรงงานของการที่เราจะประกอบอาชีพ สามารถตอบสนองตามต้องการองค์กร

๒) เงินทุน (Money) เป็นการบริหารเงินทุนขององค์กรเช่นสถานะทางการเงิน กิจกรรมทางการเงินและโอกาสในการลงทุนเพิ่ม เป็นต้น ซึ่งเงินทุนที่ใช้ในการผลิตความหมายไปถึงเงินทุนที่ใช้ในการซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการอำนวยความสะดวกในการผลิต

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ประสิทธิภาพในการแปรรูปขององค์กรตลอดจนการพัฒนาของผลผลิต (Productivity) โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการจัดการวัสดุอุปกรณ์

๔) การบริหารจัดการ (Management) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การความสามารถในการบริหารงานของทุกคนในทีมงานและผู้บริหารการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นำเอาทรัพยากรบุคคลและเงินทุนมารวมกันเพื่อการบริหาร โดยมุ่งหวังในเรื่องของผลกำไรเป็นเรื่องสำคัญซึ่งอาจจะต้อง

^{๙๓}E.N. Chapman, *Supervisor Survival Kit*, second edition, (California: Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

^{๙๔}บรรยงค์ โตจินดา, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๐.

เผชิญกับเรื่องของความเสี่ยงในการขาดทุนได้ถ้าหากผลของการดำเนินธุรกิจนั้นออกมาไม่เป็นไปตามที่คาดหมาย

การดำเนินธุรกิจนั้นแต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญสำหรับการบริหาร แม้แต่หน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร เช่น องค์กรการกุศล ก็จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ 4M ได้แก่^{๙๕}

M ตัวแรกคือ Man หมายถึง บุคลากรในองค์กร จะต้องมีความรู้ความสามารถ แต่ในมุมมองของเขาคิดว่าประการที่สำคัญที่สุดจะต้องมี จิตบริการ คือ การเอาใจใส่ลูกค้าไม่เพียงแต่ทำตามหน้าที่และทำให้เป็นมาตรฐาน ต้องมีใจรักกับงานที่ทำ และบริการที่ดีนั้นจะต้องออกมาจากใจของพนักงานเขามีเหตุการณ์ที่พบเจอการให้บริการอยู่บ่อยครั้ง เช่น ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น ที่มีการให้บริการลูกค้าเป็นหลัก เคยสังเกตหรือไม่ว่าเมื่อมีคนเดินผ่านไปจะได้ยินเสียงกล่าวคำทักทาย “สวัสดีค่ะ” เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกร้าน แต่พนักงานที่กล่าวคำทักทายนั้นไม่ได้เยยหน้ามองมาที่ลูกค้าเลยแล้วคนที่มาใช้บริการเขาจะรู้สึกอย่างไร หากจะให้ดีนั้นพนักงานควรที่จะเอาใจใส่ลูกค้าด้วยการเพิ่มการยิ้มและทักทายลูกค้า ก็จะทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจมากยิ่งขึ้น

M ตัวที่สอง คือ Money หมายถึง เงินทุนที่ใช้ในการดำเนินการ ในมุมมองเรื่องเงินทุนเปรียบเทียบกับสมัยเก่าที่ยังการจัดทำบัญชีและงบกำไรขาดทุน คนสมัยเก่าชอบดูว่าเงินเข้ามากว่าเงินออก แต่ในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้จัดการสินค้าและวัตถุดิบนั้นก็คือเครื่องคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาโปรแกรม ทำให้ทราบว่าสินค้าขึ้นไหนขายดีและไม่ดีเพื่อที่จะส่งสินค้าให้เหมาะสมกับการขายหรือที่ เรียกว่า JIT (Just In Time) และเพื่อที่จะลดต้นทุนสินค้าคงคลัง

M ตัวที่สามคือ Material หมายถึง วัตถุดิบหรือวัสดุในการผลิต การบริหารจัดการเรื่องวัตถุดิบจะสามารถช่วยลดต้นทุนได้ ยกตัวอย่างการบริหารกิจการบางอย่างคือ โรงพยาบาลที่มีอยู่ละแวกเดียวกันเป็นพันธมิตรกันได้และสามารถใช้อุปกรณ์บางอย่างที่มีความจำเป็นเร่งด่วนใช้ร่วมกันได้ เหตุผลที่คนส่วนใหญ่ที่เลือกโรงพยาบาลจะดูตัวหมอเป็นหลักแต่ไม่ทราบว่าโรงพยาบาลมีเครื่องมืออุปกรณ์ครบหรือเปล่า แต่นิสัยของคนไทยเรานี้มักจะมองว่าการทำธุรกิจเดียวกันนั้นเป็นคู่แข่ง เขาพยายามจะบอกว่าการทำธุรกิจบางอย่างที่เหมือนกันไม่จำเป็นต้องเป็นคู่แข่งกันก็ได้ควรที่จะเป็นเพื่อนที่ร่วมอุตสาหกรรมเดียวกันรวมตัวกันเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกันได้ก็จะสามารถลดต้นทุนลงได้เยอะเลย

M ตัวที่สี่คือ Management หมายถึง การจัดการ M ตัวที่สี่ ได้นำเหตุการณ์ที่ประทับใจมาเล่าครั้งที่เขาพาครอบครัวไปดูละครเวทีเรื่อง บัลลังก์เมฆ โดยกล่าวว่าไม่เคยมีความคิดที่จะไปดูละครเวทีเลยเพราะเสียต๋ายเงินแต่ครอบครัวเขาอยากไปมาก แต่พอได้ดูจบเขาบอกว่าคุ้มจริง ๆ กับเงินที่เสียไปและเขายังตะลึงในความสามารถของนักแสดงเพราะแสดงเป็นธรรมชาติมีความรู้สึกอารมณ์ร่วมได้จริงและเขาทั้งในความสามารถของผู้จัดที่สามารถบริหารจัดการจัดการได้จนการแสดงสิ้นสุดนับว่าเป็นมืออาชีพจริง ๆ และขอยกตัวอย่างเปรียบเทียบละครเรื่องบัลลังก์เมฆ กับบริษัทที่เหมือนละคร วัตถุดิบที่ใช้ก็เหมือนกับฉาก แสง สี เสียง ดนตรี และการผลิตก็เปรียบเหมือนกับการ

^{๙๕}พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์เกียรติ, “ธุรกิจ” เรื่องง่าย ๆ (Easy Busi...ness), (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โกลเมเนก, ๒๕๕๐), หน้า ๒-๓.

ฝึกซ้อม ตัวสินค้าก็เหมือนกับการแสดงในแต่ละรอบ และความสำเร็จของกิจการก็คือจำนวนผู้ที่มาดูละครถ้าบริษัทหรือกิจการถ้าคำนึงถึงการแผนการจัดการที่ดีก็จะประสบความสำเร็จ

สอดคล้องกัน การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ ภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เขามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุดิบ ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4M ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการและต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยในการจัดการที่เป็นมูลเหตุที่สำคัญและผู้บริหารทุกคนต้องสนใจในงานด้านการบริหารจัดการ คือ^{๖๖}

๑. คน (Man) ทรัพยากรบุคคลที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก ทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ

๒. เงินทุน (Money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อหล่อเลี้ยงและเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปไม่ติดขัด

๓. วัสดุสิ่งของ (Material) ถือเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่างไปจากปัจจัยตัวอื่น ๆ เพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้จะต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิต

๔. การจัดการ (Management) คือ กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

นอกจากนั้นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการบริหารงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาเข้าสู่กระบวนการของการบริหารในแต่ละองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้คือทั้ง ๔ ประการจะต้องเกื้อหนุนหรือสนับสนุนซึ่งกันและกัน แต่ถ้าจะพิจารณาในแต่ละประการแล้ว คน (Man) นับได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้หรือบริหารเงิน วัสดุ สิ่งของและการดำเนินงานทุกอย่างในองค์กร ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ได้กล่าวไว้ว่า “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทุกชนิดความหมายของการบริหาร (Management) หมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร จากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ หรือกระบวนการออกแบบ และรักษาสภาพแวดล้อม ที่บุคคลทำงาน

^{๖๖}Peter F. Drucker, อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

ร่วมกัน ในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพทรัพยากรทางการบริหารจัดการ 6M (Management Resources) ประกอบด้วย^{๙๗}

๑. คน (Man)
๒. เงิน (Money)
๓. วัสดุ (Material)
๔. เครื่องจักร (Machine)
๕. วิธีการจัดการ (Method)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการ หมายถึง การที่องค์กรนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดคือ การทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยบุคลากรเป็นผู้ทำการบริหาร และที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารจัดการ (Management)

๒.๕.๒ การบริหารจัดการองค์กรคุณภาพ

การจัดการองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ จำเป็นจะต้องเรียนรู้ระบบการจัดการองค์กรสมัยใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำเทคนิค หรือวิธีการจัดการที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับองค์กรของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในธุรกิจหรือกิจการของตนเองได้อย่างมั่นคงและราบรื่น สำหรับปรัชญาการจัดการองค์กรในปัจจุบัน ยังคงเน้นให้ความสำคัญกับเรื่อง “คุณภาพ” (Quality) อยู่ต่อไป และถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานสำหรับองค์กรที่จะช่วยประกันความมั่นคงและความอยู่รอดขององค์กรได้ในอนาคต

องค์กรในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเผชิญกับการท้าทายครั้งสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง (Warp-Speed Change) และที่ต้องอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายหลายประการ ได้แก่^{๙๘}

ประการแรก คือ การสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร (Growth) ให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในลักษณะนวัตกรรมองค์กร (Reinvention) โดยจะต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้า (Customer-Driven) และมุ่งเน้นสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า (Customer Satisfaction) นอกจากนี้จะต้องให้ความสำคัญกับคนในองค์กร เสมือนหนึ่งเป็นทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

ประการที่สอง คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ซึ่งเราได้เห็นได้ชัดจากการใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) จนพัฒนาไปสู่การทำธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ (E-Business) เป็นต้น นอกจากนี้ ผลของความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้บริษัทข้ามชาติ (Multi-National

^{๙๗}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, การวิจัยตลาด : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘.

^{๙๘}นพพล สุนทรนนท์, องค์กรแห่งคุณภาพ : ความท้าทายที่รออยู่เบื้องหน้า, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : <https://chalaemphong7.wordpress.com/2014/01/11> [๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓].

Corporation) ได้ใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีในการขยายธุรกิจของตนไปทั่วโลก ทำให้ธุรกิจท้องถิ่นต้องล้มหายตายจากเป็นอันมาก

ประการที่สาม สืบเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการส่งผ่านความรู้กันอย่างกว้างขวาง จนทำให้ต้องมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อนำมาพัฒนาทั้งองค์กรและบุคลากร องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (Knowledge Worker) ดังนั้น องค์กรจะต้องมีแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ (Competencies) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ขององค์กรอยู่ตลอดเวลา

ประการสุดท้าย คือ ความวุ่นวายของสถานการณ์โลก นับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ ๑๑ กันยายน ๒๕๔๔ (ค.ศ. 2001) หรือ เหตุการณ์ ๙๑๑ ที่สหรัฐอเมริกา เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างทั้งเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองระหว่างประเทศ รวมถึงการเกิดสงครามระหว่างสหรัฐฯ กับอิรัก การก่อการร้ายทั่วทุกมุมโลก ในประเทศไทยของเราเองก็เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น สร้างความหวาดวิตกและการขาดความมั่นคงในชีวิตของผู้คนทั่วทั้งโลก สถานการณ์ต่าง ๆ ข้างต้น ส่งผลกระทบต่อองค์กรที่จะต้องเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่คาดหมายได้ยากอยู่ตลอดเวลา

การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันให้องค์กร

องค์กรในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องประเมินศักยภาพของตนเอง (Self-Assessment) เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริงขององค์กรเมื่อเทียบกับคู่แข่งในธุรกิจเดียวกันว่าเป็นอย่างไร เพื่อจะสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการแข่งขันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งการวิเคราะห์ให้องค์กรเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) สามารถใช้ตัวแบบ Five Competitive Forces (Porter, 1985) ซึ่งถือว่าการวิเคราะห์ธุรกิจขององค์กรว่าอยู่ในสถานะใดในการแข่งขัน ซึ่งองค์กรจะต้องพิจารณาพลังผลักดันทั้ง ๕ ประการ ได้แก่^{๙๙}

ประการแรก การเข้ามาของธุรกิจรายใหม่ (Threat of New Entrants) เราต้องพิจารณาว่าธุรกิจที่เราทำอยู่สามารถมีธุรกิจรายใหม่ที่ทำเหมือนกันกับเราเข้ามาดำเนินกิจการได้ง่ายหรือยากเพียงใด หากธุรกิจของเรามีการลงทุนไม่มาก ใช้เทคโนโลยีไม่สูง หรือสลับซับซ้อนมากนัก โอกาสที่จะเกิดธุรกิจรายใหม่มาแข่งขันกับเราก็มีได้สูง เป็นต้น

ประการที่สอง อำนาจการต่อรองของผู้ขายปัจจัยการผลิต หรือคู่ค้า (Bargaining Power of Suppliers) ปัจจัยการผลิตถือว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างมากในการผลิตสินค้าและบริการ การมีอำนาจต่อรองจะช่วยให้องค์กรลดต้นทุนการผลิต รวมทั้งลดระยะเวลาการผลิต (Reduced Cycle Time) เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

ประการที่สาม อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ หรือลูกค้า (Bargaining Power of Buyers) หากสินค้า หรือบริการมีผู้ผลิต หรือให้บริการหลายราย ซึ่งลูกค้าสามารถเลือกได้ตามชอบใจ อำนาจการต่อรองของลูกค้าก็จะมีมาก ในทางกลับกันหากสินค้า หรือบริการนั้น เป็นสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันและมีผู้ผลิต หรือให้บริการน้อยราย อำนาจการต่อรองของผู้ผลิต หรือให้บริการก็จะมี

^{๙๙}Porter, Michael E, *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, (New York: The Free Press, 1985), p. 71.

มาก อย่างไรก็ตามในภาวะการแข่งขันในปัจจุบัน ลูกค้ามักมีอำนาจต่อรองมากกว่าผู้ผลิต หรือผู้ให้บริการเสมอ ทั้งนี้จะมาก หรือน้อยเท่านั้นเอง

ประการที่สี่ สินค้า หรือบริการที่ทดแทนกันได้ (Threat of Substitute Products or Services) หากธุรกิจของเราผลิตสินค้า หรือบริการที่มีสิ่งอื่นทดแทนได้ โอกาสที่เราจะถูกธุรกิจอื่นมาคุกคามธุรกิจของเราก็มีสูง เช่น กรณีกล้องถ่ายรูปดิจิตอลที่สามารถถ่ายโดยไม่ต้องใช้ฟิล์ม ทำให้บริษัทผลิตฟิล์มถ่ายภาพต้องปรับกลยุทธ์กันขนานใหญ่ เป็นต้น

ประการสุดท้าย ความรุนแรงของการแข่งขันในธุรกิจเดียวกัน (Rivalry among Existing Competitors) ประเด็นนี้จะสอดคล้องกับ ๔ ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวคือ หากธุรกิจสามารถมีรายใหม่เข้ามาได้ง่าย อำนาจการต่อรองของผู้ผลิตหรือผู้ป้อนวัตถุดิบ และลูกค้าอยู่ในภาวะที่เหมาะสม สินค้า หรือบริการมีการทดแทนได้ง่าย ภาวะการแข่งขันก็มีแนวโน้มที่จะรุนแรง

สรุปได้ว่า ปัจจัยบริหารจัดการในองค์กร หมายถึง ปัจจัยด้านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการในการดำเนินงานเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินกิจกรรมขึ้นอยู่กับคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย บุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ

ตารางที่ ๒.๕ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
เฮนรี ตีเยอว์	แนวคิดทางการบริหารวิวัฒนาการมาจาก หลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่แสดงให้เห็นว่าคนยุคก่อนได้บริหารงานโดยทำหน้าที่ทางการบริหารเหมือนปัจจุบันคือ การวางแผน การจัดองค์การและการควบคุมมาเป็นพัน ๆ ปี หลักฐานที่ชัดเจนได้แก่ การก่อสร้างพีระมิดในอียิปต์
สมคิด บางโม	แนวความคิดกับกระบวนการจัดการ เป็นการวิเคราะห์ให้เห็นว่าผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง มีงานอะไรบ้างที่จะต้องทำ และควรจะทำอะไรก่อนหลัง นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้จัดการ ที่จะยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
Henri Fayol	สาระสำคัญของหลักการบริหารไว้ดังนี้ ๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วย ๕ ประการคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

ตารางที่ ๒.๕ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธรรมาสุนทรยุทธ์	การจัดการ เป็นกระบวนการในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทำหน้าที่หลัก ๕ ประการได้แก่ ๑) การวางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์กร (Organizing) ๓) การจัดการบุคลากร (Staffing) ๔) การนำหรือการสั่งการ (Directing) ๕) การควบคุม (Controlling)
E.N. Chapman	การบริหารจัดการ หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivate) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรและยังรวมถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)
บรรยงค์ ไตจินดา	การบริหารจัดการขึ้นอยู่กับคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ ๑) บุคคล (Man) การสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรผ่านทรัพยากรมนุษย์ ๒) เงินทุน (Money) เป็นการบริหารเงินทุนขององค์กรเช่นสถานะทางการเงิน กิจกรรมทางการเงินและโอกาสในการลงทุนเพิ่ม ๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ประสิทธิภาพในการแปรรูปขององค์กรตลอดจนการพัฒนาของผลผลิต (Productivity) ๔) การบริหารจัดการ (Management) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์การความสามารถในการบริหารงานของทุกคนในทีมงานและผู้บริหาร
พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์เกียรติ	การดำเนินธุรกิจนั้นแต่ละหน่วยงานจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญสำหรับการบริหารคือ 4M ได้แก่ M ตัวแรกคือ Man หมายถึง บุคลากรในองค์กร จะต้องมีความรู้ความสามารถ แต่ในมุมมองของเขาคิดว่าประการที่สำคัญที่สุดจะต้องมี จิตบริการ M ตัวที่สอง คือ Money หมายถึง เงินทุนที่ใช้ในการดำเนินการ M ตัวที่สามคือ Material หมายถึง วัตถุดิบหรือวัสดุในการผลิต การบริหารจัดการเรื่องวัตถุดิบจะสามารถช่วยลดต้นทุนได้ M ตัวที่สี่คือ Management หมายถึง การจัดการ

ตารางที่ ๒.๕ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Peter F. Drucker	การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4M ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงานและโครงการและต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ 5M (Management Resources) คือ ๑. คน (Man) ๒. เงิน (Money) ๓. วัสดุดิบ (Material) ๔. เครื่องจักร (Machine) ๕. วิธีการจัดการ (Method)
นพพล สุนทรนนท์	ในกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์การต้องเผชิญกับสิ่งท้าทายหลายประการ ได้แก่ ประการแรก คือ การสร้างความเจริญเติบโตขององค์การ (Growth) ประการที่สอง คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) ประการที่สาม สืบเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดการส่งผ่านความรู้กันอย่างกว้างขวาง จนทำให้ต้องมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประการ สุดท้าย คือ ความวุ่นวายของสถานการณ์โลก
Porter, Michael E.	การวิเคราะห์ธุรกิจขององค์การว่าอยู่ในสถานะใดในการแข่งขัน ซึ่งองค์การจะต้องพิจารณาพลังผลักดันทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ ประการแรก การเข้ามาของธุรกิจรายใหม่ ประการที่สอง อำนาจการต่อรองของผู้ขายปัจจัยการผลิต หรือคู่ค้า ประการที่สาม อำนาจการต่อรองของผู้ซื้อ หรือลูกค้า ประการที่สี่ สินค้าหรือบริการที่ทดแทนกันได้ ประการสุดท้าย ความรุนแรงของการแข่งขันในธุรกิจเดียวกัน

๒.๖ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๖.๑ ประวัติความเป็นมา^{๑๐๐}

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ.๒๔๗๕ พ.ต.หลวงธวัชเวช วิเศษ นายแพทย์ประจำกองทหารวังปารุสวันพิจารณาเห็นว่า ถ้าหากได้จัดให้มีสถานพยาบาลเป็น แหล่งกลางของกองทัพบกขึ้นสักแห่งทำนองโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย (ซึ่งขอยืม นายทหารกองทัพบกไปใช้ปฏิบัติงาน) จึงได้นำความเรื่องนี้ปรึกษากับ พ.อ.พระยาทรงสุรเดช ท่านเห็น ด้วยในหลักการ และยินดีที่จะสนับสนุนสถานที่ และมีที่อยู่ในข่ายพิจารณา ๓ แห่ง คือ

โฮเต็ลพญาไท

วังบางขุนพรหม

กรมแผนที่ทหารบก

เมื่อได้พิจารณากันแล้วในที่สุดเห็นว่าโฮเต็ลพญาไท เหมาะกว่าที่อื่น พ.ต.หลวงธวัชเวช วิเศษจึงได้เรียน พ.อ.พระยาทรงสุรเดช ให้ขอโฮเต็ลพญาไท เป็นที่ตั้งโรงพยาบาลต่อไป ต่อมา พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๗) ก็ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า โปรดกระหม่อม พระราชทานวังพญาไทนี้เป็นสถานพยาบาลของทหาร และทรงสำนักทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ ทำสัญญาโอนที่ดินซึ่งมีเนื้อที่ ๖๓ ไร่ ๓ งาน ๕๔ ตารางวาให้แก่กระทรวงกลาโหม เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๔๘๓ ฉะนั้นทางราชการจึงได้จัดรวมกองเสนารักษ์ที่ ๑ (ปากคลองหลอด) และกอง เสนารักษ์ที่ ๒ (บางซื่อ) มาตั้ง ณ พระราชวังแห่งนี้แล้วให้ชื่อใหม่ว่า กองเสนารักษ์จังหวัดทหารบก กรุงเทพฯ มี พ.ท.หลวงวิเศษ เวช การเป็นผู้บังคับกอง และได้กระทำพิธีเปิดสถานพยาบาลแห่งนี้เมื่อ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๗๕ โดยมี พ.อ. พ.อ.พระยาพระหลพลพยุหเสนา พ.อ.พระยาทรงสุร เดช และนายทหารชั้นผู้ใหญ่อีกหลายท่านได้มาร่วมในพิธีนี้

การดำเนินการเพื่อที่จะให้การรักษายาบาลของสถานที่แห่งนี้ ได้เจริญก้าวหน้าไป ตามลำดับทางกองทัพบกจึงได้โอนนายแพทย์ที่มีความรู้ ความสามารถอันดีเยี่ยม จากคณะแพทย์ ศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งขณะนั้นขึ้นอยู่กับกระทรวงธรรมการ จำนวน ๓ นาย คือ

รองอำมาตย์เอก หลวงวาทวิทยาวัดน์ มาบรรจุในแผนกอายุกรรม

รองอำมาตย์ตรี สงวน โรจนวงศ์ มาบรรจุแผนกศัลยกรรม

รองอำมาตย์ตรี บุญเจือ ปุณโสนี มาบรรจุในแผนกสูตินารีเวชกรรม

ตั้งแต่นั้นมา กิจการก็ดำเนินมาด้วยดี ในตอนปลายปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ทางราชการได้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดจำหน่ายทหารให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อสอดคล้องกับแผนการจัดจำหน่าย ทหารใน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ขณะนั้นกองเสนารักษ์จังหวัดทหารบกกรุงเทพฯ ได้เปลี่ยนนามว่า กอง เสนารักษ์มณฑลทหารบกที่ ๑ ลำดับใช้ชื่อนี้มา

ตลอดเวลาสงครามเอเชียบูรพาและในระหว่างสงครามทางราชการทหารจำเป็นต้องระงับ การช่วยเหลือประชาชนเสียชั่วคราว ทั้งนี้เนื่องจากต้องจัดขยายสถานที่ไว้สำหรับรักษายาบาล โดยเฉพาะ ต่อมาเมื่อสงครามโลกครั้งที่ ๒ ยุติลงเมื่อ พ.ศ.๒๔๘๘ กองทัพบกได้พิจารณาเห็นความ

^{๑๐๐}โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, ประวัติความเป็นมา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.pmk.ac.th/index.php/about-pmk/history.html> [๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓].

จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพของทหารให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งในด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยเจ็บ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ คือ แพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ เทคนิคอื่น ๆ ตลอดจนการวิจัย ในทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้ก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ

ดังนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๔๘๙ กองเสนาเสนามลทลทหารบกที่ ๑ จึงแปรสภาพเป็นโรงพยาบาลทหารบกและโอนการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรมการแพทย์สุภาพบาล (กรมทหารบกในปัจจุบัน) โดยได้เปิดทำการรักษาพยาบาลประชาชนทั่วไปเช่นเดิม และใช้โรงพยาบาลทหารบก ในเวลาเดียวกันก็ใช้เป็นแหล่งศึกษาสำหรับแพทย์ตลอดจนเจ้าหน้าที่เทคนิค อื่น ๆ ด้วย

ในสมัย พล.ต.ถนอม อุลัมภานนท์ เป็นนายแพทย์ใหญ่ทหารบกได้ดำริเห็นสมควรที่จะ อันเชิญอันเชิญพระบรมมาภิไธยของ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มาขนานนาม โรงพยาบาลเพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติและอนุสรณ์รำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ ท่าน

วิสัยทัศน์ (Vision) : เป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำของกองทัพบกในภูมิภาคเอเชีย และมีพันธกิจ (Mission) คือ ให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิที่มีคุณภาพระดับสากลแก่ทหารและครอบครัวรวมทั้งประชาชน อีกทั้งมีการจัดการฝึกศึกษาและวิจัยทางการแพทย์เพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรม และเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ : ให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูงที่มีคุณภาพ จัดการฝึกศึกษาและวิจัยทางการแพทย์ เพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ และตอบสนองต่อภารกิจของ กองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ

อัตลักษณ์ : โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามุ่งสู่โรงพยาบาลคุณธรรม มีดังนี้ ๑) ซื่อสัตย์ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตรงต่อเวลา ประหยัดและรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๒) เสียสละ บุคลากรรู้จักแบ่งปันเวลา แบ่งเบาหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมด้วยความเต็มใจทั้งในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติ ในชีวิตประจำวัน ๓) สำนึกในหน้าที่ บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและช่วยเหลือ หน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ค่านิยม (Values) ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้แก่ สามัคคี มีวินัย ใส่ใจบริการ ผลงานเป็นเลิศ ๑) สามัคคี หมายถึง มุ่งเน้นบุคลากร (Work Focus) ๒) มีวินัย หมายถึง ภาวะผู้นำ (Leadership) ความซื่อสัตย์ (Altruism) ระบบเกียรติศักดิ์ (Honor System) จรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัยเยี่ยม (Integrity) ๓) ใส่ใจบริการ หมายถึง มุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) ใช้ข้อมูล ในการทำงาน (Management by fact) ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในระดับบุคคลและองค์กร (Individual & organization learning) มุ่งเน้นอนาคต (Focus on future) สร้างนวัตกรรม (Innovation) ความคล่องตัว (Agility) ๔) ผลงานเป็นเลิศ หมายถึง มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Focus on result) ๕) เชิดชูคุณธรรม

คำขวัญ : คุณภาพมาตรฐาน บริการประทับใจ

สมรรถนะหลักขององค์กร : การรักษาโรคซับซ้อนโดยทีมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง การฝึก ศึกษาและผลิตผู้เชี่ยวชาญในระดับหลังปริญญา การผลิตและใช้วิทยาการด้านเวชศาสตร์ทหารที่ ทันสมัย การเรียนรู้ผ่านการวิจัยโดยใช้ผู้ป่วยเป็นฐาน

๒.๖.๒ ทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคต

ท่ามกลางความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และสุขภาพของประชาชน ความก้าวหน้าทางการศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งการเปลี่ยนผ่านทางประชากรและระบาดวิทยา แต่ในทางกลับกัน การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเข้มข้นนี้กลับยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐^{๑๐๑} ได้บัญญัติสาระสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการพัฒนาระบบสุขภาพ และการดูแลสุขภาพประชาชน ที่สามารถใช้เป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาระบบสุขภาพในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐในการจัดให้มีบริการสาธารณสุข ที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ เพียงพอให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างเป็นธรรม ดังนี้

มาตรา ๔๗ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐ บุคคลผู้ยากไร้ย่อมมีสิทธิได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายบัญญัติ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และหมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ ใน

มาตรา ๕๕ รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคและส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุด บริการสาธารณสุขตามวาระหนึ่ง ต้องครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม และป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพด้วย รัฐต้องพัฒนาการบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรา ๒๕๘ การปฏิรูปประเทศ^{๑๐๒} กำหนดให้

(๔) ปรับระบบหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิและประโยชน์จากการบริหารจัดการและการเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและสะดวกทัดเทียมกัน และ

(๕) ให้มีระบบการแพทย์ปฐมภูมิที่มีแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวดูแลประชาชนในสัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่งส่งผลให้ต้องมีการปฏิรูปการบริหารจัดการการเงินการคลังด้านสุขภาพ และการจัดบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นบริการปฐมภูมิ เพื่อให้บริการเชิงรุกแก่ประชาชนทำให้ได้รับการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง รวดเร็ว มีคุณภาพ รวมทั้งการลดความเหลื่อมล้ำของระบบประกันสุขภาพ ซึ่งจะทำให้คนไทยทุกคน สามารถเข้าถึงการรักษาอย่างเท่าเทียมกันต่อไปในอนาคต

รวมทั้งมาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐต้องจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งรัฐบาลได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน และมีนโยบายขับเคลื่อนประเทศสู่

^{๑๐๑}รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก, (๖ เมษายน ๒๕๖๐) : ๑๓-๑๔.

^{๑๐๒}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๘.

ประเทศไทย ๔.๐ เป็นเครื่องมือสำคัญ ทั้งนี้ มีประเด็นที่กระทรวงสาธารณสุข ได้นำมาเป็นหลักในการวางแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ดังนี้^{๑๐๓}

๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาระบบสุขภาพของไทยมีศักยภาพ ที่สอดคล้องกับบริบทโลกในอนาคต ได้แก่ ธุรกิจบริการสุขภาพและการเสริมสร้างสุขภาวะ และสถานบริการสุขภาพและความงาม และการส่งเสริมธุรกิจบริการทางการแพทย์ โดยต้องมีการลงทุนอย่างจริงจังในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ และเครื่องมือแพทย์ รวมทั้งมาตรฐานการบริการ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเป็นเจ้าของเทคโนโลยีได้เอง ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานที่เข้มแข็งในการเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ของภูมิภาคในระยะต่อไป

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ครอบคลุมการสร้างความรู้ด้านสุขภาพ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และการส่งเสริม ให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศโดยตรง และมีแผนแม่บทการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีและมีทักษะด้านสุขภาวะ ที่เหมาะสม รวมถึงการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะและการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยง

(๒) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

(๓) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี

(๔) การกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

(๕) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม โดยการสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย อาทิ การพัฒนาระบบบริหารจัดการหลักประกันสุขภาพ

๔) ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยบวทวนบทบาทภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐให้มีความเหมาะสม รวมทั้งถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญเพื่อกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปรับโครงสร้างและระบบบริหารงานราชการใหม่ในรูปแบบของหน่วยงานพิเศษที่ต้องอาศัยการดำเนินงานที่มีความ ยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ยึดติดกับโครงสร้างและระบบราชการแบบเดิม และพัฒนาปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่น และคล่องตัวสูง ลดความซ้ำซ้อน รวมถึงเปิดโอกาส ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ อย่างเหมาะสม

^{๑๐๓}ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐), ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก, (๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑) : ๑๐๐.

นอกจากนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิรูประบบสุขภาพไปสู่เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ดังกล่าว คณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ได้กำหนดแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางการจัดระบบสุขภาพของประเทศ โดยเฉพาะแผนการปฏิรูปด้านกำลังคนที่ได้กำหนดเป้าหมายการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพไว้ ดังนี้^{๑๐๔}

เป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพของประเทศ

๑. เป้าหมายระยะยาว ๒๐ ปี

๑.๑ ประชาชน เข้าถึงบริการสุขภาพและบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพอย่างครอบคลุม ทัวถึง รวมถึงได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ เพื่อนำไปสู่การสร้างสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๒ องค์กรด้านสุขภาพ รวมถึงสถานพยาบาล หน่วยบริหาร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มีบุคลากรสุขภาพที่เพียงพอ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสุขภาพตามมาตรฐาน และมีการบริหารจัดการบุคลากรที่สามารถตอบสนองกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพในแต่ละช่วงเวลา ภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

๑.๓ ระบบการศึกษาและการผลิตบุคลากรสุขภาพมีศักยภาพและขีดความสามารถในการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อความต้องการของระบบสุขภาพในปัจจุบันและในอนาคต

๑.๔ บุคลากรสุขภาพ มีความสุขในการทำงาน ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

๒. เป้าหมายระยะกลาง ๕ ปี

๒.๑ สัดส่วนบุคลากรสุขภาพต่อประชากรในระดับประเทศเพียงพอและสอดคล้องกับระดับการพัฒนาของประเทศและแผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข โดยมีแผนผลิตและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนความต้องการกำลังคน

๒.๒ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายบุคลากรสุขภาพระหว่างเขตสุขภาพลดลง และไม่มีพื้นที่ที่ขาดแคลนบุคลากรซ้ำซาก

๒.๓ องค์กรและหน่วยงานในระดับต่าง ๆ มีสมรรถนะในการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพมีการลงทุนเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสม มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มีระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่มีขีดความสามารถคงอยู่ในระบบอย่างยั่งยืน

๒.๔ มีระบบข้อมูลสารสนเทศระดับชาติที่รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสุขภาพอย่างเป็นระบบ ทั้งจำนวน การกระจาย การผลิต การจ้างงาน และการเคลื่อนย้ายเพื่อสร้าง

^{๑๐๔} กฤษฎา แสงวดี, วรารัตน์ ใจชื่น และ ญัฐธยาน์กร เตชะ, แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด ๔๘/๘๔, ๒๕๖๒), หน้า ๗-๑๐.

ความเข้าใจในสภาพตลาดแรงงานของบุคลากรสุขภาพ (Health labour market) โดยครอบคลุมทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

ดังนั้น ในการพัฒนาแผนการปฏิรูปกำลังคนและภารกิจด้านสุขภาพของประเทศ จึงต้องนำหลักการ แนวคิด และสาระสำคัญของแผนดังกล่าว มาเป็นหลักและเป้าหมายในการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ร่วมกับการทบทวนการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในกระแสโลก และโดยการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ภายในประเทศเพื่อให้แผนดังกล่าวมีประสิทธิภาพ เพียงพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

๒.๖.๓ บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ดำเนินงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญหลักของพยาบาลและหน่วยงานให้บริการพยาบาลที่ทำให้มีการควบคุมกำกับให้พยาบาลทุกคนทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่^{๑๐๕}

๑) พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ /พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ ๒) แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๐

๒) มาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์

๓) ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

๔) ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการสอบความรู้เพื่อขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๕) ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการรักษจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

๖) ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการสืบสวนหรือ สอบสวนในกรณีมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษว่ามีผู้ประพฤติผิดจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๓๐

๗) การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์

๘) ประกาศสภา ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการประกอบวิชาชีพการพยาบาลตามข้อกำหนดในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค พ.ศ. ๒๕๔๕

๙) ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยบุคคลซึ่งช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยในสถานพยาบาลในความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. ๒๕๕๓

๑๐) คำประกาศสิทธิผู้ป่วย วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑๑) ทักษะเชิงวิชาชีพ ๑๐ ข้อ ในการปฏิบัติงาน

ฝ่ายบริการ กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานทางการพยาบาลสำคัญ ๕ เรื่อง และการจัดบริการและการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล

^{๑๐๕}โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, ฝ่ายบริการพยาบาล กองการพยาบาล รพ.พระมงกุฎเกล้า, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://nurse.pmk.ac.th/images/stories/data_academic/ฝ่ายบริการพยาบาล%20กองการพยาบาล%2063.pdf [๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗].

มุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เกิดความปลอดภัยต่อผู้ป่วย และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การจัดบริการพยาบาลและการควบคุมคุณภาพ กองการพยาบาล

ฝ่ายบริการ กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติการพยาบาล ให้ถูกต้องตามมาตรฐานในด้าน

- ๑) การใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
 - ๒) การรักษาสิทธิผู้ป่วย จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ๓) การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
 - ๔) การวางแผนจำหน่าย การส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการดูแลอย่างต่อเนื่อง
 - ๕) การบันทึกและการรายงาน
 - ๖) กำหนดและควบคุมการใช้แนวปฏิบัติทางการพยาบาลต่าง ๆ
 - ๗) การนิเทศทางการพยาบาล ทั้งในและนอกเวลาราชการ
 - ๘) การกำกับติดตามผลลัพธ์การบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ครอบคลุมดังนี้
 - ก. ความปลอดภัยจากความเสี่ยงและภาวะแทรกซ้อนทางการพยาบาลที่ป้องกันได้
 - ข. การบรรเทาความทุกข์ทรมานของผู้ใช้บริการ
 - ค. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ และการรักษาพยาบาล
 - ง. ความสามารถในการดูแลตนเองของผู้ใช้บริการ
 - จ. ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่องานบริการพยาบาลและการผดุงครรภ์
- ภารกิจ หมายถึง ภารกิจทั้งปวงที่นอกเหนือจากภารกิจประจำ ซึ่งกรมแพทยทหารบก หรือโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จะมีคำสั่งให้ดำเนินการสนับสนุนเป็นครั้งคราว หรือในห้วงระยะเวลาหนึ่ง จนกว่าภารกิจนั้นจะเสร็จสิ้น โดยจัดกำลังพลจากหน่วยต่าง ๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า หมุนเวียนไปปฏิบัติเป็นภารกิจที่จำเพาะสำหรับสาขาวิชาชีพ ซึ่งไม่สามารถมอบหมายให้กำลังพลสาขาวิชาชีพอื่นหมุนเวียนไปปฏิบัติแทนได้ ภารกิจแบ่งเป็น ๒ ภารกิจ ดังนี้^{๑๐๖}

๑. ภารกิจพิเศษ แบ่งเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑.๑ ภารกิจพิเศษประเภท ก. ได้แก่

- ๑.๑.๑ ภารกิจแพทย์สนับสนุนหน่วยตรวจโรค ๙๐๔
- ๑.๑.๒ ภารกิจนายสิบพยาบาลสนับสนุนฝึกพลอาสาสมัครวังทวิวัฒนา

๑.๒ ภารกิจพิเศษประเภท ข. ได้แก่

- ๑.๒.๑ ภารกิจถวายความปลอดภัยในการทรงพระแสง
- ๑.๒.๒ ภารกิจถวายความปลอดภัยในการทรงม้า
- ๑.๒.๓ ภารกิจถวายความปลอดภัยในการทรงแบดมินตัน

๑.๓ ภารกิจพิเศษประเภท ค. ได้แก่

- ๑.๓.๑ ภารกิจถวายความปลอดภัยพระราชวงศ์ชั้นสูงในการเสด็จงานหรือ

พิธีการต่าง ๆ

^{๑๐๖} รัชนิกร บุญยโชติมา, ระเบียบโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ว่าด้วยการจัดกำลังพลเพื่อปฏิบัติภารกิจพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๑, เอกสารเผยแพร่, (ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม ๒๕๖๕), หน้า ๑-๔.

๑.๓.๒ การกิจสนับสนุนกิจกรรมของกองทัพบก และกรมแพทย์ทหารบก

๑.๔ การกิจพิเศษประเภท ง. ได้แก่

๑.๔.๑ การกิจสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงานอื่น

๑.๔.๒ การกิจสนับสนุนการทดสอบร่างกายของหน่วยงานอื่น

๑.๔.๓ การกิจสนับสนุนการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ

๑.๔.๔ การกิจอื่น ๆ

๒. การกิจดูแลผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่-อุบัติซ้ำ แบ่งเป็น ๒ ประเภท

๒.๑ การกิจภายในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๒.๒ การกิจภายนอกโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

หลักการจัดการกิจ

๑. ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จัดกำลังพลเพื่อปฏิบัติภารกิจประเภทต่าง ๆ คือ จัดตามที่ได้รับคำสั่ง

๒.ภารกิจพิเศษ: กำลังพลที่ถูกหมุนเวียนเพื่อปฏิบัติภารกิจพิเศษ ประกอบด้วย

๒.๑ การจัดพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล ตามอัตราส่วนพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลในแต่ละแผนกพยาบาล รวมผู้ที่มาช่วยราชการ

๒.๒ การจัดเรียงลำดับภารกิจพิเศษ ให้จัดเรียงตามลำดับการได้รับคำสั่งหรือได้รับการร้องขอ ไม่จัดเรียงตามลำดับวันที่ปฏิบัติภารกิจ

๒.๓ การขอเปลี่ยนรายชื่อกำลังพลเพื่อปฏิบัติภารกิจพิเศษ ได้แก่

๒.๓.๑ ให้รายงานเป็นลายลักษณ์อักษรผ่าน หัวหน้าพยาบาลฯ ถึง ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อแจ้งต่อแผนกธุรการและกำลังพล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ตามลำดับ ก่อนเวลาปฏิบัติภารกิจไม่น้อยกว่า ๓ วัน

๒.๓.๒ กรณีเร่งด่วน ให้โทรศัพท์แจ้ง ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อแจ้งต่อผู้บริหารฝ่ายธุรการ

๓. การกิจดูแลผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่-อุบัติซ้ำ จัดภารกิจตามคำสั่ง เจ้ากรมแพทย์ทหารบก ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทั้งภารกิจภายในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และภารกิจภายนอกโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ถ้าภารกิจนั้นดำเนินไปอย่างต่อเนื่องใช้การหมุนเวียนผู้ปฏิบัติ ยึดหลักปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ ๒

การแบ่งมอบหน้าที่

๑. กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดย ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีหน้าที่จัดลำดับการหมุนเวียนกำลังพลปฏิบัติภารกิจ ในส่วนพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล ตามอัตราส่วนจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๒. แผนกพยาบาล มีหน้าที่จัดลำดับการหมุนเวียนกำลังพลปฏิบัติภารกิจ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล ตามอัตรา ส่วนจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล

๓. หัวหน้าหอผู้ป่วย มีหน้าที่จัดลำดับการหมุนเวียนกำลังพลปฏิบัติภารกิจ พยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล ตามอัตรา ส่วนจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

๔. การกิจพิเศษ

๔.๑ ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีหน้าที่ จัดลำดับการหมุนเวียนกำลังพลเพื่อปฏิบัติการกิจพิเศษ ตามอัตราส่วนกำลังพลจากแผนกพยาบาลต่าง ๆ โดยแยกจัดลำดับการหมุนเวียนเป็น ๒ ชุด ตามประเภทภารกิจพิเศษ (ข-ง) คือภารกิจพร้อม ณ ที่ตั้ง และภารกิจที่จะต้องไปปฏิบัติการกิจจริง ดังนี้

๔.๑.๑ ภารกิจพร้อม ณ ที่ตั้ง

๔.๑.๑.๑ จัดพยาบาลปฏิบัติการกิจ วันละ ๑ นาย (แต่ละภารกิจ) ทั้งปี

- ภารกิจถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์
- ภารกิจถวายความปลอดภัยในการทรงแบบมณฑล

๔.๑.๑.๒ ภารกิจรับผู้ป่วย บน.๖ จัดพยาบาลเวร ๘ ชม. เวรละ ๑ คน ทั้งปี

๔.๑.๑.๓ จัดพยาบาลเพื่อปฏิบัติหน้าที่แผนรองรับสถานการณ์ จัดพยาบาลเวร ๘ ชม. เวรละ ๒ คน จัดทั้งปี

๔.๑.๑.๔ จัดพยาบาลเพื่อปฏิบัติหน้าที่แผนรับผู้ป่วยบุคคลสำคัญ จัดพยาบาลเวร ๘ ชม. เวรละ ๑ คน จัดทั้งปี

๔.๑.๒ ภารกิจที่ได้รับการร้องขอจากหน่วยต่าง ๆ

๔.๑.๒.๑ ภารกิจพร้อม ณ ที่ตั้งชุดแพทย์กรณีบุคคลสำคัญเยือนไทย จัดพยาบาลเวร ๘ ชม. เวรละ ๒ คน จนเสร็จสิ้นภารกิจ

๔.๑.๒.๒ ภารกิจที่ปฏิบัติจริงตามที่ได้รับการร้องขอ

๔.๒ รายงานให้ผู้ควบคุมการปฏิบัติการกิจพิเศษของแต่ละแผนกพยาบาลทราบโดยเร็ว เมื่อได้รับคำสั่ง หรือได้รับการร้องขอการสนับสนุนภารกิจพิเศษ

๔.๓ ประสานกับแผนกพยาบาลต่าง ๆ ที่ตรงกับลำดับการหมุนเวียนปฏิบัติการกิจเพื่อขอรายชื่อกำลังพลที่จะปฏิบัติการกิจพิเศษแต่ละภารกิจ ก่อนเวลาปฏิบัติการกิจพิเศษไม่น้อยกว่า ๑ สัปดาห์ ในกรณีที่เป็นภารกิจเร่งด่วนให้ประสานในทันที

๔.๔ ร่างคำสั่งให้กำลังพลปฏิบัติการกิจพิเศษ ตามรายชื่อที่ได้รับจากแผนกพยาบาลเสนอ ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อสั่งการ ตามลำดับโดยระบุ

๔.๔.๑ ยศ ชื่อ และหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ปฏิบัติการกิจพิเศษ

๔.๔.๒ ยศ ชื่อ และหมายเลขโทรศัพท์ผู้ประสานงาน ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๔.๕ สำเนาคำสั่งให้กับผู้ปฏิบัติการกิจพิเศษ และ ฝ่ายบัญชาการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในกรณีที่ปฏิบัติการกิจนอกเวลาราชการเพื่อแจ้งพยาบาลเวรนิเทศทางการพยาบาล

๔.๖ แจ้งเตือนผู้ปฏิบัติการกิจก่อนวันปฏิบัติการกิจล่วงหน้า ๑ วัน

๔.๗ ให้คำแนะนำกรณีผู้ปฏิบัติมีปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน

๔.๘ บันทึกสถิติภารกิจพิเศษ

๕. ผู้ปฏิบัติการกิจ มีหน้าที่

- ๕.๑ ศึกษาคำสั่งให้เข้าใจว่าปฏิบัติภารกิจอะไร ที่ไหน เมื่อไร การเตรียมตัว
- ๕.๒ ไปถึงที่นัดหมายตรงเวลา
- ๕.๓ เตรียมอุปกรณ์ที่ระบุไว้ในคำสั่งให้พร้อม และส่งคืนเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ
- ๕.๔ แต่งกายถูกต้องตามระเบียบและระบุไว้ในคำสั่ง
- ๕.๕ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๕.๖ รายงานอุปสรรคและข้อขัดข้องขณะปฏิบัติหน้าที่ให้หัวหน้าชุดแพทย์ทราบ (คือแพทย์ที่ไปปฏิบัติหน้าที่ด้วย) และขอคำปรึกษาในทันที กรณีไม่มีแพทย์เป็นหัวหน้าชุด ให้แจ้งฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ตามหมายเลขโดยระบุไว้ในคำสั่งและส่งรายงานในวันถัดไป

๖. การกิจดูแลผู้ป่วยโรคอุบัติใหม่-อุบัติซ้ำ

- ๖.๑ ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จัดภารกิจตามคำสั่งผู้อำนวยการกองการพยาบาล และคณะผู้บริหารกองการพยาบาล หมุนเวียนกำลังพลตามอัตราส่วนกำลังพลจากแผนกพยาบาล เมื่อต้องจัดภารกิจต่อเนื่อง
- ๖.๒ ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ร่างคำสั่งให้กำลังพลปฏิบัติภารกิจ ฯ ตามรายชื่อที่ได้รับจากแผนกพยาบาลเสนอผู้อำนวยการกองการพยาบาล และผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อสั่งการตามลำดับ โดยระบุ ยศ ชื่อ และหมายเลขโทรศัพท์ของผู้ปฏิบัติภารกิจ
- ๖.๓ ฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สำเนาคำสั่งให้กับหัวหน้าพยาบาล เพื่อแจ้งผู้ปฏิบัติภารกิจ ฯ และฝ่ายบัญชาการกองการพยาบาล ในกรณีที่ปฏิบัติภารกิจนอกเวลาราชการเพื่อแจ้งพยาบาลเวรนิเทศทางกองการพยาบาล
- ๖.๔ ผู้ปฏิบัติภารกิจ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เมื่อมีข้อขัดข้องแจ้งหัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าพยาบาลรับทราบตามลำดับ เพื่อหัวหน้าพยาบาลแจ้งฝ่ายธุรการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า หรือฝ่ายบัญชาการกองการพยาบาลทราบเพื่อหาทางแก้ไข ปัญหา

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นการนำเอาผลงานวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนแล้วที่พิจารณาว่าเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ พร้อมทำการทบทวนว่ามีผลงานวิจัยใดที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยหรือไม่และได้ผลการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยดังนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยมีดังนี้

นฤมล เพ็ญสิริวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีมากที่สุด คือ ด้านหลักพรหมวิหารธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕ ๒. การนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วยโครงสร้างองค์กร ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มาตรฐานในการทำงาน ด้วยการปรับมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสม ความรับผิดชอบ ด้วยการกำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบไปด้วยนโยบายประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยี ความคาดหวังของคนในพื้นที่ ด้วยการปลูกฝังให้บุคคลากรสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับประชาชนที่มาใช้บริการ การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน ด้วยการกำหนดกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ โดยยึดหลักความต้องการของประชาชน และด้านหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบไปด้วยเมตตา ด้วยการปลูกฝังผู้นำให้ตั้งอยู่ในความเมตตา มีความปรารถนาดีผู้ใต้บังคับบัญชา กรุณา ด้วยการสนับสนุนผู้นำให้มีความกรุณาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มุทิตาด้วยการส่งเสริมผู้นำให้มีมุทิตา มีความยินดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และอุเบกขา ด้วยการปลูกจิตสำนึกผู้นำให้มีความยุติธรรม และเที่ยงธรรม โดยการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงาน^{๑๐๗}

กุศล โพธิ์สุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร)” ผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) มีความเหมาะสมมากกว่าทฤษฎีอื่นในยุคโลกาภิวัตน์เพราะมีองค์ประกอบ ได้แก่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างน่ายกย่องนับถือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งทำประโยชน์ให้ส่วนรวม สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความพยายาม ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ได้เรียนรู้จากการทำงาน มอบหมายงานตามความเหมาะสม และมีความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งสามารถสังเคราะห์เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่วนแนวคิด ทฤษฎีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีวิธีการเผยแผ่ที่พระพุทธองค์ทรงใช้ อยู่เสมอในสมัยพุทธกาล ได้แก่ การเสนอหลักคำสอนที่เป็นแก่นแท้ทางพระพุทธศาสนา การปฏิบัติเชิงรุกหรือเยี่ยมเยียนตามบ้าน การบริการชุมชนการใช้ปาฏิหาริย์ต่าง ๆ การเข้าหาผู้นำทางศาสนา การเมือง และทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติหลักคำสอนหรือความเชื่อของลัทธิศาสนาดั้งเดิม การปฏิรูปพระพุทธศาสนาท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมและลัทธิต่าง ๆ ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น และการเผยแผ่ด้วยบุคลิกภาพ โดยมีรูปแบบการเผยแผ่แบบสันตนาธรรม บรรยายธรรม และถามตอบธรรมะ ซึ่งวิธีและรูปแบบเผยแผ่ดังกล่าว บางแห่งก็ยังนิยมนามาใช้สำหรับวิธีหรือรูปแบบการเผยแผ่ที่ใช้ อยู่เสมอในสมัยปัจจุบัน ส่วนมากจะเป็นการแสดงธรรม โดยผ่านทางทีวีวิทยุสื่อออนไลน์และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ๒. ภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) ซึ่งมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป ตามองค์ประกอบทุกข้อ ภาวะผู้นำของท่าน

^{๑๐๗} นฤมล เพ็ญศิริวรรณ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี”, *ดุสิตนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

สามารถสังเคราะห์ได้กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ทศพิธราชธรรมมอคติ ๔ สัมปยุตธรรม ๗ ปาปนิกรธรรม ๓ พละ ๔ และสาราณียธรรม ๖ ส่วนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของท่าน มีความสอดคล้องกับวิธีหรือรูปแบบทุกข้อที่ใช้อยู่เสมอในสมัยพุทธกาล ดังกล่าว^{๑๐๘}

พระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาสี) ได้วิจัยเรื่อง “พรหมวิหาร ๔ ในฐานะการเจริญภาวนาใน คัมภีร์วิสุทธิมรรค” ผลการวิจัยพบว่า ๑) พรหมวิหาร ๔ ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา คือ พระพุทธเจ้าเสวยชาติเป็นพระโพธิสัตว์เจริญพรหมวิหาร โดยมีจิตประกอบด้วยเมตตาอันไพบุลย์ หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความพยาบาท ต่อทุกคน ไม่มีขอบเขต แผ่ไปทุกสถานที่ทั่วโลก มีจิตประกอบด้วยกรุณา ฯลฯ มีจิตประกอบด้วยมุทิตา ฯลฯ มีจิตประกอบด้วยอุเบกขา ๒) พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค คือ ธรรมอันประเสริฐปราศจากโทษและเป็นหลักวิธีภาวนาที่ทำให้จิตสงบได้ เมตตาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความรักให้ผู้อื่น กรุณาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความสงสารให้ผู้ประสบความทุกข์ มุทิตาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความยินดีกับผู้อื่น อุเบกขาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความวางเฉยต่อความทุกข์ความสุขของผู้อื่น และ ๓) แนวทางการปฏิบัติพรหมวิหาร ๔ ในฐานะเป็นการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค คือ การแผ่จิตประกอบด้วยความเมตตา ความกรุณา ความมุทิตาให้ผู้อื่น และเจริญอุเบกขาภาวนาโดยละความสุข ความทุกข์ของบุคคลที่เจริญพรหมวิหารมาก่อนแล้ว แผ่จิตประกอบด้วยอุเบกขาให้ผู้อื่น ภาวนาจนจิตเกิดสมาธิสัมฤทธิ์ (เสมอภาค) คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาต่อตนเอง คนที่รัก คนกลาง ๆ และคนคู่แ้ว เสมอภาคเสมือนเป็นบุคคลเดียวกัน อันถือเป็นนิมิตการภาวนา จิตมีสมาธิแนบแน่น นีรวรรณ ๕ ถูกข่มไว้ พรหมวิหารภาวนาทำให้จิตบรรลุปณาสมาธิ (ความสงบที่ไม่มีขอบเขตไม่มีประมาณ)^{๑๐๙}

นันทพร ทองเชื้อ, มิตภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา ๒. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพื้นที่จัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน^{๑๑๐}

^{๑๐๘} กุศล โพธิ์สุวรรณ, “ภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร)”, *ปริญญาพุทธศาสนตรุษย์บัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๐๙} พระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาสี), “พรหมวิหาร ๔ ในฐานะการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค”, *วารสารวิจัยวิชาการ*, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๕-๒๒.

^{๑๑๐} นันทพร ทองเชื้อ, มิตภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, “การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑”, *Journal of Roi Kaensarn Academi*, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๖๕) : ๙๐-๑๐๒.

พระครูปลัดธณภัทร อุตตมปญโญ, เบนฺจมาศ สุวรรณวงศ์ และพระมหาสุพร รกขิตธมโม ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนางานจิตสาธารณะของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถิพุทธเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การพัฒนาของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถิพุทธ เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะด้วย พรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และสังคหัตถ์ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ๒) สภาพปัญหาของเด็กเยาวชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสาธารณะ นักเรียนส่วนใหญ่แสดงความสนใจและให้ความสำคัญกับการเลือกปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง มากกว่าส่งผลให้ประชาชนเกิดปัญหาต่าง ๆ ทั้ง ๔ ด้านหลัก ๆ เช่น ปัญหาทางกาย คือ การเห็นแก่ตัว ไม่รู้จักให้ และไม่รู้จักแบ่งปัน และปัญหาด้านจิตใจ เช่น การขาดความมีน้ำใจน้อยลง ในจิตอาสาของเยาวชนในสมัยปัจจุบัน และการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่น้อยลง เป็นต้น และปัญหาด้านความคิดสติปัญญา เช่น ไม่เห็นความสำคัญในการช่วยเหลือผู้อื่น ปัญหาด้านความคิด เป็นต้น และปัญหาสังคม เช่น การขาดศีลธรรม และคณะครูดูแลไม่ทั่วถึง ชุมชนไม่เข้มแข็งพอ ๓) รูปแบบการพัฒนางานจิตสาธารณะของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถิพุทธเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดนครราชสีมา โดยการอบรมปลูกฝังให้เยาวชนมีหัวใจการทำงานจิตสาธารณะโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมพัฒนาให้เด็กเยาวชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยการการแบ่งปัน ช่วยเหลือ เกื้อกูลสังคม^{๑๑๑}

ตารางที่ ๒.๖ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
นฤมล เพ็ญสิริวรรณ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีมากที่สุด คือ ด้านหลักพรหมวิหารธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕
กุศล โพธิ์สุวรรณ	ภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร) สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป ตามองค์ประกอบทุกข้อ ภาวะผู้นำของท่าน สามารถสังเคราะห์ได้กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ สังคหัตถ์ ๔ ทศพิทธาธรรมมอคติ ๔ สัปปุริสธรรม ๗ ปาปนิกรธรรม ๓ พลละ ๔ และสาราณียธรรม ๖
พระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาสี)	แนวทางการปฏิบัติพรหมวิหาร ๔ ในฐานะเป็นการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค คือ การแผ่จิตประกอบด้วย ความเมตตา ความกรุณา ความมุทิตาให้ผู้อื่น และเจริญอุเบกขาภาวนาโดยละความสุขความทุกข์ของบุคคลที่เจริญพรหมวิหารมาก่อนแล้ว แผ่จิตประกอบด้วยอุเบกขาให้

^{๑๑๑}พระครูปลัดธณภัทร อุตตมปญโญ, เบนฺจมาศ สุวรรณวงศ์ และพระมหาสุพร รกขิตธมโม, “รูปแบบการพัฒนางานจิตสาธารณะของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถิพุทธเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดนครราชสีมา”, วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๔๔-๖๐.

ตารางที่ ๒.๖ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
นันทพร ทองเชื้อ, มิตภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์	ผู้อื่น ภาวนาจนจิตเกิดสมาธิสัมฤทธิ์ (เสมอภาค) คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาต่อตนเอง คนที่รัก คนกลาง ๆ และคนคู่แ้ว เสมอภาคเสมือนเป็นบุคคลเดียวกัน อันถือเป็นนิมิตการภาวนา จิตมีสมาธิแนบแน่น นิเวศน์ ๕ ถูกข่มไว้ พรหมวิหารภาวนาทำให้จิตบรรลุอุปนาสมาธิ
พระครูปลัดธณภัทร อุตตมปญโญ, เบญจมาศ สุวรรณวงศ์ และพระมหาสุพร รกขิตธมโม	การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา
	การพัฒนาของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิสุทธิพร เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะด้วย พรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และสังคหวัตถุ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่หาได้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยมีดังนี้

สิงห์คำ มณีจันสุข ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการศึกษาพบว่า ๑) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ ๐.๔๙๒, ๐.๖๕๖ และ ๐.๗๐๒ ตามลำดับ ๒) รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร ๓ ด้านดังนี้ ๑) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ การวางตนพอดี การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวจีไพเราะ ๒) การบริหารจัดการองค์กรที่ดีมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย ความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วม ๓) ปัจจัยการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคน

พิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน^{๑๑๒}

ธีระพล บุญตารวะ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีการบริหารตามหลักการบริหารแบบ 4M's ด้านที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งคือ ด้านการบริหารงาน อันดับสอง คือ ด้านบุคลากร อันดับสาม คือ ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ อันดับสี่ คือ ด้านงบประมาณ ตามลำดับ ๒. การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยรวมได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน จากภาครัฐในด้านกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหารและสร้างเครือข่ายมีความสำคัญในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนและประชาชน ในด้านรณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อช่วยกันลดผลกระทบทางลบต่อแหล่งน้ำธรรมชาติ การอนุรักษ์แหล่งน้ำด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ การให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้น้ำ และการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามลำดับ มีความสำคัญในระดับปานกลาง ที่ค่าเฉลี่ย ๓.๔^{๑๑๓}

อภิวัฒน์ จำตา ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกีฬาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย” ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพการบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกีฬาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย โดยรัฐบาลมีการกำหนดขึ้นเป็นนโยบายสาธารณะในด้านสุขภาพ มีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคม และทางกายภาพ มุ่งให้ประชาชนมีทางเลือกสามารถเข้าถึงทางเลือกที่ก่อให้เกิดสุขภาพดีได้ ๒. องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อระบบบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกีฬาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย ๘ ด้าน คือ การวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม การจัดสิ่งสนับสนุน การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์การชุมชน ๓. นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของรัฐโดยใช้หลักธรรม สี่หมวด ๔ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีที่จะพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร คือ ๑) ทาน (โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ) การบูรณาการด้วยการสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อน รวมถึงการช่วยให้มีความรู้ สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมได้ ๒) ปิยวาจา (พูดไพเราะ) การใช้หลักธรรมด้วยการใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถ้อยคำที่มีประโยชน์เป็นจริง และไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น ส่งผลช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้ ๓) อตถจริยา (สงเคราะห์ประชาชน) การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุ่มีเมตตาแรงกาย แรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา และ ๔) สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) การวางตัวให้

^{๑๑๒}สิงห์คำ มณีจันสุข, “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *ดัชนีนิพนธ์ปริญาปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^{๑๑๓}ธีระพล บุญตารวะ, “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี”, *ดัชนีนิพนธ์ปริญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

เหมาะสม จิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหว ดำรงตนบนพื้นฐานของความถูกต้อง ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม และเสมอต้นเสมอปลาย^{๑๑๔}

ณัฐ รุ่งวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การสื่อสาร การบริหาร มีพุทธสื่อสารเป็นตัวแปรส่งผ่านตัวแปรภายในโมเดลประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ๔ ตัว แบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง ๒ ตัวแปร ตัวแปรภายนอกแฝง ๒ ตัวแปร ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนา ๒. การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีปัจจัยที่สำคัญ คือการสื่อสารที่ผู้ส่งสารจะต้องมีความรู้คู่คุณธรรมในการเปิดเผยข้อมูล สารจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำ นำเสนอได้ทันต่อเวลา ช่องทางของการสื่อสารมีความหลากหลายและมีความปลอดภัย ผู้รับสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ผู้รับมีพื้นฐานความรู้และสามารถรับความเสี่ยงได้การบริหาร ต้องมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง บุรณาการกับหลักพุทธสื่อสาร คือ สัจจะ ความจริง คฤดา แท้จริง กาละ ถูกเวลา ปิยะ ผู้รับชอบ และอัตตะ มีประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลคือเปิดเผยข้อมูลด้วยความถูกต้อง เที่ยงธรรม เป็นประโยชน์ มีความโปร่งใส เกิดการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า^{๑๑๕}

สมชัย นันทาภิรัตน์ ได้ศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ๑) ปัจจัยภายในองค์กรสามารถร่วมกันทำนวยการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ ๕๐.๐ (Adjust R²=0.500) เรียงตามลำดับได้แก่ ทักษะ ระบบ โครงสร้างองค์กร และการจัดการบุคคลเข้าทำงาน ตามลำดับ ๒) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสามารถร่วมกันทำนวยการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ ๕๐.๒ (Adjust R²=0.502) เรียงตามลำดับได้แก่ ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบบริหารงานทั่วไป และระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม ตามลำดับ ๒. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม คือการบูรณาการดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ให้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ ๑) ฉันทะ: รักงาน ๒) วิริยะ: สู้งาน ๓) จิตตะ: ใส่ใจงาน ๔) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา และยังมีปัจจัยอีก ๒ ปัจจัยที่ส่งให้การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม สำเร็จลุล่วงได้ ประกอบด้วย (๑) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ๔ ด้าน

^{๑๑๔}อภิวัดน์ จำตา, “การบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกัญชาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^{๑๑๕}ณัฐ รุ่งวงศ์, “การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบบริหารทางไกล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม (๒) ปัจจัยภายในองค์กร ๗ ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การจัดบุคคลเข้าทำงาน รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ^{๑๑๖}

คณิตดา วรรณสุต ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธวิถีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชนจำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชนจำกัด พบผลการศึกษา ดังนี้ ๑) พุทธวิถีการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชน จำกัด ๔ ด้าน ได้แก่ พุทธวิถีในการอำนวยการ พุทธวิถีในการจัดองค์กร พุทธวิถีในการกำกับดูแล และพุทธวิถีในการวางแผน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๕๒.๐ (Adj. R²=.520) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒) หลักผล ๔ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชน จำกัด ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ปัญญาผล (กำลังความรู้หรือความฉลาด) อนุวัชผล (กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต) สังคหผล (กำลังสงเคราะห์หรือการช่วยเหลือ) และวิริยะผล (กำลังแห่งความเพียร) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๕๔.๓ (Adj. R²=.543) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒. รูปแบบพุทธวิถีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชนจำกัด คือ มีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชน จำกัด ๓ ด้าน คือ การพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001: 2015 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร ISO 14001: 2015 และการพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001: 2018 ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยหลักผล ๔ มี ๑) ปัญญาผล (กำลังความรู้หรือความฉลาด) ๒) วิริยะผล (กำลังแห่งความเพียร) ๓) อนุวัชผล (กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต) และ ๔) สังคหผล (กำลังสงเคราะห์หรือการช่วยเหลือ) โดยมีพุทธวิถีการบริหารเป็นฐานฐานค้ำยันให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ประกอบด้วย ๑) พุทธวิถีการวางแผน ๒) พุทธวิถีการจัดการองค์กร ๓) พุทธวิถีการบริหารงานบุคคล ๔) พุทธวิถีการอำนวยการ และ ๕) พุทธวิถีการกำกับดูแล^{๑๑๗}

กรรณิกา ธรรมสอน ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ๑) การบริหารจัดการองค์กรมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ ๒) หลักเวสารัชชกรณธรรมมีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

^{๑๑๖}สมชัย นันทาภิรัตน์, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๑๑๗}คณิตดา วรรณสุต, “พุทธวิถีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชนจำกัด”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

ประกอบด้วย ศรัทธา ด้านศรัทธาในอาชีพ ศील ด้านพฤติกรรม พาหุสัจจะ ด้านการศึกษา วิริยารัมภะ ด้านความเพียร และปัญญา ด้านองค์ความรู้ ๒. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ คือ การบริหารของผู้บริหารสถานีดารวจภูธร มีทั้งหมด ๖ ด้านได้แก่ ๑) ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ๒) การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓) การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาเสพติด ๔) การให้บริการประชาชน ๕) การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖) การดูแลส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยนำหลักการบริหารเชิงพุทธคือ “หลักเวสารัชชกรณธรรม” มาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการบริหารได้ดังต่อไปนี้ ๑) ศรัทธา โดยสร้างการยอมรับจากสังคม อารังไว้ซึ่งเกียรติของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ๒) ศील โดยรักษากาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ๓) พาหุสัจจะ โดยฝึกอบรม พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฝึกฝนเพิ่มทักษะในการทำงาน ๔) วิริยารัมภะ โดยประพฤติแต่ความดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และ ๕) ปัญญา โดยมีศิลปะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกับประชาชน ตระหนักถึงบาป บุญ คุณโทษ เป็นที่พึงของประชาชนอย่างแท้จริง^{๑๑๘}

ณัฐธัญชา ไชยประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) พบผลการศึกษาดังนี้ ๑) กระบวนการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มี ๓ ด้านได้แก่ การควบคุม การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๕๐.๓ ($Adj. R^2=.503$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒) บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มี ๕ ด้านได้แก่ ความรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบในการทำงาน มาตรฐานในการทำงาน และการสนับสนุน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๖๔.๒ ($Adj. R^2=.642$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๓) การปฏิบัติตามหลักอริยบท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มี ๒ ด้านได้แก่ วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา และจิตตะ: ใส่ใจงาน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๓๗.๐ ($Adj. R^2=.370$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) คือ มีประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ในการศึกษาครั้งนี้มี ๕ ด้านคือ ๑) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสากล ๒) การบริหารความเสี่ยง ๓) การปรับปรุงกระบวนการให้บริการการจัดซื้อจัดจ้าง ๔) การจัดทำสมรรถนะและจริยธรรมในองค์กร ๕) การติดตามประเมินผล โดยประสิทธิภาพทั้ง ๕ ด้านนั้นนำมาบูรณาการกับหลักอริยบท ๔ คือ ฉันทะ: รักงาน วิริยะ: สู้งาน จิตตะ: ใส่ใจงาน และวิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา นอกจากนั้นยังมีกระบวนการ

^{๑๑๘} วรรณิกา ธรรมสอน, “การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่”, *ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

บริหารจัดการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ และการควบคุม^{๑๑๙}

ตารางที่ ๒.๗ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
สิงห์คำ มณีจันสุข	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
ธีระพล บุญตารวะ	สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีการบริหารตามหลักการบริหารแบบ 4M's ด้านที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งคือ ด้านการบริหารงาน อันดับสอง คือ ด้านบุคลากร อันดับสาม คือ ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ อันดับสี่ คือ ด้านงบประมาณ
อภิวัฒน์ จำตา	สภาพการบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมสุขภาพเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย โดยรัฐบาลมีการกำหนดขึ้นเป็นนโยบายสาธารณะในด้านสุขภาพ มีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคม และทางกายภาพ และองค์ประกอบที่มีผลต่อระบบบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมสุขภาพเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย ๘ ด้าน คือ การวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม การจัดสิ่งสนับสนุน การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์กรชุมชน
ณัฏฐ์ รุ่งวงษ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การสื่อสาร การบริหาร มีพุทธสื่อสารเป็นตัวแปรส่งผ่านตัวแปรภายในโมเดลประกอบด้วย ตัวแปรแฝง ๔ ตัว แบ่งเป็นตัวแปรภายในแฝง ๒ ตัวแปร ตัวแปรภายนอกแฝง ๒ ตัวแปร ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่พัฒนา

^{๑๑๙} ณัฏฐ์ณัชชา ไชยประเสริฐ, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)”, *ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

ตารางที่ ๒.๗ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยบริหารจัดการ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
สมชัย นันทาภิรัตน์	ปัจจัย ๒ ปัจจัยที่ส่งให้การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมสำเร็จลุล่วงได้ ประกอบด้วย (๑) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ๔ ด้าน ประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบบริหารทางไกล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม (๒) ปัจจัยภายในองค์กร ๗ ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การจัดบุคคลเข้าทำงาน รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ
คณิตดา กรรณสูต	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของ บริษัทมหาชนจำกัด พบผลการศึกษาดังนี้ ๑) พุทธวิธีการบริหารมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของ บริษัทมหาชน จำกัด ๔ ด้าน ได้แก่ พุทธวิธีในการอำนวยการ พุทธวิธีการจัดองค์กร พุทธวิธีในการกำกับดูแล และพุทธวิธีในการวางแผน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๕๒.๐ ($\text{Adj. } R^2 = .520$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
กรรณิกา ธรรมสอน	ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ๑) การบริหารจัดการองค์กรมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ
ณัฐณัฐชา ไชยประเสริฐ	กระบวนการบริหารจัดการส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มี ๓ ด้าน ได้แก่ การควบคุม การวางแผน การจัดคนเข้าทำงาน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ ๕๐.๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๒) บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มี ๕ ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกผูกพัน และรับผิดชอบต่อองค์กร โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบในการทำงาน มาตรฐานในการทำงาน และการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยมีดังนี้

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” ผลการศึกษาพบว่า ๑. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๓. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปรียบเทียบตามประเภทสายงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบตามคณะทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ๔. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๓ อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ^{๑๒๐}

ณิรดา พรหมณัฐ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการศึกษาพบว่า ๑) ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($M=3.55$, $SD=0.67$) ๒) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านรายได้และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 ($rsp = 0.114$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ๓) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01 ($rsp = 0.628$) กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ข้อเสนอแนะ ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยที่หลากหลาย ปัจจัยที่สำคัญ คือ รายได้ และค่าตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาล และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๒๑}

ธัชมน วรรณพิน และวาลินี วิเศษฤทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า เป็นความอึดอึ้งใจ ภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ทำทนาย

^{๑๒๐}ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ, “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”, รายงานการวิจัย, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๐).

^{๑๒๑}ณิรดา พรหมณัฐ, “ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช”, The Journal of Boromarjornani College of Nursing Suphanburi, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๓) : ๘๑-๘๘.

ความรู้ความสามารถ สัมผัสประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน ต้องมีความอดทน เสียสละ รับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์จากโรคร้ายทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานพยาบาล พบ ๖ ประเด็นหลัก ดังนี้ ๑) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ ๒) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ ๓) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย ๔) มีอิสระในงานที่ทำ ๕) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ ๖) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข^{๑๒๒}

สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเดียะ บิลยะลา ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้” ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโดยรวมในระดับสูง ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๖; S.D. = ๐.๕๘) ปัจจัยทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยหน่วยงานควรส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพในทีมงาน ตลอดจนการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเพื่อคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด^{๑๒๓}

กรพินธุ์ สิลาวีวัฒน์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลห้วยพหล อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความสุขในภาพรวมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย = ๓.๔๐; S.D. = ๐.๗๑) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มงานการ พยาบาลโรงพยาบาลห้วยพหล อำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = .๘๒$ และ $.๗๓$) โดย ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานมากที่สุด จากการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มงาน การพยาบาล โรงพยาบาลห้วยพหล ควรส่งเสริมความภาคภูมิใจในการทำงาน ยกย่อง ชมเชยงานที่ทำสำเร็จ ให้ความสำคัญกับ สัมพันธภาพภายในทีมและกับหัวหน้างาน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะแสงสว่างให้เพียงพอเพื่อเอื้อต่อการทำงาน จัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย

^{๑๒๒} ธีมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์, “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ”, Rama Nurs J AE January, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๑ (เมษายน, ๒๕๕๕) : ๙-๑๓.

^{๑๒๓} สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเดียะ บิลยะลา, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้”, วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม, ๒๕๖๐) : ๖๙-๘๐.

เพื่อให้พยาบาลทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้น สามารถนำไปเป็นปัจจัยส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุข และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๑๒๔}

ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๔๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๒๕}

พรทิพา ศุภราศรี ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของการออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวาย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การออกแบบงาน ความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ พยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การออกแบบงาน ความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๐ การออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายเท่ากับ .๔๖๓ และ .๓๓๔ ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวาย ได้ร้อยละ ๕๑.๕๐ ($R^2 = .๕๑๕$) ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรพัฒนาการออกแบบงานและ ส่งเสริม สนับสนุนความสัมพันธ์ของบุคลากรโดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพเงินเนอเรนวายที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระหว่าง ๑-๓ ปี ในด้าน

^{๑๒๔} กรพินธุ์ สิลาวีวัฒน์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”, งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๑๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, (๙-๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓) : ๓๓๖๔-๓๓๗๑.

^{๑๒๕} ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก”, วารสารวิชาการศิลปประยุกต์, (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๒-๑๐๕.

ความก้าวหน้าและการเรียนรู้ของการได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล นอกจากนี้ในด้านสิทธิประโยชน์ผู้บริหารทางการแพทย์ ควรจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอและพร้อมใช้งานในการปฏิบัติกิจกรรมทางการแพทย์^{๑๒๖}

สุณิภา ชินวุฒิ, กฤษฎณา อุไรศรีพงศ์ และ จุฑามาศ วงจันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ” ผลการศึกษาพบว่า งานวิจัยทั้งหมดมีความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับ ๔ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะภายในบุคคล ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ความเครียดในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน แรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมในงาน วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยเชิงเอกสารนี้ สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยจัดโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมการทำงานที่ดี มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีการประเมินผลงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และบรรยากาศการทำงานที่ดี^{๑๒๗}

จุฬารพร กระเทศ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ผลการศึกษาพบว่า ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาลและสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = ๐.๕๐ และ ๐.๗๘ ตามลำดับ) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = ๐.๗๘) และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = ๐.๒๖) ($c^2=780.71$, $p<0.001$, $RMSEA=0.096$) แต่ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาลและสมดุลชีวิตกับการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม พบว่า ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาลสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ ๗๕.๐ ($p<0.001$) ดังนั้น ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาล สมดุลชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจาก

^{๑๒๖} ศิริพธิพา ศุกราศี, “อิทธิพลของการออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล**, (คณะสหวิทยาการ : มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ๒๕๖๓).

^{๑๒๗} สุณิภา ชินวุฒิ, กฤษฎณา อุไรศรีพงศ์ และ จุฑามาศ วงจันทร์, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ”, **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**, ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๙๐-๑๐๓.

การศึกษาครั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดนโยบายทั้งการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความสุข และสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับโรงพยาบาล ควรสร้างความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร^{๑๒๘}

กณิกนันต์ หงษ์ทอง, ฉัตรสมุน พงศ์นิญโญ และสุคนธา ศิริ ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ความผูกพันด้านจิตใจและบรรทัดฐานอยู่ระดับสูง ส่วนการคงอยู่ระดับปานกลางภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยภาพรวมและทั้ง ๑๑ ด้านอยู่ระดับสูง สถานภาพสมรส เงินเดือนและค่าตอบแทน ประสิทธิภาพการทำงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เงินเดือนและค่าตอบแทน และสถานภาพสมรสสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ ๓๓.๕ (R^2 0.335) จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารการพยาบาล ควรให้ความสำคัญมุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำของหัวหน้าเพื่อพัฒนากลยุทธ์เชิงรุกในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร รวมไปถึงสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร และพิจารณาเกณฑ์อัตราค่าตอบแทนเพิ่มตามภาระงานที่เหมาะสม^{๑๒๙}

ตารางที่ ๒.๘ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ	ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เปรียบเทียบตามประเภทสายงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบตามคณะทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

^{๑๒๘}จุฬาร กระจก และคณะ, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข”, วารสารวิชาการสาธารณสุข, ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๕๖๑-๕๗๓.

^{๑๒๙}กณิกนันต์ หงษ์ทอง, ฉัตรสมุน พงศ์นิญโญ และสุคนธา ศิริ, “การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศไทย”, วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๗) : ๓๐๐-๓๑๔.

ตารางที่ ๒.๘ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ณิรดา พรหมณัฐ	ปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01 ($r_{sp} = 0.628$) กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ข้อเสนอแนะ ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยที่หลากหลาย ปัจจัยที่สำคัญ คือ รายได้และค่าตอบแทน ผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ธัชมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์	ประสบการณ์ความสุขในการทำงานพยาบาล พบ ๖ ประเด็นหลัก ดังนี้ ๑) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ ๒) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ ๓) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย ๔) มีอิสระในงานที่ทำ ๕) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ ๖) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ
สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเตียะ บิลยะลา	ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โดยรวมในระดับสูง ปัจจัยทั้งด้านความสำเร็จในการทำงานสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
กรพินธุ์ สีสาววัฒน	ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มงานการ พยาบาลโรงพยาบาลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรีจังหวัด นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ภาวณี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์	ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงานพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๒.๘ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พรทิพา ศุภราศรี	การรับรู้การออกแบบงาน ความความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับมาก พยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การออกแบบงาน ความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายและการปฏิบัติงานของพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๐
สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อุไรศรีพงศ์ และ จุฑามาศ วงจันทร์	ปัจจัยด้านลักษณะภายในบุคคล ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ความเครียดในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน แรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมในงาน วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยจัดโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมการทำงานที่ดี
จุฬาร กระเทศ และคณะ	ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาล และสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = ๐.๕๐ และ ๐.๗๘ ตามลำดับ) ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = ๐.๗๘) และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = ๐.๒๖) ($c^2=780.71$, $p<0.001$, $RMSEA=0.096$) แต่ความสุขต่อการปฏิบัติงานพยาบาลและสมดุลชีวิตกับการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปสาระสำคัญของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
กณิกนันต์ หงษ์ทอง, ฉัตรสุมน พฤตมิ ภิญโญ และสุคนธา ศิริ	พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ความผูกพันด้านจิตใจและบรรทัดฐานอยู่ระดับสูง ส่วนการคงอยู่ระดับปานกลางภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยภาพรวมและทั้ง ๑๑ ด้านอยู่ระดับสูง สถานภาพสมรส เงินเดือนและค่าตอบแทน ประสบการณ์ทำงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” สรุปตัวแปรและกรอบแนวคิดที่ใช้สำหรับการศึกษาดังนี้

๑. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

๑.๑) ปัจจัยการบริหารจัดการ^{๓๐} ประกอบด้วย (๑) บุคคล (Man) (๒) เงินทุน (Money) (๓) วัสดุอุปกรณ์ (Material) (๔) การบริหารจัดการ (Management) เนื่องจากว่าโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบอย่างมากต่อประชาชนและประเทศชาติ ดังนั้นปัจจัยการบริหารทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างต้องมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการจัดการที่ดีด้วย จึงมีความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้

๑.๒) หลักพรหมวิหาร ๔^{๓๑} ประกอบด้วย (๑) เมตตา ความรัก (๒) กรุณา ความสงสาร (๓) มุทิตา ความยินดี (๔) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง เนื่องจากว่า หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมประจำใจ ทำให้อยู่อย่างประเสริฐและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ มีความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข มีความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ มีความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข และการความวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง จึงมีความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Psychological well-being)^{๓๒} ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วย (๑) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) (๒) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) (๓) การพัฒนาตนเอง (Personal growth) (๔) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with

^{๓๐}Peter F. Drucker, อังโน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^{๓๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหภูมิธรรม จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๔

^{๓๒}ญาดา ธงธรรมรัตน์, “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”, วารสารราชานุกูล, ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.

others) (๕) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life) (๖) การยอมรับในตนเอง (Self-acceptance) เนื่องจากว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจะมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ต้องบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทุกวัน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการรักษาพยาบาลทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ ๒.๒

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ๓) เพื่อนำเสนอนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัย นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันผลการศึกษา และวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๑.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๑.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๑.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๑.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัย โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสถานการณ์โดยไม่มีการทดลอง (The One Shot Non-Experiment Case Study)

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน ๕๒๑ คน^๑

๒) กลุ่มตัวอย่าง

๒.๑) การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane^๒

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ N = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดให้มีค่าเท่ากับ ๐.๐๕ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕%

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{521}{1 + 521(0.05)^2}$$

$$n = \frac{521}{2.302}$$

$$n = 226.32$$

$$n = 227 \text{ คน}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในครั้งนี้มี จำนวน ๒๒๗ ตัวอย่าง

๒.๒) การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนโดย

เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการจัดแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยจำแนกตามแผนกพยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละพื้นที่โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

^๑กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, แผนกพยาบาลต่าง ๆ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://nurse.pmk.ac.th/index.php/departments> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

^๒Yamane, T., *Statistic: An Introductory Analysis*, 3rded, (New York: Harper and Row 1973), p. 125.

การแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน แสดงไว้ในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	แผนก	จำนวน ประชากร	สัดส่วน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
๑	แผนกพยาบาลอายุรกรรม	๔๖	๒๒๗×๔๖/๕๒๑	๒๐
๒	แผนกพยาบาลศัลยกรรม	๓๓	๒๒๗×๓๓/๕๒๑	๑๔
๓	แผนกพยาบาลสูตินรีเวช กรรม	๔๗	๒๒๗×๔๗/๕๒๑	๒๐
๔	แผนกพยาบาลโสต ศอ นาสิกกรรม	๓๑	๒๒๗×๓๑/๕๒๑	๑๔
๕	แผนกพยาบาลจิตเวชและ ประสาทวิทยา	๒๕	๒๒๗×๒๕/๕๒๑	๑๑
๖	แผนกพยาบาลจักษุกรรม	๒๗	๒๒๗×๒๗/๕๒๑	๑๒
๗	แผนกพยาบาลกุมารเวช กรรม	๔๒	๒๒๗×๔๒/๕๒๑	๑๘
๘	แผนกพยาบาลเวชศาสตร์ ฟื้นฟู	๒๖	๒๒๗×๒๖/๕๒๑	๑๑
๙	แผนกพยาบาลตรวจโรค ผู้ป่วยนอก	๕๒	๒๒๗×๕๒/๕๒๑	๒๓
๑๐	แผนกพยาบาลรังสีกรรม	๒๒	๒๒๗×๒๒/๕๒๑	๑๐
๑๑	แผนกพยาบาลวิสัญญี	๒๐	๒๒๗×๒๐/๕๒๑	๙
๑๒	แผนกพยาบาลห้องผ่าตัด	๓๕	๒๒๗×๓๕/๕๒๑	๑๕
๑๓	แผนกพยาบาลอาคาร สุมเด็จพระย่า ๙๐	๓๗	๒๒๗×๓๗/๕๒๑	๑๖
๑๔	แผนกพยาบาลออร์โธปิดิกส์	๒๒	๒๒๗×๒๒/๕๒๑	๑๐
๑๕	แผนกพยาบาลอุบัติเหตุและ เวชกรรมฉุกเฉิน	๕๖	๒๒๗×๕๖/๕๒๑	๒๔
รวมประชากร		๕๒๑	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	๒๒๗

ขั้นตอนที่ ๒ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจนกระทั่งครบตัวอย่างตามที่ต้องการ

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า แบ่งเป็น ๕ ตอน

ตอนที่ ๑ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด ๑๒ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) ด้านบุคคล (Man)	จำนวน ๓ ข้อ
๒) ด้านเงิน (Money)	จำนวน ๓ ข้อ
๓) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)	จำนวน ๓ ข้อ
๔) ด้านการบริหารจัดการ (Management)	จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๓ สอบถามเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด ๑๒ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) ด้านเมตตา ความรัก	จำนวน ๓ ข้อ
๒) ด้านกรุณา ความสงสาร	จำนวน ๓ ข้อ
๓) ด้านมุทิตา ความยินดี	จำนวน ๓ ข้อ
๔) ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง	จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๔ สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด ๑๘ ข้อโดยแยกตามตัวแปรดังนี้

๑) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	จำนวน ๓ ข้อ
๒) ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๓ ข้อ
๓) ด้านการพัฒนาตนเอง	จำนวน ๓ ข้อ
๔) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	จำนวน ๓ ข้อ
๕) ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	จำนวน ๓ ข้อ
๖) ด้านการยอมรับในตนเอง	จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตอนที่ ๒ ถึงตอนที่ ๔ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale^๓ ซึ่งจะมีข้อคำถามแบบประมาณค่าที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

น้อยที่สุด	ให้คะแนน	๑	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	๒	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	๓	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	๔	คะแนน

^๓Likert, Rensis, "The Method of Constructing and Attitude Scale", *Reading in Attitude Theory and Measurement*, (Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son, 1967), pp. 90-95.

มากที่สุด	ให้คะแนน	๕	คะแนน
เกณฑ์การแปลผล ๕ ระดับ ดังนี้ ^๔			
คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐-๑.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๑.๕๑-๒.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๒.๕๑-๓.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๓.๕๑-๔.๕๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	๔.๕๑-๕.๐๐	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

๒) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๒.๑) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้สอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์

๒.๒) นำกรอบปัจจัยที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามตามวิธีการสร้างแบบสอบถาม

๒.๓) การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๒.๓.๑) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ รูปหรือคน ประกอบด้วย

(๑) ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) รศ. ดร.สมาน งามสนธิ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) รศ. ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) อาจารย์ ดร.กำพล ศรีโท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) พระปลัดสมนึก ธีรปัญโญ, ดร. เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะประเมินให้คะแนน ๓ ระดับ คือ +๑ = มีความสอดคล้อง ๐ = ไม่แน่ใจ -๑ = ไม่สอดคล้อง แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยพบว่าค่า IOC เท่ากับ ๐.๘๐ จำนวน ๑ ข้อ และ ๑.๐๐ จำนวน ๔๑ ข้อ

^๔Best, J. W., *Research in Education*, (3rded), New Jersey: Prentice hall Inc, 1977), p.

๒.๓.๒) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค^๕ (Cronbach) ซึ่งจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ ๐.๙๑๗

๒.๔) ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับไปใช้จริงต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๑) การศึกษาเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมกุฏเกล้า” ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ พยาบาลของโรงพยาบาลมกุฏเกล้า จำนวน ๒๒๗ คน

๒) ผู้วิจัยได้ยื่นคำร้อง บพ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลวิจัย หากได้รับหนังสือฯ ออกโดยหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำส่งให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยกำหนดวัน เวลา เพื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูล

๓) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ลงพื้นที่แจกและเก็บแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในโรงพยาบาลมกุฏเกล้า จำนวน ๒๒๗ ตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้และใช้เวลาเก็บเวลาประมาณ ๓๐ วันในการเก็บข้อมูล

๔) เมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณเป็นหลัก โดยการดำเนินการขั้นแรก คือ

๑) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book)

๒) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

(๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

(๒) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ หลักพรหมวิหาร ๔ และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Psychological well-being) ของพยาบาล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ ตามเกณฑ์การตัดสินใจระดับความคิดเห็นมีช่วงค่าเฉลี่ยการตอบที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ

^๕สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬนพัลลขซึ่ง จำกัด, ๒๕๔๗) หน้า ๑๙๑.

(๓) การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ^๖

(๔) ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อวิเคราะห์ โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูล โดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยที่เรียกว่าวิธีอุปนัย^๗ (Inductive Approach) คือเริ่มจากข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจงเลือกมาจำนวนหนึ่งแล้วจึงวิเคราะห์หาข้อสรุป หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะทั่วไปของข้อมูล

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยทำการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดยเลือกแบบ เจาะจง (Purposive Selection) แบ่งออกเป็นกลุ่มดังนี้

ลำดับที่	กลุ่มผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาล	ตำแหน่ง
	พระมณฑุเกล้า	
๑	พันเอกหญิง อุดมรัตน์ ชัดระมาน	ผู้อำนวยการกองการพยาบาล
๒	พันเอกหญิง รัชนิกร บุญไชติมา	อดีตผู้อำนวยการกองการพยาบาล
๓	รศ. พลตรีหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
๔	พลตรีหญิง จารุวรรณ ปีทอง	อดีตผู้ทรงคุณวุฒิ
	กลุ่มผู้บริหารกองการพยาบาล	ตำแหน่ง
๕	พันเอกหญิง อัจฉรา สุขมาก	รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล
๖	พันเอกหญิง รุ่งทิวา จุลยามิตรพร	รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล
๗	พันเอกหญิง ชุติมา ป.ว.สังฆา	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการพยาบาล
๘	พันเอกหญิง วรัญญา โลสุยะ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการพยาบาล
	กลุ่มแพทย์	ตำแหน่ง
๙	พันเอก จิตติศักดิ์ กิจทวีสิน	หัวหน้าศูนย์บริหารงานวิชาการและวิเทศสัมพันธ์
๑๐	พันเอก เอนกวิช เต็มบุญเกียรติ	ผู้อำนวยการกองจิตเวชและประสาทวิทยา
๑๑	พันเอกหญิง นวพร นำเบญจพล	หัวหน้าศูนย์บริหารงานยุทธศาสตร์

^๖ กัลยา วาณิชย์บัญชา, การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๗๐.

^๗ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, ศาสตร์แห่งการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙), หน้า ๙.

ลำดับที่		ตำแหน่ง
๑๒	พันเอกหญิง วราภรณ์ ตียนานท์	หัวหน้าแผนกอายุรกรรมโรคหัวใจและ หลอดเลือด
	กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐ ประศาสนศาสตร์	ตำแหน่ง
๑๓	ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๔	รศ. ดร.สมาน งามสนิท	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๕	ผศ. ดร.สุริยา รักษาเมือง	เลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้าน พระพุทธศาสนานา	ตำแหน่ง
๑๖	พระเทพวิสุทธิโสภณ, ดร.	ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์
๑๗	พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ.ดร.	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๘	พระปลัดวรวัฒน์ วรพตโน, ดร.	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

๑) ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) มีการดำเนินการแล้วอย่างไรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าหรือไม่ เพราะเหตุใด

๒) หลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย (๑) เมตตา (๒) กรุณา (๓) มุทิตา (๔) อุเบกขา มีการดำเนินการแล้วอย่างไรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าหรือไม่ เพราะเหตุใด

๓) การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Psychological well-being) ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วย อิสระแห่งตนหรือความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) ความมองอกงามส่วนบุคคล

หรือการพัฒนาตนเอง (Personal growth) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) การมีจุดหมายในชีวิต (Purpose in life) การยอมรับในตนเอง (Self-acceptance) เป็นอย่างไร และควรปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบตัวต่อตัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.๑) ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับพยาบาลเป็นอย่างดี ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) กับกลุ่มผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มผู้บริหารกองการพยาบาล กลุ่มแพทย์ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๑๘ รูปหรือคน

๑.๒) หลังจากนั้นผู้วิจัยยื่นคำร้อง บพ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้รับหนังสือฯ ออกโดยหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่เพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

๑.๓) ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามเวลานัดหมาย โดยใช้วิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งหลังจากผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำการแสดงความขอบคุณ พร้อมกับถ่ายภาพกับผู้ถูกสัมภาษณ์

๑.๔) เมื่อสัมภาษณ์ครบทุกคนตามกำหนดแล้วผู้วิจัยนำมาสรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้จากการวิจัยต่อไป

๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) หลังจากได้องค์ความรู้จากการวิจัยแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการระดมความคิดเห็นและการอภิปรายในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา เป็นวิธีการเสริมในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนาต้องมีพื้นฐานประสบการณ์ที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน มีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

๒.๑) ผู้วิจัยขอคำปรึกษาประธานกรรมการควบคุมเล่มดุษฎีนิพนธ์ เพื่อคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน ๑๑ รูปหรือคนประกอบด้วย

ลำดับที่ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

๑ รศ. ดร.สุรพล สุษะพรหม

ตำแหน่ง

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป และ
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๒	พลตรี ปิยลาภ วสุวัต	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่าสมเด็จพะ นเรศวรมหาราช
๓	พลตรี ชัชชัย เต็มยอด	อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลอนันตมหิตล จังหวัดลพบุรี
๔	พลเอก ชาญชัย ดิกขะปัญโญ	อดีตเจ้ากรมแพทย์ทหารบก
๕	พลเอก สาโรช เขียวขจี	อดีตเจ้ากรมแพทย์ทหารบก
๖	พลเอก สันติพงศ์ ธรรมปิยะ	อดีตเสนาธิการทหารบก
๗	อาจารย์ ดร.นายแพทย์ประยูร เจน ตระกูลโรจน์	ประธานกรรมการบริหารบริษัทในเครือ โรงพยาบาลผิวน้ำ โอโศก และ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลผิวน้ำ โอโศก
๘	พระมหาชาติชาย ปญญาวิโร	อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและ มนุษยวิทยา
๙	รศ. ดร.อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า	ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย
๑๐	ผศ. ดร.นิกร ศรีราช	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬ าลงกรณราชวิทยาลัย
๑๑	ผศ. ดร.เอนก ไยอินทร์	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒) หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการยื่นคำร้อง บพ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เมื่อได้รับหนังสือฯ ออกโดยบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๒.๓) ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มีรายละเอียดการนำเสนอข้อมูลประกอบไปด้วย ๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓. ระเบียบวิธีการวิจัย ๔. กรอบแนวคิดในการวิจัย ๕. สรุปผลการวิจัย ๖. องค์ความรู้จากการวิจัย และ ๗. แบบประเมินการสนทนากลุ่มตามวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากผู้วิจัยได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นจะได้แสดงความขอบคุณ พร้อมกับถ่ายภาพกับผู้ทรงคุณวุฒิ

๒.๔) หลังจากสนทนากลุ่มเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้สรุปผลจากการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์จากการวิจัย

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยสรุปข้อมูลจากกลุ่มข้อมูลจำนวนมากซึ่งได้จากการเก็บข้อมูลจากหนังสือและบทสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัย จึงเลือกใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction)

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สรุปอุปนัยเพื่อหาบริบทของนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในเชิงการตั้งสมมติฐานจากการสังเกตบริบทแวดล้อมขององค์กร และความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติของบุคลากรต่อองค์กร

๒) การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) ผู้วิจัยนำวิธีดังกล่าวมาเพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการตามขั้นตอนได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสาร จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยทำให้เกณฑ์การเลือกเอกสาร ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหารจัดการ หลักพรหมวิหาร ๔ และการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Psychological well-being) ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ขั้นตอนที่ ๒ วางเค้าโครงการวิเคราะห์เป็นการจัดระบบการจำแนกคำหรือข้อความในเนื้อหาสาระของเอกสาร ซึ่งผู้วิจัยจัดจำแนกเนื้อหาสาระของเอกสารเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของตัวแปรในการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยจำแนกข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันเป็นกลุ่มก่อนจะทำการวิเคราะห์เชื่อมโยง และสรุปข้อมูล

๓) การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) ผู้วิจัยใช้วิธีการดังกล่าวเพื่อจำแนกเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เพื่อหาความสอดคล้อง และจัดทำเค้าโครงข้อมูลเพื่อจัดแบ่งประเภท ทำให้การวิเคราะห์มีความสม่ำเสมอของกลุ่มข้อมูล รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความกว้างขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับข้อมูลส่วนอื่น ๆ ได้

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ๓) เพื่อนำเสนอนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๕ ประเด็นดังนี้

๔.๑ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๔.๓ นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๔.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๒๒๗)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๒	๙.๖๙
หญิง	๒๐๕	๙๐.๓๑
รวม	๒๒๗	๑๐๐.๐๐
อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๔๐	๑๗.๖๒

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

(n=๒๒๗)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๓๑-๔๐ ปี	๗๖	๓๓.๔๘
๔๑-๕๐ ปี	๙๒	๔๐.๕๓
๕๑-๖๐ ปี	๑๙	๘.๓๗
รวม	๒๒๗	๑๐๐.๐๐
สถานภาพสมรส		
โสด	๖๒	๒๗.๓๑
สมรส	๑๓๒	๕๘.๑๕
หย่าร้าง / หม้าย	๓๓	๑๔.๕๔
รวม	๒๒๗	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรพยาบาลวิชาชีพ	๘๐	๓๕.๒๔
ปริญญาตรี	๑๐๓	๔๕.๓๗
ปริญญาโท	๓๔	๑๔.๙๘
สูงกว่าปริญญาโท	๑๐	๔.๔๑
รวม	๒๒๗	๑๐๐.๐๐
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๙	๘.๓๗
๕-๑๐ ปี	๒๔	๑๐.๕๗
๑๑-๑๕ ปี	๒๖	๑๑.๔๕
๑๖-๒๐ ปี	๖๙	๓๐.๔๐
๒๑-๒๕ ปี	๘๙	๓๙.๒๑
รวม	๒๒๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๒๗ คน สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๑ และเพศชาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๙ ตามลำดับ

อายุ พบว่า อันดับแรกมีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๓ รองลงมามีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปีจำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๘ มีอายุระหว่าง ๒๑-๓๐ ปี จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๒ มีอายุระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๗ ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๕ รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๑ และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๔ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า อันดับแรกจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๗ รองลงมาคือประกาศนียบัตรพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๔ ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๘ และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๑ ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า อันดับแรกมีระยะเวลา ๒๑-๒๕ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๑ รองลงมาคือ ๑๖-๒๐ ปี จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๔๐ มีระยะเวลา ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๕ มีระยะเวลา ๕-๑๐ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๗ และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๗ ตามลำดับ

๔.๑.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านบุคคล (Man) ด้านเงินทุน (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ด้านการบริหารจัดการ (Management) ดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๓

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการในภาพรวม

		(n=๒๒๗)		
		ระดับการปฏิบัติ		
ปัจจัยการบริหารจัดการ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑ ด้านบุคคล (Man)		๔.๐๓	๐.๖๙	มาก
๒ ด้านเงินทุน (Money)		๓.๙๔	๐.๖๒	มาก
๓ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)		๓.๕๙	๐.๖๔	มาก
๔ ด้านการบริหารจัดการ (Management)		๓.๙๐	๐.๖๕	มาก
ภาพรวมปัจจัยการบริหารจัดการ		๓.๘๗	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๗, S.D.=๐.๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบุคคล (Man) ($\bar{X}$ = ๔.๐๓) รองลงมาคือ ด้านเงินทุน (Money) ($\bar{X}$ = ๓.๙๔) ด้านการบริหารจัดการ (Management) ($\bar{X}$ = ๓.๙๐) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ($\bar{X}$ = ๓.๕๙) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ
จำแนกเป็นรายข้อ

(n=๒๒๗)

ข้อ	๑. ด้านบุคคล (Man)	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	องค์กรมีนโยบายให้บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความสามารถก่อนเข้างาน	๔.๑๔	๐.๗๖	มาก
๒	องค์กรมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน	๔.๐๖	๐.๗๙	มาก
๓	องค์กรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา	๓.๘๙	๐.๗๘	มาก
ภาพรวม		๔.๐๓	๐.๖๙	มาก
๒. ด้านเงินทุน (Money)				
๑	องค์กรมีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๓.๙๙	๐.๗๔	มาก
๒	องค์กรมีการวางแผนการใช้งบประมาณสำหรับพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๖๖	๐.๘๑	มาก
๓	องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม	๔.๑๙	๐.๖๙	มาก
ภาพรวม		๓.๙๔	๐.๖๒	มาก
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)				
๑	องค์กรมีการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด	๓.๘๙	๐.๗๗	มาก
๒	องค์กรมีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	๓.๗๒	๐.๗๗	มาก
๓	องค์กรมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	๓.๑๗	๐.๙๔	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๕๙	๐.๖๔	มาก
๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management)				
๑	องค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	๓.๙๓	๐.๗๔	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ
จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

(n=๒๒๗)

ข้อ		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒	องค์กรมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา	๓.๘๐	๐.๗๓	มาก
๓	องค์กรมีการรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้กับบุคลากรและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๙๗	๐.๗๘	มาก
ภาพรวม		๓.๙๐	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการเป็นรายชื่อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านบุคคล (Man) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๓$, S.D.=๐.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ องค์กรมีนโยบายให้บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความ สามารถก่อนเข้างาน ($\bar{X}=๔.๑๔$) รองลงมาคือ องค์กรมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน ($\bar{X}=๔.๐๖$) และองค์กรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X}=๓.๘๙$) ตามลำดับ

๒. ด้านเงินทุน (Money) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๔$, S.D.=๐.๖๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=๔.๑๙$) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X}=๓.๙๙$) และองค์กรมีการวางแผนการใช้งบประมาณสำหรับพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=๓.๖๖$) ตามลำดับ

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๕๙$, S.D.=๐.๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๒ ข้อ ได้แก่ องค์กรมีการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด ($\bar{X}=๓.๘๙$) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=๓.๗๒$) และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ ได้แก่ องค์กรมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=๓.๑๗$) ตามลำดับ

๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ องค์กรมีการรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้กับบุคลากรและการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาคือ องค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X}=3.93$) และองค์กรมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

๔.๑.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย ด้านเมตตา ความรัก ด้านกรุณา ความสงสาร ด้านมุทิตา ความยินดี ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ดังแสดงในตารางที่ ๔.๔-๔.๕

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ ในภาพรวม

		ระดับการปฏิบัติ		
หลักพรหมวิหาร ๔		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านเมตตา ความรัก	๔.๐๐	๐.๖๑	มาก
๒	ด้านกรุณา ความสงสาร	๓.๘๒	๐.๖๓	มาก
๓	ด้านมุทิตา ความยินดี	๓.๙๒	๐.๖๗	มาก
๔	ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง	๔.๐๖	๐.๖๔	มาก
ภาพรวมหลักพรหมวิหาร ๔		๓.๙๕	๐.๕๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ด้านเมตตา ความรัก ($\bar{X}=4.00$) ด้านมุทิตา ความยินดี ($\bar{X}=3.92$) และด้านกรุณา ความสงสาร ($\bar{X}=3.82$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=๒๒๗)

ข้อ	๑. ด้านเมตตา ความรัก	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พยายาลมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ผูกแผ่เมตตาอยู่เสมอ	๔.๐๔	๐.๖๗	มาก
๒	พยายาลปรารถนาให้บุคลากรทุกคนมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	๔.๐๔	๐.๗๔	มาก
๓	พยายาลปรารถนาให้บุคลากรทุกคนเจริญด้วยความรู้ความสามารถ เป็นทางให้เกิดลาภ ยศและชื่อเสียงในอนาคต	๓.๙๑	๐.๗๔	มาก
ภาพรวม		๔.๐๐	๐.๖๑	มาก
ข้อ	๒. ด้านกรุณา ความสงสาร			
๑	พยายาลมีความรู้สึกสงสาร เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยากและอยากจะช่วยเหลือ	๓.๘๔	๐.๗๗	มาก
๒	พยายาลไม่เคยคิดเบียดเบียนคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ให้ได้รับความลำบากในการทำงานหรือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	๓.๗๘	๐.๗๔	มาก
๓	พยายาลอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๕	๐.๗๓	มาก
ภาพรวม		๓.๘๒	๐.๖๓	มาก
ข้อ	๓. ด้านมุทิตา ความยินดี			
๑	พยายาลพลอยยินดี มีความชื่นบานในเวลาผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน	๓.๙๐	๐.๗๖	มาก
๒	พยายาลพลอยยินดีกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศ และชื่อเสียง	๓.๙๒	๐.๗๓	มาก
๓	พยายาลฝึกจิตใจให้ผ่องใส มีอาการแช่มชื่นเบิกบาน อยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๕	๐.๗๒	มาก
ภาพรวม		๓.๙๒	๐.๖๗	มาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

(n=๒๒๗)

ข้อ	๔. ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พยาบาลมีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์การทำงานไม่เป็นดังคาดหวัง	๔.๐๐	๐.๗๓	มาก
๒	เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติดีพยาบาลก็ชมเชย ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา	๔.๐๗	๐.๗๒	มาก
๓	เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติไม่ดีพยาบาลก็ตำหนิโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียง เพราะอำนาจอคติใด ๆ	๔.๑๑	๐.๖๙	มาก
ภาพรวม		๔.๐๖	๐.๖๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ เป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านเมตตา ความรัก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๐$, S.D.=๐.๖๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พยาบาลมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ผูกแผ่เมตตาอยู่เสมอ ($\bar{X}=๔.๐๔$) และพยาบาลปรารถนาให้บุคลากรทุกคนมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๔.๐๔$) เท่ากัน รองลงมาคือ พยาบาลปรารถนาให้บุคลากรทุกคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ เป็นทางให้เกิด लाभ ยศและชื่อเสียงในอนาคต ($\bar{X}=๓.๙๑$) ตามลำดับ

๒. ด้านกรุณา ความสงสาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๘๒$, S.D.=๐.๖๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พยาบาลอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=๓.๘๕$) รองลงมาคือ พยาบาลมีความรู้สึกสงสาร เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยากและอยากจะช่วยเหลือ ($\bar{X}=๓.๘๔$) และพยาบาลไม่เคยคิดเบียดเบียนคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความลำบากในการทำงานหรือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X}=๓.๗๘$) ตามลำดับ

๓. ด้านมุทิตา ความยินดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๒$, S.D.=๐.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พยาบาลฝึกจิตใจให้ผ่องใส มีอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=๓.๙๕$) รองลงมาคือ พยาบาลพลอยยินดีกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถเจริญด้วย लाभ ยศ และชื่อเสียง ($\bar{X}=๓.๙๒$) และพยาบาลพลอยยินดี มีความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=๓.๙๐$) ตามลำดับ

๔. ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติไม่ดีพยาบาลก็ตำหนิโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติใด ๆ ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือ เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติดีพยาบาลก็ชมเชยยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา ($\bar{X}=4.07$) และพยาบาลมีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์การทำงานไม่เป็นดังคาดหวัง ($\bar{X}=4.00$) ตามลำดับ

๔.๑.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ประกอบด้วย ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ด้านการยอมรับในตนเอง ดังแสดงในตารางที่ ๔.๖-๔.๗

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ในภาพรวม

(n=๒๒๗)

ข้อ	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being)	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	๓.๕๒	๐.๗๔	มาก
๒	ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	๓.๗๖	๐.๖๔	มาก
๓	ด้านการพัฒนาตนเอง	๓.๘๓	๐.๖๒	มาก
๔	ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	๓.๙๑	๐.๖๓	มาก
๕	ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	๓.๙๑	๐.๗๐	มาก
๖	ด้านการยอมรับในตนเอง	๓.๙๒	๐.๕๙	มาก
ภาพรวมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being)		๓.๘๑	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการยอมรับในตนเอง ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X}=3.91$) ด้านการมี

จุดมุ่งหมายในชีวิต ($\bar{X}=3.91$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.83$) ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.76$) และด้านความเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) จำแนกเป็นรายข้อ

(n=๒๒๗)

ข้อ	๑. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	พยาบาลแสดงความคิดเพื่อกำกับตนเอง ตลอดจนรู้จักสิทธิของตนเองและผู้อื่น	๓.๗๐	๐.๘๓	มาก
๒	พยาบาลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจ	๓.๕๐	๐.๙๒	ปานกลาง
๓	พยาบาลรู้จักการควบคุมตนเอง เด็บโตเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้	๓.๓๔	๐.๘๘	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๕๒	๐.๗๔	มาก
ข้อ	๒. ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม			
๑	พยาบาลมีพลังงานอย่างล้นเหลือและกระปรี้กระเปร่าในสถานที่ทำงาน	๓.๖๗	๐.๘๓	มาก
๒	งานของพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจให้กับพยาบาล ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน	๓.๗๖	๐.๗๕	มาก
๓	เมื่อพยาบาลตื่นขึ้นมาในตอนเช้า พยาบาลรู้สึกอยากไปปฏิบัติงานและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน	๓.๘๖	๐.๖๘	มาก
ภาพรวม		๓.๗๖	๐.๖๔	มาก
๓. ด้านการพัฒนาตนเอง				
๑	พยาบาลรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง	๓.๘๗	๐.๖๙	มาก
๒	พยาบาลรู้สึกผูกพันและสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง	๓.๘๑	๐.๖๗	มาก
๓	พยาบาลเป็นคนดี มีชีวิตที่ดี และมองอนาคตในทางบวก	๓.๘๑	๐.๗๔	มาก
ภาพรวม		๓.๘๓	๐.๖๒	มาก
ข้อ	๔. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น			
๑	ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างในชีวิตของพยาบาลเป็นสิ่งที่มีความหมายและสนับสนุนคำจูนพยาบาล	๓.๘๘	๐.๗๕	มาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

(n=๒๒๗)

ข้อ		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒	พยาบาลสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดีของผู้อื่น และเพื่อนร่วมงาน	๔.๐๓	๐.๗๓	มาก
๓	เมื่อพยาบาลต้องแข่งขันกับผู้อื่น พยาบาลรู้สึกมี แรงจูงใจจากความต้องการที่จะเป็นทีหนึ่ง	๓.๘๑	๐.๗๖	มาก
ภาพรวม		๓.๙๑	๐.๖๓	มาก
๕. ด้านการมีจุดหมายในชีวิต				
๑	พยาบาลใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมายในทุก ๆ วัน	๓.๗๔	๐.๙๒	มาก
๒	ความสำเร็จต่าง ๆ ของพยาบาลกระตุ้นให้พยาบาลก้าว ไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม	๔.๐๒	๐.๘๑	มาก
๓	พยาบาลได้รับการเติมเต็มเมื่อได้อุทิศตนอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	๓.๙๘	๐.๗๙	มาก
ภาพรวม		๓.๙๑	๐.๗๐	มาก
๖. ด้านการยอมรับตนเอง				
๑	พยาบาลจะต้องเป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ เพื่อที่จะให้ผู้อื่น ยอมรับ	๓.๘๕	๐.๗๕	มาก
๒	พยาบาลชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนและ ความถูกต้องแม่นยำสูง	๓.๘๘	๐.๗๕	มาก
๓	พยาบาลมีความสุขยิ่งขึ้นเมื่อเห็นผู้รับบริการของ พยาบาลมีความพอใจในการได้รับบริการที่ดี	๔.๐๒	๐.๖๙	มาก
ภาพรวม		๓.๙๒	๐.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) เป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผล
การศึกษาดังนี้

๑. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๕๒, S.D. = ๐.๗๔)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ ได้แก่ พยาบาลแสดงความคิดเพื่อกำกับตนเอง
ตลอดจนรู้จักสิทธิของตนเองและผู้อื่น ($\bar{X}$ = ๓.๗๐) และอยู่ในระดับปานกลาง ๑ ข้อ ได้แก่ พยาบาล
เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = ๓.๕๐) และพยาบาลรู้จัก
การควบคุมตนเอง เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่พึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ ($\bar{X}$ = ๓.๓๔) ตามลำดับ

๒. ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ เมื่อพยาบาลตื่นขึ้นมาในตอนเช้า พยาบาลรู้สึกอยากไปปฏิบัติงานและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือ งานของพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจให้กับพยาบาล ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน ($\bar{X}=3.76$) พยาบาลมีพลังงานอย่างล้นเหลือและกระปรี้กระเปร่าในสถานที่ทำงาน ($\bar{X}=3.67$) ตามลำดับ

๓. ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พยาบาลรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง ($\bar{X}=3.87$) รองลงมาคือ พยาบาลรู้สึกผูกพันและสนใจในกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง ($\bar{X}=3.81$) และพยาบาลเป็นคนดี มีชีวิตที่ดี และมองอนาคตในทางบวก ($\bar{X}=3.81$) ตามลำดับ

๔. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พยาบาลสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดีของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างในชีวิตของพยาบาลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและสนับสนุนคำจูงพยาบาล ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพยาบาลต้องแข่งขันกับผู้อื่น พยาบาลรู้สึกมีแรงจูงใจจากความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=3.81$) ตามลำดับ

๕. ด้านการมีจุดหมายในชีวิต พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสำเร็จต่างๆ ของพยาบาลกระตุ้นให้พยาบาลก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ พยาบาลได้รับการเติมเต็มเมื่อได้อุทิศตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.98$) และพยาบาลใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมายในทุก ๆ วัน ($\bar{X}=3.74$) ตามลำดับ

๖. ด้านการยอมรับตนเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พยาบาลมีความสุขยิ่งขึ้นเมื่อเห็นผู้รับบริการของพยาบาลมีความพอใจในการได้รับบริการที่ดี ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ พยาบาลชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนและความถูกต้องแม่นยำสูง ($\bar{X}=3.88$) และพยาบาลจะต้องเป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ เพื่อที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ ($\bar{X}=3.85$) ตามลำดับ

๔.๑.๕ ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดังที่ได้อธิบายไปแล้วนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษาข้างต้นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์และนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑. ความเป็นตัวของตัวเอง

ประเด็นสัมภาษณ์ “หลักการที่ว่า “ความเป็นตัวของตัวเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) วิธีการเพาะบ่มความเป็นตัวของตัวเองของพยาบาลเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงระดับกลางและระดับต้น ผู้บริหารระดับสูง โดยผู้อำนวยการกองการพยาบาลกำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมให้รองและผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการพยาบาลพยาบาลมีความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักการควบคุมตัวเองเมื่อเกิดสถานการณ์ที่เกิดความเครียดหรือต้องตัดสินใจเพื่อแสดงความเป็นผู้นำให้กับหัวหน้าพยาบาลและหัวหน้าหอได้เห็น การให้ความเชื่อมั่นเริ่มตั้งแต่การประชุมระดับสูงของกองการพยาบาลในทุกสัปดาห์ สนับสนุนให้หัวหน้าพยาบาลได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงความสามารถที่เป็นงานเฉพาะทางของหน่วยงานตัวเองและใช้ประโยชน์จากความสามารถของผู้บังคับบัญชา^๑

๒) หัวหน้าพยาบาลจะซึมซับกิจกรรมเหล่านี้แล้วไปส่งต่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงออกอย่างเหมาะสมโดยใช้ความสามารถของตัวเองดึงความสามารถพิเศษของพยาบาลออกมา ให้กล้าแสดงออกด้วยความมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพยาบาลให้ผู้ป่วยมีความมั่นใจต่อการรับการรักษาพยาบาลและจะทำให้บรรยากาศในการรักษาพยาบาลมีความราบรื่นและมีความสุขด้วยกันทั้งสองฝ่าย^๒

๓) เปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา และแสดงความคิดสร้างสรรค์ในงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้พยาบาลใช้จุดแข็งเฉพาะตัวในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อทั้งตัวพยาบาลเองและผู้ป่วย รวมถึงองค์กรโดยรวม การสร้างความเป็นตัวของตัวเองในบริบทที่เป็นอยู่^๓

๔) ความเป็นตัวของตัวเอง ทำได้ดังนี้ ๑. สามารถเลือกสถานที่ปฏิบัติงานได้ตามความต้องการและความเหมาะสมของตนเอง ๒. สามารถเลือกศึกษาต่อได้ตามความถนัดและความต้องการของตนเอง ๓. มีอิสระในการตัดสินใจหากสิ่งนั้นถูกต้องเหมาะสมตามหลักการ ๔. ขอที่พักได้เมื่อมีเรื่องเดือดร้อน ไม่สามารถเดินทางไกลได้และครอบครัวยังไม่มีบ้านที่สะดวก ๕. มีการส่งเสริมการศึกษาของบุตรในสถานศึกษาใกล้เขตโรงพยาบาล^๔

๕) พยาบาลทุกคนมีความแตกต่างในด้านประสบการณ์ ความคิด และบุคลิกภาพ การเคารพในความแตกต่างนี้ช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและไม่ถูกตัดสิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน เป็นการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล การกำกับดูแลขึ้นกับศักยภาพของหัวหน้าหน่วยงาน^๕

^๑สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^๒สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^๓สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^๔สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^๕สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

๖) การช่วยให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน และสามารถให้บริการผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มที่ สาเหตุของปัญหาในองค์กรคือการสื่อสาร สิ่งสำคัญที่สุดคือต้องสื่อสารกับตนเองให้ดีให้รู้เรื่องก่อนจะไปสื่อสารกับผู้อื่นรวมถึงผู้ป่วยของเราและเพื่อนร่วมงานอย่างถูกต้อง ตรงประเด็น มีความชัดเจน^๖

๗) การส่งเสริมให้พยาบาลสามารถนำความรู้และทักษะที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จะช่วยให้พวกเขารู้สึกถึงความสำเร็จและคุณค่าของการทำงาน รวมถึงการดูแลสุขภาพจิตของพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญ การมีการสนับสนุนในการจัดการกับความเครียดและอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน^๗

๘) การทำงานเป็นทีมที่ดีจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกถึงการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และสามารถแบ่งปันความรู้สึกและประสบการณ์ในที่ทำงานได้อย่างเปิดเผย หากพยาบาลรู้สึกว่าผลงานของพวกเขามีคุณค่าและมีผลกระทบเชิงบวกต่อผู้ป่วยและสังคม พวกเขาก็จะรู้สึกมีความหมายในสิ่งที่ทำ ซึ่งช่วยเพิ่มความสุขในงานที่ทำ^๘

๙) สร้างอัตลักษณ์ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า การสร้างและรักษาความเป็นตัวของตัวเองนี้จะทำให้พยาบาลไม่เพียงแต่ทำงานได้ดี แต่ยังรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้อย่างยั่งยืน^๙

๑๐) ในฐานะของมนุษย์ ความเป็นตัวของตัวเองหมายถึง การมีความตระหนักว่า ตนเองเป็นผู้เลือกการกระทำและเป็นผู้รับผิดชอบและรับผลจากการกระทำนั้น ๆ ไม่ว่าจะโดยรู้สึกตัวหรือไม่ก็ตาม การไม่กล่าวโทษสถานการณ์แม้ถูกบีบบังคับ ก็รู้ว่าตนเองมีทางเลือกและมีสิทธิเลือกอยู่เสมอ เพียงแต่ต้องยอมเผชิญหน้ากับผลลัพธ์ ความเป็นตัวของตัวเองจะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความมั่นคงทางใจ สามารถคงความรู้สึกนับถือตนเองได้ ไม่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าตามสัญชาตญาณ แต่ผ่านการกลั่นกรองอย่างเป็นเหตุเป็นผล ทำให้มีความสุขในระยะยาว^{๑๐}

๑๑) การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง การมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรมหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ หรือการมีโอกาสในการเจริญเติบโตในสายอาชีพ เป็นการเสริมสร้างความรู้สึกของความเป็นตัวของตัวเองที่สำคัญสำหรับพยาบาล^{๑๑}

๑๒) พยาบาลสามารถเสนอความคิดและออกความเห็น การมีส่วนร่วมในการร่างแนวทางในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสะดวกต่อ

^๖สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^๗สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^๘สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^๙สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านการประชุมของหน่วยงาน เป็นการทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการให้เกียรติในการทำงาน^{๑๒}

๑๓) ต้องรักษาสมดุลระหว่างงานและเวลา ไม่ใช่งานมากแต่เวลาน้อยจนไม่มีเวลาส่วนตัว การส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โรงพยาบาลอาจมีกิจกรรมหรือการสนับสนุนให้พยาบาลสามารถบริหารจัดการเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดหรือความรู้สึกท้อแท้จากการทำงาน^{๑๓}

๑๔) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้พยาบาลมีโอกาสมิ่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนางาน หรือการปรับปรุงคุณภาพการบริการ ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ การเป็นตัวของตัวเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง หากแข็งนั้ก็จะหักแต่ถ้าอ่อนนั้ก็ไม่ดีต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ^{๑๔}

๑๕) เมื่อพยาบาลมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน จะทำให้เกิดความมั่นใจและความพึงพอใจในอาชีพ ช่วยให้พยาบาลสามารถให้บริการผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พยาบาลได้แสดงออกถึงความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง^{๑๕}

๑๖) ปลุกฝังจิตใจให้มีคุณธรรมประจำตัวทุกเมื่อ จะช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าของพวกเขามีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งส่งเสริมทั้งคุณภาพการทำงานและมีความสุขในการทำงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้พยาบาลมีความสุข การสร้างบรรยากาศที่ยอมรับความหลากหลายและความคิดที่แตกต่าง ช่วยให้พยาบาลรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน เช่น การยกย่องผลงาน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีม เป็นต้น^{๑๖}

๑๗) หลักการ "ความเป็นตัวของตัวเอง" ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้พยาบาลสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง และมีความสุขในการทำงาน โดยอาจจะดำเนินการในหลายด้าน เช่น การเสริมสร้างความรู้สึกรับของการยอมรับและสนับสนุน จัดให้มีการฝึกอบรม การประชุม หรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องของความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการสนับสนุนให้พยาบาลสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้ เช่น การฝึกทักษะด้านจิตวิทยา การฟังความคิดหรือความรู้สึกของผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น^{๑๗}

๑๘) การเป็นตัวของตัวเอง คือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่ใช่เป็นตัวของตัวเองจนไม่รับฟังคนอื่น แต่ต้องรู้รับฟังคำแนะนำจากคนรอบข้างที่จะแนะนำเราให้เราได้มีการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น ต้อง

^{๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

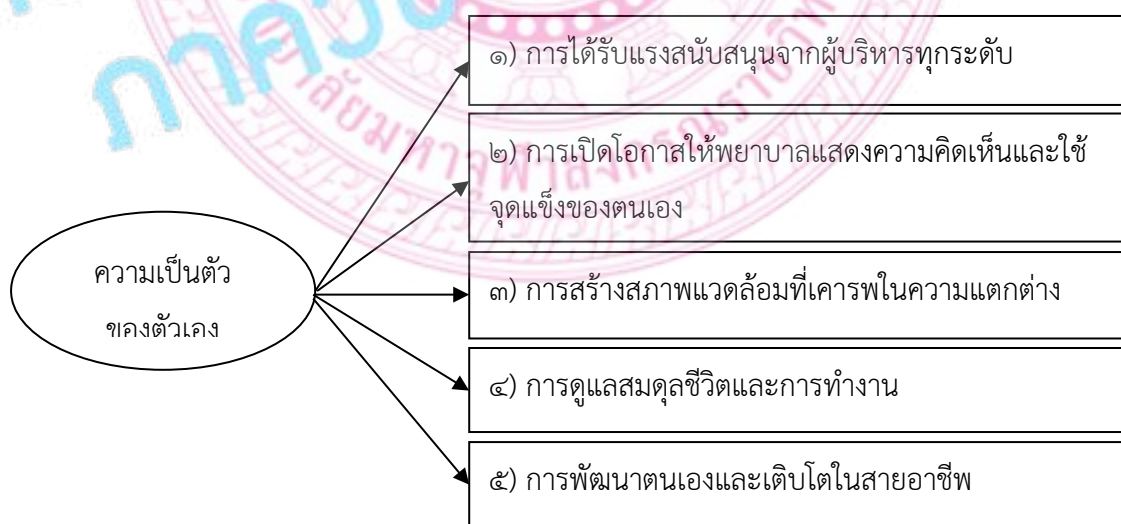
^{๑๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

เปิดใจกว้างทำหน้าที่ของตนเองและต้องเข้าใจความแตกต่างของบุคคล มีทั้งแบบ introvert และ extrovert ดังนั้นการเป็นตัวของตัวเองคืออย่าทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แต่จงทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด รับฟังและสื่อสารกันให้มากที่สุด^{๑๘}

สรุป ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ได้แก่ การได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ การเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นและใช้จุดแข็งของตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพในความแตกต่าง การดูแลสมดุลชีวิตและการทำงาน การพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ และสรุปได้ตามตารางและแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๘ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ	๑๐	๑,๒,๔,๕,๖,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕, ๑๖
๒	การเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นและใช้จุดแข็งของตนเอง	๙	๑,๕,๖,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖, ๑๘
๓	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพในความแตกต่าง	๘	๑,๖,๗,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๔	การดูแลสมดุลชีวิตและการทำงาน	๗	๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๔,๑๕
๕	การพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ	๖	๖,๘,๑๐,๑๒,๑๔,๑๕



แผนภาพที่ ๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นตัวของตัวเอง

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

^{๑๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

๒. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นสัมภาษณ์ “หลักการที่ว่า “การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม” ของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การปรับตัวเป็นปัจจัยสำคัญมาก ๆ ในการปฏิบัติงานเนื่องจากเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ฉะนั้นผู้บริหารควรจะทำตัวเป็นแบบอย่างในความกระตือรือร้นหา กิจกรรมในการพัฒนาแล้วก็มีการเรียนรู้ใหม่ใหม่ตลอดเวลา เพื่อนำพาผู้บริหารทุกระดับพัฒนาไปด้วยกัน ส่งต่อความรู้สู่ในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม^{๑๙}

๒) การปรับตัวรับสถานการณ์เป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งจะลดความตึงเครียดกับทั้งของตนเองและทีมงานและสามารถดำเนินการต่อไปได้ถึงแม้จะพบอุปสรรคก็สามารถก้าวผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ การปรับตัวของพยาบาลในการทำงานแต่ละหน่วยงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน หัวหน้างานจะต้องเรียนรู้ความสามารถของลูกน้องในการปรับตัวและส่งเสริมสนับสนุนจุดเด่นในการปรับตัว ชมเชยเมื่อเขาปรับตัวได้^{๒๐}

๓) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ การเรียนรู้ที่เพิ่มศักยภาพของตัวเอง การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และส่งเสริมให้พยาบาลปรับตัวเข้ากับระบบงานที่เปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่อาจจะไม่ทันตั้งตัว เราต้องเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ได้เสมอ^{๒๑}

๔) ควรจะจัดสิ่งแวดล้อม บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สถานที่สะอาด สะดวกสบาย ปลอดภัย ทันสมัย มีความพร้อมทั้งผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่ช่วยเอื้อความสะดวกในการทำงานให้มีความคล่องตัว ช่วยให้การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๒}

๕) สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเป็น ๒ ประเด็น การมีนโยบายในการบริหารหน่วยงาน โดยสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นบรรยากาศในการทำงาน การช่วยเหลือกันในทีมการพยาบาล ความยืดหยุ่นในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ มีการปรับสถานที่ทำงานให้ผ่อนคลาย มีมุมพักผ่อน แสงเสียง ที่ไม่เป็นอันตราย^{๒๓}

๖) กรณีมีความเครียดและปรับจากการปรับตัวไม่ได้ก็ต้องสามารถวิเคราะห์ตนเองได้ว่า ควรจะพัฒนาส่วนใดเพื่อให้สามารถมีการปรับตัวและกระตือรือร้นในการทำงานได้อย่างมีความสุขจริงๆ พยาบาลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมการทำงานได้ดีขึ้น ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสภาพแวดล้อม^{๒๔}

^{๑๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

๗) การสนับสนุนจากทีมงานและการทำงานร่วมกัน พยาบาลสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นเมื่อมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและทีมงานภายในโรงพยาบาล โรงพยาบาลอาจส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเวลาที่มีความกดดันสูง^{๒๕}

๘) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การปรับโครงสร้างหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ การช่วยให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการรับรู้หรือปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จะช่วยให้พยาบาลรู้สึกมั่นใจในการทำงานและไม่เกิดความรู้สึกวิตกกังวล^{๒๖}

๙) ต้องมีระบบที่เลี้ยง การปฐมนิเทศงานก่อนทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในทีมงาน การทำงานร่วมกันต้องมีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน รักษาศักดิ์ศรี รู้จักให้อภัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กเรื่องใหญ่ มีวิธีจัดการอย่างถูกต้อง และไม่ทำให้เพื่อนร่วมงานต้องลำบากหรือท้อถอย^{๒๗}

๑๐) สืบเนื่องจากความเป็นตัวของตัวเอง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม คือการพิจารณาสถานะที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลดี เกิดกุศล เป็นไปเพื่อประโยชน์ ไม่เกิดโทษ การปรับตัวที่รู้ว่าตนเองเป็นผู้เลือกที่จะปรับ ไม่ได้เป็นการสูญเสียตัวตน แต่เป็นตัวตนที่เลือกที่จะปรับเช่นนั้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เกิดความคับข้องใจ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติ^{๒๘}

๑๑) การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความยืดหยุ่น จัดทำการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาล เช่น การให้โอกาสในการเลือกเวลาทำงานที่เหมาะสม หรือการสนับสนุนในเรื่องการจัดการกับงานที่มีภาระหนักเพื่อไม่ให้พยาบาลรู้สึกเครียดหรือเหนื่อยเกินไป^{๒๙}

๑๒) มีระยะทดลองงานและระบบที่เลี้ยงเมื่อย้ายมาปฏิบัติงานในที่ใหม่เพื่อให้มีการปรับตัวและคุ้นเคยกับหน้าที่และการปฏิบัติงานในที่ใหม่ เพื่อจะได้ทำงานด้วยความปลอดภัยและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในที่ใหม่ใหม่ซึ่งไม่คุ้นชินอาจจะทำให้เกิดความไม่มั่นคงและรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน การมีคณาจารย์และระบบที่เลี้ยงจะทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยมาก มีการหมุนเวียนภายในหน่วยงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานภายในหน่วยงานในกรณีที่จะต้องขึ้นปฏิบัติงานทดแทน^{๓๐}

๑๓) ภาษาฝรั่งเรียกว่า Ego-System การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีมาตรฐานช่วยเหลือเกื้อกูลส่งเสริมกันและรู้จักชีวิตที่ต้องการพักผ่อนไม่ควรทำงานเกินจนเป็นโรจนานมากแต่เงินน้อย การสนับสนุนให้พยาบาลมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การอบรมและฝึกอบรมใน

^{๒๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๒๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๓๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

ด้านเทคนิคการแพทย์หรือการพัฒนาทักษะการสื่อสาร จะช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวได้ดียิ่งขึ้น ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ^{๓๑}

๑๔) สิ่งสำคัญต้องนึกถึงวัฒนธรรมองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้ จึงจะอยู่อย่างสุขสบาย ให้พยาบาลมีโอกาสฝึกอบรมและพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี เช่น นัดกันใส่เครื่องแบบวันไหน แต่งชุดตามงานเทศกาล^{๓๒}

๑๕) การที่พยาบาลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้ดี เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การปรับตัวนี้ไม่เพียงแต่เกี่ยวกับการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในงานประจำวัน แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่ช่วยให้พยาบาลทำงานได้ดีขึ้น^{๓๓}

๑๖) การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน การมีช่องทางในการพูดคุยหรือให้คำปรึกษาเมื่อเผชิญกับความเครียดจากการทำงาน ควรทำให้เป็นกลางกับสิ่งแวดล้อมเหมือนภาชนะที่รับอาหารทุกชนิดได้ไม่คิดลำเอียงไม่ว่าจะเป็นสิ่งใดใดก็ต้องรับได้ทุกอย่าง ลดมานะทิฐิ การยอมรับและชื่นชมการทำงานที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน^{๓๔}

๑๗) หลักการ "การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม" ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มุ่งเน้นการช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงพยาบาล ทั้งในด้านการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การจัดการกับความเครียด และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการปรับตัว โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอาจจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการเสริมสร้างทักษะการปรับตัวให้กับพยาบาล เช่น การฝึกจัดการความเครียด การฝึกการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทาย การฝึกสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วยได้ดีขึ้น รวมถึงการฝึกทักษะการจัดการเวลาและภาระงานในช่วงเวลาที่มีความหนาแน่น^{๓๕}

๑๘) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ถ้าอยากมีความสุขในการทำงานก็ต้องปรับตัว รู้รับปรับเปลี่ยน ให้เข้ากับบริบทกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป บุคลากรที่ทำหน้าที่ก็ต้องปรับตัว ถ้าไม่สามารถเปลี่ยนคนอื่นได้แต่เราสามารถเปลี่ยนทัศนคติของตัวเองได้ และเราสามารถใกล้ชิดหรือเว้นระยะห่างกับบางคนบางอย่างได้ เพื่อให้เราปฏิบัติงานอย่างมีความสุข^{๓๖}

สรุป ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การฝึกฝนด้านการปรับตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสร้างสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ทันสมัย ที่สนับสนุนการ

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

ปรับตัว การสนับสนุนจากระบบพี่เลี้ยง/หัวหน้างานและทีมงาน การจัดการความเครียดและความกดดันจากงาน การพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต และสรุปได้ตามตารางและแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การฝึกฝนด้านการปรับตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	๑๑	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๑๑,๑๓,๑๔
๒	การสร้างสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ทันสมัย ที่สนับสนุนการปรับตัว	๑๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๑๐,๑๑,๑๔
๓	การสนับสนุนจากระบบพี่เลี้ยง/หัวหน้างานและทีมงาน	๙	๒,๓,๔,๕,๖,๘,๑๐,๑๔,๑๕
๔	การจัดการความเครียดและความกดดันจากงาน	๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๑๑,๑๓
๕	การพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต	๕	๒,๓,๔,๖,๘



แผนภาพที่ ๔.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๓. การพัฒนาตนเอง

ประเด็นสัมภาษณ์ “หลักการที่ว่า “การพัฒนาตนเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การพัฒนาตนเอง (Personal Growth) ของพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีความสุข มีทักษะในการทำงานหลายด้าน หมั่นพัฒนาตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ^{๓๗}

๒) การพัฒนาตนเองเป็นการก้าวข้ามความธรรมดาธรรมดาของตนไปสู่ความไม่ธรรมดา เช่นการทำงานทั่วไปสู่การทำงานเฉพาะที่แสดงถึงความสามารถเฉพาะหัวหน้าคุณพัฒนาน้องน้องให้ความสามารถเฉพาะในหน่วยงานเฉพาะนั้นได้ ซึ่งจะเพิ่มความมั่นใจให้น้อง น้องสามารถให้การพยาบาลในหน่วยงานเฉพาะของตนได้ โดยสนับสนุนการศึกษา สนับสนุนการปรึกษาหารือกันภายในกลุ่ม เพื่อเสริมความรู้และทักษะเพิ่มความมั่นใจและนำไปสู่การก้าวข้ามความธรรมดาของตนออกไป ได้ แล้วความสุขก็จะเกิดขึ้น^{๓๘}

๓) สนับสนุนให้พยาบาลเข้าร่วมการอบรมและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาจิตใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์กร การให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล เช่น การพัฒนานโยบาย หรือการพัฒนาแผนงานการดูแลผู้ป่วย สามารถช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้^{๓๙}

๔) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาอบรมต่อเนื่องให้เหมาะกับยุคสมัย เช่น ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ศึกษาเฉพาะทาง ศึกษาด้านอื่น ๆ ตามความต้องการของพยาบาล เช่น กฎหมาย การบริการ คอมพิวเตอร์ และสาขาอื่น ๆ การอบรมเสริมทักษะและการศึกษาต่อเนื่อง ช่วยให้พยาบาลรู้สึกมั่นใจในการทำงาน และสามารถช่วยให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ การอบรมเสริมทักษะและการศึกษาต่อเนื่องช่วยให้พยาบาลรู้สึกมั่นใจในการทำงาน และสามารถช่วยให้การดูแลผู้ป่วยเป็นไปได้อย่างมีคุณภาพ^{๔๐}

๕) พยาบาลทุกคน มีแผนพัฒนารายบุคคล ที่ร่วมจัดทำกับหน่วยงาน ตามความต้องการของบุคคลและหน่วยงานเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีแผนระยะสั้น ระยะยาว โดยทางกองการพยาบาลเป็นผู้หาแหล่งสนับสนุนทุน เวลา นอกจากนี้หัวหน้าหน่วยงานต้องสนับสนุน และบริหารหน่วยงานให้มีแหล่งความรู้ ส่งเสริมให้มีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน^{๔๑}

๖) เมื่อหน่วยงานหรือองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นพยาบาลมีการพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้และสามารถปรับตัวรักษาอาการต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ นอกจากนี้กองการ

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

พยาบาลซึ่งเป็นหน่วยบังคับบัญชาและดูแลเรื่องการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วยนั้นก็มีฝ่ายวิชาการจัดอบรมต่าง ๆ^{๔๒}

๗) การมีโอกาสนำพาภาวะผู้นำ โรงพยาบาลอาจมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะผู้นำในพยาบาล โดยการมอบหมายให้พยาบาลมีบทบาทในการจัดการหรือเป็นผู้รับผิดชอบโปรเจกต์ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้พยาบาลเติบโตในด้านการบริหารและมีโอกาสนำทักษะเหล่านี้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร^{๔๓}

๘) การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ พยาบาลสามารถพัฒนาตนเองได้จากการเรียนรู้และสะท้อนประสบการณ์การทำงาน เช่น การสนับสนุนให้พยาบาลมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ หรือการเรียนรู้จากกรณีศึกษาจริงในโรงพยาบาล^{๔๔}

๙) เรียนรู้การทำงาน หาแนวทางในการใช้ชีวิตและพัฒนาที่เหมาะสมกับตัวเอง การดำเนินการในด้านเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งนำไปสู่ความสุขในการทำงานและการพัฒนาความสามารถในการให้บริการผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๕}

๑๐) การเรียนรู้และการพัฒนาจะนำไปสู่ชีวิตที่สมดูลมากยิ่งขึ้น ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ แต่ทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาได้ การพัฒนาคือการทำให้อะไรดีขึ้น เมื่อได้พัฒนาความรู้ในวิชาชีพ ก็ทำให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น เมื่อพัฒนาทางด้านจิตใจ ก็ทำให้ยอมรับความจริงได้มากขึ้น ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุขมากยิ่งขึ้น^{๔๖}

๑๑) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี การพัฒนาตนเองไม่ได้หมายถึงการพัฒนาทักษะเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการดูแลสุขภาพจิตและสภาพจิตใจของพยาบาลด้วย โรงพยาบาลอาจจัดกิจกรรมที่ช่วยให้พยาบาลสามารถจัดการกับความเครียด เช่น การฝึกสมาธิ หรือการสนับสนุนให้พยาบาลมีเวลาพักผ่อนเพื่อเสริมสร้างพลังในชีวิตการทำงาน^{๔๗}

๑๒) การพัฒนาตนเอง ทำได้ดังนี้ ๑. มีส่วนร่วมและเป็นกลไกสำคัญในการดูแลและพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานและโรงพยาบาล ๒. มีการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอโดยผ่านระบบ feed back, Risk Management เป็นต้น ๓. มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การดูแลผู้ป่วยวิกฤต การพยาบาลล้างไต การดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจ ๔. มีการจัดเวิร์คช็อปตามความสนใจ^{๔๘}

๑๓) พอใจในงานบริหารเวลาได้ทำงานเป็นมาตรฐานที่วางไว้และไม่บังคับตนทำงานจนละเอียดรอบคอบและมี security ให้ตนเองด้วย องค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองโดยมีการฝึกอบรมให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร^{๔๙}

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๔๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๔๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

๑๔) การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนการศึกษานอกเวลางาน เช่น การเข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร หรือการเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหา^{๕๐}

๑๕) การที่พยาบาลสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสร้างความสุขในการทำงาน การสนับสนุนการเรียนรู้และการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญให้กับพยาบาล ทำให้พวกเขารู้สึกมั่นใจและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน^{๕๑}

๑๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้พัฒนาและเติบโตทั้งในด้านวิชาชีพและการทำงานร่วมกับทีมจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริการผู้ป่วยและสร้างความสุขในการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้พัฒนาและเติบโตทั้งในด้านวิชาชีพและการทำงานร่วมกับทีมจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริการผู้ป่วยและสร้างความสุขในการทำงานให้รู้จักพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ยามวิกฤติมองให้เป็นโอกาส ยามผิดพลาดให้เริ่มต้นใหม่ การมีจิตมุ่งมั่น ก้าวให้ไกลพยายามไปถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้^{๕๒}

๑๗) มั่นใจ-มั่นคง-สมดุลในตัวเองต่อการทำหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา หลักการ “การพัฒนาตนเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มุ่งเน้นการส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาสพัฒนาความสามารถและทักษะทั้งในด้านวิชาชีพและด้านส่วนบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร การดำเนินการที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาทักษะวิชาชีพ จัดโปรแกรมการฝึกอบรม หรือหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องที่ช่วยพัฒนาทักษะทางการพยาบาล เช่น การฝึกอบรมด้านการดูแลผู้ป่วยเฉพาะทาง หรือการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการแพทย์ ซึ่งช่วยให้พยาบาลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง และสามารถเติบโตในวิชาชีพพยาบาลได้^{๕๓}

๑๘) การพัฒนาตนเองหมายถึงการการเติบโตจากภายในที่เกิดจากการยกระดับจิตใจของตนเองจากปุถุชนเป็นอารยชน คือมีหลักธรรมที่พัฒนาอยู่ภายในใจแม้เราจะมองไม่เห็นแต่มันคืออัตลักษณ์ เป็น character ของคนนั้น ฉะนั้นการพัฒนาตนเองต้องเติบโตไปด้วยสติปัญญา ความคิดหรือดวงจิตที่เราต้องการช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อไหร่ที่เราเห็นผู้อื่นเดือดร้อนและเราอยากช่วยเหลือแสดงว่าเรามีหัวใจของพระโพธิสัตว์อยู่ในตัว เพราะอยากช่วยเหลือเกื้อกูลให้ผู้อื่นมีความสุข ประสบความสำเร็จ หรือช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อนใจทุกขใจถือเป็นการเติบโตอย่างมีคุณธรรม^{๕๔}

^{๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

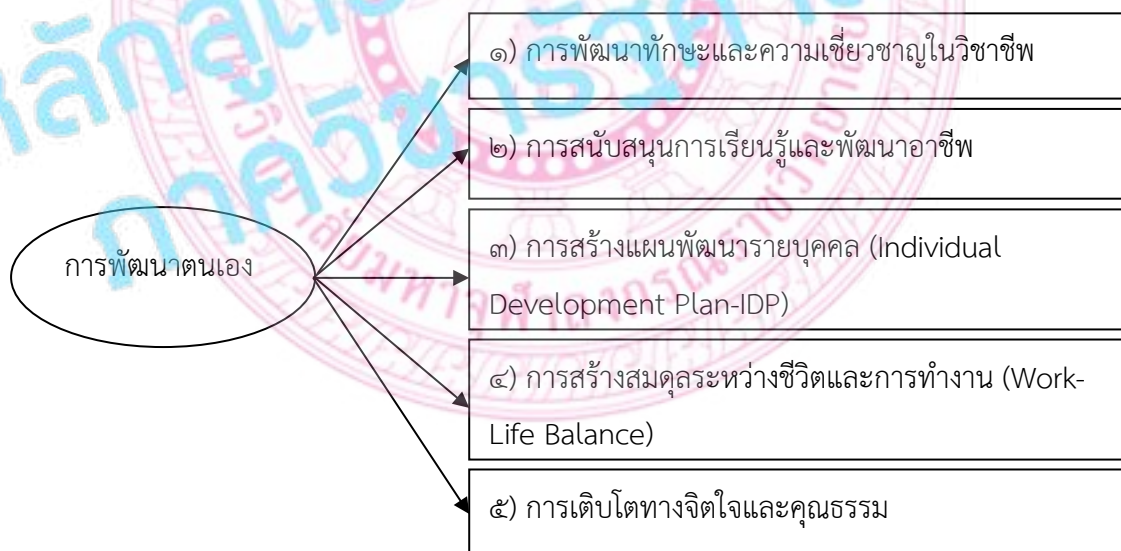
^{๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

สรุป ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ การสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การเติบโตทางจิตใจ และคุณธรรม และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๐ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	๑๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๑๑,๑๓,๑๕,๑๖
๒	การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ	๙	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๑๐,๑๑
๓	การสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP)	๙	๓,๔,๕,๖,๗,๙,๑๑,๑๓,๑๖
๔	การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)	๘	๑,๒,๓,๔,๖,๘,๑๑,๑๖
๕	การเติบโตทางจิตใจและคุณธรรม	๖	๔,๕,๖,๘,๑๐,๑๒



แผนภาพที่ ๔.๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๔. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ประเด็นสัมภาษณ์ “หลักการที่ว่า “การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น” ของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทีมข้ามสายงาน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (อาจ) มีกิจกรรมหรือการสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลและแพทย์ หรือบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดความเครียดและทำให้บรรยากาศการทำงานในโรงพยาบาลดีขึ้น^{๕๕}

๒) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนควรมีเพื่อความสุขเพื่อการเอื้ออาทรซึ่งกันและกันไม่ว่าจะในงานหรือในชีวิตประจำวัน หัวหน้ามีหน้าที่ในการแสดงออกให้เห็นความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นและประโยชน์ที่ได้รับจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้ผู้บริหารระดับกลางระดับต้นได้เห็นและเป็นตัวอย่าง และให้คำแนะนำเฉพาะงานเช่นในการดูแลผู้ป่วยโควิด เราควรมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานใดบ้างทำให้เป็นตัวอย่างแล้วน้องน้องจะได้ปฏิบัติตามและเห็นความสำคัญกับประโยชน์ที่ได้รับจากการมีความสำคัญที่ดีกับหน่วยงานอื่นและผู้อื่น^{๕๖}

๓) สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานผ่านกิจกรรมกลุ่ม เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาสร้างแรงจูงใจ และกิจกรรมนันทนาการ มีการจัดสัมมนา การประชุมกับสหสาขาวิชาชีพ เพื่อประชุมหารือทำกิจกรรมร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหา หาแนวทางปฏิบัติที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน^{๕๗}

๔) การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โรงพยาบาล (อาจ) ส่งเสริมให้พยาบาลและบุคลากรในโรงพยาบาลสามารถพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย ไม่ว่าจะเป็นการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหางานหรือการเสนอแนวทางพัฒนาการให้บริการ การมีพื้นที่ในการพูดคุยและแสดงความคิดเห็นจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วมในองค์กร^{๕๘}

๕) จัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณีของหน่วยงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ด้านผู้รับบริการมีการนำเรื่องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการมาพัฒนางานให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน มีการกำกับ และส่งเสริม โดยหัวหน้าหน่วยงาน ผู้บริหารทุกระดับในโรงพยาบาล กำหนดเป็นสมรรถนะของพยาบาล และผู้บริหารทุกระดับในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมด้านการมีสัมพันธภาพที่ดี^{๕๙}

^{๕๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๕๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๕๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๕๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๕๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

๖) การได้รับการปลูกฝังในเรื่องการทำงานเป็นทีมกับสหวิชาชีพและเพื่อนร่วมงานทุกระดับเพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จ พยาบาลจึงมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยและนอกหน่วยงานอยู่แล้วเป็นคุณสมบัติที่พึงมี^{๖๐}

๗) การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย การส่งเสริมให้พยาบาลสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยด้วยการแสดงความเอาใจใส่และความห่วงใยจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกมีความหมายในงานที่ทำ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข พยาบาลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยมักจะมีความสุขและรู้สึกมีคุณค่ามากขึ้น^{๖๑}

๘) การสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการทำงานในลักษณะที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การให้การสนับสนุนในเรื่องงานที่หนัก หรือการช่วยเหลือในช่วงเวลาที่มีความกดดันสูง โดยการสร้างบรรยากาศที่ทุกคนพร้อมที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนกัน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลและบุคลากรอื่น ๆ^{๖๒}

๙) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะการทำงานในโรงพยาบาลนั้นมักเกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการทำงานร่วมกับทั้งทีมสุขภาพและผู้ป่วย การสร้างสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกมีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีอัตลักษณ์ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า^{๖๓}

๑๐) สัมพันธภาพที่ดี คือมิตรไมตรีไม่มีประมาณ สัมพันธภาพที่ดีประกอบด้วย การให้เกียรติต่อกัน ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นต้น สัมพันธภาพที่ดีย่อมก่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน ได้รับความร่วมมือ มีความเกื้อกูลและการผานกำลังในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข^{๖๔}

๑๑) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพยาบาล การดูแลสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยาหรือกิจกรรมช่วยผ่อนคลายต่าง ๆ เพื่อให้พยาบาลสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น และรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน^{๖๕}

๑๒) ๑.ให้เป็นกันเอง ไม่มีอคติ และให้เกียรติ แก่เพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ นักเรียนแพทย์หรือพนักงานช่วยการพยาบาลอื่น ๆ โดยผ่านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เป็นทีมที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน ๒. มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานอื่นทั้งแพทย์และพนักงานช่วยการพยาบาล เพื่อให้เข้าใจคนรอบข้าง^{๖๖}

^{๖๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๖๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๖๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๖๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๖๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๖๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๖๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

๑๓) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นระหว่างพยาบาล เพื่อนร่วมงาน และผู้ป่วย การฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การรู้เวลา รู้จักนาย รู้จักเพื่อนตนเองและทำตนเองให้มีจิตว่าง สร้างแรงจูงใจให้ตน โดยมีจุดมุ่งหวังเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต มีความอดทนต่อสภาพแวดล้อมที่ดี^{๖๗}

๑๔) การเคารพความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การให้เกียรติผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข การเคารพความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน การให้เกียรติผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเราจะต้องมีเพื่อนเป็นมิตร เพราะคนไม่มีชนคนไม่มีเพื่อนก็ขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้^{๖๘}

๑๕) การที่พยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นในระหว่างการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันกันอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการผู้ป่วยได้อย่างเต็มที่ การสื่อสารที่ดีและความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งในทีมจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกถึงการสนับสนุนและความร่วมมือ ส่งผลให้การทำงานราบรื่นและมีความสุข ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการเคารพและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๙}

๑๖) มีสัมพันธภาพอันดีย่อมจะช่วยเหลือทุก ๆ คนที่เข้ามาได้รับการรักษาและทุก ๆ คนทั้งผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงานทุกคน การสร้างเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ^{๗๐}

๑๗) หลักการ “การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างพยาบาล ผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นี่คือการดำเนินการที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี เช่น การฝึกทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม โรงพยาบาลอาจจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่ดีและการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยให้พยาบาลสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการฟังอย่างเข้าใจ การแสดงออกอย่างชัดเจน และการแสดงความเห็นใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน^{๗๑}

๑๘) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นถือเป็นสิ่งสำคัญ แต่ก่อนที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีหรือมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้เราจะต้องเริ่มจากการที่เราต้องดีกับตัวเองก่อน เรามีความสัมพันธ์ในตัวเองหรือ

^{๖๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

ดวงจิตของเราได้รับการยกระดับดีกับตัวเองแล้วเราก็อพร้อมจะดีกับผู้อื่นได้ง่าย เช่น ในโรงพยาบาลนั้น การเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียด^{๗๒}

สรุป ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร พัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและช่วยเหลือกัน และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๒	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๑๐,๑๒,๑๔,๑๕,๑๖
๒	สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร	๑๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๑๐,๑๒,๑๔
๓	พัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	๙	๒,๓,๔,๕,๖,๗,๙,๑๑,๑๓
๔	ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย	๘	๒,๓,๔,๕,๖,๑๑,๑๓,๑๖
๕	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและช่วยเหลือกัน	๗	๒,๓,๔,๖,๘,๑๑,๑๕



แผนภาพที่ ๔.๔ ข้อมูลเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

^{๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

๕. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

ประเด็นสัมภาษณ์ “หลักการที่ว่า “การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) พยาบาลสามารถมองเห็นความสำคัญของการช่วยเหลือผู้ป่วยและสร้างความแตกต่างในชีวิตของพวกเขา การมีจุดมุ่งหมายในการช่วยเหลือผู้อื่นทำให้การทำงานมีความหมายและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง^{๗๓}

๒) การตั้งเป้าหมายในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญของคนที่ควรจะมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้เราพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ตนเองและพัฒนาในจุดที่ขาดไปเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้ หัวหน้ามีหน้าที่สนับสนุนให้น้องน้องมีเป้าหมายในชีวิตไม่ใช่ทำงานไปวันวัน ควร มีการพูดคุยสนับสนุนแล้วก็ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้น้องน้องมีแรงผลักดันตัวเองให้ไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้^{๗๔}

๓) ให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาอาชีพ เสนอโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และสร้างเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนในงานพยาบาล เช่น การอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านการแพทย์ หรือการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ทำให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในชีวิตส่วนตัวด้วย^{๗๕}

๔) มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีจุดมุ่งหมายทั้งทางโลกและทางธรรม ทางโลกคือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีบ้านที่อยู่อาศัยที่สุขสบาย มีการสนับสนุนส่งเสริมครอบครัวและบุตร เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตรและบุคลากร มีระบบการเงิน ระบบสหกรณ์ การออมเงิน การเงิน การธนาคาร และสวัสดิการของพยาบาล ทางธรรม ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมธรรมะทุกเดือน เช่น การใส่บาตร ทำบุญตามวันสำคัญ มีการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมทั้งในองค์กรและนอกองค์กร มีห้องอภาลิโกให้ปฏิบัติธรรมในพุทธศาสนา^{๗๖}

๕) พยาบาลมีการระบุแนวทางในการเติบโตที่ชัดเจน Career path สามารถรับรู้แนวทางหากต้องการเติบโตในสายบริหาร และมีวงรอบในการขอปรับย้ายทั้งภายนอกและภายในหากประสงค์เปลี่ยนแปลง การสร้างจุดมุ่งหมายที่สามารถรักษาสอดคล้องระหว่างการทำงานหนักในโรงพยาบาลและเวลาสำหรับการดูแลสุขภาพจิตใจและร่างกายของตนเองก็เป็นสิ่งสำคัญ^{๗๗}

๖) พยาบาลทุกคนมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แตกต่างกันไป เช่น ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งสัญญาบัตรตามระเบียบทางราชการและการพิจารณาคุณสมบัติที่กำหนดและพิจารณาโดยคณะ

^{๗๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๗๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๗๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๗๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๗๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

กรรมการบริหารและอัตรากำลังมีการเปิดสอบบรรจุเป็นนายทหารสัญญาบัตรตามการอนุมัติจาก กองทัพบก ค่าตอบแทนมีการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนเงินเดือนให้กับอัตรากำลังและเงินล่วงเวลาให้กับ ทีมการพยาบาลทุกระดับโดยได้รับการอนุมัติจากกองทัพบก^{๗๘}

๗) การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ เป็นการส่งเสริมให้พยาบาลเห็นว่าการทำงานมีความหมายและมีทิศทางที่ชัดเจน โรงพยาบาล (อาจ) สนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง การอบรม หรือการเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาวิชาชีพ ที่ช่วยเสริมสร้างการเติบโตทางด้านวิชาการและพัฒนาทักษะของพยาบาล^{๗๙}

๘) การสนับสนุนการตั้งเป้าหมายในอาชีพ ส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาสตั้งเป้าหมายในอาชีพ โดยการจัดโครงการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่ช่วยให้พยาบาลสามารถตั้งเป้าหมายในสายงานของตนเองได้ เช่น การพัฒนาไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาพยาบาลเฉพาะทาง หรือการเติบโตในตำแหน่งการบริหารในอนาคต^{๘๐}

๙) ระบบข้าราชการทหาร/ชั้นยศ พยาบาลที่มีความสามารถในการจัดการกับความเครียด จะสามารถทำงานได้ดีขึ้น และมีความสุขในการทำงาน โดยอาจตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้วิธีการผ่อนคลาย และการพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์ ยังช่วยเพิ่มคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและทำให้พยาบาลรู้สึกว่าการทำงานของพวกเขามีความหมายและมีคุณค่า^{๘๑}

๑๐) การทำงานและการดำเนินชีวิตคล้ายกับการเดินทาง หากไม่มีจุดหมายก็เหมือนกับการล่องลอยไปอย่างไร้ทิศทาง อาจบังเอิญเดินถูกหรือเข้ารกเข้าพง การมีจุดหมายจึงเหมือนกับการปักหมุด ทำให้รู้ทั้งทิศทางและระยะทางที่จะไปต่อ สามารถวางแผนการเดินทางได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทรัพยากรที่มี การมีจุดหมายจึงทำให้รู้สึกมั่นคง รู้ว่าควรทำอะไรเป็นลำดับ ๆ ไป อีกทั้งยังทำให้มีความสุขเมื่อเวลาดำเนินชีวิต หรือปฏิบัติงานไปได้ในแต่ละขั้น^{๘๒}

๑๑) การสนับสนุนการหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้มีความสำคัญกับการมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้พยาบาลสามารถตั้งเป้าหมายในชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น การใช้เวลาพักผ่อนหรือกิจกรรมเพื่อสุขภาพจิต ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายการดำเนินการเหล่านี้ช่วยให้พยาบาลที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีจุดหมายในชีวิตที่ชัดเจน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้ ทำให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มที่^{๘๓}

๑๒) การสร้างแรงบันดาลใจจากภายในองค์กร มีการสร้างแรงบันดาลใจจากการเป็นต้นแบบของผู้ที่มีความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น การให้คำปรึกษาจากพยาบาลที่มีประสบการณ์สูง หรือ

^{๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

การจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องความสำเร็จของพยาบาลในด้านต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้พยาบาลรู้สึกมีเป้าหมายในการทำงาน^{๘๔}

๑๓) การให้การสนับสนุนด้านการทำงานร่วมกันในทีม การมีจุดมุ่งหมายร่วมกันในทีม สามารถช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าการทำงานของตนมีความหมาย ส่งเสริมให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของทีม หรือมีการกำหนดเป้าหมายการดูแลผู้ป่วยร่วมกับทีมการแพทย์ เพื่อให้พยาบาลรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมและความสำคัญในเป้าหมายร่วมกัน^{๘๕}

๑๔) พนักงานต้องมีจุดมุ่งหมายในชีวิตเพื่อดำเนินการตามเส้นทางอาชีพอย่างประสบความสำเร็จ มีการตั้งแนวทางในการเจริญเติบโตและในการทำงาน แนวทางอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานในโรงพยาบาล มีความรู้ความก้าวหน้ารักษาสสมดุลในชีวิต^{๘๖}

๑๕) การที่พยาบาลมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข เมื่อพยาบาลมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของพยาบาล จะทำให้พวกเขามีความภาคภูมิใจในการทำงานและพร้อมที่จะให้บริการอย่างมีความสุข^{๘๗}

๑๖) การสนับสนุนการตั้งเป้าหมายในอาชีพ ส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาสตั้งเป้าหมายในอาชีพ โดยการจัดโครงการพัฒนาทักษะหรือการฝึกอบรมที่ช่วยให้พยาบาลสามารถตั้งเป้าหมายในสายงานของตนเองได้ เช่น การพัฒนาไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาพยาบาลเฉพาะทาง หรือการเติบโตในตำแหน่งการบริหารในอนาคต ตั้งใจให้สูงเหมือนพระโพธิสัตว์^{๘๘}

๑๗) หลักการของการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มุ่งเน้นการช่วยให้พยาบาลมีความชัดเจนในเป้าหมายและแรงบันดาลใจในการทำงาน ทั้งในด้านการให้บริการแก่ผู้ป่วยและการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ จะช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในการทำงานได้ ต่อไปนี้คือลักษณะการดำเนินการที่อาจช่วยส่งเสริมการมีจุดมุ่งหมายในชีวิตของพยาบาล^{๘๙}

๑๘) การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตจะทำให้เรามีความสุข เพราะเรามีเป้าหมายในชีวิตเรา มีแรงจูงใจในการเดินต่อไปเพื่อขับเคลื่อนชีวิตของเรา ดังนั้นเราต้องดูเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายชีวิตว่าตรงกันหรือไม่ ถ้าเป้าหมายตรงกันก็มีความสุขเพราะองค์กรช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และเราก็มีแนวทางหรือจุดมุ่งหมายเดียวกันก็จะทำให้เราขับเคลื่อนชีวิตและเคลื่อนงานได้อย่างสำเร็จและมีความสุข^{๙๐}

^{๘๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๘๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๘๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๘๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๘๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๘๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๙๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

สรุป ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ได้แก่ การมองเห็นความหมายของงานและแรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น การสนับสนุนเส้นทางอาชีพและการเติบโตในงานพยาบาล การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและจิตใจเพื่อเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน การตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กรเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๒ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การมองเห็นความหมายของงานและแรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น	๙	๒,๓,๔,๕,๖,๗,๙,๑๑,๑๓
๒	การสนับสนุนเส้นทางอาชีพและการเติบโตในงานพยาบาล	๘	๑,๒,๓,๔,๖,๘,๑๐,๑๒
๓	การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและจิตใจเพื่อเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน	๗	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๑๑,๑๓
๔	การตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับตนเอง	๖	๑,๓,๔,๗,๙,๑๔
๕	การมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กรเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน	๕	๑,๒,๓,๔,๑๕



แผนภาพที่ ๔.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๖. การยอมรับในตนเอง

ประเด็นสัมภาษณ์ “หลักการที่ว่า “การยอมรับในตนเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำ การให้พยาบาลมีโอกาสพัฒนาไปในตำแหน่งผู้นำภายในองค์กร จะช่วยให้พยาบาลรู้สึกถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง เมื่อพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้เติบโตในด้านการบริหารหรือการเป็นหัวหน้าทีม พวกเขาจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๑}

๒) การยอมรับในตนเองจะเกิดขึ้นได้จากความรู้ทักษะที่มีฉะนั้นหัวหน้าควรสนับสนุนให้ลูกน้องมีความรู้และทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ก็จะทำให้เขามีความรู้สึกรับในตนเองมั่นใจในตนเอง พอมีความมั่นใจสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างปลอดภัย ได้รับการชื่นชมหรือผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นเขาก็จะมีความสุข^{๙๒}

๓) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง สนับสนุนให้พยาบาลเห็นคุณค่าในงานที่ทำ และจัดระบบการประเมินที่เน้นการพัฒนามากกว่าการวิจารณ์ การรู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตัวเอง ข้อดีข้อด้อย มีการยอมรับซึ่งกันและกันในทุกโอกาส มีความสามารถยอมรับในตัวตน มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและทำงานได้อย่างมีความสุขและเต็มที่^{๙๓}

๔) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต มีการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมเพื่อดูแลสุขภาพจิตของพยาบาล เช่น การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการความเครียดหรือการฝึกทักษะการผ่อนคลาย ซึ่งช่วยให้พยาบาลสามารถดูแลตัวเองทั้งในด้านร่างกายและจิตใจได้ดีขึ้น การรู้จักดูแลตัวเองจะช่วยให้พยาบาลยอมรับในตนเองและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น^{๙๔}

๕) การรักตนเองหรือความมั่นใจในตัวเองของพยาบาลเชิงบวก ผ่านการยกย่อง รับรู้คุณค่าของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยความเข้าใจ เห็นใจ การดูแลไม่ใช่แต่ฝ่ายกาย แต่ต้องดูแลด้านจิตใจจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลได้ฝึกกิจกรรมฐานเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยเข้าถึงเข้าใจสัจธรรมของชีวิต ไม่ทุกข์ทรมานทั้งกายและใจ นำหลักธรรมมาช่วยในการทำงานอย่างมีความสุข^{๙๕}

๖) การยอมรับในตนเองด้านบวกมีการยอมรับเมื่อทำความดีมั่นใจในการทำความดีสร้างงานที่ดีด้วยความมุ่งมั่นมีนวัตกรรมงานใหม่เพื่อพัฒนาวิชาชีพมีความมั่นใจและยอมรับในตนเอง ส่วนด้านลบมีการยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากการทำงานและมีการปรับปรุงแก้ไขอื่น ๆ คือการยอมรับผลการตัดสินของผู้บริหารและคณะกรรมการตัดสินในทุก ๆ เรื่อง^{๙๖}

^{๙๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๙๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๙๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๙๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๙๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๙๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

๗) การให้การยอมรับและให้กำลังใจ การยกย่องและให้กำลังใจพยาบาลที่ทำงานได้ดี เป็นวิธีหนึ่งในการส่งเสริมการยอมรับในตนเอง พยาบาลที่ได้รับการยอมรับในผลงานจะรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งช่วยให้พวกเขามีความมั่นใจและมีความสุขในการทำงาน^{๙๗}

๘) การให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพัฒนาวิธีการดูแลผู้ป่วย หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วมในกระบวนการเหล่านี้ช่วยส่งเสริมความรู้สึกของการยอมรับในตัวเองและในบทบาทที่พยาบาลมีในองค์กร^{๙๘}

๙) สร้างการรับรู้ผ่านการประเมินผลงานทั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาล เพราะการทำงานในโรงพยาบาลอาจเจอความเครียดและความท้าทายหลายด้าน การยอมรับในตนเองจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยพยาบาลในการรับมือกับความยากลำบากได้ดียิ่งขึ้น^{๙๙}

๑๐) การยอมรับตนเอง เกิดจากการมองตนเองตามจริง ปราศจากอคติและความลำเอียง ทำให้เห็นข้อดี และข้อควรพัฒนา การยอมรับตนเองโดยแท้ ไม่ใช่การยอมแพ้ แต่เป็นการรู้จักที่ตนเองเป็นอยู่ ยินอยู่ ทำให้ตัดสินใจได้อย่างเกิดประโยชน์ เราทุกคนไม่ได้มีความสมบูรณ์แบบ เรามีความเหมือนในพื้นฐาน คือ เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีทุกข์จากการพลัดพราก ทุกข์จากความปรารถนา ด้วยกันทั้งหมดทั้งสิ้น เรามีความต่างไปตามผลแห่งกรรมที่ได้กระทำมา เรามีอดีต ปัจจุบัน และอนาคต^{๑๐๐}

๑๑) การเสริมสร้างความมั่นใจผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง โรงพยาบาลอาจจัดฝึกอบรมหรือหลักสูตรเพื่อเพิ่มทักษะความสามารถของพยาบาลในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกทักษะการสื่อสาร การพัฒนาทักษะทางการพยาบาล หรือการฝึกฝนด้านภาวะผู้นำ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองและการยอมรับในความสามารถของตน^{๑๐๑}

๑๒) ๑.มีการยอมรับและปรับปรุงตนเองเมื่อมีคำ Feed back ๒. มีการแก้ไขและเรียนรู้จากความผิดพลาดโดยผ่านระบบ Risk Management ๓. รู้จักข้อจำกัดของตนเองและขอความช่วยเหลือผู้อื่น การให้กำลังใจและยกย่องความสำเร็จของพยาบาลจะช่วยให้พวกเขามีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง^{๑๐๒}

๑๓) การเรียนรู้จากอดีต อยู่กับปัจจุบัน และวางแผนให้อนาคต จะเริ่มต้นได้ดีก็เมื่อเรารู้จักและยอมรับตนเองอย่างที่เป็น เชื่อมั่นในศักยภาพของตนไม่ว่าจะมีมากน้อยเพียงใด จะทำให้

^{๙๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๙๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ต้องทำหน้าที่เต็มความสามารถมีความอดทนอดกลั้นอย่างมืออาชีพ^{๑๐๓}

๑๔) การยอมรับศักดิ์ศรีความรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เราพัฒนาต่อยอดได้ เช่น การเคารพความคิดเห็นและคุณค่าของทุกคนในทีมการทำงาน การยอมรับความผิดพลาดและเรียนรู้จากมัน นำมาเป็นบทเรียนในการทำงานสามารถจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างลงตัว^{๑๐๔}

๑๕) การที่พยาบาลมีความกล้าหาญในการยอมรับความสามารถของตนเองและแสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสนับสนุนให้พยาบาลแสดงความสามารถและความคิดเห็นในที่ทำงาน จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลายและคุณค่าของบุคคล^{๑๐๕}

๑๖) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับตัวเอง โรงพยาบาลอาจส่งเสริมให้พยาบาลรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับในที่ทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความหลากหลายและความแตกต่าง รับรู้ในหน้าที่ตนเองที่ได้เรียนรู้จะมีความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่^{๑๐๖}

๑๗) หลักการยอมรับในตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มุ่งเน้นการส่งเสริมให้พยาบาลรู้สึกมั่นใจในตัวเอง และยอมรับในความสามารถของตนเอง ทั้งในแง่ของวิชาชีพและบุคลิกภาพ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมการยอมรับในตนเองและมีความภาคภูมิใจในตัวเองอย่างมีความสุขในการทำงาน^{๑๐๗}

๑๘) การยอมรับในตัวเองต้องเริ่มที่จะยอมรับในจุดอ่อนของตนเอง บางครั้งเราจะได้มีโอกาสแก้ไขจุดอ่อนและพัฒนาเป็นจุดแข็งได้ ดังนั้นการยอมรับหลายสิ่งหลายอย่างในตนเองก็ถือว่าเป็นจุดสำคัญที่จะทำให้เราเคลื่อนไหวหรือเคลื่อนชีวิตของเราไปข้างหน้าได้ รู้รับ ปรับเปลี่ยนเบี่ยงต้นกับตนเองเป็นการฉายภาพข้างนอกไปข้างใน เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร^{๑๐๘}

สรุป ด้านการยอมรับในตนเอง ได้แก่ การส่งเสริมความมั่นใจและพัฒนาทักษะวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและให้กำลังใจ การสนับสนุนสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการพัฒนาตนเอง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการยอมรับในตนเอง และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๑๓ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการยอมรับในตนเอง

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การส่งเสริมความมั่นใจและพัฒนาทักษะวิชาชีพ	๙	๒,๓,๕,๖,๗,๙,๑๑,๑๓,๑๗
๒	การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและให้กำลังใจ	๗	๒,๓,๕,๖,๑๑,๑๓,๑๗
๓	การสนับสนุนสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด	๕	๑,๔,๑๑,๑๕,๑๖
๔	การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการพัฒนาตนเอง	๔	๑,๘,๑๐,๑๒
๕	การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการยอมรับในตนเอง	๔	๒,๗,๙,๑๔



แผนภาพที่ ๔.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับในตนเอง
สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

จากการศึกษาสามารถสรุปการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทั้ง ๖ ด้านได้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ประกอบด้วย การได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ การเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นและใช้จุดแข็งของตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพในความแตกต่าง การดูแลสุขภาพจิตและการทำงาน การพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพ

๒. ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การฝึกฝนด้านการปรับตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสร้างสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ทันสมัย ที่สนับสนุนการ

ปรับตัว การสนับสนุนจากทีมงานและหัวหน้างาน การจัดการความเครียดและความกดดันจากงาน การพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓. ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ การสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP) การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) การเติบโตทางจิตใจและคุณธรรม

๔. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร พัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและช่วยเหลือกัน

๕. ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ประกอบด้วย การมองเห็นความหมายของงานและแรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น การสนับสนุนเส้นทางอาชีพและการเติบโตในงานพยาบาล การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและจิตใจเพื่อเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน การตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาและยกระดับตนเอง การมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กรเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน

๖. ด้านการยอมรับในตนเอง ได้แก่ การส่งเสริมความมั่นใจและพัฒนาทักษะวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและให้กำลังใจ การสนับสนุนสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและการพัฒนาตนเอง การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการยอมรับในตนเอง

๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๔.๒.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
Std. Error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญ
ตัวแปรปัจจัยการบริหารจัดการ		
M1	แทน	บุคคล (Man)
M2	แทน	เงินทุน (Money)

M3 แทน วัสดุอุปกรณ์ (Materials)

M4 แทน การบริหารจัดการ (Management)

ตัวแปรหลักพรหมวิหาร ๔

X2_1 แทน เมตตา ความรัก

X2_2 แทน กรุณา ความสงสาร

X2_3 แทน มุฑิตา ความยินดี

X2_4 แทน อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง

ตัวแปรการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

Y1 แทน ความเป็นตัวของตัวเอง

Y2 แทน การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

Y3 แทน การพัฒนาตนเอง

Y4 แทน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

Y5 แทน การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

Y6 แทน การยอมรับตนเอง

T_Y แทน ผลรวมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมณฑุเกล้า

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์

ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

	M1	M2	M3	M4	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	T_Y
M1	1														
M2	.827**	1													
M3	.619**	.735**	1												
M4	.477**	.540**	.645**	1											
X2_1	.497**	.578**	.633**	.512**	1										
X2_2	.528**	.597**	.621**	.544**	.767**	1									
X2_3	.446**	.527**	.559**	.446**	.672**	.793**	1								
X2_4	.490**	.552**	.547**	.445**	.686**	.750**	.845**	1							
Y1	.465**	.495**	.564**	.588**	.608**	.676**	.559**	.555**	1						
Y2	.510**	.583**	.633**	.596**	.637**	.698**	.610**	.605**	.690**	1					
Y3	.442**	.489**	.564**	.565**	.633**	.635**	.551**	.548**	.514**	.722**	1				
Y4	.438**	.423**	.500**	.527**	.622**	.619**	.505**	.523**	.555**	.594**	.779**	1			
Y5	.363**	.390**	.425**	.415**	.553**	.549**	.396**	.451**	.439**	.524**	.672**	.750**	1		
Y6	.501**	.542**	.574**	.529**	.749**	.718**	.641**	.688**	.628**	.663**	.731**	.728**	.640**	1	
T_Y	.541**	.581**	.649**	.642**	.755**	.776**	.648**	.669**	.773**	.835**	.873**	.874**	.803**	.868**	1

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการและหลักพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารจัดการ กับ หลักพรหมวิหาร ๔ มีความสัมพันธ์ในทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง (.๔๔๕-.๘๔๕) ถือว่าบางคู่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงต้องมีการทดสอบ Collinearity Statistics โดยพิจารณาจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) ดังตารางที่ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของปัจจัยการบริหารจัดการและหลักพรหมวิหาร ๔

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยการบริหารจัดการ		
บุคคล (Man)	.412	2.425
เงินทุน (Money)	.371	2.698
วัสดุอุปกรณ์ (Materials)	.438	2.284
การบริหารจัดการ (Management)	.361	2.772
หลักพรหมวิหาร ๔		
เมตตา ความรัก	.616	1.622
กรุณา ความสงสาร	.460	2.173
มุทิตา ความยินดี	.583	1.714
อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง	.606	1.650

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ โดยค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ได้ค่าระหว่าง .๓๖๑-.๖๑๖ ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนดคือ .๑๙๐ และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor : VIF) มีค่าระหว่าง ๑.๖๒๒-๒.๗๗๒ ซึ่งมีค่าไม่เกินตามที่กำหนด คือ ๕.๓ แสดงว่า ปัจจัยการบริหารจัดการและหลักพรหมวิหาร ๔ ทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ ๔.๑๖-๔.๑๗

๔.๒.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย บุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ อย่างน้อย ๑ ด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ บุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ปัจจัยการบริหารจัดการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.858	.143		6.002**	.000
เงินทุน (M2)	.410	.052	.477	7.920**	.000
บุคคล (M1)	.346	.054	.390	6.466**	.000
การบริหารจัดการ (M4)	.185	.050	.200	3.204**	.002

Multiple R = .815^b R² = .665 Adjusted R² = .662 Std. Error = .317

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๓ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ เงินทุน บุคคล การบริหารจัดการ มีเพียง วัสดุอุปกรณ์ เท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๘๑๕ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .๖๖๕ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .๖๖๒ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๓๑๗ แสดงว่า ปัจจัยการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ร้อยละ ๖๖.๒ ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .858 + .410M_2 + .346M_1 + .185M_4$$

$$Z_Y = .477Z_{M_2} + .390Z_{M_1} + .200Z_{M_4}$$

สมมติฐานที่ ๒ หลักพรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วย เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความยินดี อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อย่างน้อย ๑ ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลกุหลาบ

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลกุหลาบ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความยินดี อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๗ หลักพรหมวิหาร ๔ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลกุหลาบ

หลักพรหมวิหาร ๔	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.140	.174		6.548**	.000
อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง (X2_4)	.305	.052	.359	5.899**	.000
มุทิตา ความยินดี (X2_3)	.254	.057	.305	4.481**	.000
เมตตา ความรัก (X2_1)	.144	.047	.181	3.058**	.003
กรุณา ความสงสาร (X2_2)	.124	.050	.175	2.544*	.012

Multiple R = .726^c R² = .526 Adjusted R² = .520 Std. Error = .378

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลกุหลาบทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง มุทิตา ความยินดี เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๗๒๖ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .๕๒๖ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .๕๒๐ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๓๗๘ แสดง

ว่า หลักพรหมวิหาร ๔ สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลเกล้า ได้ร้อยละ ๕๒.๐ ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.140 + .305x_{2_4} + .254x_{2_3} + .144x_{2_1} + .124x_{2_2}$$

$$Z_y = .359Z_{x_{2_4}} + .305Z_{x_{2_3}} + .181Z_{x_{2_1}} + .175Z_{x_{2_2}}$$

๔.๓ นวัตกรรมงานบริการเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดังที่ได้อธิบายไปแล้วนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษาข้างต้นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์และนำเสนอตามลำดับดังนี้

๔.๓.๑ ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดังที่ได้อธิบายไปแล้วนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษาข้างต้นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์และนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑. ด้านคน (Man)

ประเด็นสัมภาษณ์ “โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร “ด้านคน (Man)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การบริหารคนโดยมีการวางแผนจัดคนให้เหมาะกับงาน ซึ่งการมอบหมายงานจะพิจารณาคนที่ปฏิบัติงานว่ามีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมกับงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบมากน้อยเพียงไร หากบุคคลมีความรู้ความสามารถและมีทักษะเฉพาะด้านนั้นน้อยอย่างมากแล้ว ก็จะส่งผลให้คุณภาพของงานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวางแผนจัดคนให้เหมาะกับงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก^{๑๐๙}

๒) การให้โอกาสการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกายโดยจัดครูสอนแอโรบิกทุกวันอังคารและพฤหัสบดี พัฒนาบุคลากรพยาบาลทุกระดับ เมื่อเข้าทำงานใหม่ ปรับเข้ารับตำแหน่งสูงขึ้น เพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นในการทำงานตาม Competency Gap ของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมความรู้ ทักษะ และการปรับตัว^{๑๑๐}

^{๑๐๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

๓) มีการบริหารโดย empowerment และให้ทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเหมาะสมกับงาน สร้างบรรยากาศที่ดี สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพกัน มีระเบียบวินัยในการทำงานที่ดี^{๑๑๑}

๔) การบริหารคน ทำได้คือ ๑.put the right man on the right job ๒.การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม ๓.การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาเฉพาะ การฝึกอบรมศึกษาระดับสูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ สนับสนุนทุนการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ๔.มี career path ที่ชัดเจนในการขึ้นตำแหน่งทางด้านบริหารและวิชาการ^{๑๑๒}

๕) ด้านสวัสดิการมีทั้งค่าตอบแทนที่ทำเรื่องขออนุมัติเพิ่มเติม โดยเทียบเคียงสถาบันในระดับเดียวกัน ให้ค่าตอบแทนกรณีจบเฉพาะทางหลักสูตร ที่ทำงานตรงกับสาขา สวัสดิการด้านที่พัก และ/หรือ ช่วยค่าที่พักหากไม่ประสงค์พักหอที่ทางรพ.จัดให้ ขวัญกำลังใจที่ไม่ใช่เงิน เช่น ยกย่อง เชิดชูการทำมาความดี และยินดีโอกาสพิเศษต่าง ๆ ด้านสุขภาพ ตรวจร่างกายเพื่อคัดกรองภาวะสุขภาพ รับวัคซีนป้องกันโรค^{๑๑๓}

๖) สำหรับบุคลากรใหม่มีการปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรู้ด้านกำลังพล ระเบียบปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ด้านงาน บริการการ ประกันคุณภาพ เสริมทักษะความรู้ด้านต่าง ๆ ที่ครอบคลุมก่อนการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความมั่นใจทางด้านวิชาการและมีแผนการพัฒนาบุคลากรโดยจะมีพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษาในหนึ่งปีแรกและต่อไป สำหรับบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่จะมีนโยบายใช้จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อบริหารคนและสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมให้มีความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในเรื่องต่าง ๆ^{๑๑๔}

๗) การบริหารคนแยกออกเป็น ๔ ด้านได้แก่ ๑.การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ โดยจัดฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ทั้งนี้จะพิจารณาตามความเหมาะสม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำกลับมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานอื่นในหน่วยงานที่ไม่ได้เข้าอบรมได้ ๒.การหมุนเวียนงาน เพื่อสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อสามารถทำงานทดแทนกันได้โดยง่าย ๓.ระบบพี่เลี้ยง ให้ผู้ที่อาวุโสและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ๔. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะ ในลักษณะการศึกษาที่มีทุนให้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้กลับมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น^{๑๑๕}

๘) บริหารคนให้มีความเป็นมืออาชีพ มีบริการที่เป็นเลิศ สร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีการประเมินผลการทำงาน ได้รับคำชื่นชมและให้รางวัลที่เหมาะสม ไม่หยุด

^{๑๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

ที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยความรู้ที่ใหม่ ๆ สามารถนำมาพัฒนาอาชีพ และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม^{๑๑๖}

๙) มีการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำ ปรึกษาการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ มีโอกาสในการศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา สวัสดิการต่าง ๆ เช่น หอพัก ค่าเวร โบนัสเวลาที่เหมาะสม รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ^{๑๑๗}

๑๐) แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นผู้อำนวยการกองการพยาบาล ดำเนินกรรวิธี ขอรับการสนับสนุนการบรรจุพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล นายสิบพยาบาล จากหน่วยเหนืออย่างต่อเนื่อง ขอปรับอัตรานายสิบพยาบาลที่ไม่ได้รับการบรรจุให้เป็น ผู้ช่วยพยาบาลทดแทน สนับสนุนการศึกษา ต่อเฉพาะทาง การจัดสรรบุคลากรเพื่อช่วยแบ่งเบางานทางธุรการ เช่น เสมียน^{๑๑๘}

๑๑) โรงพยาบาลมีเป้าหมายที่จะทำให้บุคลากรของโรงพยาบาล “เก่ง ดี มีสุข รัก ภูมิใจ และผูกพันกับองค์กร” ๑) เก่ง : โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายวิชาชีพด้วยการให้ทุนไป ฝึกอบรมทั้งด้านวิชาการ งานคุณภาพ และการบริหาร และสนับสนุนการไปนำเสนอผลงานต่าง ๆ เป็นประจำ ๒) ดี : โดยการจัดอบรม เรื่อง non-technical skill ให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อพัฒนา คุณภาพในการให้บริการแก่ผู้ป่วย และมีรางวัลมอบให้ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในงานประชุมวิชาการ โรงพยาบาลด้วย ๓) มีสุข : โรงพยาบาลได้จัดสวัสดิการเรื่องหอพัก และอาหารให้พยาบาลเพื่อลด ค่าใช้จ่าย และมีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานให้พยาบาล และมีการจัดยามเดินตรวจ ตระเวนในช่วงเปลี่ยนเวรของพยาบาลตอนกลางคืน เพื่อดูแลเรื่องความปลอดภัย ๔) รัก ภูมิใจและ ผูกพันองค์กร: จัดอบรมเรื่อง เกียรติภูมิของรพ.พระมงกุฎเกล้า และพยายามสร้างความเป็น “คนพระ มงกุฎ” ขึ้น^{๑๑๙}

๑๒) การบริหารคน ทำได้ดังนี้ ๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีม ซึ่ง ประกอบด้วยทั้งพยาบาลและพนักงานช่วยการพยาบาล ที่คอยช่วยเหลือกัน ในฐานะเพื่อนร่วมงาน โดยลดช่องว่างระหว่างเจ้านายและลูกน้อง ๒. มีความยืดหยุ่นในการทำงานบ้างพอสมควร ในเรื่องการ ลา การจัดการเวลาในการทำงาน^{๑๒๐}

๑๓) ทุกงานต้องมีระบบแผนปฏิบัติและมีตัวบ่งชี้ความสุ้นนอกจากภาระหน้าที่ของ พยาบาลที่รับงานรับบริการรายได้เวลาส่วนตัวต้องไม่ overload แต่ก็ควรมีบ้างเป็นบางครั้ง ไม่ใช่ทุก ครั้งหรือเสมอไป ถ้าไม่มีการปรับเปลี่ยนพนักงานก็ทำงานแบบไม่มีความสุขและไม่คงทน อาจจะทำให้ เกิดการขาดแคลนพนักงานได้ และเป็นปัญหาสำหรับองค์กรแน่นอน^{๑๒๑}

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

๑๔) สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน สามารถนำทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลออกมาช่วยเหลือในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เกิดการแลกเปลี่ยนและสร้างการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน งานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ดีภายในแผนงานที่หน่วยงานกำหนดตามกรอบเวลาและปริมาณงานที่มอบหมาย^{๑๒๒}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีระบบการดูแลบุคลากรทั้งด้านสุขภาพกายและจิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี โครงการปรึกษาด้านจิตวิทยา และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและการจัดการความเครียดจากการทำงาน ผู้บริหาร ควรส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว^{๑๒๓}

๑๖) การบริหารคนคือการสร้างบุคลากรให้ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและฝึกตนเองให้มีสำนึกยอมรับกับงานที่ตนเองทำอยู่โดยไม่รังเกียจและยอมรับความทุกข์ยากของผู้ป่วยทุกคน สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความร่วมมือและความเห็นอกเห็นใจ พร้อมกำหนดนโยบายสวัสดิการที่เหมาะสมและรับฟังปัญหาของบุคลากรอย่างจริงจังเพื่อแก้ไขอย่างตรงจุด^{๑๒๔}

๑๗) การบริหาร "คน (Man)" หรือบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ดังนี้ ๑) การพัฒนาทักษะและการอบรม เช่น การอบรมด้านวิชาการ การอบรมทักษะการดูแลผู้ป่วย และการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ ซึ่งทำให้พยาบาลมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ๒) การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การมีพื้นที่พักผ่อนที่เพียงพอ การดูแลด้านสุขภาพจิตของพยาบาล รวมถึงการให้โอกาสในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมนันทนาการหรือโปรแกรมการสนับสนุนจิตใจ (mental health support programs) ๓) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการจัดการหน่วยงาน ซึ่งทำให้พยาบาลรู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่าต่อการทำงานมากขึ้น ๔) การจัดการภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการแบ่งหน้าที่และรับภาระงานอย่างเท่าเทียม รวมถึงการพิจารณาเวลาพักผ่อนและวันหยุด เพื่อให้พยาบาลสามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ๕) การให้รางวัลและการยกย่องบุคลากรที่ทำผลงานดีหรือมีความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพยาบาล และเพิ่มความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ ๖) การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เช่น การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาเพื่อช่วยปรับจิตใจให้กับพยาบาลที่อาจประสบปัญหาความเครียดจากการทำงานหรือการดูแลผู้ป่วย การบริหารบุคลากรที่เน้นทั้งด้านการพัฒนา การสนับสนุนทางจิตใจ และการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับพยาบาล และส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น^{๑๒๕}

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

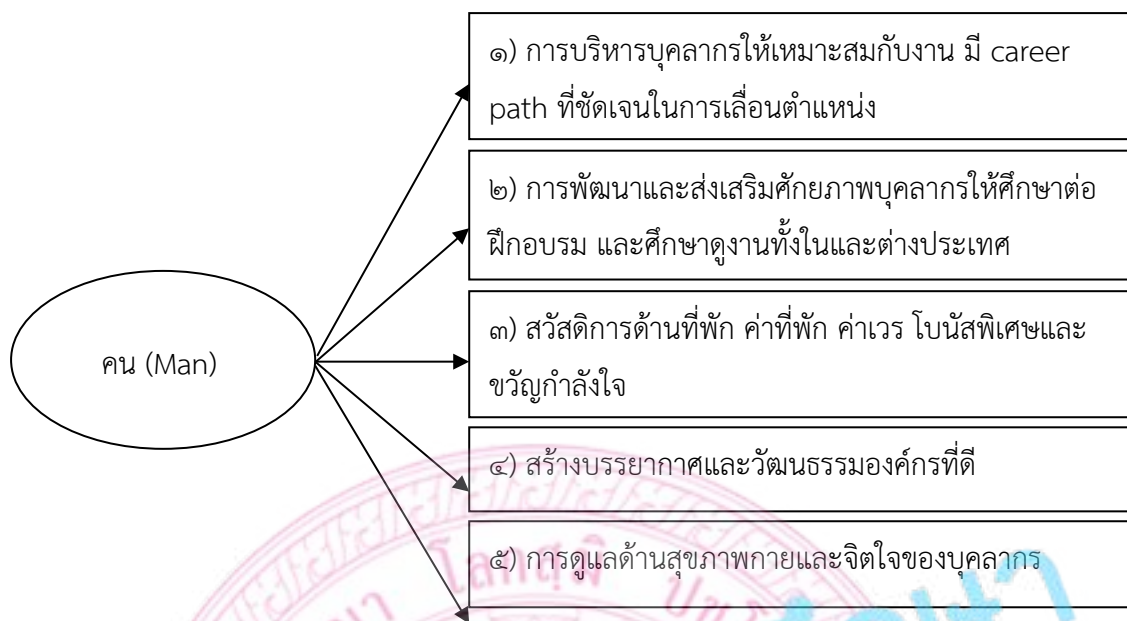
๑๘) อยากให้มองคนเป็นคนที่เห็นคุณค่าของคน เมื่อคนมารับบริการต้องเห็นคุณค่าของเขาดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารก็ต้องดูแลบุคลากรของโรงพยาบาล และพยาบาลก็ดูแลผู้ป่วยให้ดี หากทุกคนทำงานด้วยจิตวิญญาณก็จะช่วยให้เรามองคนอย่างเป็นคนและเห็นคุณค่าของคน^{๑๒๖}

สรุป ด้านคน (Man) ได้แก่ การบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มี career path ที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ สวัสดิการด้านที่พัก ค่าที่พัก ค่าเวร โบนัสพิเศษและขวัญกำลังใจ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การดูแลด้านสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคน (Man)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มี career path ที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง	๖	๑,๒,๖,๙,๑๐,๑๒
๒	การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๕	๑,๒,๖,๑๐,๑๓
๓	สวัสดิการด้านที่พัก ค่าที่พัก ค่าเวร โบนัสพิเศษและขวัญกำลังใจ	๕	๑,๒,๖,๑๐,๑๒
๔	สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๔	๑,๒,๖,๑๐
๕	การดูแลด้านสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร	๔	๑,๖,๑๐,๑๓

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๗ ข้อมูลเกี่ยวกับคน (Man)
สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๒. ด้านเงิน (Money)

ประเด็นสัมภาษณ์ “โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร “ด้านเงิน (Money)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีงบประมาณการดำเนินงาน ที่จะต้องเป็นไปอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับความจำเป็น ซึ่งความคุ้มค่านี้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ตามแผนมากที่สุด และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด^{๑๒๗}

๒) การขออนุมัติเงินเพิ่มให้พยาบาล ได้แก่ เพิ่มค่าเวรตามที่สภาการพยาบาลอนุมัติ เงินค่าอายุงานสำหรับพยาบาลอัตราจ้าง เงินเพิ่มเสี่ยงภัยของพยาบาลฉุกเฉิน / EMS เงินเพิ่มกรณีดูแลผู้ป่วยโควิดทุกกรณีที่สามารถเบิกให้พยาบาลได้ การให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีทุกปี โดยมีคณะกรรมการพิจารณาอย่างโปร่งใสเป็นธรรม^{๑๒๘}

๓) มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการที่พัก การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสุขให้กับพยาบาล ค่าตอบแทนที่ดีช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจาก

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

องค์กร การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นก็ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน^{๑๒๙}

๔) การบริหารคน ๑. อัตราเงินเดือนตามโครงสร้างและนโยบายของรัฐและกระทรวงกลาโหม ๒. บริหารเงิน และ OT ให้เหมาะสมกับงานภาระงานไม่มากนักเกินไปอ้างอิงกับกระทรวงสาธารณสุข ๓. มีเงินมูลนิธิช่วยจูงใจให้มี Retention ทั้งเรื่องค่าเวรและทุนการศึกษาหรือช่วยในภาวะวิกฤตที่ไม่สามารถใช้จ่ายเงินของรัฐบาลได้^{๑๓๐}

๕) เพิ่มเงินค่าล่วงเวลาของบุคลากรทุกระดับ ค่าเวรนิเทศ (อนุมัติแล้ว) เพิ่มเงินค่าครองชีพสำหรับพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ทำเรื่องขอเพิ่มเงินเดือนให้พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวให้เหมาะกับค่าครองชีพและการแข่งขันในปัจจุบัน การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน หากดีเด่นจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ระบบสหกรณ์โรงพยาบาล ที่ตอบสนองทั้งผู้ที่ต้องการออมเงิน หรือแก้ปัญหาการเงิน กรณี เวรหยุด เพิ่มรายได้ด้วยการขึ้นเวรล่วงเวลา^{๑๓๑}

๖) เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลสังกัดกองทัพจะมีระเบียบการใช้งบประมาณให้คุ้มค่าคุ้มค่าทุนสร้างความเข้าใจกับบุคลากร แต่ยังมีมูลนิธิที่คอยช่วยเหลือการให้ค่าตอบแทนในเรื่องต่าง ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร นโยบายผู้บริหารโรงพยาบาลการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการให้บริการและสะดวกต่อการทำงานการปรับปรุงที่พักอาศัยแก่บุคลากร^{๑๓๒}

๗) การบริหารงานต้องสามารถลดต้นทุนหรือไม่เพิ่มต้นทุนโดยไม่จำเป็น ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อารงรักษาทรัพยากรที่ดีให้คงอยู่ในองค์กร มีการสรรหาทรัพยากรใหม่ใหม่ที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กร โดยเน้นคุณภาพของงาน เน้นปริมาณงานที่ครบถ้วน เน้นเวลาในการปฏิบัติงานตามกรอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงานสูงสุด^{๑๓๓}

๘) มีการจัดสรรงบประมาณที่มีความเหมาะสม มีความชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ จัดสรรงบประมาณเพื่อเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วน โดยต้องบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบและโปร่งใส^{๑๓๔}

๙) เงินเดือน ค่าเวร ระบบสหกรณ์ จัดสรรเงินรายรับสถานพยาบาลเพื่อส่งเสริมด้านวิชาการผ่านฝ่ายวิชาการโรงพยาบาล ติดตาม เร่งรัด เงินพึงได้ตามสิทธิกำลังพลและสิทธิอื่นพึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เงินเพิ่มพิเศษการเสี่ยงภัยในช่วงการระบาดของโรค^{๑๓๕}

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

๑๐) ตั้งงบประมาณขอรับการสนับสนุนค่าครองชีพและเงินเพิ่มพิเศษจากมูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้มีการปรับเพิ่มจำนวนเงินตามกำลังเงินทุนของมูลนิธิฯ และความเหมาะสมให้สอดคล้องกับสถานการณ์^{๑๓๖}

๑๑) เนื่องจากสาเหตุที่พยาบาลจำนวนมากลาออก เกิดจากปัจจัยหลักในเรื่องค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลใกล้เคียง และโรงพยาบาลเอกชน ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมีแผนเพิ่มค่าตอบแทนให้ข้าราชการชั้นผู้น้อย เช่น เพิ่มค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีเงินในส่วนนี้จำกัด^{๑๓๗}

๑๒) มีความพยายามในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากนั้นเดือน เช่น ค่าเวร หอพัก เงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ เช่น เงินเพิ่มให้ผู้ปฏิบัติงานในช่วงโควิด เราจึงมีแผนที่จะเพิ่มสวัสดิการเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายแทน โดยการปรับปรุงหอพัก และเพิ่มหอพักให้พยาบาล จัดทำอาหารมื้อเย็นขายให้บุคลากรในราคาประหยัด เป็นต้น^{๑๓๘}

๑๓) จ่ายเงินตามเงินเดือนแต่จะมีค่าล่วงเวลา ค่าทำงานแทน จะต้องเป็นไปตามระบบการทำงานล่วงเวลา แต่ต้องทำงานไม่เกินเวลาที่เรียกว่า overload ผู้บริหารภารกิจอย่างเป็นระบบ เข้าใจภาระงานและภาระของความเป็นมนุษย์ ทุกโรงพยาบาลมีงานล้นจนเกิดการขาดแคลนการวิเคราะห์งานการวางแผนกำลังเงินที่ชัดเจน^{๑๓๙}

๑๔) ต้องมีงบประมาณเพียงพอและใช้จ่ายให้คุ้มค่าเงินสำหรับพนักงาน ต้องมีเหลือ มีกองทุน มีสวัสดิการ อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญนอกจาก Money ยังมี 3M คือ Mastery งานที่ทำทนาย Meaning งานที่มีความหมายและคุณค่า Membership งานที่ครอบครัวรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ในประเทศอเมริกามีสวัสดิการโดยมีโรงเรียนเด็กเล็กให้ลูกพนักงาน^{๑๔๐}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรบริหารงบประมาณโดยจัดสรรเงิน เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคลากร เช่น โครงการออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา และสวัสดิการที่ครอบคลุม มีการบริหารโดยควรวางแผนงบประมาณให้เหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญในแต่ละโครงการที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรโดยตรง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดการใช้งบประมาณเพื่อให้ตรงกับความต้องการ^{๑๔๑}

๑๖) การบริหาร "เงิน" หรือการจัดการด้านการเงินในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพยาบาล แต่ยังช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มัธยัสส์-ประหยัด-ออม-วินัยทางการเงิน-

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม-ใช้เงินทำงาน ฯลฯ) ควรใช้สวัสดิการเพื่อสนับสนุนงานของบุคลากรในการช่วยเหลือผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี^{๑๔๒}

๑๓) การบริหาร "เงิน (Money)" ให้มีความสำคัญกับการจัดการเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ และการสนับสนุนด้านการเงินที่เหมาะสม ซึ่งช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและลดความเครียดจากปัญหาทางการเงิน โดยมีกระบวนการต่าง ๆ ดังนี้ : ๑. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมและสอดคล้องเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสุขในการทำงาน ๒. การเสนอสวัสดิการและโบนัส ช่วยสนับสนุนชีวิตและความเป็นอยู่ของพยาบาล เช่น การประกันสุขภาพ การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพหรือการจัดสรรเงินสำหรับการศึกษาเพิ่มเติม รวมถึงการให้โบนัสตามผลงาน ซึ่งเป็นการให้รางวัลและสนับสนุนความพยายามของพยาบาล ๓. การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ เช่น การสนับสนุนเงินทุนสำหรับการศึกษาหรือการอบรมต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้พยาบาลมีโอกาสเติบโตในอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ๔. การจัดสรรงบประมาณสำหรับการทำงาน ในการจัดซื้ออุปกรณ์หรือวัสดุทางการแพทย์อย่างเพียงพอ เพื่อให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ขาดแคลนทรัพยากร ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานและทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ๕. การสนับสนุนทางการเงินในกรณีฉุกเฉิน เช่น การให้เงินกู้ยืมหรือการช่วยเหลือในกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด ซึ่งช่วยบรรเทาภาระทางการเงินและเพิ่มความมั่นใจให้กับพยาบาล^{๑๔๓}

๑๔) ทางโรงพยาบาลต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ให้พยาบาลรู้สึกว่ามีความมั่นคงทางการเงินและได้รับการดูแลจากองค์กรอย่างดี ซึ่งจะช่วยลดความเครียดที่อาจเกิดขึ้นจากปัญหาทางการเงิน ตั้งแต่เพียงพอที่จะดูแลบุคลากรในองค์กรของตนเองและสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะได้ดูแลผู้ป่วยได้อย่างดีเพราะทุกอย่างคือความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน^{๑๔๔}

สรุป ด้านเงิน (Money) ได้แก่ การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาล สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม กองทุนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน ระบบสหกรณ์โรงพยาบาล การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร การรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านค่าตอบแทน และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับเงิน (Money)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	๖	๑,๒,๖,๘,๙,๑๐
๒	การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาล	๕	๑,๒,๖,๘,๑๐

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๑๙ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับเงิน (Money) (ต่อ)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๓	สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม กองทุนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน ระบบสหกรณ์โรงพยาบาล	๔	๑,๒,๖,๑๐
๔	การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร	๔	๖,๑๑,๑๓,๑๘
๕	การรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านค่าตอบแทน	๓	๖,๘,๑๐



แผนภาพที่ ๔.๘ ข้อมูลเกี่ยวกับเงิน (Money)

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)

ประเด็นสัมภาษณ์ “โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร “ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) ในโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด อาจจะส่งผลกระทบต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่มา ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนงานการดูแลรักษาผู้ป่วยที่ล้นมือ^{๑๔๕}

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือแพทย์ให้เพียงพอในแต่ละหน่วยงาน ตามรอบงบประมาณทุกปี โดยมีการพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน ให้หัวหน้าหน่วยได้สำรองตามความจำเป็นในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือ กรณีที่มีความต้องการเครื่องมือแพทย์ที่ยังไม่มีในบัญชี ก็มีการประสานขอรับบริจาคจากผู้ใจบุญเพื่อให้อุปกรณ์ที่จำเป็นได้ใช้ได้ทันที่โดยเฉพาะในช่วงโควิด ขอรับบริจาคอุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรค หุ่นยนต์ส่งอาหารผู้ป่วย หุ่นยนต์ที่ใช้สื่อสารกับผู้ป่วยโควิด เป็นต้น^{๑๔๖}

๓) การเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสูงและเหมาะสมกับการใช้งานจะช่วยลดปัญหาการใช้งานที่ไม่สะดวก หรือเกิดการพังทลายของอุปกรณ์ระหว่างการใช้งาน ซึ่งทำให้พยาบาลไม่ต้องเสียเวลาหรือพลังงานในการซ่อมแซมหรือหาวัสดุใหม่ มี^{๑๔๗}

๔) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้เพียงพอกับการรักษาพยาบาลการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงานที่ทันสมัย เพียงพอ พร้อมใช้ ในแต่ละหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน ลดความเครียดจากการตามหาหรือใช้เวลานานในการค้นหาอุปกรณ์ลดความเครียดจากการตามหาหรือใช้เวลานานในการค้นหาอุปกรณ์^{๑๔๘}

๕) พยาบาลมีส่วนในการเสนอความต้องการ ในการทำแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอุปกรณ์สิ้นเปลือง ถาวร ที่ตรงกับความต้องการ การอบรมเพิ่มพูนทักษะในกรณีมีอุปกรณ์ใหม่ อบรมพยาบาลใหม่ในการใช้ ดูแลรักษา การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกใช้วัสดุที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จะทำให้พยาบาลสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ได้อย่างมั่นใจ ลดความผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน^{๑๔๙}

๖) เนื่องจากภาระงานที่ล้นมือจึงควรจะมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด ควรมีการฝึกอบรมการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ โรงพยาบาลมีการจัดอบรมให้กับพยาบาลเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยลดความผิดพลาดในการใช้งานและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน^{๑๕๐}

๗) การใช้เทคโนโลยีในการติดตามการใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น ระบบสต็อกอัตโนมัติที่สามารถแจ้งเตือนเมื่อวัสดุใกล้หมด หรือระบบที่ช่วยให้การสั่งซื้อวัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการติดตามการใช้วัสดุอุปกรณ์ เช่น ระบบสต็อกอัตโนมัติที่สามารถแจ้งเตือนเมื่อวัสดุใกล้หมด หรือระบบที่ช่วยให้การสั่งซื้อวัสดุอุปกรณ์เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานอย่างชาญฉลาดเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรวางแผนไว้ ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงานหรือปรับใช้นวัตกรรมใหม่เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น^{๑๕๑}

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

๘) การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยบริหารจัดการปริมาณผู้ป่วยที่มีจำนวนมากขึ้นทุกวัน เช่น แอปพลิเคชันในการ pre-screening วัด สัญญาณชีพ (Vital Sign) ของผู้ป่วยแล้วส่งเข้าไปในระบบการรักษาพยาบาลโดยตรง จะช่วยลดขั้นตอน ความวุ่นวายสับสน ความเครียดจากการรอคิวตรวจเป็นเวลานาน^{๑๕๒}

๙) มี supply chain สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด มีศูนย์เครื่องมือแพทย์ในการดูแลเครื่องมือสายแพทย์ และมีระบบบริหารจัดการ เครื่องมือทางการแพทย์ การฝึกอบรมการใช้งานวัสดุอุปกรณ์: โรงพยาบาลมีการจัดอบรมให้กับพยาบาลเกี่ยวกับการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยลดความผิดพลาดในการใช้งานและเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน^{๑๕๓}

๑๐) การจัดสรรและการหาที่พักอาศัย เป็นสวัสดิการที่ดีที่ควรจะได้รับในการทำงาน มีความสะดวกในกรณีมีเหตุฉุกเฉิน สามารถติดต่อเข้ามาทำงานในเวลาฉุกเฉินได้ทันที เช่น มีห้องพักในรพสำหรับพยาบาล การสร้างห้องพักโดยงบรายรับสถานพยาบาล การบริหารพื้นที่เพื่อจอดยานพาหนะ เช่นการปรับปรุงอาคารจอดรถ^{๑๕๔}

๑๑) การบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ทำได้คือ ๑. จัดการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้เรื่องการส่งกำลังบำรุงในกลุ่มผู้บริหารระดับกอง นายทหารส่งกำลังบำรุงของกอง และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้าแผนก ๒. โครงการ lean ระบบงานส่งกำลังบำรุง และระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ๓. โครงการอบรมการกำกับและติดตามสถานะสิ่งอุปกรณ์ที่ส่งซ่อม พยาบาลจะรู้สึกมั่นใจและสามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน^{๑๕๕}

๑๒) การบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ คือ ๑. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เพื่อแบ่งเบาภาระและลดต้นทุน พუნแรงในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ระบบการทำงานที่รวดเร็ว เป็นต้น ๒. อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เช่น ตู้เย็น พัดลม เครื่องใช้ไฟฟ้าอื่น ๆ ตามสมควรที่มีความจำเป็นในการใช้งาน^{๑๕๖}

๑๓) องค์กรควรมี Happiness Indicator เพื่อตรวจวัดความสุขก่อนที่จะสายจนเกินแก้ เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ส่งผลกระทบต่อการรักษาพยาบาล การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความต้องการด้านอุปกรณ์ เพื่อให้การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการทำงานของบุคลากรโดยตรง^{๑๕๗}

๑๔) ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและใช้ให้คุ้มค่าที่สำคัญคืออุปกรณ์ทางการแพทย์ การบริหารจัดการสต็อกวัสดุและอุปกรณ์ ถูกดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้พยาบาลสามารถเข้าถึง

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

อุปกรณ์ที่ต้องการได้ทันเวลา ลดปัญหาการขาดแคลนวัสดุหรืออุปกรณ์ที่สำคัญ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่สะดุด^{๑๕๘}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรบริหารวัสดุอุปกรณ์โดยจัดหาและดูแลอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเหมาะสมในการทำงาน เช่น เครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจัดระบบตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ^{๑๕๙}

๑๖) การอบรมการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ให้ทันต่อเหตุการณ์ มีการตรวจสอบคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ และการบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้งานอยู่ เพื่อให้พยาบาลมั่นใจในความปลอดภัยและประสิทธิภาพของอุปกรณ์ที่ใช้ในการดูแลผู้ป่วย^{๑๖๐}

๑๗) การบริหารจัดการ วัสดุอุปกรณ์ (Material) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยลดภาระการทำงานและเพิ่มความสะดวกในการดูแลผู้ป่วย จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอ การมีระบบสนับสนุนในการขอเบิกวัสดุอุปกรณ์ที่ง่ายและรวดเร็วไม่ต้องเสียเวลาในการค้นหาหรือขอเบิกวัสดุด้วยตัวเอง ลดความยุ่งยากและทำให้พยาบาลสามารถโฟกัสที่การดูแลผู้ป่วยได้เต็มที่^{๑๖๑}

๑๘) โรงพยาบาลต้องจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีคุณภาพให้เพียงพอ เพื่อจะได้ดูแลผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น หากเราดูแลผู้ป่วยได้ดี ทุกคนก็จะบอกปากต่อปาก และมาใช้บริการที่นี่ หากวัสดุอุปกรณ์ไม่ดี การดูแลรักษาก็จะเป็นผลลบต่อผู้มาใช้บริการและส่งผลเสียต่อภาพรวมขององค์กร^{๑๖๒}

สรุป ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ได้แก่ การจัดหาและบริหารวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการอุปกรณ์ การอบรมและพัฒนาทักษะการใช้งานอุปกรณ์ การบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้วัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์ และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (Materials)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การจัดหาและบริหารวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ	๖	๑,๒,๖,๑๐,๑๑,๑๔
๒	การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการอุปกรณ์	๕	๑,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๓	การอบรมและพัฒนาทักษะการใช้งานอุปกรณ์	๕	๒,๖,๑๐,๑๑,๑๕

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

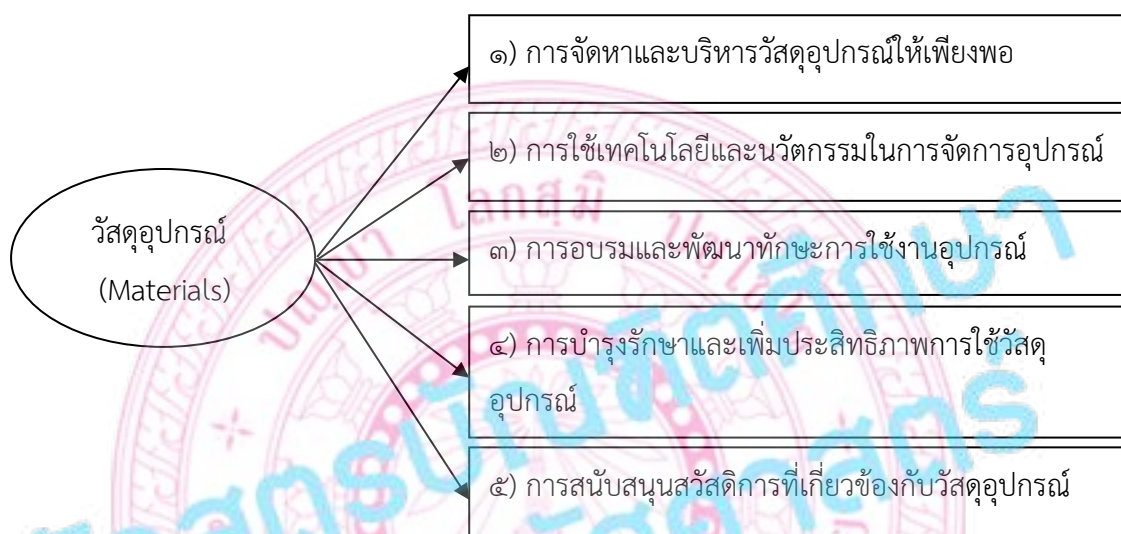
^{๑๖๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

ตารางที่ ๔.๒๐ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (Materials) (ต่อ)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๔	การบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้วัสดุอุปกรณ์	๔	๖,๑๐,๑๑,๑๕
๕	การสนับสนุนสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์	๔	๑,๖,๑๐,๑๒



แผนภาพที่ ๔.๙ ข้อมูลเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (Materials)

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management)

ประเด็นสัมภาษณ์ “โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มี “ด้านการบริหารจัดการ (Management)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การมอบหมายงานที่มีปริมาณงานมากเกินไปไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานหรือมีไม่เพียงพอ การทำงานนั้นก็จะสำเร็จได้ยากหรือเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย ดังนั้นการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด^{๑๖๓}

๒) ๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแถลงนโยบายในที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงประกอบด้วย กองการพยาบาลและกองอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งโรงพยาบาลเพื่อนำไปปฏิบัติในกองของตนเอง โดยมีการประชุมเดือนละหนึ่งครั้ง ๒. มอบหมายงานเป็นลำดับขั้นโดยผู้บริหารระดับสูงของกองการ

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

พยาบาลแจ้งนโยบายและมอบหมายให้หัวหน้าพยาบาลแผนกพยาบาลต่าง ๆ รับผิดชอบงานของตน หัวหน้าพยาบาลมอบหมายหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยดูแลพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยของตนเอง รับผิดชอบเป็นลำดับขั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบมีขั้นตอนเมื่อมีปัญหาการรายงานตามลำดับขั้นยกเว้นกรณีเร่งด่วนสามารถขอเข้าพบผู้บริหารระดับสูงได้^{๑๖๔}

๓) มีการบริหารจัดการทั้ง man money materials management รวมทั้งมีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นยศ ในงานสนับสนุนภารกิจพิเศษทั้งทางทหารและจากผู้บังคับบัญชาขอการสนับสนุนพยาบาล ทางกองการพยาบาลจัดระบบให้เกิดความเท่าเทียมกันในการรับภารกิจจากทุกแผนกพยาบาลโดยคำนึงถึงจำนวนพยาบาลในแต่ละแผนกพยาบาลเป็นหลักและคำนึงถึงภารกิจสำคัญที่จำเป็นต้องใช้แผนกที่ตรงความต้องการก็จะมีสารสื่อสารโดยตรงไปที่แผนกพยาบาลนานานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ผู้บริหารจะแจ้งในที่ประชุมให้แผนกพยาบาลทราบเพื่อความโปร่งใสและความคิดเห็นจากผู้บริหารจากแผนกพยาบาลต่าง ๆ เพื่อให้เกิด การยอมรับซึ่งกันและกัน^{๑๖๕}

๔) การบริหารจัดการ ทำได้ดังนี้ ๑. จัดกำลังพลให้เพียงพอกับงาน ๒. อุปกรณ์ทันสมัยเพียงพอกับการปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นนั้น ๓. มีสวัสดิการที่เหนือกว่าองค์กรอื่นและเพิ่มเติมจากสวัสดิการพื้นฐาน เช่น มีที่พักที่ทันสมัยใกล้ที่ทำงาน มีสถานรับเลี้ยงเด็กเล็ก ๔. มีที่ออกกำลังกาย ๕. มีสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องที่พัก ที่รับประทานอาหาร มีรถรับส่งในการทำงาน รวมทั้งรับส่งบุตรไปโรงเรียนในสถานการณ์ที่ไม่สามารถรับ-ส่งเองได้ ๖. จัดกิจกรรมในวันสำคัญ และในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา^{๑๖๖}

๕) ระบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลทุกระดับ ปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ อบรมพยาบาลที่เลี้ยงในการสอนน้อง เพื่อลดความเครียด ส่งเสริมการปรับตัว พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทุกระดับระบบนิเทศทางการพยาบาล ของพยาบาลอาวุโส และ หน.หน่วยงาน ด้วยแนวคิดการโค้ช การเรียนการสอนแบบผู้ใหญ่ การสร้างบรรยากาศในการสอนงานที่ดี นโยบายของผู้บริหารทางการพยาบาลโดยการพัฒนาคนที่มีเป้าหมาย เก่ง ดี มีสุข จัดโครงการหน่วยงานต้นแบบการบริการที่เป็นเลิศ เพื่อส่งเสริมการบริการจัดการที่ดี ด้วยหลักการทำงานเป็นทีม empathic communication ภาวะผู้นำนำระบบ IT มาช่วยในการทำงาน การบริหารสิ่งอุปกรณ์ การเก็บ วิเคราะห์สถิติ การป้องกันความเสี่ยง ช่วยให้ทำงานสะดวกขึ้น^{๑๖๗}

๖) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องนำมาวางแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง จัดลำดับงานเร่งด่วน ความสำคัญ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระยะเวลา ปริมาณ

^{๑๖๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๖๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๖๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๖๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

งานที่ต้องเสร็จในแต่ละวัน สัปดาห์ หรือเดือน เพื่อให้การปฏิบัติงานง่ายและชัดเจน มีการประเมินผลตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จตามแผนที่วางไว้และเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด^{๑๖๘}

๗) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเน้นการเพิ่มหน้าที่หรือปริมาณงานให้มากขึ้น แต่จะไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นได้ทั้งการขยายงานที่มีความแตกต่างเฉพาะเรื่องหรือหน้าที่ในการรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรืออาจจะเป็นการขยายขอบเขตที่มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป^{๑๖๙}

๘) การบริหารงานบุคคลต้องมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ เพราะบุคลากรแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน การมอบหมายงานจึงเป็นสิ่งสำคัญรวมทั้งการทำงานเป็นทีมที่จะช่วยให้แต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่แตกต่างกันออกมาได้ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน^{๑๗๐}

๙) ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบพยาบาลที่เลี้ยง ระบบบริหารความเสี่ยง การฝึกอบรมทางวิชาชีพ และทักษะต่าง ๆ ในสถานการณ์พิเศษเช่นมีการติดเชื้อโควิดจะมีการบริหารจัดการพิเศษโดยการมอบหมายผู้จัดการ ฝ่ายแพทย์และฝ่ายพยาบาลและหน่วยงานสนับสนุน ให้รับผิดชอบบริหารงานเฉพาะการดูแลผู้ป่วยโควิดทั้งในส่วนห้องไอซียูและหอผู้ป่วยสามัญโดยจัด ทีมพยาบาลจากทุกแผนกพยาบาลร่วมด้วยช่วยกันและมีการหมุนเวียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พักตามสมควร มีการสื่อสารผ่าน LINE กลุ่มสหสาขาและฝ่ายสนับสนุนเพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการและสนับสนุนงานการดูแลผู้ป่วยโควิดได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ กรณีที่เกิดปัญหาก็จะนำมาพูดคุยในทีมโดยมีผู้บริหารเป็นประธานเพื่อให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว^{๑๗๑}

๑๐) ปลายปีที่ผ่านมาโรงพยาบาลได้ปรับปรุงการดำเนินการทางยุทธศาสตร์ จึงได้จัดตั้งคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินการในภาพรวมของแต่ละยุทธศาสตร์ ทั้งในด้านการรวบรวม พิจารณาความเหมาะสมด้านงบประมาณของโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการส่งเสริมให้มีหรือการจัดทำโครงการขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๒ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป็นระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเลิศหนึ่งในสามจุดมุ่งเน้น (PMK Focus 2025: 2PL) คือ Personnel Well Being ซึ่งในการปฏิบัติการตั้งเป้าไว้ระดับดีเลิศ (Excellent) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มี ๓ เป้าประสงค์คือ (๑) อำนวยรักษาบุคลากรที่มีอยู่ (๒) พัฒนาให้ เก่ง ดี มีสุข และ (๓) สรรหาบุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพ เนื่องจากบุคลากรพยาบาลเป็นหนึ่งในหัวใจหลักของโรงพยาบาลทั้งด้านความสำคัญ ความจำเป็นและสัดส่วนจำนวนต่อบุคลากร

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

ทั้งหมด จึงเป็นเป้าหมายสำคัญในการดำเนินโครงการ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในระหว่างการจัดทำโครงการเพื่อนำเสนอหน่วยเหนือภายในต้นเดือนมีนาคมนี้^{๑๗๒}

๑๑) รพ.มีแนวคิดในการนำเรื่อง lean มาใช้ในการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดขั้นตอน และนำ IT มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว และลด human error ตัวอย่างโครงการ lean เช่น lean pre-operative surgery, lean ระบบส่งกำลังบำรุง, lean ระบบการทำงานที่ ER เป็นต้น ตัวอย่างการนำ IT มาใช้ในการพยาบาล เช่น smart IPD เป็นการส่งการรักษาผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ การ scan barcode ในการให้เลือด และส่งลูกให้กับแม่ เป็นต้น^{๑๗๓}

๑๒) การบริหารจัดการ ทำได้โดย ๑. มีระบบสายงานที่คอยแก้ปัญหาและดูแลพยาบาล อย่างชัดเจน ๒. มีระบบในการดูแลเพื่อให้ปริมาณงานเหมาะสมกับปริมาณคน มีการสนับสนุนด้านจิตใจให้กับพยาบาล ผ่านการจัดกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมนันทนาการและการให้คำปรึกษาจิตวิทยา เพื่อช่วยลดความเครียดและป้องกันภาวะ Burnout^{๑๗๔}

๑๓) การบริหารจัดการต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยให้พนักงานทุกคนรับทราบและปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศในหน้าที่และการบริการ โรงพยาบาล (พึง) ส่งเสริมให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนาแผนการบริหารงานต่าง ๆ ทำให้พยาบาลรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของในงานที่ทำ^{๑๗๕}

๑๔) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล วางแผนล่วงหน้า คาดการณ์สิ่งที่ต้องเกิด expect the unexpected มีการสร้างระบบการทำงานที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาล ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการผู้ป่วยและลดปัญหาทางด้านอารมณ์และจิตใจของบุคลากรทางการแพทย์^{๑๗๖}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรมีแนวทางบริหารจัดการที่ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตของบุคลากรผ่าน เช่น การดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสนับสนุน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพ โครงการดูแลจิตใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ พร้อมรับฟังและแก้ไขปัญหาของบุคลากรอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน^{๑๗๗}

๑๖) การบริหารจัดการโดยให้ทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจโดยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก มีระบบการให้รางวัลและการยกย่อง

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

พยาบาลที่ทำผลงานดี ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและทำให้พยาบาลรู้สึกได้รับการยอมรับในความพยายามของตน^{๑๗๘}

๑๗) การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและการดูแลสุขภาพของพยาบาล รวมถึงการสนับสนุนให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ดังนี้ : ๑. การพัฒนาทักษะและความสามารถให้กับพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พวกเขามีความรู้และความสามารถที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และทำให้พวกเขารู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน ๒. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย และพื้นที่สำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอ^{๑๗๙}

๑๘) การบริหารจัดการเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่งแยกได้เป็นสองเรื่องคือเรื่องคนและเรื่ององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดการเรื่องคน ดูแลคนดีหรือยังมีการสอบถามความเป็นอยู่ของบุคลากรดีมั๊ย รวมทั้งเรื่องนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเช่นกัน^{๑๘๐}

สรุป ด้านการบริหารจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานและการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

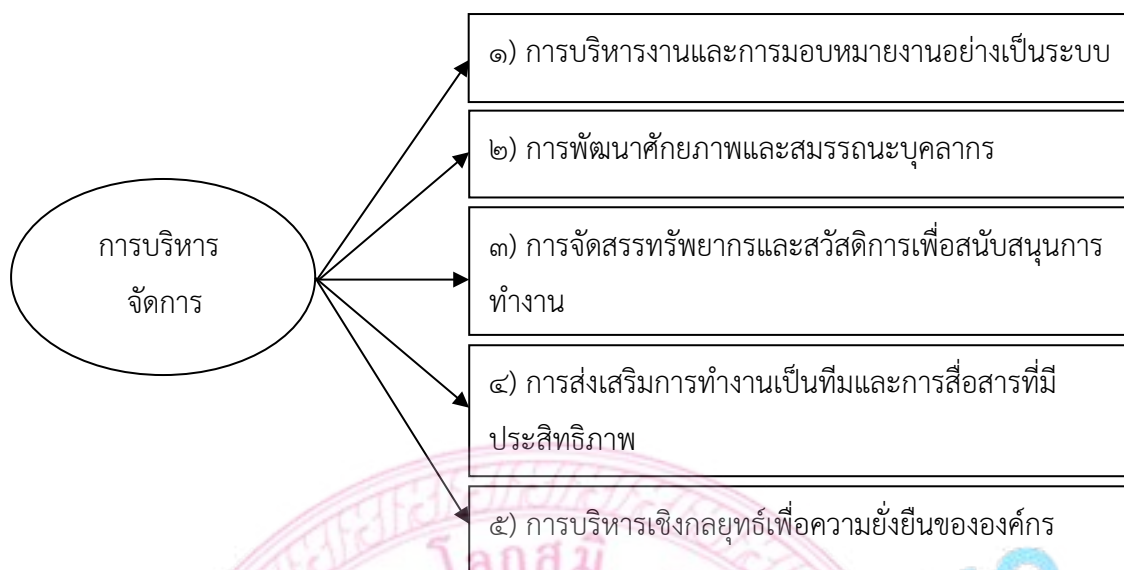
ตารางที่ ๔.๒๑ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (Management)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การบริหารงานและการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	๖	๓,๖,๑๐,๑๑,๑๒,๑๕
๒	การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร	๖	๑,๒,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๓	การจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการทำงาน	๕	๓,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๔	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	๕	๑,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๕	การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร	๔	๖,๑๐,๑๑,๑๕

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๐ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (Management)

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

จากการศึกษาสามารถสรุปปัจจัยการบริหารจัดการ ทั้ง ๔ ด้านได้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านคน (Man) ประกอบด้วย การบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มี career path ที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้ศึกษาต่อ ผูกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ สวัสดิการด้านที่พัก ค่าที่พัก ค่าเวร โบนัสพิเศษและขวัญกำลังใจ สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การดูแลด้านสุขภาพกายและจิตใจของ

๒. ด้านเงิน (Money) ประกอบด้วย การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาล สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม กองทุนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน ระบบสหกรณ์โรงพยาบาล การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร การรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านค่าตอบแทน

๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ประกอบด้วย การจัดหาและบริหารวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการอุปกรณ์ การอบรมและพัฒนาทักษะการใช้งานอุปกรณ์ การบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้วัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับวัสดุอุปกรณ์

๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management) ประกอบด้วย การบริหารงานและการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการทำงาน การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

๔.๓.๒ ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดังที่ได้อธิบายไปแล้วนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยเกิดความสมบูรณ์ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษาข้างต้นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์และนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑. ด้านเมตตา ความรัก

ประเด็นสัมภาษณ์ “พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านเมตตา ความรัก” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) มีการถ่ายทอดประสบการณ์จากพี่สู่น้อง โดยมีการจัดอบรมสัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ในการปฏิบัติงาน มีการจัดการในรูปแบบภายในหน่วยงานเพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติงานที่ตรงกันการเสริมสร้างความรู้ ทักษะการทำงาน ทางกองการพยาบาล โดยฝ่ายวิชาการจะรวบรวมความต้องการการศึกษาของแต่ละแผนกพยาบาลเสนอมา นำมาจัดสรรหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมให้แต่ละแผนกพยาบาล โดยมีการพิจารณาตามความจำเป็นของแต่ละแผนกพยาบาลและตามงบประมาณที่ได้รับมาทุกปี^{๑๘๑}

๒) ผู้บริหารที่ดีควรมีความเมตตากับลูกน้อง เพราะน้องจะได้รับรังสีความเมตตาจากหัวหน้า ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และเป็นตัวอย่างให้น้องมีความเมตตากับผู้ป่วยและทีมงานต่อไป การสร้างความสามัคคีในระดับผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูงจะรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้าพยาบาลแต่ละแผนกพยาบาลและรับฟังความคิดเห็นในที่ประชุมจนเกิดมติจากที่ประชุมเป็นการส่งเสริมความสามัคคีในระดับผู้บริหารส่วนผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารจะนำนโยบายไปจัดกิจกรรมย่อยในแต่ละแผนกในแต่ละหอผู้ป่วย เช่น ในวาระพิเศษวันปีใหม่ วันสงกรานต์ มีการจัดงานรื่นเริงเพื่อความสุขและสร้างความสามัคคีในหน่วยงานนั้น ๆ^{๑๘๒}

๓) พยาบาลแสดงความเมตตาต่อผู้ป่วยโดยการดูแลอย่างเต็มที่ ใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคล ใช้คำพูดที่สุภาพ และแสดงความห่วงใยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป้าหมายในชีวิตราชการ ในการพิจารณาเลื่อนยศทางทหาร และการให้ ๒ ขั้นหรือการพิจารณา บุคลากรดีเด่น จะมีเกณฑ์ในการพิจารณาชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีคณะกรรมการพิจารณาในแต่ละงานและนำเสนอผลงานให้คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วลงความเห็นเป็นคะแนนเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้^{๑๘๓}

๔) ด้านบุคลากร ควรมีระบบพี่เลี้ยง การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศ มีกิจกรรมสันทนาการทั้งในแผนก ต่างแผนก และต่างโรงพยาบาลเพื่อสร้างความรักความผูกพันในองค์กร มีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันพยาบาลสากล วันติดชั้นยศ และการแสดงความยินดีในวาระต่าง ๆ ด้านผู้ป่วย มีการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและให้นโยบายที่ชัดเจนในการให้บริการที่สะดวกรวดเร็ว

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

ถูกต้อง และติดตามประเมินผล มีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเบาหวาน วันไตโลก วันเด็ก และอื่น ๆ รวมทั้งการดูแลสุขภาพจิตของผู้ป่วย^{๑๘๔}

๕) พื้นฐานพยาบาล มีความเป็นพี่น้องพยาบาล และพี่น้องร่วมสถาบัน ให้ความรัก เมตตาต่อกัน ทั้งตามบทบาทหน้าที่และทางสังคม หากเป็นระดับผู้บริหาร มีนโยบายของผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแล (นิเทศ) ตามสายงานและตามที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้อาวุโสน้อยกว่า^{๑๘๕}

๖) สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ที่พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่นให้มีความสุข การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เต็มไปด้วยความเข้าใจ การนำหลักเมตตามาใช้ไม่เพียงแต่ในด้านการดูแลผู้ป่วย แต่ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน โดยการให้กำลังใจ การแสดงความห่วงใย และการทำให้พยาบาลรู้สึกได้รับการยอมรับและมีความสำคัญ ซึ่งช่วยให้พยาบาลรู้สึกมีความสุขในการทำงาน^{๑๘๖}

๗) การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและมีกรอบแนวคิดทัศนคติที่ดีในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขล้วนส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานภายใต้สภาวะการณ์ในยุคปัจจุบันให้สำเร็จได้ และสามารถทำงานด้วยความรักและความเมตตาได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๘๗}

๘) การทำงานที่จะประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องเริ่มจากแนวคิดและทัศนคติของผู้บริหารที่ต้องมี “ภาวะผู้นำสูง” พร้อมทั้งจะบริหารจัดการให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าพึงให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตของพยาบาล โดยมีการให้คำปรึกษาและการให้การสนับสนุนทางจิตใจเพื่อให้พยาบาลสามารถจัดการกับความเครียดในที่ทำงานได้^{๑๘๘}

๙) สร้างความรักในวิชาชีพพยาบาล สร้างความสุขจากการเป็นผู้ให้ (giver) สร้าง empathy ในการทำงาน ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีมีเมตตา (Empathic Communication) ควรมีโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น และแก้ปัญหาอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสุขในองค์กร^{๑๘๙}

๑๐) เมตตา คือความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข เป็นพื้นฐานของธรรมอันเป็นเครื่องคุ้มครองโลก เริ่มต้นที่จิตใจอันเป็นกุศล ซึ่งก็จะส่งผลให้พยาบาลผู้เจริญเมตตาอยู่เนื่อง ๆ มีสุขภาวะ

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

ทางจิตที่ดี แสดงออกทางพฤติกรรมบริการและบริหารที่ทำให้ผู้มารับบริการที่รับรู้ได้รู้สึกเป็นสุขใจ ให้ความร่วมมือ ย้อนกลับมาทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน^{๑๙๐}

๑๑) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานในรูปแบบใหม่ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสร้างกรอบแนวคิดในทางบวก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน^{๑๙๑}

๑๒) ด้านเมตตา ความรัก ทำได้คือ ๑.มีความเมตตาช่วยเหลือผู้ป่วยหรือคนไข้ทุกคนด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส สุภาพและด้วยความเคารพในสิทธิของผู้ป่วยโดยไม่เลือกปฏิบัติ ๒.ปรารถนาดีต่อผู้ป่วย อยากให้ผู้ป่วยมีกำลังใจและหายจากโรคภัยไข้เจ็บที่กำลังเป็นอยู่ ๓.ให้คำแนะนำในเรื่องการปฏิบัติตัวของผู้ป่วย ตามหลักการและองค์ความรู้ด้วยความเต็มใจ ๔.ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ด้วยความเป็นมิตรมีความยิ้มแย้มแจ่มใส ๕.มีความปรารถนาที่จะให้องค์กรหรือโรงพยาบาลมีความก้าวหน้า^{๑๙๒}

๑๓) พยาบาลจะรักในอาชีพและมีความเมตตาสูง แต่ภาระหน้าที่ต้องไม่มากจนเกินไป เช่น ต้องดูแลผู้ป่วยไม่เกินกี่คนต่อเวร พยาบาลได้รับการส่งเสริมให้แสดงออกถึงความรักและเมตตาต่อผู้ป่วยผ่านการฟังอย่างตั้งใจและการตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างสุภาพและใจเย็น การแสดงออกถึงความห่วงใยช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกผ่อนคลายและมีความสุข ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วยและช่วยให้การรักษามีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๙๓}

๑๔) ผู้บริหารต้องมีความรักเจ้าหน้าที่พนักงานทุกคนเอาใจใส่ช่วยเหลือให้พ้นจากสภาวะกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้บริหารต้องมี “เมวมอง” ผู้ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อคอยสังเกตการณ์ความสุขและความทุกข์ของพนักงานเช่นปัญหาครอบครัว ปัญหาการเงิน เครียดหรือมีภาวะกดดันเรื่องงานมีประสิทธิภาพ เป็นต้น^{๑๙๔}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้านำหลักเมตตามาประยุกต์ใช้โดยส่งเสริมความเข้าใจและความห่วงใยในความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการที่ดี การให้ค่าตอบแทนด้านสุขภาพจิต และการสร้างความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ยังสนับสนุนการทำงานเป็นทีมด้วยความเคารพและเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน^{๑๙๕}

๑๖) ใช้หลักคุณธรรมเข้าช่วย เช่น มีเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมโลกทุกคน ไม่มีอคติลำเอียงต่อหน้าที่และดูแลผู้ป่วยทุกคนเท่าเทียมกัน การนำหลักพรหมวิหาร ๔ โดยเฉพาะ "ด้านเมตตาความรัก" มาใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลดีต่อการ

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

ดูแลผู้ป่วยและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๗๖}

๑๗) หลักพรหมวิหาร ๔ โดยเฉพาะ "ด้านเมตตา ความรัก" มาใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของพยาบาลเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานและการดูแลผู้ป่วย ดังนี้ ๑. การสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเมตตา: พยาบาลได้รับการฝึกอบรมในการทำงานด้วยความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน โดยการแสดงความเอาใจใส่ในทุกขั้นตอนของการดูแลผู้ป่วย และการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเต็มไปด้วยความเข้าใจ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ผู้ป่วยอาจรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลจากอาการป่วย ๒. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยความรัก: พยาบาลได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยใช้หลักความรักและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ลดความเครียดและสร้างความสุขในการทำงาน โดยเน้นการให้กำลังใจและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน^{๑๗๗}

๑๘) หลักธรรมของผู้บริหารและคนที่ทำงานให้ผู้อื่นทั้งแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ควรจะมีเมตตาคือความรักความปรารถนาดีมองทุกคนเป็นเพื่อนที่เกิดแก่เจ็บตายด้วยกัน เรารักษาด้วยความรักเสมือนคนในครอบครัวเราก็จะมีความสุขในการทำงานเพราะเราได้ดูแลคนในบ้านหรือในองค์กรของเรา^{๑๗๘}

สรุป ด้านเมตตา ความรัก ได้แก่ การปลูกฝังความเมตตาผ่านระบบการบริหารและภาวะผู้นำ การดูแลผู้ป่วยด้วยความรักและความเมตตา สนับสนุนระบบพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่น้องพยาบาล การพัฒนาทัศนคติและจิตวิญญาณของพยาบาล การบริหารที่มุ่งเน้นความสุขและความผูกพันของบุคลากร และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

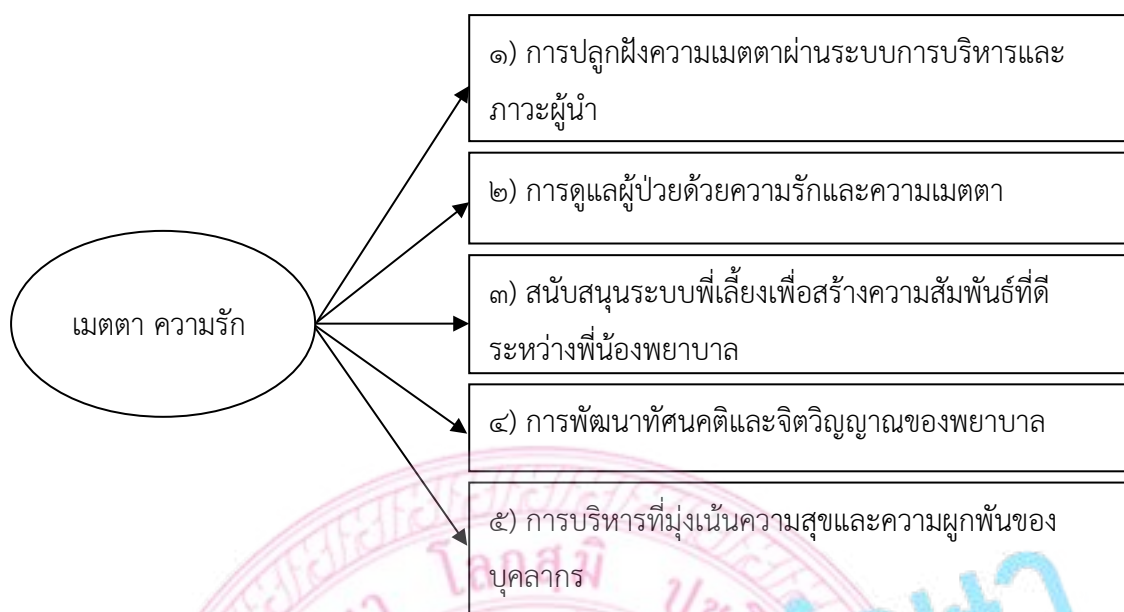
ตารางที่ ๔.๒๒ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับเมตตา ความรัก

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การปลูกฝังความเมตตาผ่านระบบการบริหารและภาวะผู้นำ	๗	๑,๓,๕,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๒	การดูแลผู้ป่วยด้วยความรักและความเมตตา	๖	๑,๒,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๓	สนับสนุนระบบพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่น้องพยาบาล	๕	๒,๖,๑๐,๑๑,๑๔
๔	การพัฒนาทัศนคติและจิตวิญญาณของพยาบาล	๔	๖,๑๐,๑๑,๑๓
๕	การบริหารที่มุ่งเน้นความสุขและความผูกพันของบุคลากร	๓	๙,๑๒,๑๗

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๑ ข้อมูลเกี่ยวกับเมตตา ความรัก

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๒. ด้านกรุณา ความสงสาร

ประเด็นสัมภาษณ์ “พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านกรุณา ความสงสาร” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) ผู้นำที่ดีจะต้องเปิดใจรับฟังอย่างไม่ปิดกั้น และควรสื่อสารเชิงบวกจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความทุกข์ใจ และมีทัศนคติที่ดีทั้งต่องาน ผู้ร่วมงาน และหัวหน้างาน^{๑๙๙}

๒) เป็นรายกรณี เช่น เมื่อน้องมีความทุกข์ เจ็บป่วยหรือมีโรคภัย ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือให้การสนับสนุนเพื่อเป็นกำลังใจให้กับน้องที่กำลังมีความทุกข์ บางรายมีการปรึกษาหารือในทีมบริหารและหัวหน้าพยาบาล เพื่อให้การช่วยเหลือน้องที่มีความทุกข์ดังกล่าวอย่างเหมาะสม มีการยืดหยุ่นในเรื่องของการทำงานเพื่อเอื้อต่อความเจ็บป่วยหรือทุกข์ทรมานของน้อง ๆ ที่มีให้สามารถมีสุขภาวะและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข^{๒๐๐}

๓) พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วยที่ขาดแคลนมีความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ทรัพยากรหรือมีข้อจำกัดทางสุขภาพโดยให้คำแนะนำเรื่องสิทธิการรักษา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือหาแนวทางแก้ไขสนับสนุนทางด้านจิตใจ และช่วยประสานงานเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาที่เหมาะสม^{๒๐๑}

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

๔) สร้างบรรยากาศองค์กรให้เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ใส่ใจ ดูแล ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกับผู้ป่วย ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะเป็นแรงหนุนในการทำงานให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สามารถรับมือกับความทุกข์ของผู้ป่วยผู้รับบริการ สร้างบรรยากาศที่ดี สร้างความสุขให้แก่ปฏิบัติงาน^{๒๐๒}

๕) พยาบาลได้รับการอบรม เรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมในการให้การพยาบาล ทำหลักการทำประโยชน์ ความสงสาร เคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะผู้ป่วย ผู้รับบริการ มีการอบรมพยาบาลหน่วยงาน เรื่องการส่งเสริมมิติจิตวิญญาณในการทำงานโดยให้คุณค่ากับผู้ปฏิบัติงาน^{๒๐๓}

๖) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีกรอบแนวคิด ทศนคติในการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ไม่ทำงานแบบจ้องจับผิดกันจนเกิดความเครียดและความทุกข์ใจ การปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อตน ต่อองค์กร และการสร้างจิตสำนึกที่ดีเชิงบวกในการทำงานจะทำให้องค์กรน่าอยู่ แม้จะทำงานท่ามกลางความทุกข์ของผู้ป่วยแต่บุคลากรจะไม่เป็นคนที่ทุกข์หรือซึมเศร้าเสียเอง^{๒๐๔}

๗) องค์กรสร้างค่านิยมแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ของบุคคลทุกระดับ ช่วยสร้างแรงผลักดันและกระตุ้นให้บุคคลรู้สึกการมีส่วนร่วมและพัฒนาองค์กรไปด้วยกัน ซึ่งควรกระทำอย่างต่อเนื่องและสามารถสะท้อนผลการกระทำออกมาให้เป็นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น^{๒๐๕}

๘) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน พยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า คำนึงถึงความสุขในการทำงาน โดยการทำงานร่วมกันอย่างมีความสามัคคีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการแสดงความกรุณาและสนับสนุนทีมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีให้กับบุคลากร^{๒๐๖}

๙) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความสุขในงานวิชาชีพพยาบาล ส่งเสริม empathy ย่อมเป็นไปเพื่อบรรเทาทุกข์ของผู้ป่วยและญาติ การกระทำใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นกายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ย่อมเป็นไปเพื่อบรรเทาทุกข์ของผู้ป่วยและญาติ นำมาซึ่งความสุขที่ได้ลงมือปฏิบัติงาน เป็นผลโดยตรงได้ความชื่นใจ ปิติ สุข นำมาซึ่งความสุขที่ได้ลงมือปฏิบัติงาน เป็นผลโดยตรงได้ความชื่นใจ ปิติ สุข^{๒๐๗}

๑๐) กรุณาเป็นองค์ธรรมที่สองในหมวดพรหมวิหาร คือความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ หรือก็คือความสงสาร เห็นอกเห็นใจ เป็นกุศลจิต จึงส่งผลให้พยาบาลผู้เจริญคุณอยู่เนื่อง ๆ มีความ

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

เต็มใจปฏิบัติงานการพยาบาลอันเป็นงานที่ตรงต่อธรรมข้อนี้เป็นอย่างยิ่ง ช่วยให้การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพ^{๒๐๘}

๑๑) ศรัทธาตน ศรัทธางาน ศรัทธาในหลักธรรม ที่จะนำมาใช้ยึดเหนี่ยวจิตใจให้พ้นทุกข์ ก็ทำงานประสบความสำเร็จเปี่ยมล้นด้วยคุณภาพ มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ป่วยเมื่อจะกลับบ้าน ดูแลความปรารถนาดีที่จะ ให้ผู้ป่วยมีสุขภาพดีและ ป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วยซ้ำ มีการติดตามผู้ป่วยหลังออกจากโรงพยาบาล End of life care มีการดูแลช่วยเหลือผู้ร่วมงานอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจและเป็นมิตร^{๒๐๙}

๑๒) มีการหาแนวทางปฏิบัติงานหรือนวัตกรรมใหม่ใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัยและ ความสุขสบาย ทั้งกายและใจมากที่สุด เมื่อเข้ามาอยู่ในโรงพยาบาล ใช้ความรู้ความสามารถที่มี มาปรับใช้ในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้มีความปลอดภัยหายจากโรคร้ายที่เป็นอยู่และมีความสุขกายสบายใจมากที่สุด^{๒๑๐}

๑๓) พยาบาลมีพร้อมทั้งจิตสำนึกและรักในงานแต่ต้องมีเรื่องของ Time Management และ Reward ที่เหมาะสมเพื่อดูแลกายใจของทุกฝ่ายในงานบริการ ในฐานะผู้ให้บริการที่แสดงความเอาใจใส่ผ่านการรับฟังปัญหา ให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที และสร้างความมั่นใจว่าทุกการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน^{๒๑๑}

๑๔) ผู้บริหารต้องช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ไม่ให้เกิดความกดดันหรือความไม่สบายใจ ผู้บริหารควรจะมี ความกรุณาหากเพิ่มเงินเดือนไม่ได้ก็อาจจะจัดหาสวัสดิการที่ดีเช่นติดต๋อร้านค้า มาขายของในตลาด ได้ของดีราคาถูก โครงการที่ช่วยน้องบริจาคชุดนักเรียน ตู้ปันสุขและช่วยกันลดภาระทางเศรษฐกิจ^{๒๑๒}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าแสดงความกรุณาเอื้อเพื่อต่อบุคลากรโดยจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การตรวจสุขภาพครบวงจรและโครงการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล รวมถึงการสนับสนุนเวลาพักผ่อนและกิจกรรมผ่อนคลาย นอกจากนี้ ยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน^{๒๑๓}

๑๖) ความกรุณาตั้งใจคิดช่วยเหลือให้ผู้ป่วยคลายทุกข์ตลอดเวลาควรปลูกฝังให้มีความกรุณาอยู่ในความคิดเพื่อจะช่วยให้ผู้ป่วยพ้นทุกข์ทรมานเท่าที่จะช่วยได้ การนำหลักกรุณามาใช้ในโรงพยาบาลจึงช่วยให้ทั้งผู้ป่วยและบุคลากรในโรงพยาบาลมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานและการดูแลรักษา^{๒๑๔}

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

๑๗) หลักพรหมวิหาร ๔ โดยเฉพาะ “ด้านกรุณา ความสงสาร” มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสุขทั้งในด้านการให้บริการผู้ป่วยและในเชิงการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยการนำหลักกรุณาไปปรับใช้ในวิธีต่าง ๆ เช่น ๑. การดูแลผู้ป่วยด้วยความใส่ใจและความเมตตา: โรงพยาบาลมีการให้ความสนใจกับความทุกข์ของผู้ป่วยและช่วยบรรเทาความเจ็บปวดทั้งทางกายและจิตใจ โดยใช้ความสงสารในการเข้าใจความรู้สึกของผู้ป่วยและให้การดูแลอย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้ป่วยรู้สึกว่าได้รับการดูแลอย่างจริงใจและมีความสุขมากขึ้นในการรักษา ๒. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย: พยาบาลให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยใช้หลักการของความกรุณาในการฟังและเข้าใจความต้องการของผู้ป่วย รวมถึงการให้กำลังใจและคำพูดที่เป็นมิตรที่ช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกผ่อนคลายและลดความวิตกกังวล^{๒๑๕}

๑๘) ความกรุณาเป็นส่วนสำคัญที่เราทุกคนในองค์กรของตนเองต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในขณะที่ทำงานด้วยกันที่สำคัญคือต้องช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ป่วยด้วยความรักความสงสารที่อยากให้พ้นจากความเจ็บปวด ความกรุณาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมาคู่กับความเมตตาเมื่อปฏิบัติได้ก็จะเกิดความสุขในใจและจะทำให้เรามีความอยากทำงานต่อไป^{๒๑๖}

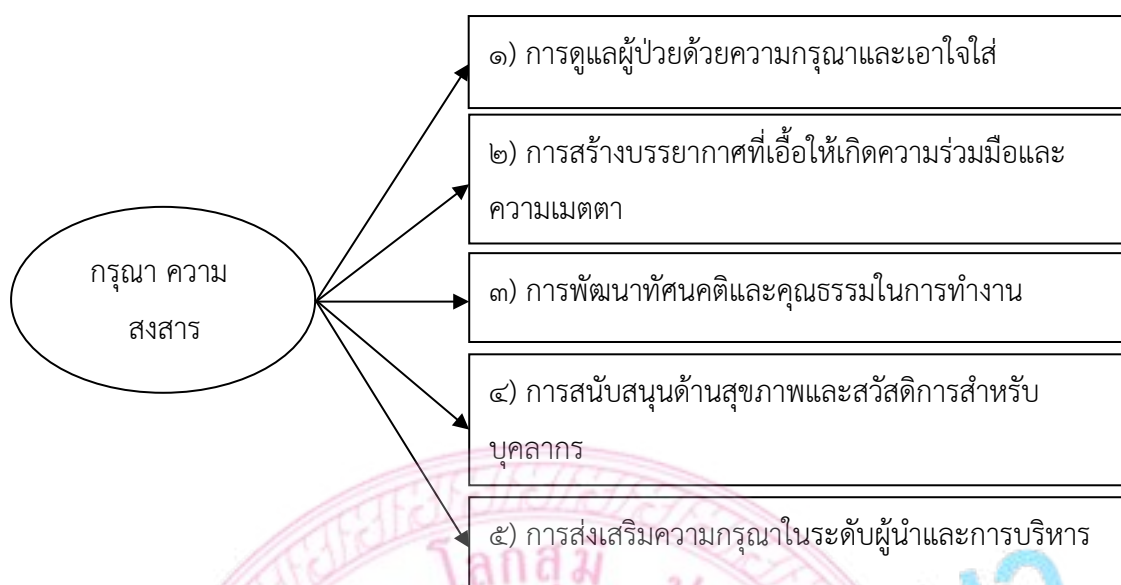
สรุป ด้านกรุณา ความสงสาร ได้แก่ การดูแลผู้ป่วยด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและความเมตตา การพัฒนาทัศนคติและคุณธรรมในการทำงาน การสนับสนุนด้านสุขภาพและสวัสดิการสำหรับบุคลากร การส่งเสริมความกรุณาในระดับผู้นำและการบริหาร และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๓ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับกรุณา ความสงสาร

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การดูแลผู้ป่วยด้วยความกรุณาและเอาใจใส่	๗	๑,๒,๓,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๒	การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและความเมตตา	๕	๒,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๓	การพัฒนาทัศนคติและคุณธรรมในการทำงาน	๕	๖,๑๐,๑๑,๑๒,๑๕
๔	การสนับสนุนด้านสุขภาพและสวัสดิการสำหรับบุคลากร	๔	๖,๑๐,๑๑,๑๕
๕	การส่งเสริมความกรุณาในระดับผู้นำและการบริหาร	๔	๖,๑๐,๑๓,๑๔

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๒ ข้อมูลเกี่ยวกับกรุณา ความสงสาร
สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๓. ด้านมูทิตา ความยินดี

ประเด็นสัมภาษณ์ “พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านมูทิตา ความยินดี” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) การสร้างความยินดีในงานของพยาบาลผ่านด้านมูทิตา (หรือ ความยินดี) เป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างสุขภาพจิตและการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยอย่างพยาบาล การทำให้พยาบาลรู้สึกยินดีและมีความสุขในงานที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ มีการจัดงานแสดงความยินดี^{๒๑๗}

๒) การแสดงความยินดีเมื่อน้องประสบความสำเร็จไม่จำเป็นว่าเป็นการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ มีอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการชื่นชมเมื่อน้องให้การช่วยเหลือประชาชนที่มีภาวะวิกฤตในที่สาธารณะด้วย การให้คำชมและขอบคุณจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร^{๒๑๘}

๓) พยาบาลยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และร่วมเฉลิมฉลองเมื่อมีความก้าวหน้าในงานหรือการฟื้นตัวของผู้ป่วย ร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากรเมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นและได้รับรางวัลเมื่อประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่^{๒๑๙}

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

๔) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและทีมสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมถึงการทำงานเป็นทีมที่สามารถพึ่งพาและช่วยเหลือกันได้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย ทำให้พยาบาล รู้สึกไม่โดดเดี่ยวในงานและเพิ่มความมั่นใจ ให้ความสำคัญในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับทำให้ พยาบาลรู้สึกภูมิใจในงานและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีคุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับทำให้พยาบาลรู้สึกภูมิใจในงานและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี^{๒๒๐}

๕) มีการแสดงความยินดีในหลายโอกาส และหลายวิธี ทั้งระดับบุคคล หน่วยงาน และ องค์กรพยาบาล ผ่านการชื่นชม มอบของขวัญ ประกาศความดีทั้งภายในหน่วยงานและ ร.พ. ช่วย สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี และส่งผลต่อความสุขในชีวิตการทำงานของพยาบาล ทำให้พวกเขามีแรงจูงใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๒๑}

๖) การให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสายงานที่เกี่ยวข้องเป็นทีมงานเดียวกันกับ รพ. พวกเขาจะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าเขามีบทบาทสำคัญในองค์กร การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการมีเสียงในการตัดสินใจจะเพิ่มความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร^{๒๒๒}

๗) แสดงความยินดีในความสำเร็จของทีมงาน การแสดงความยินดีต่อความพยายามของผู้ป่วย การบรรลุการดูแลรักษาของผู้ป่วยพยาบาลยังแสดงความยินดีต่อความพยายามและการร่วมมือของผู้ป่วยในการรักษา ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามคำแนะนำจากแพทย์หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้การฟื้นฟูสุขภาพเป็นไปในทางที่ดีขึ้น^{๒๒๓}

๘) การสนับสนุน ส่งเสริมการแสดงความยินดีร่วมกัน การแสดงความยินดีในความสำเร็จของทีมงานพยาบาลร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จของทีม เช่น การบรรลุเป้าหมายในการ ให้บริการที่ดีขึ้นหรือการได้รับรางวัลหรือการยกย่องจากองค์กร^{๒๒๔}

๙) ได้รับคำชมและขอบคุณจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรสามารถช่วยเพิ่มความ รู้สึกของการมีคุณค่าและความสำคัญในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับทำให้พยาบาลรู้สึกภูมิใจ ในงานและมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี การแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงาน ร่วมวิชาชีพ มอบรางวัลการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ การชื่นชมคนดีและให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่น^{๒๒๕}

๑๐) มุกติตา เป็นการแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี เมื่อมาประกอบกับองค์กรธรรมดาและ กรุณาแล้ว เมื่อผลแห่งการปฏิบัติงานการพยาบาลได้แสดงออกโดยผู้ป่วยและญาติทุกชั้นน้อยลง มี ความสุขมากขึ้น ก็รู้สึกยินดีไปกับสภาวะนั้น ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน^{๒๒๖}

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

๑๑) ผู้บริหารมีการแสดงความยินดี โดยยกย่องและประกาศให้ทีมพยาบาลคนดีประจำเดือน สนับสนุนการทำงานร่วมกันของทีมพยาบาลและบุคลากรอื่น ๆ โดยการร่วมมือกันในงานต่าง ๆ ด้วย ความยินดีและพร้อมที่จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน สิ่งนี้ช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและบรรยากาศการทำงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน^{๒๒๗}

๑๒) มีความยินดีและรู้สึกเห็นใจเมื่อผู้ป่วยสามารถกลับบ้านได้และหายจากอาการ เจ็บป่วย มีการแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ อิจฉาริษยาหรือให้ร้าย เพื่อนร่วมงาน^{๒๒๘}

๑๓) พยาบาลมีมุทิตามาก มีความยินดีที่จะให้บริการแก่ผู้มาติดต่อทางการแพทย์ ความสุข ก็จะเกิดขึ้นเองทุกวัน การนำหลักมุทิตามาใช้ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าช่วยสร้าง บรรยากาศที่เต็มไปด้วยความสุขและความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลดีต่อทั้งผู้ป่วยและบุคลากรในการทำงาน ^{๒๒๙}

๑๔) ผู้บริหารต้องแสดงความยินดียกย่องเชิดชูคนดีที่อุทิศกายใจแก่องค์กร ผู้บริหารต้อง ยินดีโดยยกย่องเชิดชูคนเก่งคนดีประจำเดือนช่วยกันส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การ สนับสนุน ส่งเสริม และสร้างพฤติกรรมยดี ในการทำงานร่วมกันพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎ เกล้าให้ความสำคัญกับการแสดงความยินดี สร้างขวัญกำลังใจในกันและกัน^{๒๓๐}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าแสดงมุทิตาต่อบุคลากรโดยการยกย่องและให้กำลังใจ เมื่อบุคลากรมีผลงานที่ประสบความสำเร็จ เช่น การมอบรางวัล การประกาศชมเชยในที่ประชุม หรือ การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ ทั้งนี้ยังส่งเสริมวัฒนธรรมการชื่นชมในทีมงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึง คุณค่าและความสำเร็จของตนเอง ในการบริหารควรแสดงความจริงใจในการยินดีกับความสำเร็จของ บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน^{๒๓๑}

๑๖) ให้การดูแลปลอบใจอย่างเต็มกำลังความสามารถทั้งต่อหน้าและลับหลัง พยาบาลจะ มีการแสดงความยินดีและให้กำลังใจแก่ผู้ป่วย โอบกอด การสัมผัสอย่างจริงใจ เพื่อสร้างความรู้สึกดี ๆ และเพิ่มความสุขในการรักษาให้กับผู้ป่วย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ผู้ป่วยรู้สึกมีกำลังใจและพัฒนาการฟื้นฟู ได้ดีขึ้น^{๒๓๒}

๑๗) พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้นำหลักพรหมวิหาร ๔ โดยเฉพาะ "ด้าน มุทิตา ความยินดี" มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความสุขและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีใน โรงพยาบาล ทั้งในการดูแลผู้ป่วยและการทำงานร่วมกันในทีม โดยการนำหลักมุทิตามาปรับใช้ในวิธี ต่าง ๆ เช่น การยินดีในความสำเร็จบรรเทาหายป่วยของผู้ป่วยพยาบาลให้ความสำคัญกับการ

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

เสริมสร้างกำลังใจ ต่อการหายป่วย หรืออาการบรรเทาดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฟื้นตัวจากโรคหรือการบรรลุผลในการรักษา^{๒๓๓}

๑๘) ความทุกข์ที่ต้องกลับมาดูในองค์กรว่าหากมีใครได้ดีเรามีการแสดงความยินดีกันไหม เหมือนที่กล่าวว่าอิฐบล็อกอิฐมอญยิ่งก่อยิ่งสง่า อิฉาวยิ่งก่อยิ่งทำลาย เป็นยกระดับดวงจิตของเราให้สูงขึ้น เมื่อเราทำงานร่วมกันบุคลากรที่อยู่กันจำนวนมากเมื่อมีใครได้ดีก็ยินดีต่อกัน หรือเมื่อเรา รักษาผู้ป่วยหายเราก็นิยดี คนรอบข้างก็ยินดีก็มีส่วนสำคัญมาก^{๒๓๔}

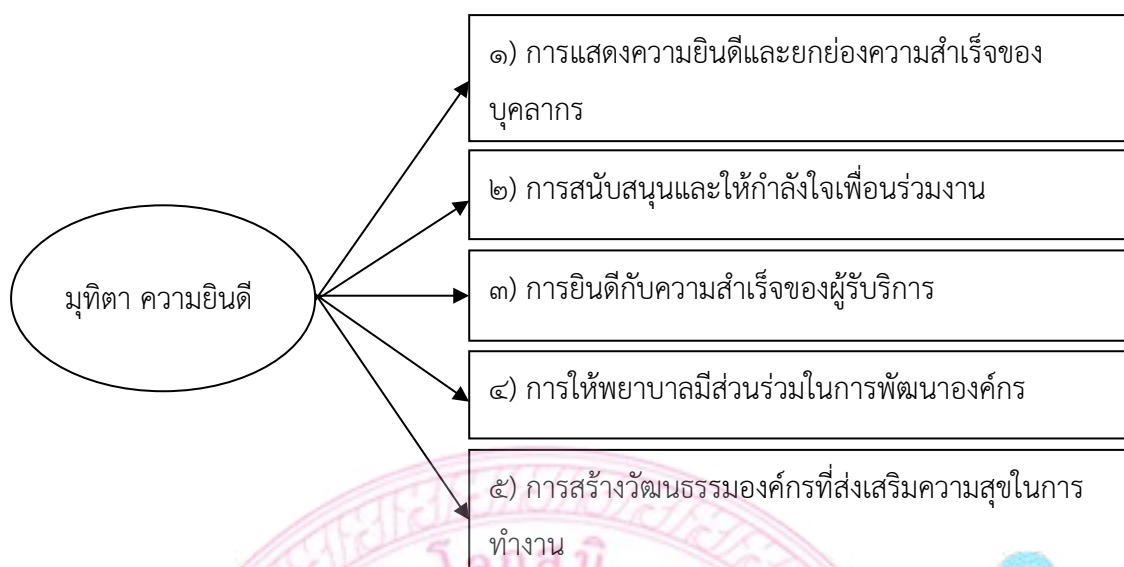
สรุป ด้านมุกิตา ความยินดี ได้แก่ การแสดงความยินดีและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร การสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การยินดีกับความสำเร็จของผู้รับบริการ การให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๔ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับมุกิตา ความยินดี

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การแสดงความยินดีและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร	๖	๑,๒,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๒	การสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	๕	๒,๔,๑๐,๑๒,๑๖
๓	การยินดีกับความสำเร็จของผู้รับบริการ	๔	๕,๙,๑๑,๑๔
๔	การให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร	๓	๖,๑๐,๑๑
๕	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน	๓	๓,๑๐,๑๒

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.



แผนภาพที่ ๔.๑๓ ข้อมูลเกี่ยวกับมูทิตา ความยินดี
สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

๔. ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง

ประเด็นสัมภาษณ์ “พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน” ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รูปหรือคน พบผลดังนี้

๑) กรณีที่มีการกระทำผิดไม่ว่าจะเป็นการถูกร้องเรียนหรือผิดกฎหมายใดใดก็ตาม ผู้บริหารจะสอบถามข้อเท็จจริงจากน้องร่วมด้วยถ้ามีกรณีข้อกฎหมายจะปรึกษานายทนายรัฐธรรมนุญ เพื่อให้การช่วยเหลืออย่างเป็นธรรมแก่น้อง ถ้าพบว่ามีความผิดจริงจะช่วยเหลือตามความเหมาะสม ถ้าช่วยไม่ได้ ก็จำเป็นต้องวางเฉย จะไม่มีการเข้าข้างในทางที่ผิดแต่จะสนับสนุนช่วยเหลือตามสมควร - กรณีการเจ็บป่วยรุนแรงให้การช่วยเหลือเต็มที่แล้วแต่ไม่สามารถที่จะแก้ไขให้กลับมาดีเช่นเดิมได้ เข้าใจจำเป็นต้องวางตัวเป็นกลาง ยอมรับความเป็นจริง ไม่พุ่มพ่าย ช่วยสนับสนุนญาติพี่น้องในการให้ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจ^{๒๓๕}

๒) โดยสรุปแล้ว ถ้าพยาบาลทุกคนมีพรหมวิหาร ๔ การทำงานคงจะราบรื่น ผู้บริหารสบายใจบริหารงานได้อย่างมีความสุขน้อย ๆ ก็จะมีสุขด้วย ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีควรสนับสนุนการอบรมจริยธรรมเพื่อนำมาให้น้อง ๆ มีพรหมวิหาร ๔ ให้ได้มากที่สุด โดยมีการบรรจุในงบประมาณการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการทุก ๆ ปี^{๒๓๖}

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.

๓) พยาบาลมีความเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ไม่ลำเอียงในการดูแลผู้ป่วย ไม่แบ่งแยกชนชั้นหรือพื้นฐานทางสังคม และสามารถรับมือกับสถานการณ์ยากลำบากได้อย่างมั่นคงและมีสติ ตั้งมั่นในความถูกต้องและเที่ยงธรรม^{๒๓๗}

๔) ให้ความยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียมกัน ในแต่ละบุคคล ไม่มีอคติ (Bias) การยอมรับความไม่แน่นอนและการปรับตัว ในการทำงานพยาบาลต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน เช่น การเปลี่ยนแปลงของอาการผู้ป่วย หรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ พยาบาลจะใช้หลักอุเบกขาในการยอมรับสิ่งเหล่านี้ และมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีสติและพร้อมที่จะปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม^{๒๓๘}

๕) ไม่มีระบบที่ชัดเจนเป็นการกำกับดูแลผ่านระบบบริหารของหัวหน้าตามศักยภาพความสามารถ และการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล พยาบาลพึงใช้หลักอุเบกขาในการดูแลสุขภาพจิตของตนเองด้วยการมีความยับยั้งชั่งใจ และไม่ให้การทำงานมากเกินไปส่งผลกระทบต่อความสุขส่วนบุคคล การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อนช่วยให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพที่ดี^{๒๓๙}

๖) พยาบาลใช้หลักอุเบกขาในการรักษาความสงบและการจัดการกับความเครียดในงาน เช่น ในกรณีที่เกิดสถานการณ์เร่งด่วนหรือผู้ป่วยมีอาการหนัก พยาบาลสามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างมั่นคงและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ตกอยู่ภายใต้ความวิตกกังวลหรือความเครียด ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ป่วยและครอบครัว^{๒๔๐}

๗) มุทิตาเองหากขาดปัญญาประกอบก็จะถูกโหม่นสเข้าแทรก เมื่อผลของการปฏิบัติไม่เป็นไปตามที่ปรารถนา การนำหลักอุเบกขามาทำให้เจริญจึงทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยทำเต็มที่ เต็มใจ ด้วยความปรารถนาอันเป็นกุศล แต่เมื่อผลลัพธ์ออกมาเช่นไร ก็สามารถวางใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นได้^{๒๔๑}

๘) กระบวนการดำเนินโรค ธรรมชาติของโรค ธรรมชาติของผู้ป่วยและญาติล้วนเป็นตัวอย่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ การนำหลักอุเบกขามาพัฒนาให้เจริญจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสุขในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้ไม่เผลอไปยึดติดด้วยความปรารถนา จนเมื่อผลไม่เป็นไปตามปรารถนาแล้วก็จะเกิดหาเข้าแทรกตามองค์ธรรมที่เป็นคู่ปรับ เช่น เมตตา หากไม่มีปัญญาประกอบก็จะถูกราคะเข้าแทรก กรุณา หากไม่มีปัญญาประกอบก็จะถูกโทสะเข้าแทรก^{๒๔๒}

๙) ชื่นชมผลงานซึ่งกันและกัน จัดประชุมคุณภาพและวิชาการร่วมกับแผนกต่าง ๆ การนำหลักอุเบกขา วางใจเป็นกลาง วางท่าที่เป็นกลาง มาใช้ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าช่วยสร้าง

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.

บรรยากาศการทำงานที่สงบ และส่งเสริมการดูแลผู้ป่วยด้วยความเป็นกลาง ทำให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ป่วยและทีมงาน^{๒๔๓}

๑๐) อุเบกขา เป็นองค์ธรรมที่แตกต่างจากองค์ธรรมสามประการแรกข้างต้น เพราะประกอบไปด้วยปัญญา อุเบกขาคือรู้และยอมรับในกระบวนการที่เกิดขึ้นตามเหตุปัจจัย ยอมรับว่าผลที่เกิดขึ้นในการทำงานทั้งหมดไม่ได้ขึ้นกับความเมตตา กรุณา และมุทิตาเท่านั้น^{๒๔๔}

๑๑) ช่วยเหลือดูแลจนสุดความสามารถ และรู้จักปล่อยวาง พยาบาลยึดหลักการของอุเบกขาในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งหมายถึงการให้การดูแลและปฏิบัติต่อผู้ป่วยอย่างไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ให้ความรู้สึกส่วนตัวหรืออารมณ์มาเป็นอุปสรรคในการทำงาน เช่น การให้บริการที่เท่าเทียมและไม่มีการตัดสินผู้ป่วยตามสถานะหรือปัญหาส่วนบุคคล โดยเน้นความเป็นมืออาชีพในการดูแล^{๒๔๕}

๑๒) ปฏิบัติงานโดยไม่ถือคติต่อผู้ป่วย เพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ไม่เลือกปฏิบัติ มีความอดทน แล้ววางเฉยสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองในระหว่างการปฏิบัติงานได้ดีโดยไม่หลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วยและญาติ^{๒๔๖}

๑๓) การดูแลพยาบาลผู้ป่วยต้องมีอุเบกขา เป็นการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ต้องคำนึงถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ป่วยเป็นหลักให้การบริการด้วยความเต็มใจ รับฟังความรู้สึกของผู้ป่วย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วยเสมอ ให้การบริการด้วยความจริงใจ^{๒๔๗}

๑๔) เมื่อมีผู้ทำผิดกฎระเบียบก็ต้องให้เป็นไปตามกระบวนการพิจารณาโทษผู้บริหารไม่ควรเข้าไปแทรกแซง หรือใช้อิทธิพล รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และจัดการข้อขัดแย้งอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและมีความสุขในการทำงาน^{๒๔๘}

๑๕) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเป็นกลางโดยให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมทุกคน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายการทำงานที่โปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ ประเด็นเพิ่มเติมควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความหลากหลาย^{๒๔๙}

๑๖) เมื่อถึงคราวที่ได้ช่วยจนสุดวิสัยของตนเองก็ควรปล่อยวางไปตามวิถีกรรมทั้งนี้การอนิจจัง คือไม่มีใครอยากให้เป็นอย่างนี้ทุกอย่างเป็นอนัตตาไม่มีตัวตน การนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการทำงานจะมีความสุขในการทำงานก็ต้องทำใจเป็นกลางไม่สุขหรือทุกข์เพื่อให้เราปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทุกวัน^{๒๕๐}

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๔๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

^{๒๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๔๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๔๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

^{๒๕๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

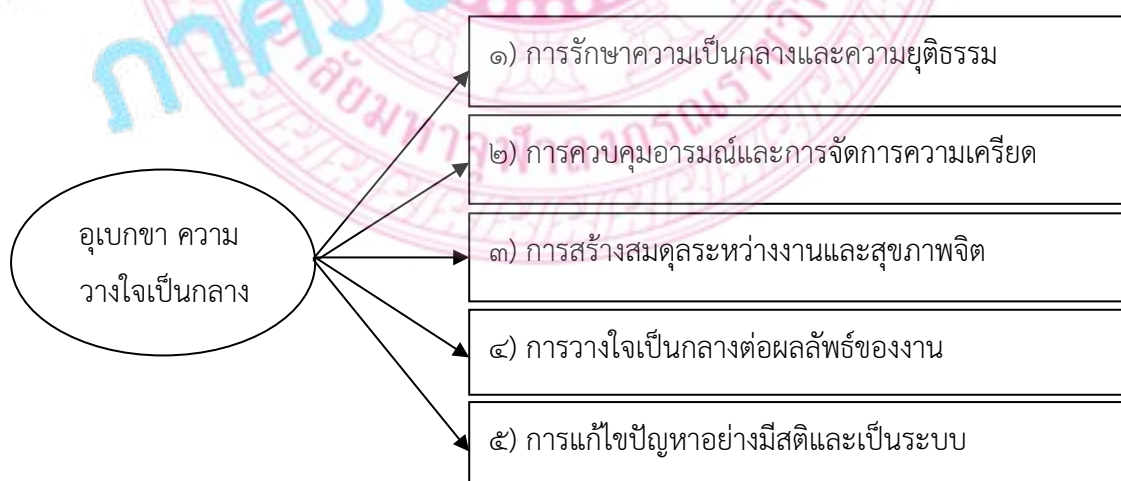
๑๗) พยาบาลนำหลักพรหมวิหาร ๔ โดยเฉพาะ "ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง" มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมความสุขและความสงบในการทำงาน รวมทั้งการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๕๑}

๑๘) การวางใจเป็นกลางไม่ใช่การวางเฉยทุกเรื่อง แต่หมายถึงการรับฟังอย่างตั้งใจอย่างลึกซึ้ง ทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอยากให้ดีขึ้นเราก็ต้องรับฟังอย่างตั้งใจและเป็นกลางเพื่อปรับปรุงแก้ไขลดอคติช่วยแก้ปัญหาในองค์กรให้ดีขึ้น หรือพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลผู้ป่วยอาจจะมียะที่กระทบกระทั่งจิตใจจากผู้ป่วยหรือญาติ^{๒๕๒}

สรุป ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ได้แก่ การรักษาความเป็นกลางและความยุติธรรม การควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียด การสร้างสมดุลระหว่างงานและสุขภาพจิต การวางใจเป็นกลางต่อผลลัพธ์ของงาน การแก้ไขปัญหาอย่างมีสติและเป็นระบบ และสรุปได้ตามแผนภาพดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๕ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่
๑	การรักษาความเป็นกลางและความยุติธรรม	๖	๑,๒,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๒	การควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียด	๖	๑,๓,๑๐,๑๑,๑๒,๑๕
๓	การสร้างสมดุลระหว่างงานและสุขภาพจิต	๕	๑,๖,๑๐,๑๑,๑๕
๔	การวางใจเป็นกลางต่อผลลัพธ์ของงาน	๔	๖,๑๐,๑๑,๑๕
๕	การแก้ไขปัญหาอย่างมีสติและเป็นระบบ	๔	๖,๘,๑๐,๑๓



แผนภาพที่ ๔.๑๔ ข้อมูลเกี่ยวกับอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง
สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

^{๒๕๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

^{๒๕๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๘ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

จากการศึกษาสามารถสรุปหลักพรหมวิหารทั้ง ๔ ด้านได้ดังต่อไปนี้

๑. ด้านเมตตา ความรัก ประกอบด้วย การปลูกฝังความเมตตาผ่านระบบการบริหารและภาวะผู้นำ การดูแลผู้ป่วยด้วยความรักและความเมตตา สนับสนุนระบบพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่น้องพยาบาล การพัฒนาทัศนคติและจิตวิญญาณของพยาบาล การบริหารที่มุ่งเน้นความสุขและความผูกพันของบุคลากร

๒. ด้านกรุณา ความสงสาร ประกอบด้วย การดูแลผู้ป่วยด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและความเมตตา การพัฒนาทัศนคติและคุณธรรมในการทำงาน การสนับสนุนด้านสุขภาพและสวัสดิการสำหรับบุคลากร การส่งเสริมความกรุณาในระดับผู้นำและการบริหาร

๓. ด้านมุทิตา ความยินดี ประกอบด้วย การแสดงความยินดีและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร การสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การยินดีกับความสำเร็จของผู้ป่วย การให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน

๔. ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ประกอบด้วย การรักษาความเป็นกลางและความเป็นธรรม การควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียด การสร้างสมดุลระหว่างงานและสุขภาพจิต การวางใจเป็นกลางต่อผลลัพธ์ของงาน การแก้ไขปัญหาอย่างมีสติและเป็นระบบ

๔.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง

ปัญหา

พยาบาลขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในเรื่องที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือพูดในที่ประชุม ทำให้ไม่กล้าทำกิจกรรมที่ตนเองไม่รู้หรือไม่ถนัดจึงนั่งเฉยๆกลัวคนอื่นดูถูกความคิดของเราว่าไม่มีความรู้โดนนิทาต่อหน้าและลับหลัง ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองโดยเฉพาะพยาบาลใหม่ ไม่มีอิสระในด้านความคิดและการทำงานรวมทั้งไม่มีเวลา มีข้อจำกัดบางประเด็น คิดเร็วทำเร็วมุ่งเป้าหมายมากกว่าเรื่องอื่น ขาดโอกาสในการแสดงศักยภาพ เพราะภาพบางคนติดตามผู้บริหารเช่นเก่งแต่ไม่แสดงออกไม่มีพรรคพวก การเรียนรู้จักตัวเอง ความเป็นตัวของตัวเองในแต่ละคนไม่เหมือนกันบางคนมองว่าเป็นปัญหาแต่บางคนไม่คิดเช่นนั้นขึ้นกับสถานการณ์ในที่ทำงานหากไม่เอื้ออำนวยก็จะไม่สามารถแสดงความเป็นตัวของตัวเองได้ การให้เกียรติกันในการปฏิบัติงานในฐานะเพื่อนร่วมงานที่มีความเท่าเทียมกัน ในบางหน่วยงาน การเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระบบการดูแลรักษาผู้ป่วย ระบบการบริหารงานและระเบียบของราชการทหารทำให้มีระบบของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ไม่สามารถออกความคิดเห็นได้เต็มที่ ไม่มีการสร้างระบบงานที่มีตัวบ่งชี้หรือตารางทำงานและรายได้ที่เหมาะสม หากเป็นตัวของตัวเองร้อยเปอร์เซ็นต์คงอยู่ยากและลำบาก ความอาจหาญหรือกล้าหาญทางจริยธรรมและความถูกต้องในการทำงาน

สรุป ปัญหาด้านความเป็นตัวของตัวเอง

๑. ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง: พยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลใหม่รู้สึกขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่ถนัด

๒. การไม่แสดงออก: มีความกังวลเกี่ยวกับการถูกดูถูกหรือวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้พยาบาลบางคนเลือกที่จะนั่งเฉย ๆ แทนที่จะมีส่วนร่วม

๓. ข้อจำกัดในที่ทำงาน: ระบบการบริหารงานและระเบียบราชการทหารสร้างความไม่เท่าเทียมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

อุปสรรค

ไม่มีพี่เลี้ยงเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาขาดความเข้าใจทำให้รู้สึกไม่ดีและไม่ให้การช่วยเหลือไม่มีการให้กำลังใจหรือคอยชี้แนะด้วยวาจาขาดความเมตตาไม่มีท่าทางเห็นใจเข้าใจอย่างจริงจังเพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้เรามีความมั่นใจเมื่อเจอกับสถานการณ์ใหม่ พยาบาลรุ่นพี่ไม่ยอมรับยิ่งส่งเสริมให้น้องขาดความมั่นใจขาดการยอมรับในตัวเอง มีระเบียบมากเกินไปในบางเรื่อง เช่น เรื่องการศึกษาต่อบางครั้งต้องศึกษาในสาขาที่องค์กรขาดแคลน ไม่สนองตอบต่อความต้องการของระบบทหาร ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบสั่งการ ขาดความยืดหยุ่น ขาดการอธิบายเหตุผลทำให้พยาบาล ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความอิสระ และถูกจำกัดในเรื่องความคิด การกระทำ ผู้ร่วมงานซ้ำย้ำเตือนหลายครั้งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ ไม่กล้าแสดงออก ไม่มีเส้นสาย ไม่มีเวลาใครครวญพิจารณาด้วยการทำงานที่ต้องติดต่อกับผู้คนมากมายทำให้เราต้องลดความเป็นตัวของตัวเองระวังในสิ่งที่คิดว่าไม่ดีหรือจะกระทบผู้อื่น ระบบการบังคับบัญชาที่ทำให้พยาบาลไม่สามารถออกความคิดเห็นได้เต็มที่ ระบบอาวุโสทำให้มีความเกรงใจในการปฏิบัติงานหรือการออกความคิดเห็น คนป่วยมากทำงานแบบเข้าเวรเป็นงานที่เสียสละไม่มีวันสิ้นสุดดังนั้นต้องรู้ know how to manage ภาพรวมอุปสรรคคือความอยู่รอดปลอดภัยในองค์กร ข้อจำกัดในระบบการทำงาน ในบางครั้งพยาบาลอาจรู้สึกถูกจำกัดจากระเบียบและข้อกำหนดในระบบ ซึ่งอาจขัดแย้งกับวิธีการทำงานหรือวิธีการที่พวกเขาารู้สึกว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการดูแลผู้ป่วย ทำให้พยาบาลอาจรู้สึกว่าการแสดงออกในความเป็นตัวของตัวเองนั้นถูกจำกัด ความเครียดจากภาระงาน การมีภาระงานที่มากเกินไปอาจทำให้พยาบาลรู้สึกที่ไม่มีเวลาหรือโอกาสในการแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงาน เนื่องจากต้องทำงานตามคำสั่งและกระบวนการที่ถูกกำหนดไว้ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือองค์กร หากไม่มีการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือการยอมรับจากองค์กรเกี่ยวกับการแสดงความเป็นตัวของตัวเองในรูปแบบที่แตกต่างหรือการให้พยาบาลมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้น อาจทำให้พยาบาลรู้สึกถูกกดดันและไม่มีความสุขในการทำงาน

สรุป อุปสรรคด้านความเป็นตัวของตัวเอง

๑. ขาดการสนับสนุนและความเข้าใจ: ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดการให้กำลังใจ ชี้แนะ และความเห็นใจ ทำให้พยาบาลรู้สึกไม่มั่นใจในตัวเองและขาดการยอมรับ

๒. ระบบการบังคับบัญชาที่เข้มงวด: การใช้ระบบสั่งการที่ไม่ยืดหยุ่นทำให้พยาบาลรู้สึกถูกจำกัดในความคิดและการกระทำ ขาดอิสระในการแสดงความคิดเห็น

๓. การขัดแย้งระหว่างระเบียบและความต้องการ: ระเบียบและข้อกำหนดในองค์กร บางครั้งขัดแย้งกับวิธีการดูแลผู้ป่วยที่พยาบาลเชื่อว่าดีที่สุด ทำให้รู้สึกถูกจำกัด

ข้อเสนอแนะ

การเตรียมตัวเตรียมข้อมูลเตรียมข้อคิดเห็นให้พร้อมก่อนทำงานเป็นเรื่องใหม่และเรื่องเก่าเก่าที่มีปัญหาและขาดประสบการณ์ทำให้ปล่อยวางเรื่องบางเรื่อง ไม่ให้คุณค่ากับเรื่องที่ทำให้ทุกข์หรือไม่สบายใจ ทำทุกกิจกรรมให้เต็มความสามารถ การมีพี่เลี้ยงอย่างเป็นรูปธรรมสามารถช่วยได้พี่เลี้ยงทางการบริหารการพยาบาลก็สามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยผู้บริหารระดับสูงเป็นพี่เลี้ยงให้หัวหน้าพยาบาลหรือผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งมีการมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ผู้บริหารระดับสูงดูแลผู้บริหารระดับกลางท่านใดบ้างจะคอยติดตามให้คำแนะนำและมานำเสนอกับผู้อำนวยการกองการพยาบาลว่าได้ดำเนินการอะไรไปบ้างเพื่อเสริมให้ผู้บริหารระดับกลางมีความมั่นใจในตนเอง เมื่อผู้บริหารระดับกลางหรือหัวหน้าพยาบาลมีความมั่นใจในการบริหารการพยาบาลในหน่วยแล้วเขาจะสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับหัวหน้าหอของตัวเองได้ หัวหน้าหอก็จะดูแลพยาบาลในหน่วยของตัวเองเป็นลำดับไป เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ปรึกษาหัวหน้าตัวเองก่อนถ้าแก้ปัญหาได้ก็จะเสริมความมั่นใจให้กับพยาบาลที่จะให้การพยาบาลผู้ป่วย เมื่อพยาบาลมีความมั่นใจในตัวเองก็สามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจมีช่องว่างให้สามารถศึกษาต่อตามสาขาตามความต้องการของบุคลากร ให้อิสระในการใช้ความคิดและการวางแผนชีวิตของตนเองได้ ศักยภาพผู้บริหารเรื่อง ความยืดหยุ่น growth mindset ของบุคลากรทุกระดับ วางกรอบเวลาของแต่ละงานจะลำดับความสำคัญ ต้องแก้ไขที่ตัวบุคคลและผู้บริหารบางคนที่มีงานมากกว่าบุคคล มีกระบวนการสะท้อนตนเองในช่วงการทำงานเป็นระยะระยะผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ การเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งที่ดี ถ้าพูดกล้าคิดกล้าทำแต่หากเกิดปัญหาควรปรับให้เหมาะกับสถานการณ์ จัดเวทีหรือการเสวนาที่ทำให้ทุกคนได้มีโอกาสออกความคิดเห็นโดยไร้จากความมีอคติของผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการออกความคิดเห็นบุคลากรทางการแพทย์ต้องดูแลผู้ป่วยด้วยอัตราส่วนตามหลักสากลไม่ทำงาน overload จนเกินไป และควรใช้ระบบ AI เข้ามาช่วยบริหารจัดการ ผู้ที่ปรับตัวเข้ากับองค์กรและสังคมได้จึงจะอยู่รอดปลอดภัย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ควรมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะในการพัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยและการวางแผนงาน โดยให้พยาบาลสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิธีการที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแต่ละคน สร้างความยืดหยุ่นในงาน พยาบาลควรได้รับการสนับสนุนให้สามารถทำงานในรูปแบบที่เป็นตัวของตัวเองได้มากขึ้น เช่น การให้พยาบาลมีทางเลือกในการจัดการเวลาการทำงานหรือการจัดสรรงานที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม เพื่อให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณสามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านการพัฒนาตัวตน ควรมีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยให้พยาบาลรู้จักและพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น เช่น การฝึกทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน การพัฒนาภาวะผู้นำ หรือการเสริมสร้างความมั่นใจในตัวเอง การสนับสนุนจากผู้บริหารและองค์กร ควรมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและองค์กรในเรื่องการเคารพความแตกต่างและเสรีภาพในการแสดงออกของพยาบาล โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความหลากหลายและสนับสนุนให้พยาบาลได้แสดงออกในลักษณะที่เป็นตัวของตัวเอง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิด

กว้างในโรงพยาบาลที่พยาบาลสามารถแสดงความคิดเห็นและมีความสามารถในการตัดสินใจได้ จะช่วยให้พยาบาลสามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองได้มากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนการแสดงออกอย่างเต็มที่ในด้านความเป็นตัวของตัวเอง จะช่วยให้พยาบาลที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความสุขในการทำงานและสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ข้อเสนอแนะด้านความเป็นตัวของตัวเอง

๑. การเตรียมตัวและการมีพื้นที่เลี้ยง: การเตรียมข้อมูลและข้อคิดเห็นก่อนทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรมีพื้นที่เลี้ยงที่เป็นผู้บริหารระดับสูงช่วยสนับสนุนผู้บริหารระดับกลางในการเพิ่มความมั่นใจในการบริหารการพยาบาล

๒. การสนับสนุนความมั่นใจของพยาบาล: การสร้างความมั่นใจให้พยาบาลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้มีโอกาสในการปรึกษากับหัวหน้าก่อนแก้ปัญหา

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ: พยาบาลควรได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยและการวางแผนงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแสดงออก

๒. ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

เกิดความเครียดวิตกกังวลเบื่อหน่ายไม่อยากอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ใหม่ที่รู้สึกไม่คุ้นเคย พยาบาลใหม่ประสบการณ์น้อยความรู้ทักษะไม่ได้ขัดขวางตั้งใจ พยาบาลบางคนเผชิญกับความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การปรับระบบงานใหม่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ต่ออุปกรณ์ใหม่ทั้งเชื้อรา น้ำรั่ว มีขั้นตอนในการนำเสนอปัญหาและงบประมาณที่ซับซ้อน ใช้เวลานาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งบรรยากาศบางหน่วยขาดการช่วยเหลือ ร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพไม่ปลอดภัย ขาดความกระตือรือร้นเพราะหมดพลังใจ พยาบาลที่มาจากนอกกองทัพบกไม่เคยชินกับระบบทหาร สิ่งแวดล้อมจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่สะอาดปลอดภัย สภาพแวดล้อมบางอย่างอาจจะขัดกับนิสัยความเชื่อของตน การเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่รวดเร็ว พยาบาลอาจพบปัญหาจากการปรับตัวในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายการดูแลผู้ป่วย หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน ซึ่งอาจทำให้พยาบาลรู้สึกไม่พร้อมหรือไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

สรุป ปัญหาด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

๑. ความเครียดและวิตกกังวล: พยาบาลใหม่มีความเครียดจากการปรับตัวเข้าสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ที่คุ้นเคย ซึ่งรวมถึงความรู้และทักษะที่ยังไม่เพียงพอในการทำงานในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบและนโยบายอย่างรวดเร็ว

๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน: บรรยากาศการทำงานบางหน่วยขาดการสนับสนุนและความร่วมมือจากทีมงาน รวมถึงปัญหาทางกายภาพที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งทำให้พยาบาลรู้สึกหมดพลังใจและไม่กระตือรือร้น

๓. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง: การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในนโยบายการดูแลผู้ป่วยและการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ ทำให้พยาบาลรู้สึกไม่พร้อมและไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

อุปสรรค

ไม่มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและคุ้นเคยพร้อมให้การช่วยเหลือสนับสนุนระบบงานที่ไม่ทราบรายละเอียดกับสิ่งแวดล้อมใหม่ พยาบาลที่เชี่ยวชาญมีไม่เพียงพอ การขาดการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่น จำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอในบางแผนก ความล่าช้างบประมาณไม่เพียงพอบุคลากรที่ซ่อมสร้างไม่ใช่บุคลากรทางโรงพยาบาลแต่เป็นหน่วยงานภายนอก นโยบายจุดมุ่งเน้น และการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่องทั้งทุน และการให้ความสำคัญ ไม่ควรโทษคนอื่น ไม่เห็นความสำคัญ แต่ทุกคนไม่มีเวลาให้ใครอย่างจริงจัง การทำงานของระบบพลเรือนต่างจากระบบทหาร รวมถึงแนวทางการเจริญเติบโตในอาชีพ จำนวนผู้ป่วยมากค่าใช้จ่ายในการจ้างคนทำความสะอาดสูงขึ้น ความไม่พร้อมในการปรับตัวขัดกับความเชื่อและนิสัยเดิมของตน ภาระงานที่มากเกินไป การมีภาระงานที่สูงและการจัดการเวลาไม่ดีพอ อาจทำให้พยาบาลรู้สึกเครียดและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดี การรับมือกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือการทำงานในสภาวะที่มีความเครียดอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีความสุข ความขัดแย้งภายในทีมงาน: การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายของบุคลากรอาจทำให้พยาบาลบางคนรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่สามารถปรับตัวได้ดีในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่าง เช่น การทำงานร่วมกับบุคลากรจากสายงานอื่น ๆ หรือการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยราบรื่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน การขาดการสนับสนุนทางอารมณ์: ในบางครั้งพยาบาลอาจไม่ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้พยาบาลรู้สึกโดดเดี่ยวและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีความเครียดสูงได้ยาก

สรุป อุปสรรคด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

๑. การขาดการสนับสนุนและการสื่อสาร: พยาบาลไม่มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจและสนับสนุนในระบบงานใหม่ การสื่อสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจน และมีการขาดแคลนพยาบาลที่เชี่ยวชาญในบางแผนก

๒. ภาระงานและสภาวะเครียด: พยาบาลประสบปัญหาภาระงานที่มากเกินไป การจัดการเวลาไม่ดีพอ และต้องรับมือกับความเครียดจากปริมาณงานที่สูง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน

๓. ความขัดแย้งในทีมและการขาดการสนับสนุนทางอารมณ์: การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายอาจทำให้เกิดความไม่สบายใจ และพยาบาลบางคนอาจไม่ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้รู้สึกโดดเดี่ยวในสภาพแวดล้อมที่เครียดสูง

ข้อเสนอแนะ

เรียนรู้กับคนรอบข้างเพื่อนร่วมงานระบบงานโดยให้เวลากับสิ่งใหม่มากกว่าเดิมคิดบวก เป็นกำลังใจให้ตนเองตั้งเป้าเราต้องทำได้คนอื่นทำได้ทำไมเราจะทำไม่ได้สู้ๆ เริงฝึกอบรมส่งศึกษากรณี ยังไม่มีคิวถึงคิวส่งศึกษาให้ใช้ระบบพี่เลี้ยงอบรมฝึกฝนแบบเร่งรัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

มั่นใจเมื่อมีความมั่นใจการปรับตัวเข้ากับงานก็จะดีขึ้นความสุขจะเพิ่มขึ้น ความเป็นมิตรความเอื้ออาทรของหัวหน้าและพยาบาลรุ่นพี่เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พยาบาลใหม่มีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้เร็วขึ้น ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงล่วงหน้าก่อนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงเพิ่มการสนับสนุนในด้านทรัพยากรที่จำเป็น ควรจะเสนองบประมาณเตรียมไว้มีเงินนอกระบบไว้ Support เพื่อให้ทันเวลาลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นติดตามต่อเนื่องซึ่งต้องการภาวะผู้นำอย่างมาก กำหนดเป็นจุดเน้น และเป้าหมายของโรงพยาบาลให้ชัดเจน และติดตาม หากเป็นปัญหารายบุคคลใช้การนิเทศช่วยเหลือของ ทน.หน่วยงาน ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์เข้าใจความเป็น individual ทั้งความคิดความต้องการที่ไม่เหมือนกัน ต้องยอมรับความแตกต่างกัน สร้างพลังบวกให้กับตนเอง มีแนวทางการทำงาน การเติบโตที่เหมาะสมชัดเจน Team Building / Ice Breaking ฝ่ายการเงินจะต้องวางแผนบริหารจัดการงบประมาณดูแลสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัยต่อการทำงาน ต้องฝึกฝนผ่านปรนข้อจำกัดของตนให้น้อย การจัดอบรมเพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ควรมีการฝึกอบรมและกิจกรรมที่ช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ เช่น การอบรมเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ หรือการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเพื่อให้พยาบาลรู้สึกมั่นใจในการปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการภาระงานที่เหมาะสม เช่น การแบ่งงานอย่างมีระเบียบหรือการจัดตารางการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและสมดุล จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานหนักและทำให้พยาบาลสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น การสร้างทีมงานที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีการสื่อสารที่ดีและการยอมรับความแตกต่างของบุคลากร การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น การประชุมหรือกิจกรรมกลุ่ม จะช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทั้งในด้านงานและด้านอารมณ์แก่พยาบาล โดยการมีช่องทางในการสื่อสารและรับฟังปัญหาของพยาบาล การให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดสูงได้ดีขึ้น การส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิตของพยาบาล ควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลดูแลสุขภาพจิตของตนเอง เช่น การจัดกิจกรรมผ่อนคลายหรือการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา ซึ่งจะช่วยช่วยให้พยาบาลสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

สรุป ข้อเสนอแนะด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

๑. การฝึกอบรมและการสนับสนุน: ควรมีการจัดฝึกอบรมและกิจกรรมเพื่อช่วยพยาบาลในการปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลง รวมถึงการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ การสร้างความมั่นใจในการทำงาน และการจัดการภาระงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียด

๒. การสร้างทีมและความสัมพันธ์ที่ดี: ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีการสื่อสารที่ดี และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากร ผ่านกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม เช่น การประชุมหรือกิจกรรมกลุ่ม

๓. การสนับสนุนจากผู้บริหารและการดูแลสุขภาพจิต: ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนทั้งด้านงานและอารมณ์แก่พยาบาล และส่งเสริมให้พยาบาลดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ผ่านกิจกรรมผ่อนคลายและการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา เพื่อช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดสูงได้ดีขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาตนเอง

ปัญหา

ขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถทำให้ทันต่อเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของงานที่คาดหวังหรือผู้อื่นตั้งความหวังไว้ในระยะเวลาที่กำหนด พยาบาลที่เก่งมีความเชี่ยวชาญมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับภาระงานเฉพาะ พยาบาลบางส่วนรู้สึกที่ไม่มีโอกาสพัฒนาทักษะหรือความก้าวหน้าในสายงาน ไม่ได้ศึกษาต่อในเรื่องที่ต้องการในสาขาที่อยากเรียนแต่ได้อนุมัติให้ไปศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนของกรมแพทย์ เน้นการพัฒนาทางวิชาการเพียงด้านเดียว การพัฒนามิติของจิตใจมีน้อย ด้านบุคคลขาดแรงจูงใจ ด้านองค์กรขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง ด้วยอายุราชการที่เหลือน้อยใกล้เกษียณหน่วยงานไม่พิจารณาส่งเสริมเห็นว่ามีคุณค่า มีการเรียนรู้เพิ่มเติม ความใฝ่รู้และความกระตือรือร้นของพยาบาลในบางหน่วยงานน้อยไปเนื่องจากความคิดในการที่ว่าทำงานให้จบไปเป็นวัน ๆ ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยหลายหลายด้านทั้งทางด้านครอบครัวและความสมดุลของการทำงาน นโยบายและการสนับสนุนจากโรงพยาบาล เพื่อทำให้พยาบาลเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง ไม่มีความชัดเจน ระบบการให้ทุนและแนวทางการเจริญเติบโตเป็นไปตามลำดับอาวุโสมากกว่าพิจารณาเรื่องความสามารถทำให้พยาบาลไม่เห็นประโยชน์และขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากถึงจะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ อย่างไรก็ตามก็ต้องรอความอาวุโสอยู่ดี ระบบงานไม่สมดุลไม่มีทักษะอย่างเป็นระบบทำให้เกิดการ turn over สูง ไม่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาจิตการพัฒนาปัญญา

สรุป ปัญหาด้านการพัฒนาตนเอง

๑. ขาดการพัฒนาความรู้และทักษะ: ปัญหาที่สำคัญคือพยาบาลขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงาน โดยเฉพาะในสาขาที่ต้องการ และมีการพัฒนาที่เน้นเฉพาะด้านวิชาการเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายหรือความคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ขาดแรงจูงใจและสนับสนุนจากองค์กร: พยาบาลบางส่วนรู้สึกไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากพวกเขาไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากองค์กร และนโยบายการพัฒนาตนเองไม่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้พยาบาลมุ่งเน้นแค่การทำงานให้เสร็จในแต่ละวันเท่านั้น

๓. ระบบการพัฒนาที่ไม่เป็นธรรม: ระบบการเจริญเติบโตภายในองค์กรมีลำดับอาวุโสเป็นหลัก มากกว่าการพิจารณาความสามารถ ทำให้พยาบาลไม่เห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดการ turnover สูงและการพัฒนาที่ไม่ต่อเนื่องในองค์กรมากขึ้น

อุปสรรค

ขาดบุคคลต้นแบบในงานนั้นที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจงานรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เราพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องเมื่อเราท้อถอย พยาบาลบางคนไม่ยอมก้าวข้ามข้อจำกัดของตัวเอง

เนื่องจากไม่ยอมรับผิดชอบงานสำคัญอยากทำงาน routine ซึ่งสบายกว่ามาก ไม่ต้องรับผิดชอบ ไม่อยากเป็น in charge ข้อจำกัดด้านงบประมาณสำหรับการอบรม หรือการขาดแคลนโปรแกรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตำแหน่งหรือทุนมีน้อย อายุยังไม่ถึงเกณฑ์หรือตำแหน่งไม่ถึงเกณฑ์ มีข้อกำหนดและเงื่อนไขเยอะเกินไป การพัฒนาด้านจิตใจ จำต้องยาก ใช้พลังและความเข้าใจ ด้านบุคคล แรงจูงใจต้องใช้งบประมาณ การบริหารจัดการให้ความสำคัญ ให้คุณค่าด้านองค์กร โดนตัดงบประมาณ แม้จะไม่ถึงบ ให้พัฒนาเฉพาะบางหลักสูตรเมื่อโดนตัด ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกับสหสาขาวิชาชีพอื่น และในภาวะขาดบุคลากรทำให้ขาดคนทำงาน ไม่สามารถพัฒนาได้ อายุราชการที่เหลือน้อย ไม่มีเวลา และทุนที่มีจำกัด ไม่มีช่องทางการเรียนรู้ นโยบายในเรื่องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ยังมีความสับสนและไม่ชัดเจน ทำให้ขาดการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการให้ทุนทรัพย์ ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นและความดีความชอบแบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์ จำนวนผู้ช่วยที่มากทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ไม่เอาจริงเอาจัง การขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง พยาบาลบางคนอาจพบว่าไม่มีโอกาสในการพัฒนาทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดโครงการฝึกอบรมที่มีคุณภาพหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพิ่มเติม ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกไม่สามารถเติบโตในวิชาชีพได้ ภาระงานที่หนักและขาดเวลา: ความหนาแน่นของภาระงานในแต่ละวันอาจทำให้พยาบาลไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็น การศึกษาต่อ การเข้าร่วมการอบรม หรือแม้แต่การทบทวนและพัฒนาทักษะการทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกไม่มีการสนับสนุน: บางครั้งพยาบาลอาจรู้สึกว่าการไม่มีการสนับสนุนหรือไม่มีช่องทางที่ชัดเจนในการพัฒนาอาชีพของตนเอง โดยเฉพาะในแง่ของการเติบโตในสายงาน เช่น การขยับตำแหน่ง การมีโอกาสนในการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งสูงขึ้น หรือการได้รับการส่งเสริมในด้านการศึกษาและวิจัย การขาดความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง: บางครั้งพยาบาลอาจมีความกลัวหรือความไม่มั่นใจในการพัฒนาตนเอง เช่น ความกลัวที่จะเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษาต่อ หรือไม่แน่ใจว่า การพัฒนาในด้านวิชาชีพนั้นจะสามารถช่วยให้เติบโตในสายงานได้จริง

สรุป อุปสรรคด้านการพัฒนาตนเอง

๑. ขาดบุคคลต้นแบบและการสนับสนุน: พยาบาลขาดบุคคลต้นแบบที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาตนเอง รวมถึงความรู้สึกว่าขาดการสนับสนุนทั้งในด้านการเรียนรู้และการเติบโตในอาชีพ ทำให้ไม่กล้าก้าวข้ามข้อจำกัดของตนเอง

๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ: มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการอบรมและพัฒนา รวมถึงการจัดสรรทุนที่ไม่เท่าเทียมและระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นที่ไม่ชัดเจน ทำให้พยาบาลรู้สึกไม่เท่าเทียมกับสหสาขาวิชาชีพอื่น

๓. ภาระงานหนักและขาดเวลา: ภาระงานที่หนาแน่นทำให้พยาบาลไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง ทั้งในการศึกษา การอบรม หรือการทบทวนทักษะ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่สามารถเติบโตในวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะ

มอบหมายพี่เลี้ยงคนต้นแบบต้นงานนั้นนั้นให้ coach นอกจากการให้ความรู้การเสริมทักษะฝึกปฏิบัติให้มีความคล่องตัวและมีความมั่นใจสามารถก้าวข้ามผ่านกรอบของตัวเองออกมาได้มี

ความมั่นใจเป็นที่ยอมรับของทีมงานและผู้รับบริการแล้วปัจจัยอีกอย่างหนึ่งคือการเสริมแรงจากหัวหน้าซึ่งควรมีมาตรการแพลนสำหรับบุคลากรใหม่ว่าระยะเวลาเท่าใดควรจะปฏิบัติงานได้ขนาดไหน มีไทม์ไลน์ที่ชัดเจน จะทำให้การฝึกปฏิบัติเป็นลำดับขั้น แล้วง่ายต่อการตรวจสอบและดำเนินการเป็นขั้นตอนจะทำให้ห้อง ๆ มีกำลังใจมากขึ้น ควรเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อ รวมถึงจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของพยาบาล เปิดโอกาสให้ได้ศึกษาตามที่ตนเองต้องการเพื่อให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข ปรับรูปแบบวิธีการพัฒนาให้หลากหลาย ตรงความต้องการของผู้เรียน ใช้ระบบ on the job training ไม่กระทบผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ และผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณ ทดแทนคน ทดแทนเวร และเน้นการพัฒนาด้านจิตใจ ให้มากขึ้นจะความสุขให้กับพยาบาลได้จริง เรียนรู้ด้วยตนเองและทดลองทำลองผิดลองถูกเลือกสิ่งที่ทำแล้วบรรลุผล เพิ่มการเรียนรู้ใฝ่รู้จักตนเองมีการเติบโตจากภายในตนเอง มีการกำหนดแนวทางการพิจารณาการให้ความดีความชอบหรือการเลื่อนฐานะโดยพิจารณาจากความสามารถและลำดับอาวุโส โดยการให้คะแนนอย่างชัดเจน จัดให้มีระบบการเลือกตั้งหัวหน้า และมีวาระอย่างชัดเจนเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นที่มีความสามารถได้เข้ามาปฏิบัติงาน มีรางวัลหรือสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับผู้ที่มีความสามารถพิเศษหรือมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดงบประมาณเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองเช่นให้ทุนการศึกษาต่อ ต้องมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเอาชนะข้อจำกัดของตน การจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพและทักษะใหม่ โรงพยาบาลควรจัดโครงการฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาทักษะของพยาบาล เช่น การอบรมด้านเทคโนโลยีการแพทย์ใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทักษะในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะทาง เพื่อให้พยาบาลมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการศึกษาต่อและการพัฒนาอาชีพ โรงพยาบาลสามารถส่งเสริมการศึกษาต่อ เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษา หรือการจัดหลักสูตรพิเศษที่พยาบาลสามารถเข้าเรียนได้ในเวลาที่สะดวก รวมถึงการส่งเสริมให้พยาบาลมีโอกาสในการเติบโตในอาชีพ เช่น การสร้างช่องทางสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การบริหารเวลาที่เหมาะสม โรงพยาบาลควรมีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้พยาบาลมีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพได้ การสร้างแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะของพยาบาล เช่น การจัดโปรแกรมการให้คำปรึกษาในการพัฒนาวิชาชีพ หรือการยกย่องความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมการสร้างเชื่อมั่นในการเติบโต โรงพยาบาลสามารถจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกทักษะด้านการนำเสนอ การจัดกิจกรรมแบ่งปันประสบการณ์จากพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเอง การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทำให้พยาบาลสามารถพัฒนาความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความสุขในการทำงาน

สรุป ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาตนเอง

๑. การพัฒนาและฝึกอบรม: ควรมีการมอบหมายที่เล็งและจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของพยาบาล รวมถึงการใช้ระบบ on-the-job training และการปรับรูปแบบการเรียนรู้ที่ไม่กระทบการปฏิบัติงานอื่น ๆ

๒. การสนับสนุนจากผู้บริหาร: ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และการสร้างแรงสนับสนุนผ่านการยกย่องความสำเร็จ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความมั่นใจของพยาบาล

๓. การบริหารเวลาและโอกาสในการเติบโต: การบริหารจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพและการสร้างช่องทางสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือการศึกษาต่อจะช่วยให้พยาบาลมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองและเติบโตในอาชีพได้มากขึ้น

๔. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

ปัญหา

บรรยากาศในการทำงานไม่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีพูดดีแต่กลับแสดงท่าทีในลักษณะกระทบกระเทียบประชดประชันหน้าไหว้หลังหลอกไม่จริงใจไม่ควรสร้างสัมพันธ์กันต่อไปเด็กรุ่นใหม่ชอบอยู่กับตัวเองไม่ชอบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากนักทำให้การสื่อสารหรือการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานข้างเคียงหรือผู้ร่วมงานในระดับอื่นไม่ดีเท่าที่ควร เกิดความขัดแย้งระหว่างทีมงานเนื่องจากการสื่อสารที่ไม่เข้าใจหรือขาดการทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความหลากหลายในวิชาชีพการสื่อสารในบางครั้งไม่มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเกิดปัญหาในการทำงานเกิดความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น มีทั้งสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในทีม ระหว่างทีม และ สัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติกับหน.หน่วยงาน รับไม่ได้กับ TOXIC PEOPLE ทั้งหัวหน้า ผู้ร่วมงาน เป็นคนที่ไม่มีความวินัยในการทำงาน ไม่เคารพผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์ไม่มากพอไม่รู้จักกันอย่างแท้จริง รู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมหรือเป็นตัวเล็กไม่มีความสำคัญในหน่วยงานทำให้เกิดการแยกตนเองออกจากทีม การจัดการกับปัญหาในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาไม่มีระบบที่ชัดเจน ปัญหาในการประสานงานระหว่างหน่วยงานปริมาณงานที่มากจน overload มีความเป็นตัวของตัวเองสูงเข้ากับคนอื่นยาก การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน บางครั้งการสื่อสารระหว่างพยาบาลกันเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้ป่วยอาจไม่ชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือความเครียดในการทำงาน การสื่อสารที่ไม่ราบรื่น อาจนำไปสู่การเกิดความขัดแย้งในทีมงาน

สรุป ปัญหาด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

๑. ปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงาน: บรรยากาศการทำงานไม่เอื้อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีการกระทบกระเทียบประชดประชัน และการสื่อสารที่ขาดความจริงใจ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่างทีมงานและหน่วยงานต่าง ๆ

๒. ความขัดแย้งและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน: การสื่อสารที่ไม่เข้าใจหรือไม่ชัดเจนทำให้เกิดความขัดแย้งในทีมงานและระหว่างผู้ร่วมงาน มีปัญหาการประสานงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดและเข้าใจผิด

๓. พฤติกรรมของบุคลากร: ปัญหาจากการมี "TOXIC PEOPLE" ทั้งจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ขาดวินัยและการเคารพผู้อื่น ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่สำคัญและแยกตัวออกจากทีม ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อุปสรรค

ไม่มีวัฒนธรรมองค์กร การทำงานจะผ่านปัญหาไปได้ไม่่ง่ายเนื่องจากขาดการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานข้างเคียง การขาดการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอ และภาระงานที่มากทำให้ทีมไม่มีเวลาในการปรึกษาหารือ มีเวลาพูดคุยกันน้อยขาดคนกลางที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ขาดการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม ขึ้นกับโอกาสและความรุนแรงของปัญหา ไม่มีการ feedback ยุ่งงานจึงไม่มีเวลามีปฏิสัมพันธ์กัน นโยบายขององค์กรไม่ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับยังมีความเหลื่อมล้ำ ระบบการทำงานหรือการบังคับบัญชาของพยาบาลและแพทย์และบุคลากรอื่น ๆ แยกกันอย่างชัดเจน ทำให้บางครั้งเกิดการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เคารพและไม่ให้เกียรติเนื่องจากคิดว่าไม่ใช่เจ้านายโดยตรงไม่สามารถให้คุณให้โทษได้ ไม่มีเวลาสร้างปฏิสัมพันธ์กัน ไม่ยอมปรับตัวไม่ยอมรับความแตกต่างของคนอื่น ความเครียดและภาระงาน พยาบาลมักจะทำงานภายใต้ความเครียดและภาระงานที่หนัก ซึ่งอาจส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้พยาบาลบางคนอาจมีท่าทางที่ไม่เปิดใจหรือขาดความอดทนเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ป่วย ความแตกต่างทางบุคลิกภาพและมุมมอง การทำงานในทีมที่มีความหลากหลายทั้งในแง่ของบุคลิกภาพ วัฒนธรรม หรือวิธีการทำงานอาจทำให้เกิดความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันระหว่างพยาบาลและบุคลากรคนอื่น ๆ รวมถึงการสื่อสารกับผู้ป่วยที่มีความต้องการหรือความคาดหวังที่แตกต่าง การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในบางครั้งพยาบาลอาจรู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในเรื่องการทำงานเป็นทีม หรือไม่สามารถแสดงออกในการตัดสินใจร่วมกับทีมได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ในทีมงาน การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทีมงาน การเปลี่ยนแปลงภายในทีมงาน เช่น การหมุนเวียนของพยาบาลหรือการเพิ่มพนักงานใหม่ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจหรือความยุ่งยากในการปรับตัวในทีม ซึ่งอาจส่งผลต่อสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและเพื่อนร่วมงาน

สรุป อุปสรรคด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

๑. ขาดวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสาร: การขาดการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอและการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน และไม่มีเวลาสำหรับการปรึกษาหารือหรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม

๒. ความเครียดและภาระงาน: พยาบาลทำงานภายใต้ความเครียดและภาระงานที่หนัก ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และพฤติกรรมในการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วย ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน

๓. การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา: พยาบาลรู้สึกขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์ในทีมและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

คิดบวกให้มาก คิดดีทำดี สักวันก็จะชนะใจ นอกจากการฝึกอบรมให้เกิดความมั่นใจแล้ว กลยุทธ์การมอบหมายงานเพื่อให้เกิดการสื่อสารกับผู้ร่วมงานหรือหน่วยงานข้างเคียง หน่วยงานสนับสนุนก็เป็นอีกปัจจัยที่จะฝึกให้พยาบาลได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้มากขึ้น จัดกิจกรรมสร้างทีม (Team building) อย่างต่อเนื่อง และสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้างในองค์กร มีเวทีให้มีการประชุมร่วมกันเช่นกันจัดสัมมนาทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีงาม นโยบาย การกำกับติดตามของผู้บริหารให้ครอบคลุม ทุกหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรมี “ภาวะผู้นำ” สร้าง awareness ให้คิดก่อนพูดและเลือกการสื่อสารทางบวกไม่ใช้วิพากษ์วิจารณ์เชิงลบ จัดกิจกรรมมีงานเลี้ยงงานประชุมเพื่อมีโอกาสพบปะพูดคุยสื่อสารกันอย่างทั่วถึง นักบริหารต้องมีภาวะผู้นำให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในแต่ละ Department ต้องเป็นมืออาชีพ รู้จักขมใจไม่แสดงอารมณ์เครียดหรือก้าวร้าวออกมา ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การฝึกทักษะการสื่อสารควรจัดการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกการฟังอย่างตั้งใจ การพูดอย่างชัดเจน และการใช้ภาษาที่สุภาพในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้ป่วย ซึ่งจะช่วยลดความเข้าใจผิดและสร้างสัมพันธภาพที่ดี การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม โรงพยาบาลสามารถจัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาล เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การประชุมทีม หรือกิจกรรมทางสังคมที่ช่วยให้พยาบาลได้รู้จักกันมากขึ้น และสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต การสนับสนุนทางด้านสุขภาพจิตสามารถช่วยลดความเครียดจากการทำงานที่หนัก การจัดให้มีการปรึกษาหารือโปรแกรมช่วยเหลือด้านจิตใจ จะช่วยให้พยาบาลสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น และทำให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การสร้างการรับฟังและเคารพซึ่งกันและกัน โรงพยาบาลควรสร้างวัฒนธรรมของการรับฟังและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นในทีม การเปิดโอกาสให้พยาบาลทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ การฝึกฝนการทำงานเป็นทีม โรงพยาบาลสามารถจัดการฝึกอบรมที่เน้นทักษะการทำงานเป็นทีม เช่น การฝึกการร่วมมือกันในฐานะการฝึกงาน การทำงานร่วมกันในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้พยาบาลและทีมงานมีความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกันมากขึ้น การสร้างช่องทางการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา: ผู้บริหารควรมีการสร้างช่องทางการสื่อสารและให้คำแนะนำแก่พยาบาล เช่น การตั้งการประชุมประจำเดือนเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานร่วมกันในทีมจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงาน

สรุป ข้อเสนอแนะด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

๑. การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม: ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันในทีม เช่น การฟังอย่างตั้งใจ การพูดชัดเจน และการทำกิจกรรมสร้างทีม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในองค์กร

๒. การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง: ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่เคารพและรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในทีม โดยการจัดให้มีการประชุมและกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๓. การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา: การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ดีจากผู้บังคับบัญชาจะช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในทีม โดยการจัดประชุมเพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากพยาบาล

๕. ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

ปัญหา

มีจุดมุ่งหมายหลายอย่างในชีวิตทั้งสุขภาพงานเงินครอบครัว ซึ่งจะเปลี่ยนไปตามสถานะและอารมณ์รวมทั้งสภาพแวดล้อมตามวัยของตนเอง พยาบาลจบใหม่มักมีปัญหาแค่เรื่องการเงินในระยะสั้น ๆ เนื่องจากความต้องการทรัพยากร การเที่ยวยังมีมากจึงหาเงินเพื่อให้ได้เงินก้อนได้ซื้อของได้เที่ยวตามที่ตั้งใจ พยาบาลบางคนรู้สึกว่าการทำอะไรไม่ได้สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว Career path ที่องค์กรมีอาจไม่สนองตอบต่อความต้องการของชีวิต เช่น ตำแหน่งและยศไม่เพียงพอต่ออัตราพยาบาลไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการกำหนดแนวทางการเติบโตทางวิชาชีพ แต่ไม่ได้นำมาทำความเข้าใจกับพยาบาลทุกระดับ จะรับทราบต่อเมื่อต้องเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจ สุขภาพที่ไม่เอื้ออำนวยกับการทำงาน ไม่รู้จุดมุ่งหมาย ขาดความมุ่งมั่นในชีวิต ทำงานโดยไม่รู้ว่ามีเป้าหมายคืออะไร ต้องการอะไร มีจุดมุ่งหมายในด้านอื่น ๆ จึงทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการทำงานในฐานะพยาบาล มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายโดยที่ไม่สนใจองค์กร ขาดกำลังใจในการทำงาน ภาระหน้าที่ในแต่ละวันที่มากเกินไป

สรุป ปัญหาด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

๑. ปัญหาหลายจุดมุ่งหมาย: พยาบาลจบใหม่มักมีเป้าหมายหลายอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานะ, อารมณ์, และสภาพแวดล้อม รวมถึงการมุ่งเน้นที่การเงินในระยะสั้น ๆ ส่งผลให้ขาดความชัดเจนในจุดมุ่งหมายที่แท้จริงในชีวิตและอาชีพ

๒. ความไม่สอดคล้องกับองค์กร: งานที่ทำอาจไม่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว และเส้นทางอาชีพที่องค์กรกำหนดไม่ตอบสนองต่อความต้องการและความก้าวหน้าของพยาบาล ทำให้เกิดความรู้สึกว่างงานไม่มีความก้าวหน้า

๓. สุขภาพและกำลังใจ: สุขภาพที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานและการขาดความมุ่งมั่นทำให้พยาบาลขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน และรู้สึกขาดกำลังใจจากภาระหน้าที่ที่มากเกินไปในแต่ละวัน

อุปสรรค

การตัดสินใจจัดลำดับความสำคัญของจุดมุ่งหมายในชีวิตไม่ชัดเจน ความไม่เข้าใจหรือไม่เข้าใจตรงกันระหว่างหัวหน้าและพยาบาลใหม่ทำให้หัวหน้าเข้าใจว่าเด็กทำงานไปวัน ๆ แท้จริงยังเป็นช่วงวัยของเขา ขาดการให้คำปรึกษาเรื่องการวางแผนอาชีพ และระบบงานที่อาจไม่ยืดหยุ่นพอสำหรับเป้าหมายเฉพาะบุคคล มีตำแหน่งน้อย ขาดความชัดเจน ในการนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดความเสี่ยงเช่น ความดันโลหิตสูง ความเครียด พักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาทบทวน แนวทางในการเจริญเติบโตของ

พยาบาลไม่ชัดเจนในระบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์ ภาระงานที่มากจนเกินไป ไม่มีเวลาที่จะทำตามเป้าหมายขาดความเพียรอย่างแรงกล้า การขาดความชัดเจนในจุดมุ่งหมาย : พยาบาลบางคนอาจรู้สึกไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายหรือทิศทางในชีวิตอาชีพ การไม่รู้ว่าจะควรพัฒนาตนเองในทิศทางใด หรือไม่มีเป้าหมายในอาชีพที่ชัดเจน อาจทำให้พยาบาลรู้สึกขาดแรงจูงใจในการทำงาน ความท้าทายในการพัฒนาตนเอง : แม้ว่าพยาบาลจะมีความตั้งใจในการพัฒนาอาชีพ แต่บางครั้งอาจมีข้อจำกัดด้านเวลา หรือการขาดโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่สามารถช่วยพัฒนาและเติมเต็มจุดมุ่งหมายในชีวิตได้ ภาระงานที่หนักเกินไป : เมื่อพยาบาลต้องรับภาระงานที่หนักหรือมีเวลาพักผ่อนน้อย อาจทำให้เกิดความเครียดจนไม่สามารถทุ่มเทเวลาในการตั้งเป้าหมายหรือการดำเนินการตามแผนการพัฒนาตนเองได้ ส่งผลให้การมีจุดมุ่งหมายในชีวิตดูเหมือนจะไม่สามารถทำได้จริง การขาดการสนับสนุนจากองค์กร : การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือองค์กรในการช่วยพยาบาลตั้งเป้าหมายชีวิตหรือการวางแผนการพัฒนาตนเองอาจทำให้พยาบาลรู้สึกว่ามีที่ปรึกษาหรือแหล่งข้อมูลในการทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความรู้สึกไม่มั่นใจในตัวเอง : บางครั้งพยาบาลอาจไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองที่จะบรรลุเป้าหมายในชีวิต โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องเผชิญกับความท้าทายหรือปัญหาทางอาชีพ ซึ่งอาจทำให้พยาบาลรู้สึกท้อแท้และสูญเสียความมุ่งมั่นในการทำงาน

สรุป อุปสรรคด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

๑. ความไม่ชัดเจนในเป้าหมายและการสนับสนุน: พยาบาลบางคนมีความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิตและขาดการสนับสนุนจากองค์กรหรือหัวหน้าในการวางแผนอาชีพ ทำให้รู้สึกไม่มีที่ปรึกษาหรือแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเอง

๒. ภาระงานที่หนักเกินไป: ภาระงานที่มากและเวลาพักผ่อนน้อยทำให้พยาบาลไม่สามารถตั้งเป้าหมายหรือดำเนินการตามแผนพัฒนาตนเองได้ ส่งผลให้เกิดความเครียดและรู้สึกว่าจุดมุ่งหมายในชีวิตไม่สามารถทำได้จริง

๓. ความไม่มั่นใจในตัวเอง: พยาบาลบางคนอาจรู้สึกไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจเกิดจากความท้าทายหรือปัญหาทางอาชีพ ทำให้สูญเสียความมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ใช้เวลานั่งทบทวนและสรุปจุดมุ่งหมายในชีวิตที่สำคัญให้ชัดเจน รวมทั้งวางแผนทางปฏิบัติเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายไหนในชีวิตให้สำเร็จ ในส่วนของหัวหน้าต้องทำความเข้าใจความต้องการในแต่ละวัยของพยาบาลเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่วนของพยาบาลใหม่อาจจำเป็นต้องค่อย ๆ ซึมซับ แล้วก็สอนให้เห็นอนาคตให้มองอนาคตในข้างหน้าไว้ด้วยอาจจะเป็นในช่วงสั้น ๆ ก่อนแล้วค่อยขยายเป็นช่วงยาวเพื่อให้เห็นทิศทางความต้องการของน้อง ๆ แล้วก็จะได้เห็นความสามารถที่ต้องการให้เกิดหรือความเชี่ยวชาญในอนาคตด้วย ควรจัดให้มีที่ปรึกษาอาชีพในโรงพยาบาลและสร้างระบบงานที่ช่วยให้พยาบาลสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายองค์กรไปพร้อมกัน เปิดอัตราเพิ่ม ขยายอัตราเปลี่ยนอาชีพออกไปหาตำแหน่งในส่วนกลาง หากจำเป็น และเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสุขแก่พยาบาล ควรนำมาทำความเข้าใจกับพยาบาลในการตั้งเป้าหมายและพัฒนา ร่วมกันกับหัวหน้าหน่วยงาน แต่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และความจำเป็น ต้องยืดหยุ่นบริหารจัดการ

กิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดสมดุลในชีวิต เรียนรู้จักตนเอง ทบทวนตนเอง รู้กำลังตนเองทำงานตามเวลา และแบ่งเวลาทำตามเป้าหมายในชีวิตที่สำคัญคือต้องดูแลสุขภาพทั้งกายและใจของตนเอง ต้องหมั่นฝึกฝนอย่างจริงจังที่จะไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดใด การช่วยพยาบาลตั้งเป้าหมายชีวิตชัดเจน ตรงไปสู่เป้าหมาย โดยโรงพยาบาลสามารถจัดโปรแกรมหรือเวิร์กช็อปที่ช่วยให้พยาบาลได้ทบทวนและตั้งเป้าหมายชีวิตและอาชีพให้ชัดเจน เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การวางแผนพัฒนาอาชีพระยะยาว หรือการช่วยพยาบาลค้นหาจุดมุ่งหมายในชีวิตเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง โรงพยาบาลสามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาให้พยาบาลได้เรียนรู้เพิ่มเติม หรือการจัดฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย เพื่อให้พยาบาลมีโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพและมีทักษะที่ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ การสร้างวัฒนธรรมสนับสนุนการตั้งเป้าหมาย โรงพยาบาลสามารถส่งเสริมการตั้งเป้าหมายทั้งในระดับบุคคลและในระดับทีม โดยสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการตั้งเป้าหมายและการทำงานอย่างมีทิศทาง เช่น การประชุมพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายประจำปี การตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวในทีม การให้การสนับสนุนด้านการบริหารเวลา โรงพยาบาลควรส่งเสริมการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดตารางการทำงานที่มีความยืดหยุ่น หรือการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้พยาบาลสามารถมีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองหรือการตั้งเป้าหมายในชีวิตได้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำและการสนับสนุนในการตั้งเป้าหมาย เช่น การให้การดูแลและแนะนำในการวางแผนพัฒนาอาชีพ รวมถึงการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างทางในการบรรลุเป้าหมาย การสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจ โรงพยาบาลสามารถสร้างบรรยากาศที่มีการยอมรับและส่งเสริมความสำเร็จของพยาบาล เช่น การแสดงความยินดีเมื่อพยาบาลประสบความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเอง หรือการให้คำชมในเรื่องการทำงานที่มีความพยายาม เพื่อเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

สรุป ข้อเสนอแนะด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต

๑. การตั้งเป้าหมายและแผนพัฒนาอาชีพ: โรงพยาบาลควรจัดโปรแกรมหรือเวิร์กช็อปเพื่อช่วยพยาบาลในการทบทวนและตั้งเป้าหมายชีวิตและอาชีพให้ชัดเจน รวมถึงการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและการวางแผนพัฒนาอาชีพระยะยาวเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

๒. การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและบริหารเวลา: โรงพยาบาลควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดฝึกอบรม การสนับสนุนทุนการศึกษา และการจัดตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้พยาบาลสามารถมีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเองและตั้งเป้าหมายในชีวิต

๓. การสร้างวัฒนธรรมสนับสนุนและการให้คำแนะนำจากผู้บริหาร: การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการตั้งเป้าหมายและการทำงานร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนและให้คำแนะนำจากผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาอาชีพ เพื่อกระตุ้นความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล

๖. ด้านการยอมรับตนเอง

ปัญหา

ความคาดหวังต่อผลงานที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินกว่าที่ปฏิบัติได้จริงทำให้คิดว่าตนเองไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ พยาบาลใหม่และพยาบาลที่มีประสบการณ์บ้างแล้วไม่มั่นใจโดยมักเกิดจากประสบการณ์ครั้งแรกที่เกิดความผิดพลาดจากความไม่รู้ทำให้เกิดเป็นปมอยู่ในใจ เกิดความไม่มั่นใจในการทำงานจึงไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ส่งผลให้ความสุขลดลง พยาบาลบางคนขาดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เนื่องจากการวิจารณ์ในงาน หัวหน้างานเป็นคนรุ่นเก่าไม่ค่อยยอมรับในตัวตนของลูกน้องให้ยึดเอาตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้มีการนำมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ต้องแบกรับภาระหน้าที่ที่มากเกินไป ขาดความพอใจในตนเอง

สรุป ปัญหาด้านการยอมรับตนเอง

๑. ความคาดหวังสูงเกินจริง: พยาบาลมีความคาดหวังต่อผลงานที่สูงเกินไป ส่งผลให้รู้สึกว่าตนเองไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ ซึ่งทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการทำงาน

๒. ผลกระทบจากความผิดพลาด: ประสบการณ์ครั้งแรกที่เกิดความผิดพลาดจากความไม่รู้ทำให้พยาบาลเกิดเป็นปมในใจ ส่งผลให้ไม่มั่นใจและไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

๓. การขาดการสนับสนุนและการยอมรับ: หัวหน้างานที่เป็นคนรุ่นเก่าไม่ยอมรับในตัวตนของลูกน้อง และการวิจารณ์ในงานทำให้พยาบาลขาดความมั่นใจในตนเอง ส่งผลต่อความพอใจในชีวิตการทำงาน.

อุปสรรค

เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในตนเอง การสร้างความมั่นใจเป็นเรื่องยากสำหรับบางคนทั้งหัวหน้าและลูกน้อง ระบบการประเมินผลที่มุ่งเน้นการหาข้อผิดพลาดมากกว่าการพัฒนา อายุในแต่ละ Gen ห่างกันมาก เลือกหัวหน้าที่มีอายุแก่ที่สุดแต่ไม่เปิดใจและไม่ปรับตัว ขึ้นกับบุคคล ซึ่งมีลักษณะที่เป็นอุปสรรคได้แก่ ยอมรับตนเองมากเกินไป (มั่นใจ) อาจส่งผลกระทบต่อทีมและผู้อื่น ขาดการยอมรับ และยอมรับตนเองน้อยเกินไป (ขาดความมั่นใจ) ทำให้เกิดความเครียด ความกังวล เหนื่อยและท้อแท้ใจ มีการเปรียบเทียบกับผู้อื่นมากเกินไป

สรุป อุปสรรคด้านการยอมรับตนเอง

๑. บรรยากาศการทำงาน: การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ส่งเสริมการยอมรับในตนเอง และความมั่นใจอาจทำให้ทั้งหัวหน้าและลูกน้องรู้สึกยากลำบากในการสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง

๒. ระบบการประเมินผล: ระบบที่เน้นการหาข้อผิดพลาดมากกว่าพัฒนานั้นสามารถสร้างความเครียดและความกังวลให้กับพนักงาน และอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในทีม

๓. ความแตกต่างของอายุและทัศนคติ: ความแตกต่างในอายุระหว่างเจนเนอเรชันและการเลือกหัวหน้าที่มีอายุมากแต่ไม่เปิดใจหรือปรับตัวทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ปรับวิธีคิดใหม่ ต้องสร้างความมั่นใจในการบริหารงานให้หัวหน้าเป็นอันดับแรกก่อนเพื่อส่งต่อความรู้สึกเป็นที่ยอมรับให้กับน้องน้องที่มาใหม่แล้วที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ซึ่งการหล่อหลอม

ความรู้สึกให้ยอมรับตนเองเป็นปัจจัยสำคัญของความสุขที่จะได้รับเป็นรายวันหัวหน้าต้องเสริมจุดด้อยของน้องแล้วส่งเสริมจุดเด่นที่เห็นว่าเค้าเก่งชื่นชม ทำให้เขารู้สึกว่ามีความสุขที่ได้รับการยอมรับถึงแม้จะเป็นจุดเล็ก ๆ มีการชื่นชมกันในที่สังเวหรือที่ประชุมว่าได้รับการชมเชยจากผู้รับบริการขอให้เป็นตัวอย่างเค้าก็จะรู้สึกภาคภูมิใจถ้าน้องน้องทุกคนรู้สึก ยอมรับในตนเองทั้งดีและ จุดด้อยก็จะเป็นการส่งเสริมความรู้สึกต้องการการพัฒนาเพื่อให้ได้รับการยอมรับมากขึ้นเป็นลำดับซึ่งจะเป็นผลดีต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินผล โดยเน้นการเสริมสร้างกำลังใจและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ พร้อมจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความมั่นใจในตนเอง ควรเลือกหัวหน้าที่เป็น “คนเก่งและคนดี” ไม่เลือกจากวัยวุฒิที่ขาดคุณวุฒิ ต้องมีความรู้ความสามารถ เปิดใจกว้างยอมรับฟังทั้งข้อดีข้อด้อยของบุคลากรหาโอกาสเปิดโลกกว้างเพื่อให้ได้มุมมองต่าง ๆ ที่กว้างขึ้นให้ผู้บริการศึกษาต่อเนื่องและมีโอกาสไปศึกษาดูงานนอกหน่วย ศักยภาพผู้บริหาร ในการกำกับ coaching ให้เหมาะสมถูกกับลักษณะของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และดำเนินชีวิต ทำงานได้อย่างเหมาะสม ภูมิใจในบทบาทหน้าที่ เข้าใจระบบ มองปัญหาไว้แก้ไข ที่สำคัญคือต้องดูแลสุขภาพจิต อารมณ์เต็มความรู้ในวิชาชีพเพื่อสร้างปัญญาเอาชนะปัญหา ต้องพอใจในตนเองและต้องพัฒนาดตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สรุป ข้อเสนอแนะด้านการยอมรับตนเอง

๑. สร้างความมั่นใจและการยอมรับ: หัวหน้าควรสร้างความมั่นใจให้กับทีมงาน โดยการชื่นชมและส่งเสริมจุดเด่นของบุคลากร เพื่อให้ทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองต่อไป

๒. การประเมินผลที่สร้างสรรค์: เปลี่ยนวิธีการประเมินผลโดยเน้นการเสริมสร้างกำลังใจ และให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความมั่นใจในตนเองของบุคลากร

๓. เลือกหัวหน้าที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม: คัดเลือกหัวหน้าที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ไม่จำกัดเพียงอายุหรือประสบการณ์ ต้องเปิดใจกว้างรับฟังข้อดีและข้อด้อยของทีมงาน และสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาศักยภาพผ่านการศึกษาและการดูงานนอกหน่วยงาน

๔.๔ ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ

จากการศึกษาข้อมูลการวิจัยและทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและสรุปเป็น “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ตามที่อธิบายไว้ข้างต้นและนำมาสู่กระบวนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๑ รูปหรือคน เพื่อยืนยันองค์ความรู้แล้วผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำเสนอประเด็นสำคัญและได้สรุปทัศนะของผู้ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะดังต่อไปนี้

๑. การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในหัวข้อเรื่อง นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งได้ออกแบบการวิจัยในบทที่ ๓ คำตอบของการวิจัยแล้วจะนำมาสู่การสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อขอความ

อนุเคราะห์รับฟังความคิดเห็นทางวิชาการจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเต็มเต็มว่าผลการวิจัยดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้หรือไม่ มีข้อไหนที่ผลวิจัยยังไม่มีคำตอบหรือได้คำตอบไม่ครบถ้วน ไม่สมบูรณ์หรือไม่ การทำวิจัยเรื่องนี้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งเรื่องจริยธรรมและการเข้าพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล แม้จะมีอุปสรรคและความยากลำบากแต่ผู้วิจัยก็มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรมจึงไม่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง ด้วยความมุ่งมั่น อดทนสูงมาก ทุ่มเท และเอาใจใส่ปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามระเบียบทั้งเรียนและต้องสอบผ่านเรื่องการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (Good Clinical Practice : GCP) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Human Research Ethics) ก่อนจึงจะสามารถนำเสนอโครงร่างเพื่อการพิจารณา หัวข้อการวิจัยได้ผ่านการ “รับรอง” และ “อนุมัติ” จากคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทยทหารบก ว่าสอดคล้องกับแนวทางจริยธรรมสากลสำหรับการวิจัยในมนุษย์ (Council for International Organization of Medical Science : CIOMS) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยที่ดี (International Conference on Harmonization Good Clinical Practice : ICHGCP) เพื่อให้ งานวิจัยของผู้วิจัยสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่ามาร่วมให้ความเห็นทางวิชาการซึ่งมีความสำคัญมาก และขอเรียนยืนยันว่า ในระเบียบวิธีวิจัยว่าด้วยจริยธรรมการวิจัยนั้นความเห็นทางวิชาการของท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย ผู้วิจัยจะสังเคราะห์เอามาในส่วนที่เป็นสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ในเชิงบวก จะไม่ลงข้อความใด ๆ ที่เป็นผลลบรวมทั้งไม่มีผลร้ายหรือผลเสียหายแก่ผู้ให้ความเห็นใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะมาตรฐานทางการวิจัยที่กำหนดไว้ในจริยธรรมการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยมีกำหนดการคุ้มครองท่านผู้ให้ความเห็นทางวิชาการอยู่แล้ว^{๒๕๓}

๒. ในส่วนของนวัตกรรมที่แยกเป็น ๓ ส่วน เริ่มจากการจัดการที่มีอยู่ ๔ ข้อ ตัวที่สำคัญที่สุดที่กระทบกับความสุขของพยาบาลและการบริหารจัดการอันดับแรกเลยคือ “ด้านบุคคล” ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงเพราะภาระงานหนัก ความรับผิดชอบสูง คนไม่พอ มียานเพิ่ม ไม่มีชีวิตเป็นของตัวเอง และต้องปฏิบัติตามกรอบที่มีกฎระเบียบบังคับ ในส่วน “ด้านเงินทุน” มีผลกระทบไม่มาก เพราะมีเงินทุนที่เพียงพอที่จะดูแลเรื่องการพัฒนาความสุขรวมทั้งความก้าวหน้าต่าง ๆ ใน “ด้านวัสดุอุปกรณ์” ก็มีผลกระทบแต่ไม่มากเช่นกัน เพราะมีของใช้ที่จัดสรรมาอย่างพอเพียงให้กับหน่วยงานที่ต้องทำงานรวมทั้งงานที่ Overload ประเด็นสำคัญอีกเรื่องที่ส่งผลกระทบอย่างมากคือ “ด้านการบริหารจัดการ” เพราะโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีกฎระเบียบ ซึ่งได้ทำเรื่องที่จะขอปรับแก้และขอเพิ่มเติมเรื่องของการปรับกฎระเบียบแต่ต้องใช้เวลาพอสมควร โดยสรุปด้านบุคคลสำคัญที่สุดที่จะต้องปรับตัวทำงานให้ได้ภายใต้ข้อจำกัด ในเรื่องของพรหมวิหาร ๔ ทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีผลกระทบสำคัญอย่างยิ่งยวด เป็นเครื่องมือที่ทำให้คนเราเกิดสำนึก เมื่อเอา ๒ อย่างทั้ง “หลักการ และหลักธรรม” มาผสมผสานกันและออกมาเป็นนวัตกรรมที่ได้ทำวิจัยนั้นในส่วนที่มีผลกระทบกับความสุขอย่างรุนแรงและสำคัญมากเป็นอันดับหนึ่งคือ “ความเป็นตัวของตัวเอง” เพราะเซฟโซนของ

^{๒๕๓} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

พยาบาลหายไป ทุกคนอยู่เวรเดือนละ ๒๐ วันแล้วยังต้องอยู่เวรเสริมเพิ่มอีกเฉลี่ยประมาณ ๑๐ วัน รวมแล้วทั้งเดือน ๓๐ วันทำงาน ๓๐ วันเต็ม เหมือนทำงานโดยไม่มีวันหยุด ส่วนเรื่องที่สอง “การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม” นั้นโชคชะตาที่เคยทำวิจัยเรื่องความสุขของการทำงานในที่ทำงานที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทุกคนเข้าใจบริบทสามารถที่จะปรับตัวได้ดีมาก ๆ เรื่องที่สาม “การพัฒนาตนเอง” ข้อนี้มีผลกระทบพอสมควรโดยเฉพาะเรื่อง Work-Life Balance ที่มันแปรปรวนจนไม่รู้จะพัฒนาตนเองไปเพื่ออะไร มองไม่เห็นความก้าวหน้า ไม่มีตำแหน่งรองรับ เรื่องที่สี่ “การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น” ข้อนี้กระทบอย่างยิ่งโดยเฉพาะเรื่องของการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นข้อจำกัดไม่ใช่แค่ที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพราะโรงพยาบาลของรัฐบาลแทบทุกแห่งก็มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร เนื่องจากปริมาณคนที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยมีเป็นจำนวนมากทำให้สื่อสารได้ไม่ครบทุกเรื่อง จึงเป็นความยากที่การสื่อสารในแบบความเข้าใจของพยาบาลแต่คนรับฟังเขาไม่เข้าใจด้วยก็เป็นเหตุให้ต้องทะเลาะกันเหมือนอย่างเหตุการณ์ที่เป็นข่าวตามสื่อต่าง ๆ ถ้าเจตนาแนะนำเสนอวิธีการนำเสนอที่ดีก็คิดดีก็ดีไป แต่ถ้าเจตนาดีแต่วิธีนำเสนอไม่ดีก็กลายเป็นปัญหา เรื่องที่ห้า คือ “การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต” ทุกคนมีความฝันแต่เมื่อมันเป็นไปได้เพราะเป็นไปได้ยากก็เลยไม่รู้จะไปเพื่ออะไร เรื่องที่หก “การยอมรับตนเอง” มันต้องปรับ mindset ใหม่ ยอมรับในสิ่งแวดล้อมที่เป็น ยอมรับในกติกาที่มี หากเขายอมรับตรงนี้ได้จากสำนึกดี ๆ บนพื้นฐานของพรหมวิหาร ๔ ก็จะทำงานอย่างมีความสุข จะวางแผนอนาคตและยอมรับได้ว่าบนพื้นฐานของหน้าที่ภารกิจที่มีโดยปล่อยวางในเรื่องบางอย่างซึ่งมันเป็นไปได้ยาก เช่น ตำแหน่งและยศลาบรรดาศักดิ์นั้นมันมีน้อยเท่านั้น พยาบาลระดับที่เป็นผู้อำนวยการกองมีเพียงแค่หนึ่งตำแหน่งในขณะที่มีคิวรอเกือบ ๗๐๐-๘๐๐ คน ซึ่งในหน่วยทหารอื่น ๆ มีเกิน ๓๐ คนก็ไม่อยู่รอกันแล้ว ดังนั้นวิจัยในเรื่ององค์ความรู้ของนวัตกรรมสิ่งเหล่านี้เมื่อเอาไปปฏิบัติจริงก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดและจะมีประโยชน์ใช้งานได้กับหน่วยงานที่เป็นงานพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ได้ทั้งหมด^{๒๕๔}

๓. หัวข้อการวิจัย ตรงเป้าลงลึกถึงจุดที่เป็นจุดกำเนิดของปัญหาที่มีมาอย่างยาวนาน มีพยาบาลที่เข้าและออกในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เมื่อเข้ามาทำงานจนมีศักยภาพที่ดีและมีความสามารถสูงแล้วก็จะออกไปทำงานตามโรงพยาบาลเอกชนที่มีรายได้ที่สูงขึ้นและให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า อีกทั้งเรื่องของยศที่อยากได้เลื่อนยศสูงขึ้นก็จะหาทางออกไปอยู่กับหน่วยงานภายนอกที่ไม่ต้องทำหน้าที่ดูแลรักษาพยาบาลต่อ ในเรื่องเงินทุนไม่ใช่ปัญหาหลักโดยเฉพาะกับเด็กรุ่นใหม่ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือเรื่องเวลาที่ทำให้ไม่สามารถไปทำในสิ่งที่รักอย่างมีความสุขและหารายได้พิเศษต่าง ๆ ได้ด้วย จากประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารจึงมีโอกาสได้พบกับน้องพยาบาลที่เคยทำงานด้วยกันแล้วย้ายไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนเพราะมีรายได้มากกว่าสามถึงสี่เท่าเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลของรัฐ แต่ถ้าทำงานแล้วไม่มีความสุขก็จะลาออกกลับมาทำงานในโรงพยาบาลของรัฐโดยได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าเดิมแต่พอใจตราบไต่ก็ยังมีความสุข ดังนั้นการสร้างตัวตนโดยได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นการทำงานร่วมกันโดยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเอาความคิดเห็นเหล่านั้นไปช่วยกันแก้ไขปัญหาที่ขึ้น เป็น

^{๒๕๔} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ความคิดเห็นจากระดับล่างซึ่งเป็นคนที่อยู่หน้างาน รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีการศึกษาต่อเพื่อใช้ศักยภาพในการทำงานที่มากขึ้น ในส่วนของหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ซึ่งเป็นสิ่งที่พวกเราทุกคนทำกันอยู่แล้วเพื่อให้อยู่ร่วมกันทั้งนี้ขึ้นกับการนำมาใช้ว่าแต่ละคนจะปรับใช้ได้มากน้อยเพียงใด ในสี่หัวข้อนี้ “อุเบกขา” จะมีความสำคัญที่สุดเพราะความไว้วางใจ การเป็นกลาง การไม่มีอคติ และรักษาความยุติธรรมรวมถึงการควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียดจะช่วยสร้างสมดุลของงานและสุขภาพจิตของเรารวมถึงการจัดปัญหาความแตกแยกในหมู่คณะได้เป็นอย่างดี ส่วนการบริหารจัดการในส่วนของ 4M ไม่เป็นที่น่าสงสัยว่า “คน” คือปัจจัยหลักที่จะต้องให้ความสำคัญ ร่วมกับการบริหารจัดการที่ดี การวิเคราะห์ความสามารถของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อได้คนที่รักงานก็จะสามารถต่อยอดและพัฒนาศักยภาพให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นโดยให้การศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรใช้งานหนักจนเกินไปและไม่ควรให้ทำในทุกเรื่องที่สำคัญซึ่งเป็นงานที่ไม่ถนัด ร่วมกับการดูแลด้านสวัสดิการอย่างเหมาะสม และที่ขาดไม่ได้คือการบริหารจัดการกลยุทธ์ที่เหมาะสมและมีความทันสมัยกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเกิดความรู้สึกของคำว่าไม่มีใครเอาเปรียบใคร เป็นการสร้างผลงานของทีมร่วมกัน^{๒๕๕}

๔. เรื่องที่วิจัยถือเป็นยาขมของพยาบาลที่จะทำอย่างไรที่จะดำรงอยู่ในวิชาชีพให้ได้ ฉะนั้นในเรื่องของ 4M เรื่อง “คน” เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ในจำนวนโรงพยาบาลทั้งหมดนั้นโรงพยาบาลทหารเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลพลเรือนจะมีอัตราความขาดแคลนพยาบาลสูงสุด ทั้งที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีอัตราที่ค่อนข้างสมบูรณ์กว่าที่อื่นแล้ว แต่ยังขาดแคลนเพราะเป็นการดูแลคนไข้ที่มีความซับซ้อน งานหนัก เหนื่อยล้า ถ้าเกิดขาดอุดมการณ์อะไรก็คงยากในการที่จะดำเนินการต่อเพราะไม่รู้จะเหนื่อยจะทำไปเพื่ออะไร ส่วนเรื่อง “เงิน” กับเรื่อง “วัสดุอุปกรณ์” ไม่เป็นปัญหาในการทำงาน แต่ปัญหาสำคัญคือ “การบริหารจัดการ” ทั้งเรื่องความเหนื่อยล้าและการขึ้นเวรเยอะมาก ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานต่อเนื่องค่อนข้างลำบาก สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือมีเพื่อนหรือรุ่นน้องที่จะเลื่อนไหลไปทางอื่นที่มีความเจริญก้าวหน้า มีงานน้อยลง ทำงานแบบออฟฟิศ ไม่ต้องอยู่เวร แต่สามารถจะไปอยู่ในส่วนต่าง ๆ ได้ เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ทำให้เกิดปัญหาของการเปรียบเทียบและเกิดปัญหาความคับข้องใจในการทำงานค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถที่จะรักษาคนในหลายส่วนเอาไว้ได้ เนื่องจากพยาบาลทหารบกมีศักยภาพสูงมาก สามารถทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้หมด ไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ งานบริหารจัดการ ฉะนั้นตรงนี้เป็นเรื่องของการบริหารจัดการที่จะเป็นอุปสรรคอย่างมากในการรักษาพยาบาลเอาไว้ในระบบ ซึ่งเป็นข้อใหญ่ทั้งเรื่องคนไม่พอและการบริหารก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคเกินอำนาจ การจัดการแค่สื่อสารชี้แจงให้รู้เฉย ๆ แต่ไม่สามารถที่จะไปจัดการได้จริง การตั้งกำแพงไว้ให้อยู่ ๘ ปีขึ้นไปหรืออะไรต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ได้ แต่กฎจะมีข้อยกเว้นเสมอ ฉะนั้นตรงนี้ก็จะเป็นอุปสรรคในการจัดการและยังคงเป็นปัญหาอยู่ในระยะต่อไป ทั้งเรื่องความมีโอกาสเป็นตัวของตัวเอง แล้วก็การที่จะมองไปในอนาคตเพราะว่าหลายคนอาจจะมีความสามารถที่จะอยู่ในงานตรงนี้ได้ แต่สิ่งสำคัญคือการจัดการกับตัวเองที่มีองค์ประกอบปัจจัยในด้านของความเป็นตัวเอง ในด้านของการ

^{๒๕๕} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นและก็มีจุดมุ่งหมายในชีวิตซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะต้องเอามาช่วยให้เป็นจริงมากขึ้น เนื่องจากโครงสร้างของสายงานบังคับบัญชามันเป็นปิรามิด โอกาสที่จะขึ้นไปถึงจุดสูงสุดมีน้อยคน ขณะที่มันไม่สมหวังเยอะกว่ามาก ฉะนั้นสิ่งที่จะต้องเกิดการเรียนรู้คือจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของชีวิตนั้นคืออะไร มันไม่จำเป็นต้องเป็นจุดสูงสุดหรือจุดสุดยอดเสมอไป สามารถจะเป็นจุดใดก็ได้ที่มีความภูมิใจ มีความเป็นตัวของตัวเอง แล้วก็สามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้เสมอโดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารสูงสุด หลาย ๆ อย่างที่พยายามจะทำในเรื่องของการไม่มียศถาบรรดาศักดิ์ก็เป็นสิ่งที่พยายามทำเพื่อให้เกิดการบริหารในแนวราบมากขึ้น เพื่อลดปัจจัยด้านความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจหรือเกิดความคับข้องใจในการที่ไม่สามารถเลื่อนขั้นยศได้ ตรงนั้นก็อาจจะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยได้ แต่ก็ต้องฝ่าอุปสรรคอีกเยอะเพราะคนที่มาอยู่ในระบบของทหารแล้วเรื่องยศเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้มันแยกยาก และข้าราชการพลเรือนกลาโหมก็ยังเป็นสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นจริง ดังนั้นการท้าวใจเรื่องพุทธบูรณาการโดยนำเรื่องพรหมวิหาร ๔ มาปรับใช้จึงมีความสำคัญและลึกซึ้งที่สามารถนำหลักธรรมนี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถยอมรับในความเป็นตัวเอง ยอมรับในจุดเป้าหมายในอนาคต ยอมรับและยินดีในส่วนของคนที่ประสบความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรักในวิชาชีพ สามารถที่จะมีความกรุณาต่อคนอื่นได้ และก็สมารถวางเฉย วางตัวเป็นกลางในเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการนำเอา ๔ ลักษณะของพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน สิ่งสำคัญคือต้องปลูกฝังเรื่องเหล่านี้ตั้งแต่เป็นนักเรียน ข้อเสนอแนะคือการปลูกฝังไม่ใช่แบบท่องจำแต่ต้องเป็นการปลูกฝังแบบสร้างทัศนคติตั้งแต่เป็นนักเรียนพยาบาล เพราะว่าพยาบาลกองทัพบกส่วนใหญ่ก็จะมาจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกอยู่แล้วก็เป็นการสร้างตั้งแต่เป็นนักเรียน ตั้งแต่ยังเป็นเด็กให้มีคุณลักษณะเฉพาะอยู่ในทัศนคติ เพราะแค่การท่องจำไม่ได้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ไม่ลึกซึ้ง ไม่สามารถที่จะทำให้เกิดเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่ดีได้ อีกเรื่องที่จะเสนอเพิ่มเติมก็คือการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การอยู่ในสังคมที่ดีนั้นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญมากและมีผลกระทบโดยตรงคือแพทย์ ดังนั้นในส่วนของแพทย์ก็มีความจำเป็นที่จะต้องถูกปลูกฝังและอบรมพรหมวิหาร ๔ เช่นกันในการที่จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น วิธีคิดก็คืออยากให้ปลูกฝังตั้งแต่เป็นนักเรียนแพทย์เช่นกัน แม้จะเป็นการเสนอแนะข้ามหน่วยแต่ถ้าสามารถนำไปบูรณาการที่จะเอาไปใช้ร่วมกันได้ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีที่จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและช่วยให้พยาบาลอยู่ในระบบได้นานยิ่งขึ้น^{๒๕๖}

๕. ถือเป็นงานวิจัยที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่น่าไปใช้ประโยชน์ได้และสร้างการเปลี่ยนแปลงหรือไปแก้ไขปัญหามีมาก่อนได้ เพราะฉะนั้นสรุปในเรื่องขององค์ความรู้ที่ได้ทำการสังเคราะห์มา ๓ ด้านก็มีความสำคัญและเห็นด้วยในทุก ๆ ด้าน ที่ผู้วิจัยสรุปและสังเคราะห์ออกมา มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ในเรื่องปัจจัยการบริหารจัดการ หรือ management ข้อที่ ๔ ในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้นจะต้องมีการสื่อสารถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์กรรับรู้และเข้าใจโดยทั่วกัน เพราะปกติมักจะเขียนแผนยุทธศาสตร์และกำหนดกลยุทธ์เสร็จแล้วก็แขวนลอยอยู่ในชั้นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติในระดับล่างยัง

^{๒๕๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ขาดความรู้ไม่เข้าใจมาก่อน นอกจากนี้การกำหนดปัจจัยหลัก ๆ ที่สำคัญ ๒ ประการ เรื่องแรกคือเรื่องของความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลกับเรื่องที่สองคือค่าตอบแทน นอกจากความก้าวหน้าในงานแล้วเงินทองในการประกอบอาชีพในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวก็เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะฉะนั้นถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่มีความก้าวหน้า เงินทองไม่พอใช้ งานก็หนักอยู่แล้ว จากคนที่น้อยแล้วไหลออกไปนอกระบบก็จะเป็นปัญหาหนัก จึงเห็นด้วยอย่างยิ่งกับองค์ความรู้ของผู้วิจัยที่ผู้บริหารจะต้องมีการทำอะไรต่อในเรื่องของความก้าวหน้าของวิชาชีพพยาบาลที่มีข้อจำกัด เพราะมันติดที่ขั้นยศและเติบโตได้ช้า และขั้นเงินเดือนก็จะขึ้นไปถึงจุด ๆ หนึ่งแล้วก็เกิดภาวะชะงัก ส่วนเรื่องค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนในเรื่องของค่าจ้างอยู่เวร ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าเสี่ยงอันตราย หรือโบนัสประจำปี ซึ่งเป็นเงินทองที่ต้องใช้เงินนอกงบประมาณ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่เป็นทั้งโรงพยาบาลและโรงเรียนแพทย์จะต้องหาเงินนอกงบประมาณจากที่ไหนที่จะมาสนับสนุนเพื่อเลี้ยงพยาบาลให้มีรายได้เพิ่มและอยู่ในระบบไม่ออกไปอยู่กับโรงบาลเอกชนหรืออยู่นอกระบบที่ให้เงินเดือนที่สูงกว่าหลายเท่า เพราะฉะนั้นก็ต้องหาเงินส่วนอื่นมาตอบแทน ให้พยาบาลมีเงินมีทองที่จะเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้อย่างสมเกียรติสมศักดิ์ศรีเมื่อเทียบกับวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งเงินนอกงบประมาณในโรงพยาบาลใหญ่ทุกโรงพยาบาลส่วนใหญ่ก็จะมีมูลนิธิที่เข้มแข็งรู้จักหาเงินหารายได้ มีผู้บริจาค support เพราะบางทีเงินมูลนิธิก็ใช้ได้เฉพาะดอกและผล ถ้าเม็ดเงินมีจำนวนจำกัดก็ใช้น้อยไม่พอเพียง เป็นคำถามและต้องการคำตอบสำหรับอนาคต ซึ่งอาจจะเขียนไว้ในท้ายการวิจัยก็ได้ว่าอาจจะต้องไปดำเนินการต่ออย่างไร อีกเรื่องคือ career path เมื่อทำงานไปแล้วก็ชะงักงัน พยาบาลไม่มีโอกาสที่จะขึ้นเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้อยู่แล้ว เพราะฉะนั้นจะติดอยู่แค่ขั้นยศจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้เกิดการย้าย สายงานวิชาชีพ เพราะว่าติดที่ขั้นยศก็ต้องเลือกในสิ่งที่เป็นคำตอบกับชีวิต ได้ยศเพิ่มขึ้นก้าวหน้าขึ้น อย่างน้อยถ้าเงินเดือนมันไม่ได้เพิ่มก็ให้ยศเพิ่มขึ้น แต่ถ้าไม่มีอะไรไม่เห็นอนาคตก็ต้องย้ายออกจากวิชาชีพพยาบาลไป ซึ่งเรื่องนี้คงต้องมีการวิจัยหรือหาคำตอบต่อไปว่าจะแก้ไขกันยังไง ในอดีตมีการสัมมนาเชิงลึกที่จัดขึ้นโดยกระทรวงกลาโหมในเรื่องของการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรครั้งใหญ่ของสายแพทย์ทหารโดยการปรับเปลี่ยนเป็นพลเรือน กลาโหม ซึ่งความก้าวหน้าจะไม่ติดอยู่ที่ขั้นยศ จะก้าวหน้าขึ้นไปคล้ายกับระบบซีของพลเรือน ขั้นเงินเดือนจะขึ้นไปได้เรื่อย ๆ เมื่อเทียบเคียงกับพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขก็จะไม่ค่อยต่างกัน ซึ่งยังรอคำตอบว่าควรทำไหม จะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป อยากให้เขียนเป็นข้อเสนอแนะในท้ายการวิจัยให้เน้นเรื่องนี้มากเพื่อที่จะต่อยอดสำหรับงานวิจัยเชิงลึกต่อไปในอนาคตได้ ส่วนหัวใจสำคัญที่เป็นชื่อเรื่องนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้อย่างไร คิดว่าเพราะพระพรหมวิหาร ๔ ที่ทุกคนรับรู้รับทราบกันว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้ามีครบทั้ง ๔ ก็จะช่วยให้งานร่วมกันในหน่วยงานอย่างราบรื่นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดปัญหาเรื่องของความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีเงินค่อนข้างตอบแทนที่น้อย การประยุกต์ใช้หัวข้อเรื่องอุเบกขา เมื่อมันทำอะไรไม่ได้ จะทำอย่างไรให้มีความสุขได้ การอยู่กับภาวะปัจจุบันคือสิ่งที่สำคัญ ยอมรับสภาพตรงนี้ แต่เราก็มีความสุข มีการควบคุมใจในการทำงานของเราให้

ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สามารถนำองค์ความรู้ทั้งหลักการและหลักกรรมมาผนวกและเชื่อมโยงกันเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้^{๒๕๗}

๖. เนื้อหาสาระที่ทำการวิจัยนั้นก็ตรงกับประเด็นที่เกิดขึ้นแล้วก็นำไปสู่การที่จะสร้างองค์กรนั้นให้มีสิ่งที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป การบริหารจัดการของกองทัพบกนั้นที่สำคัญที่สุดคือกองทัพบกมีหน่วยกำลังรบ มีหน่วยช่วยรบ มีหน่วยส่วนบังคับบัญชา มีส่วนบังคับบัญชาหรือส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น หน่วยกำลังรบที่ประกอบด้วย ๔ พื้นที่ มีกองทัพบกภาคที่ ๑ ดูแลภาคกลาง กองทัพบกภาคที่ ๒ ดูแลภาคอีสาน กองทัพบกภาคที่ ๓ ดูแลภาคเหนือ และกองทัพบกภาคที่ ๔ ดูแลภาคใต้ ถ้ามาดูใกล้ ๆ เข้าไปอีกว่ามันเป็นอาชีพอย่างไร ก็ต้องยอมรับว่ามันคืออาชีพที่มีความเสี่ยง เสี่ยงด้วยชีวิตและการเจ็บป่วยล้มตายที่อาจจะเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าอาชีพอื่น ๆ กองทัพบกมีคนถึงประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ กว่าคน มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบในทางภาคพื้นดิน ๕,๐๐๐ กว่ากิโลเมตรตลอดทางภาคพื้นดินตามแนวชายแดน เป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่มากที่วันนี้กองทัพบกจะต้องระดมสรรพกำลังในการทำงานป้องกันประเทศ ในยามที่ไม่ปกติอาจจะมียีกหลายเรื่องที่ทำให้ต้องทำงานกันอย่างหนัก เช่น สถานการณ์วิกฤติโควิดที่มีโอกาสได้สัมผัสการทำงานของแพทย์และพยาบาลโดยตรงทำให้รู้ว่าแพทย์และพยาบาลมีอยู่แค่ไหน มีอยู่อย่างไร ถ้าดูภาพง่าย ๆ คือกองทัพบกมี ๓๕ มณฑล ที่อยู่รอบ ๆ พื้นที่ประเทศไทยทั้งหมด ในหนึ่งมณฑลทหารบกโดยหลักการในการจัดกลุ่มทำการรบแล้วทุกมณฑลก็จะมีโรงพยาบาลอยู่หนึ่งโรงพยาบาลเสมอ นี่คือนั่นที่กองทัพบกได้จัดไว้ ก็มีแพทย์มีพยาบาลในขณะที่เป็นองค์กรที่ใหญ่คนเยอะเพราะฉะนั้นการบริหารจัดการก็แน่นอนจะต้องมีปัญหาโครงสร้างเรื่องการบริหารจัดการ การเจริญเติบโตในหน้าที่ก็อาจจะมียีกหลายปัญหาบ้างตามสมควร เนื่องจากว่ามันเป็นโครงสร้างของหน่วยที่มันใหญ่มาก ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือแนวคิดในการสร้างอุดมการณ์ที่เกิดขึ้นกับกำลังพลของกองทัพบก เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องคิดถึงต้องเข้าใจ ถ้าพูดถึงหลักนิยามมันคืออะไร วันนี้ทหารอาจจะต้องว่าด้วยความมั่นคง สิ่งที่บอกหลักค่านิยมของการที่จะสร้างอุดมการณ์ที่เกิดขึ้นกับทหารที่บอกว่าในหลักการบอกว่า พลันอำนาจทางทหารมีอยู่ ๒ อย่างก็คืออำนาจของกำลังรบที่มีตัวตนและอำนาจของกำลังรบที่ไม่มีตัวตน อำนาจของกำลังรบที่มีตัวตน หมายถึง คน ยุทธโศภกรณ์ อาวุธ เทคโนโลยีที่มองเห็นสัมผัสได้ ส่วนอำนาจของกำลังรบที่ไม่มีตัวตนมันหมายถึงขวัญและกำลังใจของคน ความกล้าหาญ ความเสียสละ ความรักชาติ ความมูมานะ หรือการฝึกที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ อำนาจของกำลังรบที่ไม่มีตัวตนจะต้องสร้างให้คนนั้นมีอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อที่จะทำงานในสิ่งที่มีความเสี่ยงให้ได้ จุดเริ่มต้นของกองทัพบกกำหนดไว้ว่าจะต้องมีการสร้างอุดมการณ์ให้เกิดขึ้นให้ได้ สำหรับคนที่จะเข้ามาทำงานในกองทัพบก เรื่องที่หนึ่งคือความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เรื่องที่สองคือการสร้างค่านิยมและสร้างความมาตรฐานเป็นทหารอาชีพให้ได้ การตระหนักถึงหน้าที่ของทหารกับประชาชนว่าวันนี้เราจะต้องดูแลประชาชนอย่างไร การพัฒนากำลังพลเพื่อเป็นทหารอาชีพให้ได้ ความเสียสละ การอุทิศตนต่องานที่ได้รับมอบ การยึดมั่นผลประโยชน์ของส่วนรวมอย่างความกล้าหาญทั้งกายและใจ ยกตัวอย่างเช่นในช่วงโควิดที่ผ่านมาโดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์จะต้องทุ่มเทและเสียสละเป็นอย่างยิ่ง มีความกล้าหาญเป็นอย่างยิ่ง ในขณะที่ยังไม่มี

^{๒๕๗} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

วัคซีนเมื่อคุณสัมผัสกับโรคอุบัติใหม่ขึ้นมา มีอยู่ ๒ เรื่องคือหนึ่งวันนี้คุณรอด สองคือคุณอาจจะไม่รอดก็ได้ นี่คือสิ่งที่ทุกคนจะต้องใช้ความกล้าหาญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสู้ฟันฝ่าได้แล้วก็ไม่เคยเกิดปัญหาอะไรว่าบุคลากรทางการแพทย์นั้นมีปัญหา อีกเรื่องหนึ่งที่ชัดเจนว่าหลักธรรมาภิบาล เรื่องพรหมวิหาร ๔ ก็เป็นเรื่องที่ชัดเจนที่กองทัพบกเขียนไว้ในคำสั่งเลยทั้ง เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา เพื่อที่จะรับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงแล้วก็ต้องรับในสิ่งที่เกิดขึ้นกับตัวเราให้ได้จริง ๆ ในความเป็นจริงถึงแม้ว่าคำตอบแทนมันก็เป็นคำตอบแทนก็จะเป็นระบบข้าราชการแบบปกติ แต่ทหารก็อาจจะมีเรื่องทหารหรือข้าราชการทั่วไปก็จะมีเรื่องสวัสดิการเรื่องการรักษาพยาบาลทหาร มีคำตอบแทนต่าง ๆ ให้ทหารซึ่งอาจจะดีกว่าส่วนราชการอื่นบ้าง เช่น ในค่ายก็จะมีที่พักให้ เป็นต้น ในเรื่องความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการอันนี้ก็อาจจะเป็นอีกจุดหนึ่งที่จะเป็นข้อจำกัดบ้าง เนื่องจากว่าภาระหน้าที่การเรียนหรือการทำงานก็เป็นการอนุโลมเพื่อให้ทำหน้าที่ให้ได้ไปก่อนแล้วค่อยมาเรียนภายหลัง แต่พยาบาลก็อาจจะมีปัญหา เนื่องจากว่ามีคนเป็นจำนวนมากแต่มีอัตราน้อย มีการรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกองทัพบกทั้งในวันนี้และในอนาคต^{๒๕๘}

๗. หัวข้อวิจัยเป็นประเด็นที่ทันสมัยและจะทันสมัยตลอดไป ในยุคก่อนหน้านั้นอาจารย์จะเป็นคนในยุคเบบี้บูมเมอร์พวกเราก็ได้รับการสั่งสอนรวมทั้งอุปนิสัยนิสัยของคนเบบี้บูมเมอร์ทั้งเรื่องความสำเร็จ การตั้งใจทำงาน นิยามความสุขกับชีวิต ซึ่งเบบี้บูมเมอร์ก็จะมีจะมีคุณลักษณะอย่างหนึ่งคือคนที่อายุ ๖๐ ลงมา ถ้าคิดว่า ๖๐ ลงมาจนถึง ๔๕ นั่นคือคนเจนเอ็กซ์ซึ่งอายุ ๔๕ ถึง ๖๐ คนพวกนี้ก็จะอยู่ในระดับหัวหน้างานจนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีความสามารถ มีความสนใจ ซึ่ง ๓๐ กว่าปีที่แล้วไม่มีใครพูดถึงเรื่องพวกนี้ แต่ปัจจุบันก็เรียกว่าคนรุ่นใหม่เกิดมาใหม่ เขาก็เรียกเจนเอชเอ็นแอลฟา การบริหารงานจึงต้องเข้าถึงและเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละเจนเอชเอ็น ต้องมีความเข้าใจคนที่ทำงานอยู่ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนทำงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกันมันไม่ใช่แค่ใครเกิดก่อนเกิดหลัง แต่คือ mindset ที่มีความแตกต่างกัน มันเป็นไดนามิกส์ ในฐานะภาคเอกชนนั้นการรักษาคคนให้อยู่ได้มันยากกว่าภาครัฐบาลที่พยาบาลจะอยู่กันแบบเป็นเซฟโซน พนักงานทุกระดับในภาคเอกชนพร้อมที่จะไปได้เสมอโดยไม่มีทางแบบระบบราชการลาออกหรืออะไรก็ตามทำไม่ได้เลย ฉะนั้นภาคเอกชนก็จะมีอีกบริบทหนึ่งซึ่งมีความแตกต่างออกไปจากภาครัฐบาล หัวข้อวิจัยนี้จึงเป็นหัวข้อที่คลาสสิกมากคือทันสมัยใหม่เสมอ เพราะความสุขของการทำงานถ้าจะพูดในเชิงพุทธจริง ๆ มันมีแต่ทุกข์มากหรือทุกข์น้อย ความสุขคนทำงานคือวันหยุด ไม่มีวันไหนที่มีความสุขเท่ากับวันหยุด วันหยุดคือความสุขแทบจะทดแทนทุกอย่างได้ในเรื่องคำตอบแทนหน้าที่การงานทุกอย่างถ้าเรามองในแง่ของภาคปฏิบัติในกลุ่มของพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลที่เพิ่งเริ่มต้นประมาณเจนวาย อายุ ๒๕ ถึง ๔๔ คือคนที่เข้ามาไม่นาน เรื่องเจนเอชเอ็นระหว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องที่ต้องไปศึกษาสำหรับคนที่คิดว่ายังอยู่ในระบบและเป็นหัวหน้างานที่จะไปควบคุมดูแลลูกน้องให้ลูกน้องทำงานอย่างมีความสุข ถ้าในภาคเอกชนแทบจะเหลือวันหยุดเท่านั้นแหละที่เป็นความสุข วันทำงานไม่เคยมีความสุข การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล จะเห็นได้ว่า ๕ ข้อเป็นปัจเจกเป็นเรื่องเฉพาะคน อย่าง เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาตนเอง การมีจุดมุ่งหมาย

^{๒๕๘} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ในชีวิต การยอมรับตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องปัจเจกทั้งหมด มีเพียงเรื่อง “การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น” ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและสามารถทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งทีมนี้รวมจะรวมทั้ง ๒ เจนอยู่ด้วยกัน สำหรับภาคเอกชนคือวัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) ถ้ามีการสร้างเอาไว้ มีการใส่ความคิดของการทำงานร่วมกันอย่างดี การให้เกียรติกัน การดูแลรุ่นน้อง คนเข้ามาในระบบก็จะทำงานง่าย ทำงานอย่างมีความสุขแล้วเขาจะเข้าใจว่าเขาต้องทำอะไร แล้วไม่ว่าใครก็ตามที่ทำงานอาจจะมีข้อผิดพลาดเสมอไม่มีใครทำถูกทุกอย่าง แต่ถ้ากลุ่มงานอยู่ด้วยกันทำงานด้วยกันคอยซัพพอร์ตกันก็จะรู้สึกถึงความปลอดภัย (secure) ความอบอุ่น ความสัมพันธ์อันดี เวลามีปัญหาทุกคนเห็น ทุกคนจะช่วยกันแก้หรืออาจจะช่วยกันป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา เพราะพยาบาลคือหน้าด่านไฟให้โรงพยาบาล ทุกเรื่องพยาบาลรับหมด เจอหมอแค่ช่วงหนึ่ง ๕ นาที ๑๐ นาที นอกนั้นที่อยู่หน้า OPD ไปจนเกือบจบคือพยาบาลทั้งนั้น การนำหลักธรรมที่นำมาใช้ได้จริง เข้าใจง่าย ดูกง่าย การปรับใช้พรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปกครอง การชักจูงให้ทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพแล้วทุกคน happy ทุกคนมีความสุขในการทำงานไม่ได้ขัดแย้งกัน ไม่แบ่งพวกแบ่งเหล่า ซึ่งอาศัยธรรมะข้อนี้ที่ทันสมัย แม้ว่าพระพุทธองค์จะกล่าวไว้เมื่อ ๒๕๐๐ ปี แม้สถานการณ์เปลี่ยน คนเปลี่ยน แนวทางบางส่วนเปลี่ยน แต่หลักธรรมไม่เคยเปลี่ยน ถ้าหัวหน้าไม่ดีก็ทำความไม่ดี คนที่เข้ามาทำงานโดยเฉพาะพยาบาลตัวเล็กตัวน้อยที่เพิ่งเข้ามาทำงานก็ไม่มีความสุขแล้วตามมาด้วยเรื่องสมองไหล การทำวิจัยหัวข้อนี้เป็นประโยชน์กับพยาบาลที่เสียสละอยู่หน้างานช่วยเหลือผู้ป่วยไข้ให้พ้นทุกข์ทรมานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรทางการแพทย์ต่อไป^{๒๕๙}

๘. เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ในทางสังคมศาสตร์ของเรามันเป็นเชิงคุณภาพหรือว่าเชิงปริมาณก็ได้ ตั้งข้อสังเกตหนึ่งในหน้า ๑๔๐ ถึง ๑๔๕ คือนัยสำคัญ ค่าซิกส์ในทางสังคมศาสตร์ไม่ใช่วิทยาศาสตร์ ถ้าเป็นหมอดูต้องวิทยาศาสตร์แน่ ๆ แต่ว่าถ้าเป็นสังคมศาสตร์ก็คือรัฐประศาสนศาสตร์จะตั้งไว้ที่ ๐.๐๕ หรือ ๙๕% ถ้าทางวิทยาศาสตร์ค่าการยอมรับคือ ๐.๐๑ หรือ ๙๙% ถ้าทางสังคมศาสตร์ทำไปจนถึง ๙๙% อันนั้นถือว่ายอดเยี่ยมมาก ๆ สุดยอดมาก เราทดสอบสมมติฐานและทำเชิงปริมาณคือทดสอบสมมติฐานจะมี ๒ ข้อ ข้อหนึ่งก็คือหลักการทั่วไป ข้อที่สองคือหลักธรรม ถ้าดูหลักการก่อนก็คือหลักการ ๔ ข้อหรือ ๔ เอ็มแล้วก็ผลซิกส์มันออกมากก็คือ ๐.๐๑ หรือ ๙๙% ส่วนการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนา พรหมวิหาร ๔ คือตัวแปรต้น หรือว่าตัวแปรอิสระมันจะมีอยู่ ๒ ตัว ใหญ่แล้วก็มีตัวแปรตาม ถ้าการบูรณาการคือหมายความว่าตัวแปรต้น มีอยู่ ๒ ตัวมีทั้งหลักการและหลักธรรมเพื่อสร้างหนึ่งตัวที่ตามมา อาจจะเอาไปเขียนต่อท้ายบทที่ ๔ หรืออภิปรายในบทที่ ๕ สร้างเป็นโมเดลก็จะเกิดประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้สมดังตั้งใจ^{๒๖๐}

๙. องค์ความรู้ที่สกัดออกมาครอบคลุมและก็ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น โอกาสในความก้าวหน้าที่เป็นเรื่องสำคัญ คนเราจะทำงานได้อย่างมีความสุขก็ต้องมีโอกาสดิว่าเราจะต้องได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้รับเงินเดือนให้เพียงพอ อาชีพพยาบาลก็ทำงานหนัก เข้าเวรเข้าปายดึก เกิดความเครียด ถ้ามีสวัสดิการต่าง ๆ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความเพียบพร้อมก็ทำให้

^{๒๕๙} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๖๐} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

สุขภาพจิตดี เรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาที่ต้องการติดต่อ มีการพูดคุยสื่อสารทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจกันในลักษณะเชิงบวก หรือทำงานเป็นทีมอย่างเข้าอกเข้าใจกัน ในส่วนของบรรยากาศในการทำงานหรือสภาพแวดล้อม การลดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานก็มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลกระทบในเรื่องของจิตใจ ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ ควบคู่กับใจรัก มีความรู้ มีความเข้าใจ รู้เรื่องปัญหาของคนที่ทำงานด้วยใจรัก เรามีความสุข บริหารเวลาในการพักผ่อนได้ดีมันก็มีความสุขได้ ถือว่าเป็นความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ ในขณะเดียวกันคนทำงานก็รู้สึกสบายใจที่ได้รับการยอมรับจากคนใช้ ได้ตัดสินใจด้วยตัวเองแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเองมีความอิสระหรือมีความมั่นใจในการทำงานมันก็เป็นความสุข^{๒๖๑}

๑๐. หลักธรรมที่บอกว่าความสุขคืออะไร ความสุขจริง ๆ ไม่ได้มีความสุข แต่ว่ามีความรู้สึกแค่ความสุขน้อยลงซึ่งเป็นปรมาตมธรรม สิ่งสำคัญคือเมตตาต้องแผ่เมตตาให้ตัวเองก่อนต้องรักตัวเอง ถ้าเรามีการดูแลตัวเองทั้งร่างกายและจิตใจที่ดีเราก็ถึงจะพร้อมที่จะดูแลผู้ป่วยหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ว่าถ้าตัวเองยังดูแลตัวเองไม่ดี สวัสดิการไม่เพียงพอ จะทำให้ส่งผลให้การแผ่เมตตาไปยังผู้อื่นหรือผู้ที่เราไม่ชอบหรือว่าแผ่ไปแบบว่าไม่มีประมาณ ไม่สามารถจะทำได้ ในส่วนของอุเบกขาตามรากศัพท์มันไม่ใช่วางเฉย ไม่ใช่อยู่เฉย ๆ แต่มันเป็นการเข้าไปเพ่งพิจารณาโดยแยบคายคือใช้วิจารณ์ญาณในทุก ๆ เรื่องคือโยนิโสมนสิการ เมื่อมีกระทบอารมณ์อะไรต่าง ๆ ที่เป็นทั้งอารมณ์ดีหรือ อารมณ์ไม่ดีก็แล้วแต่ ต่อมองให้เป็นสภาวะธรรมขั้นสูงมันถึงจะเป็นอุเบกขาที่แท้จริง คือเห็นอารมณ์ แล้วปล่อยวางง่าย พระพุทธเจ้าไม่ค่อยมุ่งประเด็นถึงความสุข พระพุทธเจ้าพูดถึงเรื่องสุขอยู่เรื่องเดียวคือการการเข้าถึง ส่วนสุขอย่างอื่นเป็นแค่โลกียะไม่เที่ยงแท้ถาวร การไปเที่ยว การไปกินเหล้า การไปดูหนังฟังเพลงเป็นความสุขชั่วคราวไม่ใช่ความสุขที่พระพุทธเจ้าสรรเสริญ^{๒๖๒}

๑๑. พยาบาลเป็นอาชีพที่มีทักษะสูงและกำลังจะหายไป ถูกเคลื่อนย้ายโดยการใช้เงินทุนดึงออกไปต่างประเทศ สิ่งที่มีผู้วิจัยได้ทำก็คือเป็นประเด็นวิจัยที่คลาสสิกถึงไม่โมเดิร์น ถ้าโมเดิร์นจะทันสมัยไปเลยเป็นนิวนอร์มอลไป แต่เรื่องที่วิจัยนั้นเป็นเรื่องคลาสสิกก็คืออดีตก็ใช้ได้ อนาคตก็ใช้ได้ แต่สิ่งสำคัญของดัชนีพจนานุกรมคือการสกัดวิธีการของพระพุทธานุศาสนาสมาสร้างเป็นโมเดลสักโมเดลหนึ่ง อย่างเช่นถ้ามันมี ๒ คำใหญ่ ๆ คือคำว่า value กับ ideology ที่จะทำให้เขาก้าวข้ามความเป็นพยาบาลวิชาชีพได้ก็คืออยู่ในสถานการณ์ใดเราก็รับได้แม้เมื่อภัยมา ถ้าเขียนเป็นโมเดลองค์ความรู้ ทั้งพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนก็สามารถเอาไปใช้ได้ เป็นเชิงสร้างทัศนคติเชิงบวก โดยเขียนเป็นค่านิยมที่เสริมอุดมการณ์ที่มีอยู่ เหมือนทหารเมื่อรู้ว่าจะไปรบมันคืออุดมการณ์ต้องไปโดยหน้าที่มันคือต้องไปรบกลับหรือไม่กลับ เพราะฉะนั้นการที่จะสร้างตัวค่านิยมรักในวิชาชีพซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีบุญสูง เพื่อสร้างความแตกต่างขึ้นมาให้คนอื่นสามารถที่จะหยิบไปใช้ได้ โดย M แรกเรื่องคน (MAN) มันสำคัญอยู่แล้ว ส่วน M ตัวที่ ๒ (MONEY) และ ๓ (MATERIALS) เป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากรและ M ตัวสุดท้าย (MANAGEMENT) ที่สำคัญจะไปจัดการ M ตัวแรก การใช้หลักวิธีการจูงใจโดยผ่านพรหมวิหาร ๔ ต้องใช้อย่างไร เช่น รักใคร่ต้องรักยิ่งไง น่าสงสารต้องสงสารยิ่งไง ถ้าฝ่ายบังคับ

^{๒๖๑} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

^{๒๖๒} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

บัญชาต้องต้องบังคับคงจะอยู่แล้ว ไม่มีวันหยุดเลย ไม่ส่งสารเลยต้องส่งสารยังงั้นไม่ไหวแล้วนะมีพ่อแม่ต้องดูแล ทางบ้านมีปัญหาอะไรหรือเปล่า ต้องเข้าไปดูถึงสภาพจิตใจที่ถูกฝังไว้ภายใน มีเรื่องใดมันจะต้องมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่จะอยู่หรือออก ปัญหาสุดท้ายก็คือการขาดแคลนทางบุคลากรจะไปมูทิตายังไง ไปสร้าง motivation อย่างไร การให้จะให้อะไร จึงอยากให้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิสร้างเป็นโมเดลของผู้วิจัย เพื่อเป็นเกียรติ เป็นศักดิ์ศรี และเป็นโมเดลของผู้วิจัยเอง สร้างความภูมิใจและความน่าเชื่อถือให้กับมหาวิทยาลัยด้วย^{๒๖๓}

ผลการประเมินนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลการประเมินความเหมาะสมของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าโดยภาพรวม

(N=๑๑)

การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง	๔.๖๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม	๔.๖๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. ด้านการพัฒนาตนเอง	๔.๕๖	๐.๕๒	มากที่สุด
๔. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	๔.๔๔	๐.๕๖	มาก
๕. ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต	๔.๕๒	๐.๕๓	มากที่สุด
๖. ด้านการยอมรับตนเอง	๔.๔๖	๐.๕๔	มาก
ภาพรวม	๔.๕๕	๐.๕๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ๔ ด้าน และอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน

^{๒๖๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ตารางที่ ๔.๒๗ ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวม

(N=๑๑)

หลักพรหมวิหาร ๔	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑. ด้านเมตตา ความรัก	๔.๖๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. ด้านกรุณา ความสงสาร	๔.๖๔	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. ด้านมุทิตา ความยินดี	๔.๕๖	๐.๕๒	มากที่สุด
๔. ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง	๔.๕๒	๐.๕๒	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๙	๐.๕๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทั้ง ๔ ด้าน

ตารางที่ ๔.๒๘ ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยการบริหารจัดการโดยภาพรวม

(N=๑๑)

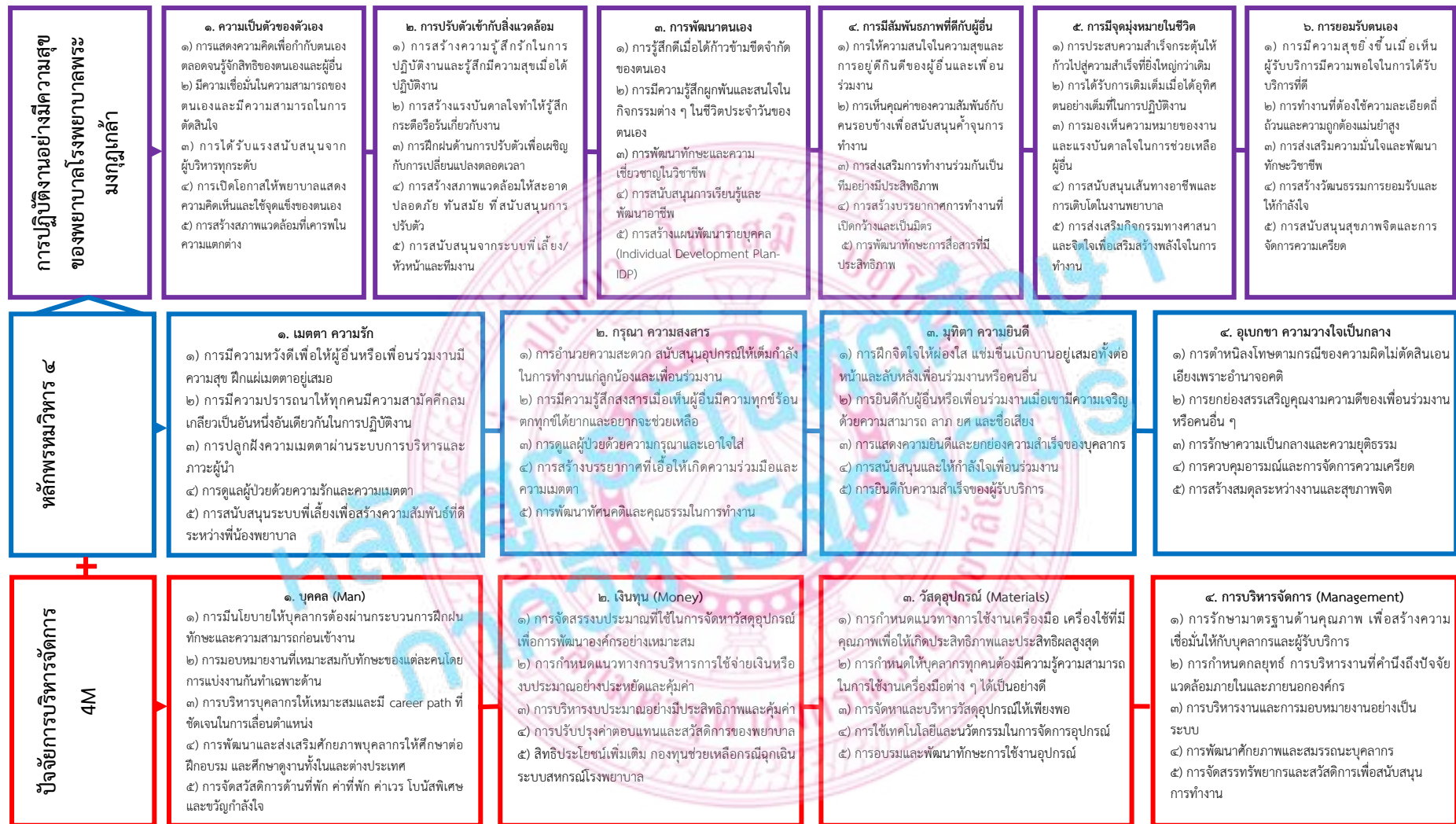
ปัจจัยการบริหารจัดการ	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑. ด้านบุคคล (Man)	๔.๕๔	๐.๕๗	มากที่สุด
๒. ด้านเงินทุน (Money)	๔.๕๖	๐.๕๗	มากที่สุด
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)	๔.๖๔	๐.๕๐	มากที่สุด
๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management)	๔.๕๖	๐.๕๒	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๗	๐.๕๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่าผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยส่งเสริมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทั้ง ๔ ด้าน

๔.๕ องค์ความรู้

๔.๕.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๔.๑๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

จากแผนภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ได้ดังนี้

การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่

๑. ความเป็นตัวของตัวเอง โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การแสดงความคิดเห็นเพื่อกำกับตนเองตลอดจนรู้จักสิทธิของตนเองและผู้อื่น ๒) มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมีความสามารถในการตัดสินใจ ๓) การได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ ๔) การเปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความคิดเห็นและใช้จุดแข็งของตนเอง ๕) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เคารพในความแตกต่าง

๒. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การสร้างความรู้สึกรักในการปฏิบัติงานและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ๒) การสร้างแรงบันดาลใจทำให้รู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน ๓) การฝึกฝนด้านการปรับตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ๔) การสร้างสภาพแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ทันสมัย ที่สนับสนุนการปรับตัว ๕) การสนับสนุนจากระบบพี่เลี้ยง/หัวหน้าและทีมงาน

๓. การพัฒนาตนเอง โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง ๒) การมีความรู้สึกผูกพันและสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง ๓) การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔) การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ ๕) การสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP)

๔. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) ๑) การให้ความสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดีของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน ๒) การเห็นคุณค่าของความสัมพันธ์กับคนรอบข้างเพื่อสนับสนุนคำจูงการทำงาน ๓) การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ๔) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นมิตร ๕) การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

๕. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การประสบความสำเร็จกระตุ้นให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม ๒) การได้รับการเติมเต็มเมื่อได้อุทิศตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ๓) การมองเห็นความหมายของงานและแรงบันดาลใจในการช่วยเหลือผู้อื่น ๔) การสนับสนุนเส้นทางอาชีพและการเติบโตในงานพยาบาล ๕) การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและจิตใจเพื่อเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน

๖. การยอมรับในตนเอง โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การมีความสุขยิ่งขึ้นเมื่อเห็นผู้รับบริการมีความพอใจในการได้รับบริการที่ดี ๒) การทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วนและความถูกต้องแม่นยำสูง ๓) การส่งเสริมความมั่นใจและพัฒนาทักษะวิชาชีพ ๔) การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและให้กำลังใจ ๕) การสนับสนุนสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด

โดยนำนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งได้แก่ หลักพรหมวิหาร ๔ เข้ามาปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ดังนี้

๑. เมตตา ความรัก โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ผูกแผ่เมตตาอยู่เสมอ ๒) การมีความปรารถนาให้ทุกคนมีความสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ๓) การปลูกฝังความเมตตาผ่านระบบการบริหารและภาวะผู้นำ ๔) การดูแลผู้ป่วยด้วยความรักและความเมตตา ๕) การสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่น้องพยาบาล

๒. กรุณา ความสงสาร โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์ให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน ๒) การมีความรู้สึกสงสารเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยากและอยากจะช่วยเหลือ ๓) การดูแลผู้ป่วยด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ ๔) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและความเมตตา ๕) การพัฒนาทัศนคติและคุณธรรมในการทำงาน

๓. มุทิตา ความยินดี โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การฝึกจิตใจให้ผ่องใส แซ่ชื่นเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๒) การยินดีกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ ลาภ ยศ และชื่อเสียง ๓) การแสดงความยินดีและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร ๔) การสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ๕) การยินดีกับความสำเร็จของผู้รับบริการ

๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การดำเนินสิ่งใดตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติ ๒) การยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ๓) การรักษาความเป็นกลางและความยุติธรรม ๔) การควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียด ๕) การสร้างสมดุลระหว่างงานและสุขภาพจิต

นำปัจจัยการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ดังนี้

๑. บุคคล (Man) โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การมีนโยบายให้บุคลากรต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความสามารถก่อนเข้างาน ๒) การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน ๓) การบริหารบุคลากรให้เหมาะสมและมี career path ที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง ๔) การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้ศึกษาต่อฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ๕) การจัดสวัสดิการด้านที่พัก ค่าที่พัก ค่าเวร โบนัสพิเศษและขวัญกำลังใจ

๒. เงินทุน (Money) โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม ๒) การกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๓) การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ๔) การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาล ๕) สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม กองทุนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน ระบบสหกรณ์โรงพยาบาล

๓. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การกำหนดแนวทางการใช้ งานเครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ๒) การกำหนดให้

บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ๓) การจัดหาและบริหารวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ๔) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการอุปกรณ์ ๕) การอบรมและพัฒนาทักษะการใช้งานอุปกรณ์

๔. การบริหารจัดการ (Management) โดยมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๑) การรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและผู้รับบริการ ๒) การกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ๓) การบริหารงานและการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ ๔) การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร ๕) การจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการทำงาน

๔.๕.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้สรุปหรือประมวลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



หลักธรรม (พรหมวิหาร ๔) บวกกับปัจจัยการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being)

แผนภาพที่ ๔.๑๖ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

สังเคราะห์โดยผู้วิจัย อัญชลี แสงชาญชัย

จากแผนภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่องนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เกล้า ได้ดังนี้ หากเปรียบพยาบาลเป็นต้นไม้ ซึ่งต้นไม้จะเจริญเติบโตสูงใหญ่ สวยงาม อยู่รอดและอยู่รุ่งได้ จะต้องมียอดประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

หลักธรรม (คุณธรรม) เปรียบเสมือนรากแก้วหรือรากเหง้าของไม้ยืนต้นที่ยังลึกลงดินให้ต้นไม้เจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง และ “อยู่รอด” ได้ในทุกสถานการณ์ แม้จะอยู่บนผืนดินที่แห้งแล้ง พายุโหมกระหน่ำ น้ำท่วม แผ่นดินถล่ม หากสามารถปรับตัว รู้จักโอนอ่อน ยอมโน้มลำต้นลงสู่ดิน เพื่อจะยืนต้นเจริญเติบโตต่อไปได้ ดังนั้นแก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงต้องมีหลักธรรม คือ หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมาตุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ ๑.เมตตา (ความรัก) คือความปรารถนาดีต้องการให้ผู้ป่วยหรือผู้อื่นมีความสุข ทั้งกายกรรม, วาจากรรม และมโนกรรม ๒.กรุณา (ความสงสาร) คืออยากดูแลช่วยเหลือพยาบาลและสงเคราะห์ผู้ป่วยหรือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ทรมาน ๓.มูทิตา (ความยินดี) ชื่นชมยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จหรือผู้ป่วยหายป่วยกลับบ้านไปดำเนินชีวิตอยู่ดีมีสุข ๔.อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสวดวิสัยทั้งที่เมตตากรุณาก็ยังไม่สามารถช่วยให้ผู้ป่วยเป็นสุขหรือพ้นจากความทุกข์ได้ จึงต้องปลงใจปล่อยวางให้ได้ พยาบาลจึงต้องฝึกสติและใช้ปัญญาแม้จะเป็นวาระสุดท้ายก็ต้องพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่อย่างสบายจากไปอย่างสงบ ซึ่งถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่

หลักการ (คุณค่า) เปรียบเสมือนปัจจัยพื้นฐานทั้ง ๔ (ดิน น้ำ ลม แสงแดด) ที่ช่วยให้ต้นไม้เจริญเติบโตยืนต้นได้อย่างแข็งแรงสวยงาม และ “อยู่รุ่ง” ต่อไปได้ ดังนั้นปัจจัยการบริหารจัดการ (4M) หมายถึง ปัจจัยด้านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย

๑) บุคคล (Man) หมายถึงการกำหนดนโยบายให้บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความสามารถก่อนเข้างาน มีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน มีการวางแผน career path ที่ชัดเจน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถศักยภาพของบุคลากรให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา

๒) เงินทุน (Money) หมายถึงการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มีการวางแผนการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น มูลนิธิ สหกรณ์ กองทุนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน/เกษียณอายุ/พิการ เป็นต้น

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) หมายถึงการกำหนดแนวทางการจัดหา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๔) การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานและบริหารบุคคลโดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา ต้องรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ ยึดหลักคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความมั่นคงปลอดภัยให้กับบุคลากรที่

พร้อมให้บริการที่เป็นเลิศ ช่วยยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น มีความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย (คุณประโยชน์) เปรียบเสมือนต้นไม้ที่อยู่รอดและอยู่รุ่ง ยืนต้นเจริญเติบโต แตกกิ่งก้านสาขา ผลิดอก ออกใบ ให้ความร่มเย็น สบายงาม และยังมีคุณประโยชน์อื่น ๆ อีกมากมาย เช่นเดียวกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Power of Happiness Model) จะต้องมียุทธศาสตร์หลัก (Core Values) ร่วมกัน ๕ ประการ คือ สามัคคี มีวินัย ใส่ใจบริการ ผลงานเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อและการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ช่วยสะท้อนและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ซึ่งมีองค์ประกอบแบบ 3B รวมทั้งหมด ๖ ด้าน ดังนี้

Be Responsible (เข้าใจตน)

๑. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หรือ อัตลักษณ์ ดังนี้

๑.๑) ซื่อสัตย์ : บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตรงต่อเวลา ประหยัด และรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑.๒) เสียสละ : บุคลากรรู้จักแบ่งปันเวลา แบ่งเบาหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมด้วยความเต็มใจทั้งในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

๑.๓) สำนึกในหน้าที่ : บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและช่วยเหลือหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนาตนเอง (Personal growth) ดังนี้

๒.๑) การสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๒.๒) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๒.๓) การสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) ทั้ง Upskill และ Reskill

Be One Team (เข้าใจคน)

๓. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) ดังนี้

๓.๑) พัฒนาระบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และทันสมัย

๓.๒) มีความคล่องตัวในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง

๓.๓) ส่งเสริมและสนับสนุนระบบที่เอื้อให้มี work life balance

๔. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others) ดังนี้

๔.๑) การพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒) มุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศ สุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ

๔.๓) มุ่งเน้นผลลัพธ์ร่วมกันโดยยึดหลักคุณธรรม ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

Be our Future (เข้าใจงาน)

๕. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life)

๕.๑) สร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ “เก่ง ดี มีความสุข”

๕.๒) สร้างสรรค์นวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้รับบริการ

๕.๓) มุ่งเน้นอนาคตที่ตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การยอมรับตนเอง (Self-acceptance)

๖.๑) ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและวินัยเยี่ยม

๖.๒) สืบสานวัฒนธรรมองค์กรและระบบเกียรติศักดิ์

๖.๓) มีการวางแผนตัวบุคคลในการสืบทอดงาน (Succession Plan)

สรุป นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยการนำหลักธรรมคือพรหมวิหาร ๔ มาบูรณาการกับหลักการคือปัจจัย การบริหารจัดการต้องรู้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Power of Happiness Model) โดยยึดค่านิยมหลัก (Core Values) ช่วยให้เข้าใจตน เข้าใจคน เข้าใจงาน สามารถรักษา สมดุลงานกับชีวิตให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ทำงานอย่างมี “คุณค่า” ยึดหลัก “คุณธรรม” สร้าง “คุณประโยชน์” เป็นแนวทางปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม



บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ๓) เพื่อนำเสนอนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๗ ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นเองโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ๒) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ ๓) แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔) ๔) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๕) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๑๗ ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทั้งการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมาครบ ๒๒๗ ฉบับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple Regression Stepwise) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูปหรือคน เพื่อยืนยันรูปแบบหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว และจัดสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อยืนยันองค์ความรู้อีกครั้งหนึ่งด้วย และจำแนกข้อมูลดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ด้าน คือ ๑. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ๓.

นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ดังนี้

๕.๑.๑ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบผลการศึกษาดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๑ และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๙ อันดับแรกมีอายุอยู่ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๓ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๕ อันดับแรกจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๗ อันดับแรกมีระยะเวลา ๒๑-๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๑ ตามลำดับ

ปัจจัยการบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบุคคล (Man) ($\bar{X}=4.03$) รองลงมาคือ ด้านเงินทุน (Money) ($\bar{X}=3.94$) ด้านการบริหารจัดการ (Management) ($\bar{X}=3.90$) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ($\bar{X}=3.89$) ตามลำดับ

การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ด้านเมตตา ความรัก ($\bar{X}=4.00$) ด้านมุทิตา ความยินดี ($\bar{X}=3.92$) และด้านกรุณา ความสงสาร ($\bar{X}=3.82$) ตามลำดับ

การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับในตนเอง ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ด้านการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X}=3.91$) ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ($\bar{X}=3.91$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.83$) ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.76$) และด้านความเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ

๕.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบผลการศึกษาดังนี้

ด้านปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๓ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ เงินทุน บุคคล การบริหารจัดการ มีเพียง วัสดุอุปกรณ์ เท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .๖๖๒ แสดงว่า ปัจจัยการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ร้อยละ ๖๖.๒

ด้านหลักพรหมวิหาร ๔ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง มุทิตา ความยินดี เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .๕๒๐ แสดงว่า หลักพรหมวิหาร ๔ สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ร้อยละ ๕๒.๐

๕.๑.๓ นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ ๑) เมตตา (ความรัก) คือความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้ป่วยหรือผู้อื่นมีความสุข ทั้งกายกรรม, วจีกรรม และมโนกรรม ๒) กรุณา (ความสงสาร) คืออยากดูแลช่วยเหลือพยาบาลและสงเคราะห์ผู้ป่วยหรือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ทรมาน ๓) มุทิตา (ความยินดี) ชื่นชมยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จหรือผู้ป่วยหายป่วยกลับบ้านไป ดำเนินชีวิตอยู่ดีมีสุข ๔) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม ไม่ยินดียินร้าย เมื่อนำหลักธรรมคือหลักพรหมวิหาร ๔ มาบูรณาการกับหลักการคือปัจจัยการบริหารจัดการ (4M) หมายถึง ปัจจัยด้านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ๔ ประการในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย ๑) บุคคล (Man) ๒) เงินทุน (Money) ๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) ๔) การบริหารจัดการ (Management) ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Power of Happiness Model) ประกอบด้วย 3B มีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

๑) Be Responsible (เข้าใจตน) คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) และ การพัฒนาตนเอง (Personal growth)

๒) Be One Team (เข้าใจคน) คือ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment mastery) และ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive relations with others)

๓) Be our Future (เข้าใจงาน) คือ การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in life) และการยอมรับตนเอง (Self-acceptance)

นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการจะส่งผลให้สามารถรักษาสมดุลงานกับชีวิตให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่ ช่วยยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น มีความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ส่วนคือ ๑. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และ ๓. นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ดังนี้

๕.๒.๑ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับในตนเอง รองลงมาคือ ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้าน

ความเป็นตัวของตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ** ที่พบว่า ๑. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๓. ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ๓ อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ^๑ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณิรดา พรหมณัฐ** ที่พบว่า ๑) ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($M=๓.๕๕$, $SD= ๐.๖๗$) ๒) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านรายได้และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < ๐.๐๕ ($r_{sp} = ๐.๑๑๔$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ๓) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < ๐.๐๑ ($r_{sp} = ๐.๖๒๘$) กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ข้อเสนอแนะ ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยที่หลากหลาย ปัจจัยที่สำคัญ คือ รายได้ และค่าตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาล และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น^๒ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธัชมน วรรณพิน และวาสนิ วิเศษฤทธิ์** ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงาน ๖ ประเด็นหลัก ดังนี้ ๑) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ ๒) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ ๓) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย ๔) มีอิสระในงานที่ทำ ๕) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย ๖) สุขที่ได้พัฒนาตนเองพัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข^๓

๕.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบผลการศึกษาดังนี้

ด้านปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ๓ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ เงินทุน บุคคล การบริหารจัดการ มีเพียง วัสดุอุปกรณ์ เท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

^๑ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ, “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”, *รายงานการวิจัย*, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๐).

^๒ณิรดา พรหมณัฐ, “ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช”, *The Journal of Boromarjornani College of Nursing Suphanburi*, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๓) : ๘๑-๘๘.

^๓ธัชมน วรรณพิน และวาสนิ วิเศษฤทธิ์, “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ”, *Rama Nurs J* ๕ January, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๑ (เมษายน, ๒๕๕๕) : ๙-๒๓.

อย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .๖๖๒ แสดงว่า ปัจจัยการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต ได้ร้อยละ ๖๖.๒ และสามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

๑.๑) ด้านเงินทุน (Money) พบว่า เงินทุนส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม การกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของพยาบาล และสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม กองทุนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน ระบบสหกรณ์โรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธีระพล บุญตารยะ** ที่พบว่า สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีการบริหารตามหลักการบริหารแบบ 4M's ด้านที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งคือ ด้านการบริหารงาน อันดับสอง คือ ด้านบุคลากร อันดับสาม คือ ด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ อันดับสี่ คือ ด้านงบประมาณตามลำดับ ๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีจากทั้งหมด ๗ ปัจจัย รวมหลักกรรมวิธีบาท ๔ ด้วยเป็น ๘ ปัจจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการน้ำมากที่สุดได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์กร ร่วมกับทักษะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ร้อยละ ๗๑.๔๐ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านทักษะของบุคลากร มีค่าเบต้าเท่ากับ ๐.๔๓๘, ๐.๒๘๗ และ ๐.๒๒๙ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านยุทธศาสตร์ ด้านความพร้อมของระบบงาน ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีและหลักกรรมวิธีบาท ๔ ส่งผลต่อการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีในระดับมากมีค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ ๓.๔๓ ๓. การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยรวมได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน จากภาครัฐในด้านกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหารและสร้างเครือข่ายมีความสำคัญในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนและประชาชน ในด้านรณรงค์ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อช่วยกันลดผลกระทบทางลบต่อแหล่งน้ำธรรมชาติ การอนุรักษ์แหล่งน้ำด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ การให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้น้ำ และการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามลำดับ มีความสำคัญในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย ๓.๔^๔

๑.๒) ด้านบุคคล (Man) พบว่า บุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีการมีนโยบายให้บุคลากรต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความสามารถก่อนเข้างาน การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน การบริหารบุคลากรให้เหมาะสมและมี career path ที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้ศึกษา

^๔ธีระพล บุญตารยะ, “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี”, **ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ต่อ ผีก่อบรม และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การจัดสวัสดิการด้านที่พัก ค่าที่พัก ค่าเวร โบนัสพิเศษและขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิวัฒน์ จำตา** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกัญชาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย” ผลการศึกษาพบว่า ๑. สภาพการบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกัญชาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย โดยรัฐบาลมีการกำหนดขึ้นเป็นนโยบายสาธารณะในด้านสุขภาพ มีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมทั้งทางสังคมและทางกายภาพ มุ่งให้ประชาชนมีทางเลือกสามารถเข้าถึงทางเลือกที่ก่อให้เกิดสุขภาพดีได้ ๒. องค์ประกอบที่มีผลต่อระบบบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกัญชาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย ๘ ด้าน คือ การวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม การจัดสิ่งสนับสนุน การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์กรชุมชน ๓. นำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการของรัฐโดยใช้หลักธรรม สังคหวัตถุ ๔ เพื่อการบริหารจัดการที่ดีที่จะพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร คือ ๑) ทาน (โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ) การบูรณาการด้วยการสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเดือดร้อน รวมถึงการช่วยให้มีความรู้ สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมได้ ๒) ปิยวาจา (พูดไพเราะ) การใช้หลักธรรมด้วยการใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ถ้อยคำที่มีประโยชน์เป็นจริง และไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น ส่งผลช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้ ๓) อตถจริยา (สงเคราะห์ประชาชน) การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเองและผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทรมตนร่างกาย แรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาดำเนินด้วยปัญญา และ ๔) สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) การวางตัวให้เหมาะสม จิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหว ดำรงตนบนพื้นฐานของความถูกต้อง ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเสมอต้นเสมอปลาย^๕

๑.๓) ด้านการบริหารจัดการ (Management) พบว่า การบริหารจัดการส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีการรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและผู้รับบริการ การกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร การบริหารงานและการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สิงห์คำ มณีจันสุข** ที่พบว่า ๑) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และปัจจัยการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ ๐.๔๙๒, ๐.๖๕๖ และ ๐.๗๐๒ ตามลำดับ ๒) รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตัวแปร ๓ ด้านดังนี้ ๑) การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ ๔ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากสำคัญคือ การวางแผนพоди

^๕อภิวัฒน์ จำตา, “การบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกัญชาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

การสงเคราะห์ประชาชน การโอบอ้อมอารี และวชิไพบรา ๒) การบริหารจัดการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วยความคุ้มค่า เมตตาธรรมต่อผู้อื่น เคารพและปฏิบัติตามกติกา ยืนหยัดความโปร่งใส เน้นความรับผิดชอบ และเต็มใจมีส่วนร่วม ๓) ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสวัสดิการคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย โดยเรียงจากความสำคัญคือ ประกอบด้วย การประสานงาน การบังคับบัญชาสั่งการ การจัดองค์การ การควบคุม และการวางแผน^๖

๒. ด้านหลักพรหมวิหาร ๔ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเกล้า ทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ ๐.๐๕ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง มุทิตา ความยินดี เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .๕๒๐ แสดงว่า หลักพรหมวิหาร ๔ สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเกล้า ได้ร้อยละ ๕๒.๐ และสามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

๒.๑) ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง พบว่า อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยการคำนึงถึงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติ การยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ การรักษาความเป็นกลางและความยุติธรรม การควบคุมอารมณ์และการจัดการความเครียด การสร้างสมดุลระหว่างงานและสุขภาพจิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เพ็ญศิริวรรณ ที่พบว่า ๑. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีมากที่สุด คือ ด้านหลักพรหมวิหารธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕ ๒. การนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านปัจจัยภายในองค์กร ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์กร ด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มาตราฐานในการทำงาน ด้วยการปรับมาตรฐานในการทำงานให้เหมาะสม ความรับผิดชอบ ด้วยการกำหนดความรับผิดชอบให้ชัดเจนตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ด้วยการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบไปด้วย นโยบายประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการเข้าถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยี ความคาดหวังของคนในพื้นที่ ด้วยการปลูกเร้าให้บุคคลากรสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดให้กับประชาชนที่มาใช้บริการ การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน ด้วยการกำหนดกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ โดยยึดหลักความต้องการของประชาชน และด้านหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบไปด้วยเมตตา ด้วยการปลูกฝังผู้นำให้ตั้งอยู่ในความเมตตา มีความปรารถนาดีผู้ใต้บังคับบัญชา กรุณา ด้วยการสนับสนุนผู้นำให้มีความกรุณาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มุทิตาด้วยการส่งเสริมผู้นำให้มีมุทิตา มีความยินดีต่อ

^๖สิงห์คำ มณีจันทสุข, “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และอุเบกขา ด้วยการปลุกจิตสำนึกผู้นำให้มีความยุติธรรม และเที่ยงธรรม โดยการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงาน^๗

๒.๒) ด้านมุทิตา ความยินดี พบว่า มุทิตา ความยินดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมวกะแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยการฝึกจิตใจให้ผ่องใส แห่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น การยินดีกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ ลาภ ยศ และชื่อเสียง การแสดงความยินดีและยกย่องความสำเร็จของบุคลากร การสนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การยินดีกับความสำเร็จของผู้รับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **กุศล โพธิ์สุวรรณ** ที่พบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) มีความเหมาะสมมากกว่าทฤษฎีอื่นในยุคโลกาภิวัตน์เพราะมีองค์ประกอบ ได้แก่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างน่ายกย่องนับถือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มุ่งทำประโยชน์ให้ส่วนรวม สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความพยายาม ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ได้เรียนรู้จากการทำงาน มอบหมายงานตามความเหมาะสม และมีความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งสามารถสังเคราะห์เข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่วนแนวคิด ทฤษฎีการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีวิธีการเผยแผ่ที่พระพุทธองค์ทรงใช้อยู่เสมอในสมัยพุทธกาล ได้แก่ การเสนอหลักคำสอนที่เป็นแก่นแท้ทางพระพุทธศาสนา การปฏิบัติเชิงรุกหรือเยี่ยมเยียนตามบ้าน การบริการชุมชนการใช้ปาฏิหาริย์ต่าง ๆ การเข้าหาผู้นำทางศาสนา การเมือง และทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติหลักคำสอนหรือความเชื่อของลัทธิศาสนาดั้งเดิม การปฏิรูปพระพุทธศาสนาท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมและลัทธิต่าง ๆ ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น และการเผยแผ่ด้วยบุคลิกภาพ โดยมีรูปแบบการเผยแผ่แบบสนทนาธรรม บรรยายธรรม และถามตอบธรรมะ ซึ่งวิธีและรูปแบบเผยแผ่ดังกล่าว บางแห่งก็ยังนิยมนามาใช้สำหรับวิธีหรือรูปแบบการเผยแผ่ที่ใช้อยู่เสมอในสมัยปัจจุบัน ส่วนมากจะเป็นการแสดงธรรม โดยผ่านทางทีวีวิทยุสื่อออนไลน์และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ๒. ภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) ซึ่งมีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป ตามองค์ประกอบทุกข้อ ภาวะผู้นำของท่าน สามารถสังเคราะห์ได้กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ทศพิธราชธรรม ๑๐ สัมปatti ๗ ปาปนิกร ๓ พล ๔ และสาราณียธรรม ๖ ส่วนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของท่าน มีความสอดคล้องกับวิธีหรือรูปแบบทุกข้อที่ใช้อยู่เสมอในสมัยพุทธกาลดังกล่าว^๘

๒.๓) ด้านเมตตา ความรัก พบว่า เมตตา ความรัก ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมวกะแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ฝึกแผ่เมตตาอยู่เสมอ การมีความปรารถนาให้ทุก

^๗นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี”, **ดัชนีนิพนธ์ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

^๘กุศล โพธิ์สุวรรณ, “ภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร)”, **ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

คนมีความสามัคคีกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน การปลูกฝังความเมตตาผ่านระบบการบริหารและภาวะผู้นำ การดูแลผู้ป่วยด้วยความรักและความเมตตา การสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่น้องพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาลี)** ที่พบว่า ๑) พรหมวิหาร ๔ ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา คือ พระพุทธเจ้าเสวยชาติเป็นพระโพธิสัตว์เจริญพรหมวิหาร โดยมีจิตประกอบด้วยเมตตาอันไพบุลย์ หาประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความพยาบาท ต่อทุกคน ไม่มีขอบเขต แผ่ไปทุกสถานที่ทั่วโลก มีจิตประกอบด้วยกรุณา ฯลฯ มีจิตประกอบด้วยมุทิตา ฯลฯ มีจิตประกอบด้วยอุเบกขา ๒) พรหมวิหาร ๔ ในคัมภีร์วิสุทธิมรรค คือ ธรรมอันประเสริฐปราศจากโทษและเป็นหลักวิธีภาวนาที่ทำให้จิตสงบได้ เมตตาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความรักให้ผู้อื่น กรุณาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความสงสารให้ผู้ประสบความทุกข์ มุทิตาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความยินดีกับผู้อื่น อุเบกขาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความวางเฉยต่อความทุกข์ความสุขของผู้อื่น และ ๓) แนวทางการปฏิบัติพรหมวิหาร ๔ ในฐานะเป็นการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค คือ การแผ่จิตประกอบด้วยความเมตตา ความกรุณา ความมุทิตาให้ผู้อื่น และเจริญอุเบกขาภาวนาโดยละความสุขความทุกข์ของบุคคลที่เจริญพรหมวิหารมาก่อนแล้ว แผ่จิตประกอบด้วยอุเบกขาให้ผู้อื่น ภาวนาจนจิตเกิดสมาธิสัมฤทธิ์ (เสมอภาค) คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาต่อตนเอง คนที่รัก คนกลาง ๆ และคนคู่แ้ว เสมอภาคเสมือนเป็นบุคคลเดียวกัน อันถือเป็นนิมิตการภาวนา จิตมีสมาธิแนบแน่น นีรวรรณ ๕ ถูกข่มไว้ พรหมวิหารภาวนาทำให้จิตบรรลุอุปนาสมาธิ (ความสงบที่ไม่มีขอบเขตไม่มีประมาณ)^๔

๒.๔) ด้านกรุณา ความสงสาร พบว่า กรุณา ความสงสาร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีการอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์ให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกสงสารเมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยากและอยากจะช่วยเหลือ การดูแลผู้ป่วยด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและความเมตตา การพัฒนาทัศนคติและคุณธรรมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระครูปลัดธณภัทร อุตตมปญโญ, เบญจมาศ สุวรรณวงศ์ และพระมหาสุพร รุกขิตธมโม** ที่พบว่า ๑) การพัฒนาของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะด้วย พรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และสังคหวัตถุ คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ๒) สภาพปัญหาของเด็กเยาวชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสาธารณะ นักเรียนส่วนใหญ่แสดงความสนใจและให้ความสำคัญกับการเลือกปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าส่งผลให้ประชาชนเกิดปัญหาต่าง ๆ ทั้ง ๔ ด้านหลัก ๆ เช่น ปัญหาทางกาย คือ การเห็นแก่ตัว ไม่รู้จักให้ และไม่รู้จักแบ่งปัน และปัญหาด้านจิตใจ เช่น การขาดความมีน้ำใจน้อยลง ในจิตอาสาของเยาวชนในสมัยปัจจุบัน และการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่น้อยลง เป็นต้น และปัญหาด้านความคิดสติปัญญา เช่น ไม่เห็นความสำคัญในการช่วยเหลือผู้อื่น ปัญหาด้านความคิด เป็นต้น และปัญหาสังคม เช่น การขาดศีลธรรม และคณะครูดูแลไม่ทั่วถึง ชุมชนไม่เข้มแข็งพอ ๓) รูปแบบการพัฒนาจิตสาธารณะของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถีพุทธเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดนครราชสีมา โดยการอบรมปลูกฝังให้เยาวชนมีหัวใจการทำงานจิตสาธารณะโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ

^๔พระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาลี), “พรหมวิหาร ๔ ในฐานะการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค”, วารสารวิจัยวิชาการ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๕-๒๒.

ส่งเสริมพัฒนาให้เด็กเยาวชนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยการแบ่งปัน ช่วยเหลือ เกื้อกูลสังคม^{๑๐}

๕.๒.๓ นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ได้องค์ประกอบแบบ 3B รวม ๖ ด้าน คือ ๑. Be Responsible (เข้าใจตน) ความเป็นตัวของตัวเอง การพัฒนาตนเอง ๒. Be One Team (เข้าใจคน) การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ๓. Be our Future (เข้าใจงาน) การมีจุดหมายในชีวิต การยอมรับตนเอง

โดยนวัตกรรมการเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งได้แก่ หลักพรหมวิหาร ๔ เข้ามาปฏิบัติเพื่อให้เกิด การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ดังนี้ ๑. เมตตา ความรัก ความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ๒. กรุณา ความสงสาร การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปการะให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน ๓. มุทิตา ความยินดี การฝึกจิตใจให้ผ่องใส แ่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเพราะอำนาจอคติ ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ นอกจากนั้นยังนำปัจจัยการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธัชมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์** ที่พบว่า พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า เป็นความอิ่มเอมใจ ภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ สัมผัสประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน ต้องมีความอดทน เสียสละรับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัย ที่ได้รับความทุกข์จากโรคร้ายทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานพยาบาล พบ ๖ ประเด็นหลัก ดังนี้ ๑) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ ๒) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ ๓) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย ๔) มีอิสระในงานที่ทำ ๕) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ ๖) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางาน ด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข^{๑๑} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นันทพร**

^{๑๐}พระครูปลัดธณภัทร อุตตมปญโญ, เบญจมาศ สุวรรณวงศ์ และพระมหาสุพร รุกขิตธมโม, “รูปแบบการพัฒนางานจิตสาธารณะของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถิพุทธเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัดนครราชสีมา”, วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๔๔-๖๐.

^{๑๑}ธัชมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์, “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ”, Rama Nurs J AE January, ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๑ (เมษายน, ๒๕๕๕) : ๙-๒๓.

ทองเชื้อ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ ที่พบว่า ๑. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา ๒. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพื้นที่จัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน^{๑๒} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิตดา กรรณสูต ที่พบว่า รูปแบบพุทธวิธีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชนจำกัด คือ มีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของ บริษัทมหาชน จำกัด ๓ ด้านคือ การพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานสากล ISO 9001: 2015 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมขององค์กร ISO 14001: 2015 และการพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001: 2018 ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยหลักผล ๔ มี ๑) ปัญญาผล (กำลังความรู้หรือความฉลาด) ๒) วิริยะผล (กำลังแห่งความเพียร) ๓) อดวิชัยผล (กำลังงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต) และ ๔) สังคหผล (กำลังสงเคราะห์หรือการช่วยเหลือ) โดยมีพุทธวิธีการบริหารเป็นส่วนฐานค้ำยันให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ประกอบด้วย ๑) พุทธวิธีการวางแผน ๒) พุทธวิธีการจัดการองค์กร ๓) พุทธวิธีการบริหารงานบุคคล ๔) พุทธวิธีการอำนวยความสะดวก และ ๕) พุทธวิธีการกำกับดูแล^{๑๓}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรจัดให้มี “ศูนย์สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี” (Health & Wellness Center) เป้าหมายคือส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และสนับสนุนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีคือมีความสุขในทุกมิติ (๘ มิติ) ได้แก่ กาย (Physical), จิต (Spiritual), สังคม (Social), อารมณ์ (Emotional), สติปัญญา (Intellectual), อาชีพการงาน (Occupational), สภาพการเงิน (Financial) และสภาพแวดล้อม (Environmental)

๒)) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควร “สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเป็นประจำทุกปี” (Voice of People) เพื่อฟังเสียงสะท้อนและข้อเสนอแนะ ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ยึดค่านิยมหลัก (Core Values) ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

^{๑๒} นันทพร ทองเชื้อ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, “การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๑”, Journal of Roi Kaensarn Academi, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๖๕) : ๙๐-๑๐๒.

^{๑๓} คณิตดา กรรณสูต, “พุทธวิธีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชนจำกัด”, ดุษฎีนิพนธ์ ปรัญญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสตราจารย์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

๓) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” หรือ “Mindfulness-Wisdom Balance” ซึ่งนำแนวคิด “การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม” เป็นการผสมผสานงานและชีวิตเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านที่สองที่บุคลากรทุกคนคือคนในครอบครัวเดียวกัน มีความรัก ความผูกพัน ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout) ในการทำงานและลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) พยาบาลควรมี “การปฐมนิเทศ” เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งด้าน “วิชาการ วิชาชีพ วิชาชีวิต” ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ปรับตัวได้เร็ว สามารถขอรับคำปรึกษาการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความผิดพลาดจากการทำงานและลดอัตราการลาออก

๒) พยาบาลควรสร้าง “โปรแกรมการฝึกอบรม” เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้ทันต่อโลกยุคใหม่ ช่วยให้มี ความมั่นใจ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๓) พยาบาลควรมีวิธี “การสื่อสารภายในองค์กร” อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สื่อสารกันอย่างชัดเจน โปร่งใส ไว้วางใจ มั่นใจ สร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกัน รวมถึงสร้างความภักดี (Loyalty) ให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

๔) พยาบาลควรส่งเสริม “ระบบการให้รางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติในการทำ ความดี” (Reward and Recognition) เพื่อสร้างความรักความผูกพัน รักษาคนเก่งและคนดีให้ทำงานอย่างมีความสุข พร้อมจะพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

๕) พยาบาลควรจัด “ระบบพี่เลี้ยง” (Mentoring System) ซึ่งการเลือกพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดีต้องเริ่มจากความสมัครใจ ไม่เกิดจากการบังคับโดยตำแหน่ง ต้องมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะชำนาญการที่ดีเยี่ยม ช่วยปลูกฝังคุณลักษณะในการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีที่จะนำไปใช้ในอนาคตได้

๖) พยาบาลควรจัดระบบ “การบริหารจัดการแบบข้ามสายงาน” (Cross Functional Management : CFM) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) ทั้ง Upskill และ Reskill ให้บุคลากรมีโอกาสดำรงออกจาก Comfort Zone มาสู่ Study Zone กระตุ้นให้เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ สร้างความภาคภูมิใจ (Self-Esteem) ที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่า และความสำเร็จให้กับองค์กรในระยะยาว

๗) พยาบาลควรมีการวางแผน “เส้นทางอาชีพ” (Career Path or Career Growth) ให้เป็น “อาชีพในฝัน” ตอบโจทย์ “ชีวิตในฝัน” โดยจัดให้มีการสื่อสารและการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรเพื่อกำหนดเป้าหมายเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพราะคนที่มีเป้าหมายชัดเจนจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทำให้มีโอกาสในการประสบความสำเร็จและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้เห็นแนวทางการปรับเปลี่ยนปัจจัยการบริหารจัดการให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในระบบอย่างยั่งยืน

๒) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลที่เป็นข้าราชการทหารเปรียบเทียบกับพยาบาลที่เป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อปรับเปลี่ยนนโยบายและกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยป้องกันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างยั่งยืน

๓) ควรมีการศึกษาวิจัยหลักธรรมอื่น ๆ โดยนำมาบูรณาการกับหลักการของศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเชิงลึกที่ช่วยผสมผสานหลักพุทธธรรมให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กฤษดา แสงวดี, วรรัตน์ ใจชื่น และ ณัฐธยาน์กร เดชา. แผนปฏิบัติการกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด ๔๘/๘๔, ๒๕๖๒.

กัลยา วานิชย์บัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

กิตติทัศน์ ผกาทอง. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ, คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

กิริติ ยศยิ่งยง. องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การคิดเชิงวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๔๖.

แก้ว ชิตตะขบ. รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี (ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

दनัย ไชโยธธา. พจนานุกรมพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเอส พรินต์เฮาส์, ๒๕๔๔.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พรินท์, ๒๕๕๕.

ทิตนา แหมมณี. ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ธ สุนทรายุทธ์. ปรัชญาการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๔.

บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๐.

ประเวศ วะสี. ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเอาชนะความยากจน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม, ๒๕๔๕.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๐.

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พจนานุกรม เพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ “คำวัด”. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๕๑

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- _____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์รวมเล่ม ๓ ภาค ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๑.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส และคณะ. **คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ**, พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล). **หลักการมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**. ราชบุรี : มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกาย, ๒๕๕๒.
- พิสิฐ เจริญสุข. **ปกิณกรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.
- พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และคณะ. **โครงการติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการพัฒนารูปแบบระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ**, กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, ๒๕๕๖.
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. **ศาสตร์แห่งการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.
- พันธุ์อาจ ชัยรัตน์. **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : งานส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, ๒๕๕๗.
- ภานุ ลิ้มมานนท์. **กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : พีดับบลิวพรินต์, ๒๕๔๖.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- วรญา ทองอุ่น. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๘.
- วัลลภา บุญรอด. **เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายวิชา ๖๑๙๔๑๓ ประเด็นและแนวโน้มทางวิชาชีพ**. สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๖.
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๘.
- สาโรช บัวศรี. **หนังสือความรู้สำหรับครู เรื่องบูรณาการ**, กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาสน์การพิมพ์, ๒๕๒๑.
- สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพัลลิกซ์ จำกัด, ๒๕๔๗.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗**. กรุงเทพมหานคร : ภาพการพิมพ์, ๒๕๕๗.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. **การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

เสน่ห์ จัยโต. **การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.

เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.

ไสว มาลาทอง. **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครอง และประชาชนผู้สนใจทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. **การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล**. เชียงใหม่ : หจก.โรงพิมพ์ช้างเผือก, ๒๕๕๐.

อัจฉรา สุขารมณ์. **จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๔.

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานวิจัย :

กรรณิกา ธรรมสอน. “การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษารัฐบาลในจังหวัดเชียงใหม่”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

กุศล โพธิ์สุวรรณ. “ภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร)”. **ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

โกวิทย์ พวงงาม. “การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต้นแบบการบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน) สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี, ๒๕๕๓.

คณิตดา กรณสูต. “พุทธวิถีการบริหารจัดการองค์ประกอบของบริษัทมหาชนจำกัด”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

ณัฐ รุ่งวงศ์. “การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

ณัฐณิชา ไชยประเสริฐ. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของบริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

ธีระพล บุญตาระวะ. “การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นฤมล เพ็ญศิริวรรณ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี”.

ดัชนีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓.

ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม”. **รายงานการวิจัย.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,

๒๕๖๐.

ศิพรทิพา ศุภราศรี. “อิทธิพลของการออกแบบงานและความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่น

วัยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”. **หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ**

พยาบาล. คณะสหวิทยาการ : มหาวิทยาลัยคริสเตียน, ๒๕๖๓.

สิงห์คำ มณีจันสุข. “การบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **ดัชนีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐ**

ประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓.

สมชัย นันทาภิรัตน์. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวง

อุตสาหกรรม”. **ดัชนีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิต

วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

อภิวัฒน์ จำตา. “การบริหารจัดการของรัฐในการส่งเสริมกัญชาเสรีเพื่อการแพทย์ทางเลือกของไทย”.

ดัชนีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

อรรถัย มีแสง. “ทฤษฎีบูรณาการเชิงพุทธ”. **ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

(๓) บทความ :

กณิกนันต์ หงษ์ทอง, ฉัตรสุมน พงษ์ภิญโญ และสุคนธา ศิริ. “การรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน

ประเทศไทย”. **วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข.** ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒

(พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๖๗) : ๓๐๐-๓๑๔.

กรพินธุ์ ลีลาวิวัฒน์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มงานการ

พยาบาลโรงพยาบาลห้วยพสุ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม”. **งานประชุมวิชาการ**

ระดับชาติ ครั้งที่ ๑๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, (๙-

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓) : ๓๓๖๔-๓๓๗๑.

จุฬาพร กระเทศ และคณะ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวง

สาธารณสุข”. **วารสารวิชาการสาธารณสุข.** ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน

๒๕๖๔) : ๕๖๑-๕๗๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ญาดา ธงธรรมรัตน์. “การพัฒนาแบบวัดสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being Scale-PWBS)”. **วารสารราชานุกูล**. ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๕) : ๑๓-๒๒.
- ณิรดา พราหมณ์ชู. “ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช”. **The Journal of Boromarjornani College of Nursing Suphanburi**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๓) : ๘๑-๘๘.
- ธเนศ แม้นอินทร์. “การปรับตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ ๑ สถาบันเทคโนโลยี จิตรลดา”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต**. ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๔) : ๗๕-๘๑.
- ธัมม วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์. “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ”. **Rama Nurs J January**. ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๑ (เมษายน, ๒๕๕๕) : ๙-๒๓.
- นันทพร ทองเชื้อ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. “การบริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต ๑”. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๖๕) : ๙๐-๑๐๒.
- พระครูปลัดธณภัทร อุตตมปญโญ, เบญจมาศ สุวรรณวงศ์ และพระมหาสุพร รกขิตธมโม. “รูปแบบ การพัฒนางานจิตสาธารณะของเด็กเยาวชนโรงเรียนวิถิพุทธเชิงพุทธบูรณาการในจังหวัด นครราชสีมา”. **วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา**. ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๕) : ๔๔-๖๐.
- พระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาสี). “พรหมวิหาร ๔ ในฐานะการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค”. **วารสารวิจัยวิชาการ**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๖๕) : ๑๕-๒๒.
- ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก”. **วารสารวิชาการศิลป ประยุกต์**. (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๒-๑๐๕.
- ลักขณา สรีวัฒน์. “การศึกษาพฤติกรรมองค์กร”. **วารสารบริหารและนิเทศการศึกษามหาวิทยาลัย มหาสารคาม**. ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๑) : ๗-๑๕.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. “ข้อค้นพบจากนวัตกรรมท้องถิ่นไทย”. **วารสารประชาคมวิจัย**. ปีที่ ๓๙ ฉบับที่ ๑ (๒๕๕๘) : ๑๙-๗๓.
- สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเตียะ ปิยะลา. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้”. **วารสารมหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม, ๒๕๖๐) : ๖๙-๘๐.
- สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อุไรศรีพงศ์ และ จุฑามาต วงจันทร์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ”. **วารสารพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข**. ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๙๐-๑๐๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, พัทธพงศ์ วัฒนสินธ์, อัจฉรา จันทน์ฉาย และประจวบ คุปรัตน์. “นวัตกรรม: ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ”. วารสารบริหารธุรกิจ, ปีที่ ๓๓ ฉบับที่ ๑๒๘ (๒๕๕๓) : ๕๓.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่น ๆ :

รชนีกร บุญโชติมา. “ระเบียบโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ว่าด้วยการจัดกำลังพลเพื่อปฏิบัติการกิจพิเศษ พ.ศ. ๒๕๕๑”. เอกสารเผยแพร่, (ประกาศ ณ วันที่ มีนาคม ๒๕๖๕).

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก, ๖ เมษายน ๒๕๖๐.

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. แผนกพยาบาลต่าง ๆ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://nurse.pmk.ac.th/index.php/departments> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://nurse.npru.ac.th/system/20190113191522_a0a9ca0b2dc8a2055_5739e94e6ab03dc.pdf [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

จากบทละครเรื่อง “เวนิสวานิช”. บทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://siamrath.co.th/c/368753> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

ธรรมะบรรยาย จากท่านพุทธทาสภิกขุ หรือพระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปัญโญ) วัดธารน้ำไหล. เรื่อง การทำงานคือการปฏิบัติธรรม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.youtube.com/watch?v=6bAsMOcitwo> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

นพพล สุนทรนนท์. องค์การแห่งคุณภาพ : ความท้าทายที่รออยู่เบื้องหน้า. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://chalaemphong7.wordpress.com/2014/01/11> [๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

เบญจมาศ สุขศรีเพ็ง. ทฤษฎีการปรับตัวของรอย Roy's adaptation model. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/115432>. [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].

ประกาศสภาการพยาบาล. เรื่องกำหนดการสอบความรู้ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลการผดุงครรภ์หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.tnmc.or.th/news/879> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].

พระราชปรีดิทีวี, ศ.ดร. “พุทธบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม”. ในเอกสารสารนิพนธ์พุทธศาสตร์บัณฑิต ๒๕๖๓. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.mcu.ac.th/directory_uploads/administrator/file_upload/20201225092233_03EA2AC1-18ED-4E6F-81B8-192F83CB57C3.pdf. [๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. **ข้อมูลทั่วไป**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.pmk.ac.th/> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].
- โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. **ประวัติความเป็นมา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.pmk.ac.th/index.php/about-pmk/history.html> [๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗].
- โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. **ฝ่ายบริการพยาบาล กองการพยาบาล รพ.พระมงกุฎเกล้า**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://nurse.pmk.ac.th/images/stories/data_academic/ฝ่ายบริการพยาบาล%20กองการพยาบาล%2063.pdf [๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗].
- วรรณภา พิพัฒน์ธนะวงศ์. **ตอนที่ ๒ : การสร้างสัมพันธภาพ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.maceduca.com/news-detail.php?id=35> [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification_3-6-008-1.pdf [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].
- Hfocus. **เสียงสะท้อน “พยาบาล” ลาออกเพียบ!**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.hfocus.org/content/2023/06/27788> [๙ มีนาคม ๒๕๖๗].
- Peace Please. **ยอมรับและโอบกอดตัวตน ด้วย Self-Acceptance**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://peacepleasestudio.com/blog/what-is-self-acceptance/> [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].
- Ungkana Kerttongmee. **ความสุขง่าย ๆ เริ่มต้นได้ด้วย "การยอมรับตัวเอง"**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.betteryoubypair.com/post/ความสุขง่ายเริ่มต้นได้ด้วยการยอมรับตัวเอง> [๒๔ กันยายน ๒๕๖๗].
- (๖) **สัมภาษณ์** : พันเอกหญิง อุดมรัตน์ ชัดระฆะมาน. ผู้อำนวยการกองการพยาบาล, ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.
- พันเอกหญิง รัชนิกร บุญโชติมา. อดีตผู้อำนวยการกองการพยาบาล, ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘.
- รศ. พลตรีหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์, ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘.
- พลตรีหญิง จารุวรรณ ปืทอง. อดีตผู้ทรงคุณวุฒิ, ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘.
- พันเอกหญิง อัจฉรา สุขมาก. รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล, ๑๗ มกราคม ๒๕๖๘.
- พันเอกหญิง รุ่งทิวา จุลยามิตรพร. รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล, ๑๘ มกราคม ๒๕๖๘.
- พันเอกหญิง ชุติมา ป.ว.สังฆา. ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการพยาบาล, ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘.
- พันเอกหญิง วรัญญา โลสุยะ. ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการพยาบาล, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๘.
- พันเอก วิฑิตศักดิ์ กิจทวีสิน. หัวหน้าศูนย์บริหารงานวิชาการและวิเทศสัมพันธ์, ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พันเอก เอนกวิช เต็มบุญเกียรติ. ผู้อำนวยการกองจิตเวชและประสาทวิทยา, ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘.

พันเอกหญิง นวพร นำเบญจพล. หัวหน้าศูนย์บริหารงานยุทธศาสตร์, ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘.

พันเอกหญิง วราภรณ์ ตียนนนท์. หัวหน้าแผนกอายุรกรรมโรคหัวใจและหลอดเลือด, ๒๒ มกราคม ๒๕๖๘.

ศ. ดร.บุญทัน ดอกไธสง. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗.

รศ. ดร.สมาน งามสนิท. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓ ธันวาคม ๒๕๖๗.

ผศ. ดร.สุริยา รักษาเมือง. เลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

พระเทพวิสุทธิโสภณ, ดร. ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์, ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗.

พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

พระปลัดวรวัฒน์ วรพจน์, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.

สทนากลุ่มเฉพาะ : รศ. ดร.สุรพล สุธะพรหม. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป และผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

พลตรี ปิยลาภ วสุวัต. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

พลตรี ชัชชัย เต็มยอด. อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลอนันตมหิตล จังหวัดลพบุรี, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

พลเอก ชาญชัย ดิกชะปัญญา. อดีตเจ้ากรมแพทย์ทหารบก, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

พลเอก สาโรช เขียวขจี. อดีตเจ้ากรมแพทย์ทหารบก, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

พลเอก สันติพงศ์ ธรรมปิยะ. อดีตเสนาธิการทหารบก, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

อาจารย์ ดร.นายแพทย์ประยูร เจนตระกูลโรจน์. ประธานกรรมการบริหารบริษัทในเครือโรงพยาบาลผิวหนัง อโศก และผู้อำนวยการโรงพยาบาลผิวหนัง อโศก, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

พระมหาชาติชาย ปญญาวิชโร. อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รศ. ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า. ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ผศ. ดร.นิกร ศรีราช. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

ผศ. ดร.เอนก ไยอินทร์. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๘.

๒. ภาษาอังกฤษ

1. Secondary Source

(I) Books :

Alvin, Tofler. **The Third Wave**. New York: William Marrow, 1980.

Armstrong, M. and Baron, A. **Managing Performance: Performance Management in Action**. London: CIPD., 2005.

Best, J. W. **Research in Education**. 3rded. New Jersey: Prentice hall Inc, 1977.

Crumbaugh JC, Maholick LT. **Manual of Instructions for the Purpose in Life Test**. Abilene, TX: Viktor Frankl Institute of Logotherapy, 1997.

E.N. Chapman. **Supervisor Survival Kit**. second edition. California: Science Research Associates Inc., 1995.

Henri Fayol. **Industrial and General Administration**. New York: Mc-Grew Hill, 1930.

Hettler, B. "Wellness Promotion and Risk Reduction on 2 University campus," in **Promotion Health Through Reduction** edited by Faber, M.M. and Reinhardt" A.M.P 207-238. New york: Macmillane Publishing Co.,Inc., 1982.

Hughes, Chuck. **What Does it Really Takes to Get into the Ivy League & Other Highly Selective Colleges**. New York: McGraw- Hill, 2003.

Kjerulf, Alexander. **Praise for Happy Hour is 9 to 5**. Petersburg: Alexander, 2007.

Likert, Rensis. "The Method of Constructing and Attitude Scale". **Reading in Attitude Theory and Measurement**. Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Son, 1967.

Porter, Michael E. **Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance**. New York: The Free Press, 1985.

Richmond, L. **Work as a Spiritual Practice**. New York: Broadway Books, 1999.

Yamane, T. **Statistic: An Introductory Analysis**, 3rded. New York: Harper and Row, 1973.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(II) Articles :

- Balthip Q, Petchruschatachart U, Piriyaakoonporn S, et al. "Achieving peace and harmony in life: Thai buddhists living with HIV/AIDS". **Int J Nurs Pract.** Vol. 19 (Suppl 2. 2013): 7-14.
- Beane, J. "The Middle School: The Natural Home of integrated Curriculum," **Educational Leadership.** Vol. 49 No. 2 (October 1991): 9-13.
- Chiu L, Emblen JD, Van H, et al. "An integrative review of the concept of spirituality in the health sciences". **Western J Nurs Res.** Vol. 26 No. 4 (2004): 405-428.
- Diener, E. "Assessing subjective well-being: Progress and opportunities". **Social Indicators Research.** Vol. 31 (1994): 103-157.
- Dyson J, Cobb M, Forman D. "The meaning of spirituality: A literature review". **J Adv Nurs.** Vol. 26 No. 6 (1997): 1183-1188.
- Gavin, J., & Mason, M. "The virtuous organization: The value of happiness in the workplace". **Organizational Dynamics.** Vol. 6 No. 7 (2004): 384.
- Laschinger, H. K. S., Almost, J., & Tuer-Hodes, D. "Workplace empowerment and magnet hospital characteristics making the link". **Journal of Nursing Administration.** Vol. 33 No. 7/8 (2003): 410-422.
- Manion, J. "Joy at work: Creating a positive workplace", **Journal of Nursing Administration.** Vol. 33 No. 12 (2003): 652-655.
- Robitschek, C. "Personal growth initiative: The construct and its measure". **Measurement and Evaluation in Counseling and Development.** Vol. 30 (1998): 183-198.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. "The structure of psychological well-being revisited". **Journal of Personality and Social Psychology.** Vol. 69 No. 4 (1995): 719-727.
- Warr, P. "The measurement of well-being and other aspects of mental health". **Journal of Occupation Psychology.** Vol. 63 (1990): 193-210.

(III) Electric :

- Diener, E. **Frequently Asked Question (FQA'S) about Subjective Well-being, (Happiness and Life Satisfaction).** Retrieved from <http://www.psych.uiuc.edu/nediener/fag.htm>, (March 9, 2024).

ภาคผนวก

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์



ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
เรื่อง นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณา “อนุมัติ” จากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก เรื่อง “ข้อพิจารณาจริยธรรมการวิจัย (Ethical consideration)” ตามหลักจริยธรรมการวิจัยในคนทั่วไป หรือ Belmont Report ประกอบด้วย หลัก 3 ประการ ได้แก่

1. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person)
2. หลักการให้ประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย (Beneficence/Non-maleficence)
3. หลักความยุติธรรม (Justice)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3. เพื่อนำเสนอนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ขั้นตอนและกระบวนการขอความยินยอม

1. อาสาสมัครจะได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มประชากร โดยไม่มีอคติ ผู้วิจัยจะนำเอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย พร้อมแบบสอบถาม (แบบกระดาษ) ใส่ซองปิดผนึก แจ้งกระบวนการขอความยินยอม (Informed Consent process) ทั้งนี้อาสาสมัครมีสิทธิไม่ตอบแบบสอบถามหรือจะถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องบอกเหตุผลและไม่มีผลเสียใดใดตามมาทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

2. หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person)

2.1 เคารพในการขอความยินยอม โดยให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและให้อาสาสมัครตัดสินใจอย่างอิสระ ปราศจากการข่มขู่ บังคับ หรือให้สินจ้างรางวัล

- เป็นการวิจัยที่ได้รับการพิจารณา “อนุมัติ” จากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก
- เป็นการวิจัยที่ได้รับอนุญาตและความเห็นชอบจากผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบองค์กร
- มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปัจจัยหรือศึกษาการบูรณาการเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานหรือนโยบายต่อไป

2.2 เคารพในความเป็นส่วนตัวของอาสาสมัคร (Respect for privacy) โดย

- ไม่มีการระบุหรือบันทึกชื่อ-สกุลหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่สามารถสืบเสาะถึงตัวบุคคลหรือเปิดเผยตัวตนของเจ้าของข้อมูล ทั้งนี้อาสาสมัครมีสิทธิไม่ตอบแบบสอบถามหรือจะถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องบอกเหตุผล และไม่มีผลเสียใดใดตามมาทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
- แบบสอบถามตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ใช้เวลาตอบแบบสอบถามประมาณ 30 นาที และมีอิสระในเรื่องของเวลาการตอบและส่งคืนแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม
- การเปิดเผยผลการตอบแบบสอบถามของอาสาสมัครจะไม่ทำให้เกิดความเสี่ยงในการรับโทษ เกิดอันตรายหรือผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ ชื่อเสียง ตำแหน่ง อาชีพการงาน สถานภาพ สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนใดใดที่พึงได้ต่ออาสาสมัครที่เป็นเจ้าของข้อมูล



Version 2 Date 06/01/2568

2.3 เคารพในการเก็บรักษาความลับของข้อมูลส่วนตัวของอาสาสมัคร (Respect for confidentiality) เนื่องจากอาสาสมัครได้อ่านและเข้าใจขั้นตอนและกระบวนการขอความยินยอม พร้อมยินยอมตอบแบบสอบถาม เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว สามารถใส่ซองปิดผนึกส่งคืนที่ฝ่ายวิชาการ กองการพยาบาล เพื่อนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการ “ลงทะเบียน” ตามคู่มือการลงทะเบียน (Code Book)

2.4 เคารพในความเป็นผู้อ่อนแอหรือเปราะบาง (Respect for vulnerable persons) ข้อมูลที่วิจัยจะไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นอ่อนไหว เช่น พฤติกรรมทัศนคติทางเพศ การเสพติด การกระทำผิดศีลธรรมหรือกฎหมายในลักษณะอื่นๆ เป็นต้น

3. หลักการให้ประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตราย (Beneficence/Non-maleficence)

3.1 การประเมินความเสี่ยง : ไม่มีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่างๆ ดังนี้

- อันตรายต่อร่างกาย (Physical harm) ไม่มีอันตรายต่อร่างกาย เพราะไม่มีการรุกรานร่างกายและไม่ทำให้เกิดการบาดเจ็บ
- อันตรายต่อจิตใจ (Psychological harm) เนื่องจากไม่มีการระบุหรือบันทึกชื่อ-สกุลหรือข้อมูลส่วนบุคคลในกรณีที่ไม่สะดวกที่จะทำแบบสอบถาม อาสาสมัครมีสิทธิไม่ตอบแบบสอบถามหรือจะถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องบอกเหตุผลและไม่มีความเสียหายใดใดตามมา โดยส่งคืนแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกที่จัดไว้ให้
- อันตรายต่อสถานะทางสังคมหรือทางกฎหมายและฐานะทางการเงิน (Social and economic harms) เนื่องจากข้อมูลเป็นความลับ ไม่มีการระบุชื่อ จึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

3.2 การประเมินการให้ผลประโยชน์ (Benefit) อาสาสมัครที่ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือรับประโยชน์โดยตรงในการรับทราบผลของการประเมินความสุขหรือผลของการนำหลักการมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข แต่ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดประโยชน์ในอนาคตที่จะนำไปเป็น “ต้นแบบ” และแนวทางในการนำหลักการมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนต่อไปได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึกต่อไป คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ดังนั้นใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุดและครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับ “นวัตกรรมเชิงทฤษฎีการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” โดยแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Psychological well-being) ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตอนที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

นางอัญชลี แสงชาญชัย
 นิสิตหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



Version 2 Date 06/01/2568

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

๑. เพศ

- () ชาย () หญิง
() ทางเลือก

๒. อายุ

- () ๒๐-๓๐ ปี () ๓๑-๔๐ ปี
() ๔๑-๕๐ ปี () ๕๑-๖๐ ปี

๓. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส
() หม้าย/หย่าร้าง () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๔. ระดับการศึกษา

- () ประกาศนียบัตรพยาบาลวิชาชีพ () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () สูงกว่าปริญญาโท
() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

๕. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ต่ำกว่า ๕ ปี () ๕-๑๐ ปี
() ๑๑-๑๕ ปี () ๑๖-๒๐ ปี
() ๒๑-๒๕ ปี () มากกว่า ๒๕ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ปัจจัยการบริหารจัดการ	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๑. ด้านบุคคล (Man)						
๑	องค์กรของท่านมีนโยบายให้บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความสามารถก่อนเข้างาน					
๒	องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน					
๓	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารจัดการ	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๒. ด้านเงินทุน (Money)						
๔	องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
๕	องค์กรของท่านมีการวางแผนการใช้งบประมาณสำหรับพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
๖	องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม					
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)						
๗	องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด					
๘	องค์กรของท่านมีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่างๆ ได้เป็นอย่างดี					
๙	องค์กรของท่านมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้					
๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management)						
๑๐	องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร					
๑๑	องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบท่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา					
๑๒	องค์กรของท่านมีการรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้กับบุคลากรและการบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็น หรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	หลักพรหมวิหาร ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๑. ด้านเมตตา						
๑	ท่านมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ผูกพันเมตตาอยู่เสมอ					
๒	ท่านปรารถนาให้บุคลากรทุกคนมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
๓	ท่านปรารถนาให้บุคลากรทุกคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ เป็นทางให้เกิดลาภ ยศ และชื่อเสียงในอนาคต					
๒. ด้านกรุณา						
๔	ท่านมีความรู้สึกสงสาร เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยากและอยากช่วยเหลือ					
๕	ท่านไม่เคยคิดเบียดเบียนคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความลำบากในการทำงานหรือในการทำกิจกรรมต่างๆ					
๖	ท่านอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน					
๓. ด้านมูทตา						
๗	ท่านพลอยยินดี มีความชื่นบานในเวลาที่ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้รับความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน					
๘	ท่านพลอยยินดีกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ เจริญด้วยลาภ ยศ และชื่อเสียง					
๙	ท่านฝึกจิตใจให้ผ่องใส มีอาการเข้มแข็งเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน					
๔. อุเบกขา						
๑๐	ท่านมีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจ ไม่ดีใจ เมื่อสถานการณ์การทำงานไม่เป็นดังคาดหวัง					



ข้อ	หลักพรหมวิหาร ๔	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๑๑	เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติดีท่านก็ชมเชย ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา					
๑๒	เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติไม่ดีท่านก็ตำหนิโทษตามกรณีของความผิดไม่ดัดสันเอนเอียงเพราะอำนาจอคติใดๆ					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้โดยละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านซึ่งเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปาน กลาง (๓)	มาก (๔)	มาก ที่สุด (๕)
๑. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง						
๑	ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อกำกับตนเอง ตลอดจน รู้จักสิทธิของตนเองและผู้อื่น					
๒	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมี ความสามารถในการตัดสินใจ					
๓	ท่านรู้จักการควบคุมตนเอง เด็ดขาดเป็นผู้ใหญ่ที่ ฟังตนเองและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นได้					
๒. ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม						
๔	ท่านมีพลังงานอย่างล้นเหลือและ กระปรี้กระเปร่าในสถานที่ทำงาน					
๕	งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้กับท่าน ทำให้ รู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน					
๖	เมื่อท่านตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไป ปฏิบัติงานและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน					
๓. ด้านการพัฒนาตนเอง						
๗	ท่านรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง					
๘	ท่านรู้สึกผูกพันและสนใจในกิจกรรมต่างๆ ใน ชีวิตประจำวันของตนเอง					
๙	ท่านเป็นคนดี มีชีวิตที่ดี และมองอนาคตใน ทางบวก					

ข้อ	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปาน กลาง (๓)	มาก (๔)	มาก ที่สุด (๕)
๔. ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น						
๑๐	ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างในชีวิตของท่าน เป็นสิ่งที่มีความค่าและสนับสนุนตัวท่าน					
๑๑	ท่านสนอกสนใจในความสุขและการอยู่ดีกินดี ของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน					
๑๒	เมื่อท่านต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านรู้สึกมี แรงจูงใจจากความต้องการที่จะเป็นทีหนึ่ง					
๕. ด้านการมีจุดหมายในชีวิต						
๑๓	ท่านใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมายใน ทุกๆ วัน					
๑๔	ความสำเร็จต่างๆ ของท่านกระตุ้นให้ท่านก้าว ไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม					
๑๕	ท่านได้รับการเติมเต็มเมื่อได้วิทิศตนอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน					
๖. ด้านการยอมรับตนเอง						
๑๖	ท่านจะต้องเป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ เพื่อที่จะให้ ผู้อื่นยอมรับ					
๑๗	ท่านชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดถี่ถ้วน และความถูกต้องแม่นยำสูง					
๑๘	ท่านมีความสุขยิ่งขึ้นเมื่อเห็นผู้รับบริการของ ท่านมีความพอใจในการได้รับบริการที่ดี					

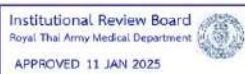
ตอนที่ ๕ ขอให้ท่านทบทวนในแต่ละข้อคำถามว่า ในแต่ละหัวข้อนั้นๆ ท่านรู้สึกว่าตนเองประสบ
ปัญหาในหัวข้อนั้นหรือไม่ มีอุปสรรคในแต่ละข้อนั้นหรือไม่อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร
เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง

ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ



Version 2 Date 06/01/2568

๒) ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๓) ด้านการพัฒนาตนเอง
ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๔) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๕) ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต
 ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๖) ด้านการยอมรับตนเอง
 ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย
 (กรุณาส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึก ส่งคืนที่ฝ่ายวิชาการ กองการพยาบาล ชั้น 10 ตึกเฉลิมพระเกียรติ)

Institutional Review Board
Royal Thai Army Medical Department
APPROVED 11 JAN 2025



Version 2 Date 06/01/2568



แบบสัมภาษณ์
เรื่อง นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า



คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดในการวิจัย และมีบางคำถามที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนั้นถ้าข้อความใดไม่ตรงกับท่านหรือไม่สามารถให้คำตอบได้ กรุณาข้ามไปตอบข้อถัดไปได้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์
วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....น.
รหัส.....

ตอนที่ ๒ คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

๑) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร “คน (Man)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....
.....
.....

๒) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร “เงิน (Money)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....
.....
.....

๓) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร “วัสดุอุปกรณ์ (Material)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....
.....
.....
.....

๔) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มี “การบริหารจัดการ (Management)” เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

๑) พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านเมตตา ความรัก” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒) พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านกรุณา ความสงสาร” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๓) พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านมุทิตา ความยินดี” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....

.....

.....

.....

๔) พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑) หลักการที่ว่า “ความเป็นตัวของตัวเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

Institutional Review Board
Royal Thai Army Medical Department
APPROVED 11 JAN 2025



Version 2 Date 06/01/2568

๒) หลักการที่ว่า “การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

๓) หลักการที่ว่า “การพัฒนาตนเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

๔) หลักการที่ว่า “การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

๕) หลักการที่ว่า “การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

๖) หลักการที่ว่า “การยอมรับในตนเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร

Institutional Review Board
Royal Thai Army Medical Department
APPROVED 11 JAN 2025



Version 2 Date 06/01/2568

ตอนที่ ๕ ขอให้ท่านทบทวนในแต่ละข้อคำถามว่า ในแต่ละหัวข้อนั้นๆ ท่านรู้สึกว่าคุณเองประสบ
ปัญหาในหัวข้อนั้นหรือไม่ มีอุปสรรคในแต่ละข้อนั้นหรือไม่อย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร
เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

๑) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง

ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๒) ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

Institutional Review Board
Royal Thai Army Medical Department
APPROVED 11 JAN 2025



Version 2 Date 06/01/2568

๓) ด้านการพัฒนาตนเอง
ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๔) ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๕) ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต
ปัญหา

อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๖) ด้านการยอมรับตนเอง
ปัญหา

.....

.....

อุปสรรค

.....

.....

.....

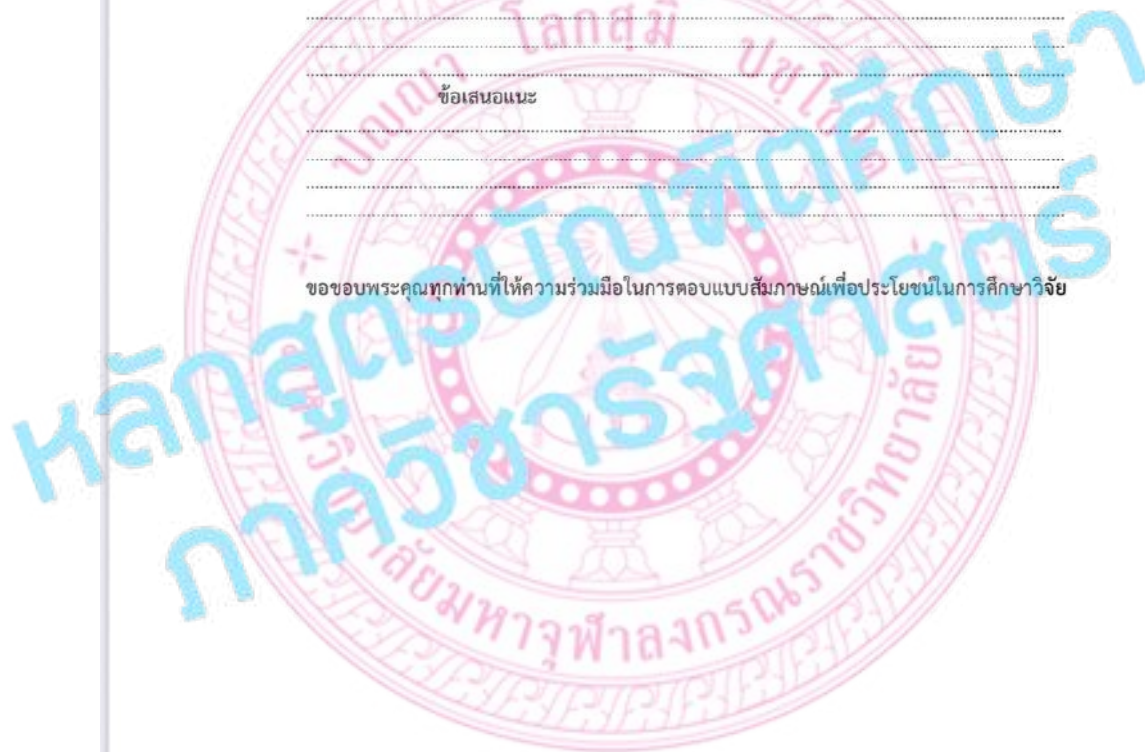
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

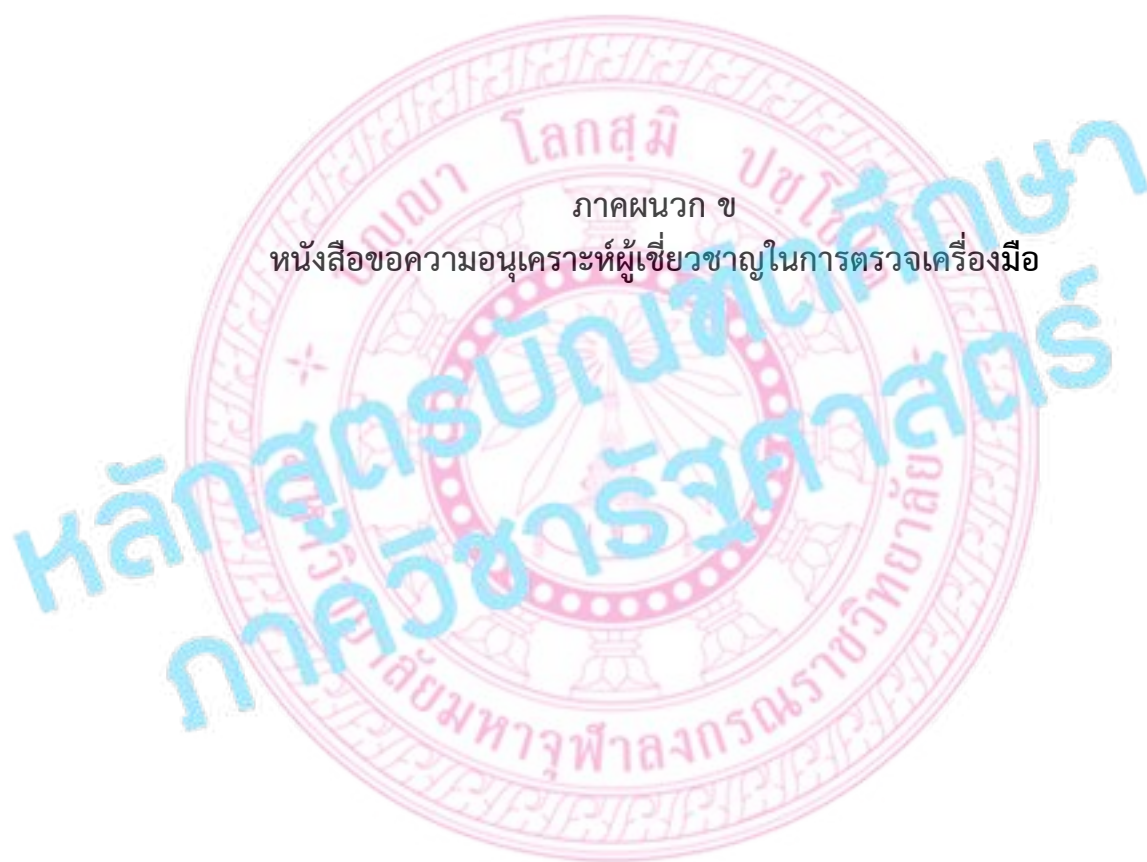
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๕๕

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษฎีนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๔๐๔-๔๔๔๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๕๕

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

รศ.ดร.สมาน งามสนิท
รศ.ดร.สมาน งามสนิท
รศ.ดร.สมาน งามสนิท

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ติดต่อ: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๕๕

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษณินพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เดิศักดิ์ ทองอินทร์ ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำคุษณินพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ติดต่อ ๐๘๑-๘๐๔-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๕๕

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.กำพล ศรีโท อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๘๐๘-๘๘๘๘

อ.ดร.โพธิ์ตาม อนุเคราะห์

Kanyol Sutho

26/10/2567



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๓

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๕๕

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระปลัดสมนึก อธิปัตโต, ดร. เลขานุการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย
รหัสนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระปลัดสมนึก อธิปัตโต, ดร.)
เลขานุการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
๒๖/๑๐/๖๗

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence)





ศาสตราจารย์
คำ IOC ไร้ขีดจำกัด
ในข้อสอบเครื่องมือการวิจัย
(Try out) ๓๐ ชุดต่อไป

ผลการหาคำดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อ (IOC)

เรื่อง นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาล

พระมงกุฎเกล้า

[Signature]

ผู้วิจัย นางอัญชลี แสงชาญชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๓๐/๑๑/๖๓

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

ข้อ	ปัจจัยการบริหารจัดการ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านบุคคล (Man)									
๑	องค์กรของท่านมีนโยบายให้บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนเข้างาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านเงินทุน (Money)									
๔	องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณ อย่างประหยัดและคุ้มค่า	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยการบริหารจัดการ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๕	องค์กรของท่านมีการวางแผนการใช้งบประมาณสำหรับพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	องค์กรของท่านมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการจัดหาวัสดุเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)									
๗	องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	องค์กรของท่านมีการกำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	องค์กรของท่านมีการฝึกฝนและทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่างๆ ที่จำเป็นในการแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านการบริหารจัดการ (Management)									
๑๐	องค์กรของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	องค์กรของท่านมีการรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้กับบุคลากรและการบริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

ข้อ	หลักพรหมวิหาร ๔	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑. ด้านเมตตา ความรัก									
๑	ท่านมีความหวังดีเพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข ผิดแผกแตกต่างอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านปรารถนาให้บุคลากรทุกคนมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านปรารถนาให้บุคลากรทุกคนเจริญด้วยความรู้ ความสามารถ เป็นทางให้เกิดลาภยศและชื่อเสียงในอนาคต	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒. ด้านกรุณา ความสงสาร									
๔	ท่านมีความรู้สึกสงสาร เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ร้อน ตกทุกข์ได้ยากและอยากจะช่วยเหลือ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านไม่เคยคิดเบียดเบียนคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความลำบากในการทำงานหรือในการทำกิจกรรมต่างๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ท่านอำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านมุทิตา ความยินดี									
๗	ท่านพลอยยินดี มีความชื่นบานในเวลาผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้รับความดีจากการทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านพลอยยินดีกับผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีความเจริญด้วยความสามารถ เจริญด้วย ลาภ ยศและชื่อเสียง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้



ข้อ	หลักพรหมวิหาร ๔	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๙	ท่านฝึกจิตใจให้ผ่องใส มีอาการแสบคันเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและหลังหลังคนอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง									
๑๐	ท่านมีการวางตนเป็นกลาง มีความวางเฉย ไม่เสียใจไม่ตึงใจเมื่อสถานการณ์การทำงานไม่เป็นดังคาดหวัง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติดีท่านก็ชมเชย ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเขา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	เมื่อผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานประพฤติไม่ดีท่านก็ตำหนิลงโทษตามกรณีของความผิดไม่ตัดสินเอนเอียงเพราะอำนาจอคติใดๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ข้อ	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง									
๑	ท่านแสดงความคิดเพื่อทำกับตนเอง ตลอดจนรู้จักสิทธิของตนเองและผู้อื่น	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและมี ความสามารถในการตัดสินใจ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านรู้จักการควบคุมตนเอง เติบโตเป็นผู้ใหญ่ ที่พึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

S. J. J.

ข้อ	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๒. ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม									
๔	ท่านมีพลังงานอย่างล้นเหลือและ กระปรี้กระเปร่าในสถานที่ทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	งานของท่านสร้างแรงบันดาลใจให้กับท่าน มันทำให้รู้สึกกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	เมื่อท่านตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยาก ไปทำงานและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓. ด้านการเติบโตภายในตนเอง									
๗	ท่านรู้สึกดีเมื่อได้ก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านรู้สึกผูกพันและสนใจในกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเอง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	ท่านเป็นคนดี มีชีวิตที่ดีและมองอนาคตใน ทางบวก	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔. ด้านการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น									
๑๐	ความสัมพันธ์กับคนรอบข้างในชีวิตของท่าน เป็นสิ่งที่มีความค่าและสนับสนุนท่าน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	ท่านสนใจสนทนากับความสุขและการอยู่ดีกิน ดีของผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	เมื่อท่านต้องแข่งขันกับผู้อื่น ท่านรู้สึกมี แรงจูงใจจากความต้องการที่จะเป็นทีหนึ่ง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕. ด้านการมีจุดหมายหมายในชีวิต									
๑๓	ท่านใช้ชีวิตอย่างมีจุดหมายและมีความหมาย ในทุกๆ วัน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ความสำเร็จต่างๆ ของท่านกระตุ้นให้ท่าน ก้าวไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าเดิม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านได้รับการเติมเต็มเมื่อได้ใช้ชีวิตอย่าง เต็มที่ในงานที่ท่านทำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้





ตรวจแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์

๑๖/๑๒/๖๗

ผลการหาค่าความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

ข้อ	ปัจจัยการบริหารจัดการ	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร "คน (Man)" เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร "เงิน (Money)" เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีการบริหาร "วัสดุอุปกรณ์ (Material)" เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มี "การบริหารจัดการ (Management)" เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔

ข้อ	หลักพรหมวิหาร ๔	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑	พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านเมตตา ความรัก” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการ ปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านกรุณา ความสงสาร” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการ ปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านมุทิตา ความยินดี” เพื่อให้เกิดผลความสุขในการ ปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	พยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ “ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง” เพื่อให้เกิดผล ความสุขในการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการแล้ว อย่่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ตอนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ข้อ	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑	หลักการที่ว่า “ความเป็นตัวของตัวเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ได้ ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ผู้เชี่ยวชาญ					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๒	หลักการที่ว่า “การปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระ มงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการ ทำงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	หลักการที่ว่า “การเติบโตภายในตนเอง” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ได้ ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	หลักการที่ว่า “การมีสัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้อื่น” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎ เกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการ ทำงาน ได้ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	หลักการที่ว่า “การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต” ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ได้ ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	หลักการที่ว่า “การยอมรับในตนเอง” ของ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อให้ พยาบาลมีความสุขในการทำงาน ได้ ดำเนินการแล้วอย่างไร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ร.ร.ร.

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
(Try Out)



ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๒๕๒



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐
โทร.๐๓๕ - ๒๕๘ - ๐๙๓
Website : gps.mcu.ac.th

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน รศ.พล.ต.ดร.นพ.สุชัย สาทาพร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในหน่วยงานของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

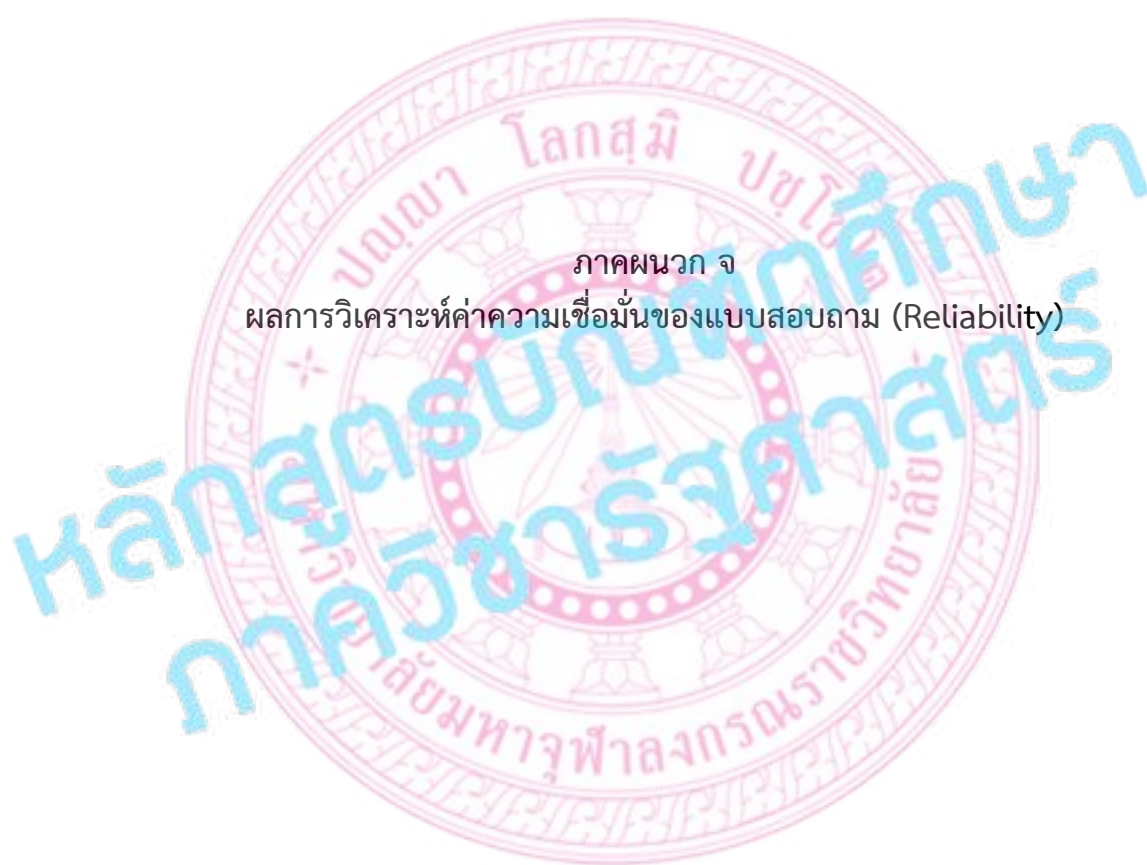
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)



ตรวจแล้ว



ศ. Alpha เป็นไป
จากเกณฑ์ ในเชิงแบบ
สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

เรื่อง

นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้วิจัย นางอัญชลี แสงชาญชัย

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics		
ตัวแปร	Cronbach's Alpha	N of Items
ปัจจัยการบริหารจัดการ (a1-a12)	0.876	12
หลักพรหมวิหาร ๔ (b1-b12)	0.883	12
การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (c1-c18)	0.887	18
รวม	0.917	42

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	149.77	198.185	.574	.913
a2	149.83	201.109	.428	.915
a3	150.07	204.961	.222	.917
a4	149.63	194.378	.596	.913
a5	149.97	194.654	.605	.913
a6	149.90	200.783	.425	.915
a7	149.70	202.562	.306	.916
a8	149.60	206.041	.187	.917
a9	149.37	203.551	.307	.916
a10	149.23	201.082	.518	.914
a11	149.60	196.662	.498	.914
a12	149.33	196.851	.562	.913
b1	148.97	203.757	.415	.915
b2	148.90	201.955	.504	.914
b3	148.90	204.369	.292	.916
b4	149.00	205.793	.232	.917
b5	149.00	205.310	.232	.917
b6	148.83	201.730	.434	.915
b7	149.23	210.116	-.060	.919
b8	148.87	201.361	.467	.915
b9	149.17	205.523	.226	.917
b10	148.93	198.271	.529	.914
b11	148.67	202.299	.476	.915
b12	149.13	207.154	.114	.918
c1	149.57	197.564	.598	.913
c2	149.77	197.909	.544	.914

S. J. J.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c3	149.50	197.017	.551	.913
c4	149.53	195.016	.605	.913
c5	149.50	193.638	.606	.913
c6	149.63	194.792	.691	.912
c7	150.00	199.724	.369	.916
c8	150.03	191.551	.551	.913
c9	150.07	194.409	.536	.914
c10	150.13	194.326	.496	.914
c11	149.17	197.385	.571	.913
c12	149.33	196.713	.609	.913
c13	149.23	197.357	.506	.914
c14	149.57	195.771	.512	.914
c15	149.97	202.930	.302	.916
c16	149.93	203.513	.265	.917
c17	149.90	204.714	.219	.917
c18	150.03	196.447	.492	.919

หลักเกณฑ์การคัดเลือก
ภาควิชาการศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

S. J. P. S.

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สทพ.รพ.ร.๖/วทผ

โทร ๕๓๖๘๑

ที่ กท ๐๔๔๖.๑๖/๕

วันที่ ๑๕ มี.ค. ๖๘

เรื่อง ขอความเก็บอนุเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย

เรียน ผอ.รพ.ร.๖ (ผ่าน รอง ผอ.รพ.ร.๖(๓))

อ้างถึง หนังสือ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๒๙๖

ลง ๒๑ พ.ย. ๖๗

๓. ตามที่ นางอัญชลี แสงชาญชัย นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "นวัตกรรมการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป โดยโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบแล้วเมื่อวันที่ ๑๓ มี.ค. ๖๘ นั้น

๒ สทพ.รพ.ร.๖/วทผ. พิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการดังนี้

๒.๑ สืบเสาะ กองการพยาบาล รพ.ร.๖ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ขออนุมัติให้ นางอัญชลี แสงชาญชัย เข้าเก็บข้อมูลได้

๒.๓ นำเรียน ผอ.รพ.ร.๖ และ รอง ผอ.รพ.ร.๖(๒) เพื่อกรุณาทราบ

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาอนุมัติในข้อ ๒

ท.อ. ศ.

(ชาญชัย ไตรวารี)

ทพ. สทพ.รพ.ร.๖/วทผ.

ผอ. วทผ. ฝ่ายบริหารยุทธศาสตร์

- ค.ก.น.

อนุมัติตามเสนอในข้อ ๒.

รับคำสั่ง ผอ.รพ.ร.๖

ท.อ.หญิง ป.วิ.พ. อ.วิ.ร.

(ปริศนา พานิชกุล)

รอง ผอ.รพ.ร.๖(๑)

๑๕ มี.ค. ๖๘

ที่ อา ๘๐๐๕.๒/๒๕๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๕๖๔ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอนบพิตำ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๐๐
โทร. ๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๙๓
Website : gps.mcu.ac.th

24621
วันที่ 22 พ.ค. 2567
เวลา 1300

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้บันทึกข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน
เพื่อการนี้จึงใคร่ขออนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ ๒๗ พ.ค. ๖๗

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๔๑

วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระปลัดวรวัฒน์ วรพมโน, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมการเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๔-๘๘๘๘

Mr. วิศุทธิ์ ปิระธำ (วิศุทธิ์, ดร.)

1 ธ.ค. 67



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๕๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๔๓

วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

นมัสการ พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ.ดร. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิติ ๒๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้มีความจำเป็นที่ต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิติดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประกอบเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมลามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อนัตติ นามกุล
พระครูสังฆวิริยกิจ
๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๔๑

วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง เลขาธิการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บันทึกดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ได้แจ้งให้ฝ่ายต้นแล้ว

๒๕ พ.ย. ๖๗



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๔๑

วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะให้เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๓๘๐.๖๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

สำนักงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๓๔๑ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกโรจน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มี นิสิตให้สัมภาษณ์แล้ว
+ ศ.ก. ๕๗

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรุ่งน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร.๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๕๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
นมัสการ พระเทพวิสุทธิโสภณ, ดร. ที่ปรึกษาเจ้าคณะภาค ๒, เจ้าอาวาสวัดราชคฤห์วรวิหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ
ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอณมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

อ.วิเศษ สอนเทศน์

30 พ.ย. 67

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชมัยไมตรี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังษี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร.๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๙๓๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอกหญิง วราภรณ์ ตียนานท์ หัวหน้าแผนกอายุรกรรมโรคหัวใจและหลอดเลือด
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

อุทัย ฐิตะภักดิ์

จก. แผนกอายุรกรรมโรคหัวใจและหลอดเลือด

๒๑ ธ.ค. ๖๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๓๐๔ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๕๐
โทร.๐๒๕ - ๒๔๘ - ๐๗๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอกหญิง นวพร นำบุญผล หัวหน้าศูนย์บริหารงานยุทธศาสตร์ โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

อ. น. น. น. น. น.
อ. น. น. น. น. น.

ที่ อา ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทร.๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๐๓๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอก เอนกวิธ เต็มบุญเกียรติ ผู้อำนวยการกองจิตเวชและประสาทวิทยา โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ณ วันที่ ๒๔ ม.ค. ๖๘

นพ.เอนกวิธ เต็มบุญเกียรติ
๒๕๖๗

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๔๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติให้บัณฑิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอก ฐิติศักดิ์ กิจทวีสิน หัวหน้าศูนย์บริหารงานวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

อ.ส.นิรมน

พ.

๗๕ กพ. ๕๕

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชมณเฑียร (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐
โทร. ๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๗๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอกหญิง วรัญญา โลสุยะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขออนุญาต
เผยแพร่ให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

ว.อ. น.อ. วรัญญา โลสุยะ

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๔-๘๘๘๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๓๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอกหญิง รุ่งทิวา จุลยามิตรพร รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้หนังสือดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

นางอัญชลี แสงชาญชัย
นิสิต

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ที่ ยว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๗๐
โทร. ๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๙๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้บันทึกเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอกหญิง อัจฉรา สุขมาก รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๓-๘๐๘-๘๘๘๘

ฉันทนา ธีรเทศน์
ผ.อ.พัชร์ อิศรา งาม.

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชมัยลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐
โทร.๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๕๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พลตรีหญิง จารุวรรณ ปิทอง อดีตผู้ทรงคุณวุฒิกองบัญชาการกองทัพไทย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิติ ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานี้เกี่ยวกับเรื่องที่มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ข้าพเจ้าขอรับทราบ

พลตรีหญิง จารุวรรณ ปิทอง

(จารุวรรณ ปิทอง)

30 ม.ค. 68

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐
โทร.๐๐๕ - ๒๔๘ - ๐๙๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่หนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีบัณฑิตดังกล่าว

การศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้มีผลจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการนี้จึงขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์รองศาสตราจารย์ พลตรีหญิง ดร.สายสมร
เฉลยภักดิ์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณใน
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ฉันได้ให้สัมภาษณ์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๔๐๔-๔๔๔๔

รศ. พล.ต.ท. ดร. พล.ต.ท. (สว.สมร เฉลยภักดิ์)
(14 กพ. 2568)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอรังษีไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๑๐
โทร.๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๙๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ใช้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พันเอกหญิง รัชนิกร บุญยโชติมา อดีตผู้อำนวยการกองการพยาบาลโรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงขออนุญาต
อนุญาตให้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ยืนยง หิรัญอักษร

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ท.อ.หญิง อ. ๒๖

(พันเอก งามจิตต์)

16 ส.ค. 68

ที่ อา ๘๐๐๕.๒/ว ๑๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ห้อง ๓๐๔ ชั้น ๓
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร.๐๓๕ - ๒๔๘ - ๐๙๓
Website : gps.mcu.ac.th

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้ผลิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

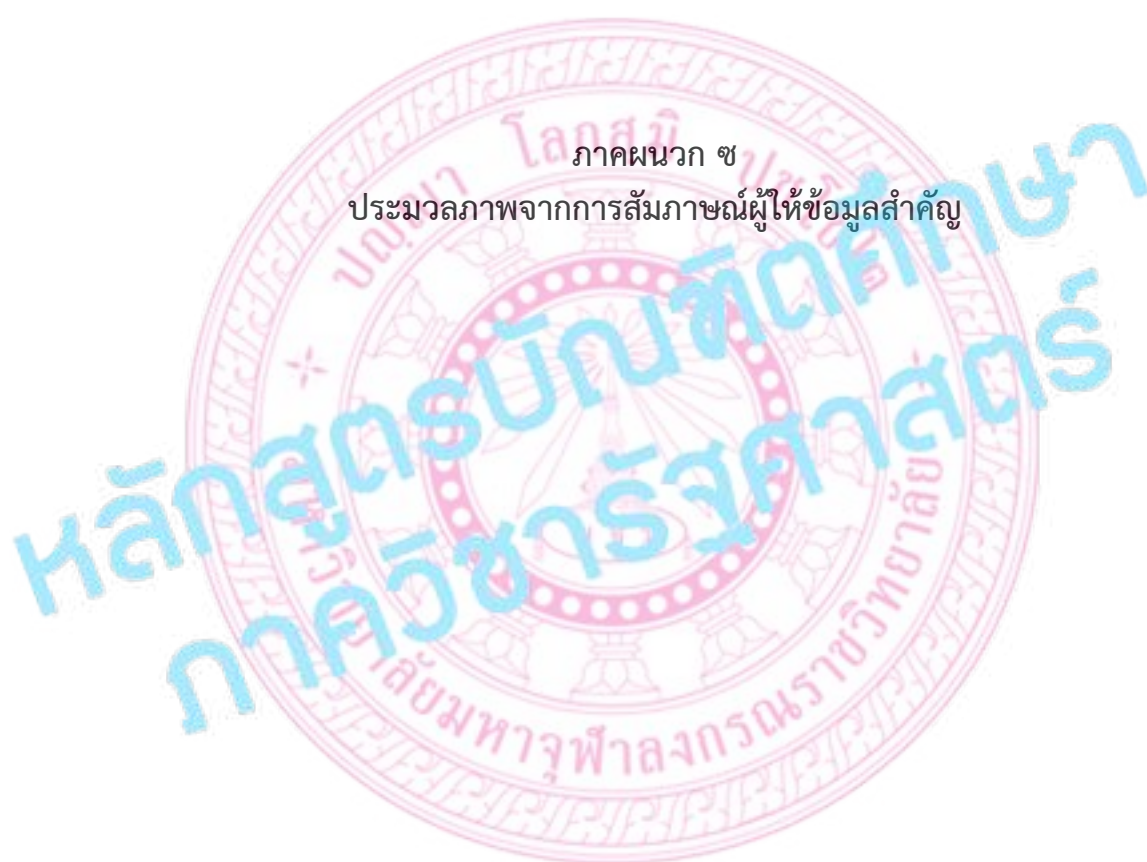
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

(อภิปรัชญา อภิธรรม)

10.๑๑๑๑ ๑๑ ๑๑๑

ภาคผนวก ซ
ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





สัมภาษณ์ พันเอกหญิง อุดมรัตน์ ชัดระะมาน / พันเอกหญิง อัจฉรา สุขมาก / พันเอกหญิง รุ่งทิวา จุลยามิตรพร / พันเอกหญิง ชุตินา ป.ว.สังฆา / พันเอกหญิง วรัญญา โลสุยะ (กองการพยาบาล)



สัมภาษณ์ พันเอกหญิง รัชนิกร บุญยโชติมา



สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ พลตรีหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ



สัมภาษณ์ พลตรีหญิง จารุวรรณ ปัทอง



สัมภาษณ์ พันเอก จิตศักดิ์ กิจทวีสิน



สัมภาษณ์ พันเอก เอนกวิช เต็มบุญเกียรติ



สัมภาษณ์ พันเอกหญิง นวพร นำเบญจพล



สัมภาษณ์ พันเอกหญิง วราภรณ์ ตียนนัท



สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง



สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท



สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง



สัมภาษณ์ พระเทพวิสุทธโสมณ, ดร.



สัมภาษณ์ พระปลัดวรวัฒน์ วรพจน์, ดร.



สัมภาษณ์ พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ. ดร.

ภาคผนวก ณ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ



ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๐๖๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พลเอก สันติพงศ์ ธรรมปิยะ อธิการบดีมหาวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๐๖๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พลเอก สาโรช เชี่ยวขจี อดีตเจ้ากรมแพทย์ทหารบก
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง "นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ที่ ฮว ๘๐๐๕๒/ว ๐๖๙



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พลเอก ชาญชัย ตึกชะปัญญา อดีตเจ้ากรมแพทย์ทหารบก
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๔-๘๘๘๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๖๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พลตรี ปิยะลาภ วสุวัต ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๖๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน พลตรี ชัชชัย เตมียอด อดีตผู้อำนวยการโรงพยาบาลอานันทมหิดล จังหวัดลพบุรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้
จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๐๖๘



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน อาจารย์ ดร.นพ.ประยูร เจนตระกูลโรจน์ ประธานกรรมการบริหารบริษัทในเครือ
โรงพยาบาลมิวหนิง อโศก และผู้อำนวยการโรงพยาบาลมิวหนิงอโศก
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่ม เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระมหาชาติชาย ปลูกชัยโร, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนา
พระคุณท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน
อย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ
โอกาสนี้

จึงน้อมสมการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ทพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอก ไยอินทร์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๐๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๕-๘๐๘-๔๔๔๔



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร./โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕๒/ว ๑๐๓

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิกร ศรีราช อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๓๕๒๔ - ๔๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ว ๑๐๓

วันที่ ๓๔ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิติ ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ผ่านระบบ Zoom Video Conference ID: 4567898999 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันและเวลาดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

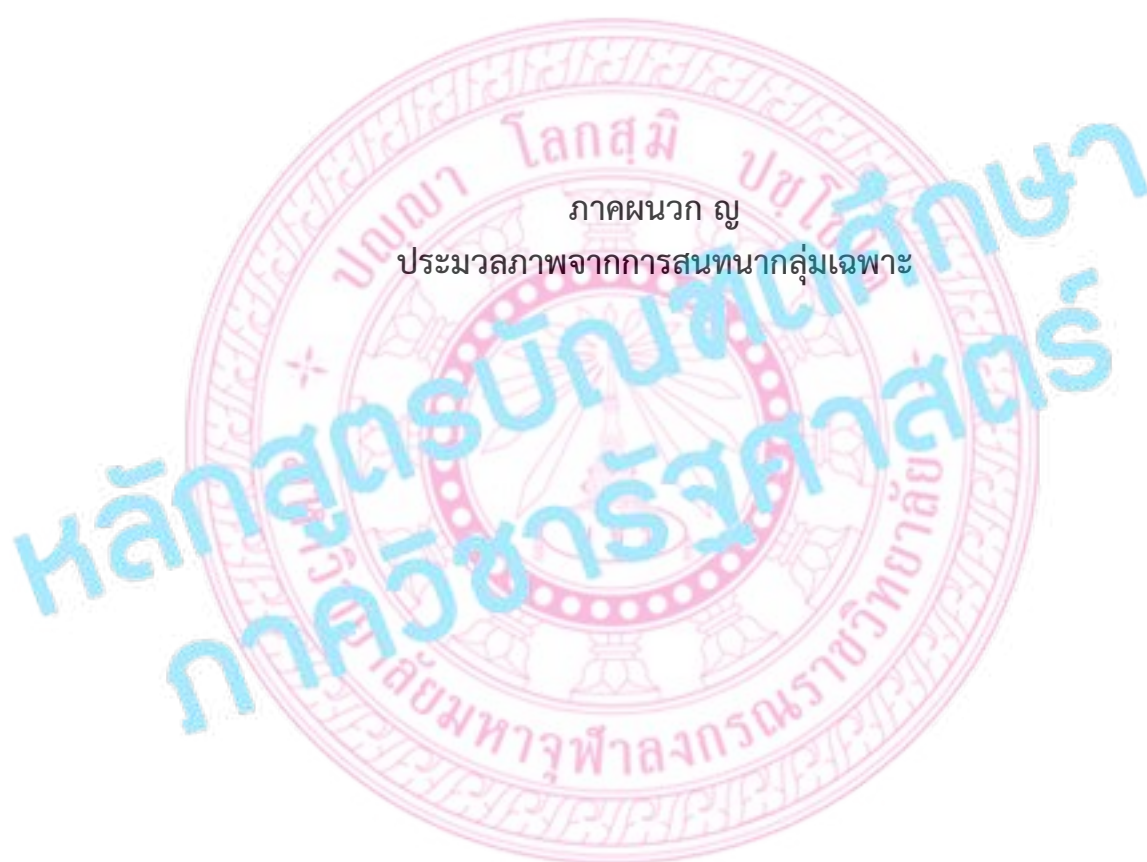
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย

โทรศัพท์ ๐๘๑-๘๐๔-๘๘๘๘

ภาคผนวก ญ
ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ





ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองโครงการวิจัย กรมการแพทย์ทหารบก





คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทยทหารบก

ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

317/5 ถนน ราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ (662) 763-4297, (662) 763-4270 โทรสาร (662) 354-9011

www.irbta.pmk.ac.th, <https://irbta-research.com/> E-mail: irbta@yahoo.com

ที่ IRBRTA 0037/2568

13 มกราคม 2568

เรื่อง ขอชี้แจงการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรอง

เรียน นาง อัญชลี แสงชาญชัย

ตามที่ ท่านได้ส่งโครงการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาระเบียบวิธีวิจัยและจริยธรรม ฉบับที่ 2 วันที่ 6 มกราคม 2568 (รหัส Q025q/67_Exp) เรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” [BUDDHIST INNOVATION INTEGRATION FOR PROMOTING HAPPY WORK PERFORMANCE OF NURSES AT PHRAMONGKUTKLAO HOSPITAL] นั้น คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณารับรองโครงการวิจัยเมื่อ 11 มกราคม 2568 ระยะเวลาการรับรอง 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการรับรองโครงการวิจัย และความถี่ในการส่งรายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน ผู้วิจัยควรส่งรายงานความก้าวหน้าผลงานวิจัยภายใน 1 เดือน ก่อนหมดอายุ การรับรอง เพื่อพิจารณาการรับรองต่อเนื่องคณะอนุกรรมการฯ ขอชี้แจงเกี่ยวกับการส่งรายงานต่าง ๆ มายังคณะอนุกรรมการฯ ดังนี้

- (1) แบบรายงานส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment) (RF 12_2563) เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย ผู้วิจัยต้องส่งโครงการวิจัยที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อแจ้งให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณารับรองก่อนดำเนินการตามที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม (ยกเว้นในกรณีที่การแก้ไขเพิ่มเติมนั้นกระทำเพื่อความปลอดภัยของอาสาสมัคร)
- (2) รายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress report) (RF 03_2563) ผู้วิจัยต้องส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยตามระยะเวลาที่คณะอนุกรรมการฯ กำหนดและอย่างน้อย 30 วัน ก่อนหมดอายุการรับรองในกรณีที่การวิจัยยังไม่สิ้นสุด ผู้วิจัยต้องส่งจดหมายขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัย
- (3) รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ (RF 04_1_2563 หรือ RF 04_2_2563) เมื่อมีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงให้รายงานตามข้อกำหนดของ ICH GCP
- (4) รายงานไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (RF 05_2563) เมื่อมีการเบี่ยงเบนหรือไม่ปฏิบัติตามโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรอง
- (5) รายงานแจ้งปิด/สรุปผลการวิจัย (Closing report / Final report) (RF 06_2563) และบทคัดย่อภาษาไทย และ/หรือ ภาษาอังกฤษ เมื่อการวิจัยสิ้นสุดแล้ว

RL 01_2563

หมายเหตุ - สามารถ Download แบบรายงานต่าง ๆ ได้ที่ <http://www.irbta.pmk.ac.th>
<https://www.irbta-research.com>

- การปรับแก้ไขสามารถยื่นผ่านระบบ Online submission ได้ทางช่องทาง <https://www.irbta-research.com>
 จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตรี



(สุธี ทานิชกุล)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย

กรมแพทยทหารบก



RL 01_2563



คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทยทหารบก

317/5ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

ที่ IRBTA 0037/2568

รหัสโครงการ: Q025q/67_Exp

ชื่อโครงการวิจัย : นวัตกรรมเชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
[BUDDHIST INNOVATION INTEGRATION FOR PROMOTING HAPPY WORK
PERFORMANCE OF NURSES AT PHRAMONGKUTKLAO HOSPITAL.]

เลขที่โครงการวิจัย :

ชื่อผู้วิจัยหลัก : นาง อัญชลี แสงชาญชัย

สังกัดหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยมหาลาภราชวิทยาลัย

สถานที่ทำการวิจัย : โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เอกสารรับรอง :

- (1) แบบรายงานการส่งโครงการวิจัยเพื่อพิจารณา ฉบับที่ 1 วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567
- (2) โครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 6 มกราคม 2568
- (3) แบบสอบถาม ฉบับที่ 2 วันที่ 6 มกราคม 2568
- (4) แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 วันที่ 6 มกราคม 2568
- (5) เอกสารชี้แจงข้อมูลเอกสารสมัครและหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 6 มกราคม 2568
- (6) ประวัติผู้วิจัย นาง อัญชลี แสงชาญชัย วันที่ 26 พฤศจิกายน 2567

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรม
แพทยทหารบก ว่าสอดคล้องกับแนวทางจริยธรรมสากล ได้แก่ ปฏิกิริยาเชิงรุก รายงานแบบองค์รวมแนวทางจริยธรรมสากล
สำหรับการวิจัยในมนุษย์ของสภาองค์การสากลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ (CIOMS) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยที่ดี (ICH
GCP)

RL 01_2563

วันที่รับรองด้านจริยธรรมของโครงการวิจัย: 11 มกราคม 2568

วันสิ้นสุดการรับรอง: 10 มกราคม 2569

ความถี่ของการส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย: 6 เดือน

พลตรี



(สุธี พานิชกุล)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย

กรมแพทยทหารบก



RL 01_2563

**The Institutional Review Board, Royal Thai Army Medical Department**

317/5Rajavithi Road, Rajathevee, Bangkok 10400, Thailand

No. IRBRTA.....**0037**...../2025

Code: Q025h/67_Exp

Title of Project: BUDDHIST INNOVATION INTEGRATION FOR PROMOTING HAPPY WORK
PERFORMANCE OF NURSES AT PHRAMONGKUTLAO HOSPITAL.

Protocol No.: -**Principal Investigator:** Mrs. Unchalee Saengchamchai**Name of Department:** Mahachulalongkornrajavidyalaya University**Study Site:** Phramongkutkiao Hospital

Approval documents	Reference (e.g. version and date)
Research protocol	(1) Submission Form for Ethical Review; Version 1 dated 26 Nov 2024
	(2) Research Proposal; Version 2 dated 6 Jan 2025
Case Record formed	(3) Questionnaire; Version 2 dated 6 Jan 2025
	(4) Interview; Version 2 dated 6 Jan 2025
Informed Document	(5) Information Sheet and Informed Consent; Version 2 date 6 Jan 2025
Curriculum Vitae (CVs)	(6) Mrs. Unchalee Saengchamchai; dated 26 Nov 2024

The aforementioned documents have been reviewed and approved by the Institutional Review Board, Royal Thai Army Medical Department in compliance with international guidelines such as Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization of Technical Requirements for Registration of Pharmaceuticals for Human Use - Good Clinical Practice (ICH - GCP)

- สำเนา

RL 01_2563

Date of Approval: 11 January 2025
 Date of Expiration: 10 January 2026
 Frequency of progress report submission: 6 Month



Major General Suthee Panichkul, M.D.
 Chairperson,
 Institutional Review Board,
 Royal Thai Army Medical Department

For all documents approved the Institutional Review Board, Royal Thai Army Medical Department (IRB RTA), investigators must comply with the followings:

1. Conduct the research in accordance with the approved protocol and the principles of research ethics as set forth in the Belmont Report.
2. Unless consent has been waived, conduct the informed consent process without coercion or undue influence, and provide the potential subject sufficient opportunity to consider whether or not to participate.
 - Use only the most current consent form bearing the IRB RTA "APPROVED" stamp
 - Use only recruitment documents / materials approved by the IRB RTA
3. IRB RTA approval is required before implementing any changes in the research protocol, information sheet and research-related documents unless those changes are required urgently for the safety of the research subjects.
4. Promptly report to the IRB RTA all unanticipated problems (adverse events, protocol deviations and violations and other problems) that meet all of the following criteria:
 - Unexpected (in terms of nature, severity or frequency);
 - Related or possibly related to participation in the research; and
 - Suggests that the research places subjects or others at a greater risk of harm than was previously known or recognized.
5. Any new information that may affect the risk and benefit of the research subjects must be promptly reported to the IRB RTA.
6. Submit to the IRB RTA a progress report (with currently used informed consent documents) for continuing review and for renewing the approval at least 30 days before expiration date.

For failure to provide a progress report for continuing review to the IRB RTA, all research activities involving research subjects must stop. Enrollment of new subjects cannot occur after the expiration of the IRB RTA approval.

Please go to <http://www.irbta.pmk.ac.th> to download IRB RTA forms for reporting.

Any questions, please contact the IRB RTA staff at (662) 763-4297, (662) 763-4270

E-mail: irbta@yahoo.com

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๒๖๐



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชมิ่งมลิ (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอแจ้งปิดโครงการวิจัย
เรียน ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.
สิ่งที่ส่งมาด้วย บทคัดย่อคุณูปนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางอัญชลี นามสกุล แสงชาญชัย รหัสประจำตัวนิสิต ๖๖๐๑๑๐๔๒๑๔ นิสิตหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

รหัสโครงการวิจัย Q025๙/67 โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนฯ มีมติเห็นชอบให้การ
รับรองเมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๘ นั้น ในการนี้เนื่องจากการวิจัยได้ยุติลงแล้ว จึงขอแจ้ง
“ปิดโครงการวิจัย” ดังกล่าว พร้อมแนบรายละเอียดบทคัดย่อมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)
ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นางอัญชลี แสงชาญชัย
โทรศัพท์: ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘

RL 08_2563



Institutional Review Board, Royal Thai Army Medical Department

317/5 Rajavithi Road, Rajathevee, Bangkok 10400, Thailand; Tel. (662) 763-4297, (662) 763-4270

E-mail: irbta@yahoo.comWebsite: <https://irbta-research.com/>

No IRBTA 0920/2568

June, ๒๐, 2025

Dear UNCHALEE SAENGCHARNCHAI
Title of Project: BUDDHIST INNOVATION INTEGRATION FOR PROMOTING HAPPY WORK,
PERFORMANCE OF NURSES AT PHRAMONGKUTKLAO HOSPITAL
Code: Q025q/67_Exp
Document received: Final report

On the behalf of the Institutional Review Board, Royal Thai Army Medical Department,
We would like to acknowledge the receipt of Final report of the aforementioned project dated June 19,
2025

Sincerely,


Major General Suthee Panichkul, M.D.
Chairperson,
Institutional Review Board,
Royal Thai Army Medical Department

สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

RL 08_2563



คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก
ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
317/5 ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์, (662) 763-4297, (662) 763-4270
อีเมล: irbta@yahoo.com เว็บไซต์: <https://irbta-research.com/>

ที่ IRBTA 0920/2568

๒๐ มิถุนายน 2568

เรื่อง ตอบรับรายงานแจ้งปิดโครงการวิจัย

เรียน นาง อัญชลี แสงชาญชัย

อ้างถึง บันทึกข้อความ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ อว 8005.2/260 ลง 23 พฤษภาคม 2568

ตามที่ท่านได้ส่งรายงานแจ้งปิดโครงการวิจัย เรื่อง "นวัตกรรมเชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า" [BUDDHIST INNOVATION INTEGRATION FOR PROMOTING HAPPY WORK PERFORMANCE OF NURSES AT PHRAMONGKUTKLAO HOSPITAL] รหัส Q025q/67_Exp ได้รับการรับรองโครงการวิจัยครั้งสุดท้าย วันที่ 11 มกราคม 2568 และหมดอายุการรับรองวันที่ 10 มกราคม 2569

คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก ได้ทบทวนและขอตอบรับรายงานดังกล่าว 19 มิถุนายน 2568

ผลการพิจารณา:

- รับทราบ

ทั้งนี้ทางสำนักงานคณะอนุกรรมการจะเก็บเอกสารโครงการวิจัยมีกำหนด 3 ปี นับจากวันที่คณะอนุกรรมการฯ ได้รับรายงานสรุปผลการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตรี

(สจ. พานิชกุล)

ประธานคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย
กรมแพทย์ทหารบก

สำนักงานคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พท.

ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : นาง อัญชลี แสงชาญชัย
- วัน เดือน ปีเกิด : วันศุกร์ที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๐๙
- สถานที่เกิด : บ้านเลขที่ ๑๕๐ ถนนพัฒนาการ ๕๐ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
- เบอร์โทรศัพท์ : ๐๘๑-๘๐๘-๘๘๘๘
- การศึกษา : - พ.ศ. ๒๕๒๔-๒๕๒๖ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. ๒๕๒๗-๒๕๓๑ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พ.ศ. ๒๕๓๒-๒๕๓๔ จบการศึกษาระดับปริญญาโท คณะแพทยศาสตร์
(สาขาสุขาพจิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- การทำงาน : - พ.ศ. ๒๕๓๑-๒๕๓๒ : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช
- พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๕๙ : รองประธานฝ่ายบริหารประสบการณ์ลูกค้า,
ธนาคารซีทีแบงก์
- พ.ศ. ๒๕๕๙-ปัจจุบัน : ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารประสบการณ์
ลูกค้า, พิษณุพนัน คลินิก
- งานเพื่อสังคม : - สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม
ราชกุมารี นายกสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการพิจารณาเรื่อง
ร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ของนักศึกษาพยาบาล
- คณะกรรมการสมาคมภริยาแพทย์แห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์
สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
- คณะกรรมการสมาคมแม่บ้านทหารบก
- ผลงานวิชาการ : **บทความวิชาการ**
- อัญชลี แสงชาญชัย. “การขาดแคลนพยาบาล : ปัญหาสาธารณสุขไทย
และข้อเสนอเชิงนโยบาย”. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ. ปีที่ ๒ ฉบับที่
๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๗) : ๒๖-๓๖.
- อัญชลี แสงชาญชัย. “นโยบาย Work-Life (ไว้) Balance กับพุทธ
บูรณาการในการทำงานอย่างมีความสุขของพยาบาลวิชาชีพ”. วารสาร
บัณฑิตศึกษาวิชาการ. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๗) :
๑๐๐-๑๑๐.

- อัญชลี แสงชาญชัย. “พยาบาลยุคดิจิทัล (สวดยวยสุข) กับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน”. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๘) : ๖๙-๑๐๕.

บทความวิจัย

- อัญชลี แสงชาญชัย. “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า”. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๘).

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๑๕๐ ถนนพัฒนาการ ๕๐ เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๕๐

E-mail : angie7052@gmail.com

ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๖

ปีที่สำเร็จการศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๘

