



พุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยาบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลบ้านนาตาต จังหวัดอุดรธานี

The Buddhist Communication Innovation of the 4 Principles of Iddhipada to
Create Motivation for the Work of Public Health Personnel at
Health Promoting Hospital, Bannatat Subdistrict,
Udon Thani Province

¹น้ำฝน พินิจมนตรี, กนกวรรณ กรุณาฤทธิ์โยธิน, บุญเลิศ โอธสุ

¹Namfon Phinitmontree, Kanokwan Karunaritthiyothin, Boonlert Otsu

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹ Mahachulalongkornrajavidyalaya University , Thailand

¹Corresponding Author's Email: namfon.phim@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยาบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางของพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยาบท 4 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยภาคสนาม ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูล มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 รูป/คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) การปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างมีความขยันหมั่นเพียรทำโดยความไม่ประมาท มีความอดทนตั้งใจต่อหน้าที่แก้ไขปัญหาดำเนินคดี และให้บริการคนไข้อย่างเที่ยงธรรมด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ 2) เมื่อนำหลักอริยาบท 4 ซึ่งเป็นหลักทำงานนำไปสู่ความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความรักเกิดความสุขกับงานที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงการสื่อสารเป็นเครื่องมือส่งเสียงให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเข้าใจต่อหน้าที่ของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กรให้เข้าใจหลักอริยาบท 4 เพื่อนำเครื่องมือแห่งความสำเร็จไปใช้พัฒนาบุคลากรและขับเคลื่อนงานในองค์กรของตนให้สำเร็จ และในด้านของผู้เชี่ยวชาญบริหารงานสาธารณสุข ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรมีความเข้าใจหลักอริยาบท 4 และวิธีการสื่อสารที่ถูกต้องให้มากยิ่งขึ้น ฉะนั้น การปฏิบัติงานด้วยพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยาบท 4 จะสำเร็จได้จริงต้องนำไปพิสูจน์ด้วยตนเอง

คำสำคัญ : พุทธนวัตกรรม; การสื่อสาร; หลักอริยาบท 4; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บุคลากรสาธารณสุข

Abstract

The purpose of this research is to 1) study the working principles of public health personnel 2) to study Buddhist innovation in communication of the four principles Iddhipāda to



create motivation for work of public health personnel; 3) to present the guidelines of Buddhist innovation in communication of the four principles of Iddhipāda to create motivation for work. By using qualitative field research methods and in-depth interviews to collect data with 8 informants. The content analysis process and the presentation of descriptive data.

The results of this research found that 1) working duties are diligent, not careless, patient, and determined to solve problems with mindfulness and provide services to patients fairly with a human heart. 2) When the four principles of influence are applied, which are principles of work leading to success, workers are motivated to work with love and happiness in the work they are responsible for, including communication as a tool to make everyone in the organization understand their duties in working with others. 3) Buddhist experts emphasize that executives should understand the four principles of influence in order to use the tools of success to develop personnel and drive their organization to success. In terms of public health administration experts, they emphasize that all workers should have a better understanding of the four principles of influence and the correct communication methods. Therefore, working with the Buddhist innovation of communication based on the four principles of influence can only be successful if proven by oneself.

Keywords: Buddhist Innovation; Communication; the Principles of IDDHIPATH IV; Create Motivation for Work; Public Health Personnel.

บทนำ

บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้น มีความปรารถนาการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความสุขจะทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกที่ก้าวเข้ามาในพื้นที่ทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการอยู่ในสถานที่ทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข และสนุกกับกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่เกิดจากการขับเคลื่อนสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเพื่อให้องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีสุขภาวะที่ดีจิตใจแจ่มใส (Thai Health Promotion Foundation, 2024) ในปัจจุบันมีการกระจายข่าวสารการทำงานให้มีความสุขในสังคมไทยมากยิ่งขึ้น และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้สึกมีความสุข มีความรู้สึกมั่นคงในงาน และรู้สึกถึงการเจริญเติบโตก้าวหน้าในการทำงานของตน จึงทำให้บุคคลทุกคนในองค์กรกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายสนุกกับงานนั้น ๆ และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรจะเพิ่มผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแบบก้าวกระโดดตลอดจนถึงขั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ควรมีปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันนั้นคือปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและสมควรได้รับผลตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน พร้อมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพและ



ความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้สร้างการทำงานเป็นทีมจะส่งผลทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรซึ่งควรอยู่ภายใต้ระบบความยุติธรรมที่ดีด้วย และการที่บุคลากรจะทำงานได้สะดวก ไม่เป็นอันตราย ควรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยดังที่กล่าวมาข้างต้นจะสอดคล้องงานวิจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (Jutamanee Trakulmututa, 2023) มนุษย์วัยทำงานทุกคนควรได้รับอยู่แล้วโดยธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองจากแรงจูงใจก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้นและเหมาะสมจะส่งผลกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลงานจากการปฏิบัติงาน จากที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นแรงจูงใจในปัจจุบันและสังคมทางโลกขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ใช้เป็นแรงพลังขับเคลื่อนตนเองในการดำเนินชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลเมื่อเวลาผ่านไป จะทำให้มนุษย์ช่วงวัยทำงานเกิดความอึดอัด และในทางกลับกันหากได้รับแรงจูงใจที่ไม่เหมาะสมยิ่งจะทำให้การทำงานในองค์กรไม่มีความสุข เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายและการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางมิชอบ นำไปสู่การทุจริตหรือทำงานเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นและองค์กร (Phrasamuh Pongsathon Papangaro (Tumcha), 2021) ถ้าหากมีการพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจอย่างยั่งยืนในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากมีนวัตกรรมสิ่งที่เกิดปรับปรุงใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้จะยิ่งดี

พุทธนวัตกรรมการสื่อสาร ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เหนือกว่าแรงจูงใจในทางโลก เนื่องจากความต้องการพื้นฐานที่เกิดจากตัณหาหรือความทะยานอยากที่มีมูลฐานมาจากอวิชชา เป็นการขับเคลื่อนที่มุ่งเน้นวัตถุภายนอก ความสะดวกสบายที่บำเรอความสุขที่เกิดจากความสุขแบบมีเงื่อนไข จึงทำงานด้วยความสุขโดยอาศัยแรงขับเคลื่อนของตัณหาเชิงบวก (ฉันทะ) เพราะความต้องการความอยากเป็นแรงที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ขึ้นจากข้อความข้างต้นจะสอดคล้องกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา (P.A. Payutto), 1986) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงขับเคลื่อนที่อยู่เหนือตัณหา นั่นคือ แรงจูงใจ (ฉันทะ) ทางพุทธศาสนาที่สามารถทำให้งานสำเร็จ บุคลากรมีความสุขสำราญในการทำงาน คือ หลักอิทธิบาท 4 ในทางพุทธศาสนาเถรวาท ถือว่า เป็นบาทฐานแห่งความสำเร็จ จำแนกได้ ดังนี้ 1. ฉันทะ คือ ความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมที่เอื้อต่อการทำงาน หากบุคลากรมีความพอใจในงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่จะส่งผลทำให้งานเกิดความราบรื่น เนื่องจากทำงานด้วยแรงจูงใจที่ปราศจากความโลภทางโลก 2. วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึงการกระทำที่ติดต่อไม่ขาดตอน เป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้รวมความหมายถึง บุคลากรมีความกล้าหาญในความอดทนต่องานที่มีอุปสรรคและปัญหาฉันทะ ย่อมเอาชนะใจตนด้วยความเพียรพยายามเสมอ 3. จิตตะ คือ ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวเอง ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นเด่นชัดอยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานหากมีจิตใจจดจ่อ ตั้งมั่น มุมานะด้วยสมาธิอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานของตนที่ได้รับผิดชอบ จะทำให้ผลของงานนั้นมีคุณภาพอย่างยิ่ง และ 4.วิมังสา คือ ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้นให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า เมื่อบุคลากรมีปัญญาอย่างเต็มที่ในการทำงาน จะยิ่งส่งผลในด้านการงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ไม่หลงมัวเมา หรือหลุมหลงในเงินตรา แล้วมีความคิดทุจริต เนื่องจากหากบุคคลใดมีสติสัมปชัญญะย่อมมีเหตุผลในการระลึกรู้ถึงความดี และสามารถแยกแยะความผิดชอบชั่วดีอยู่เสมอ ซึ่งจะสอดคล้องกับพุทธธรรมการเจริญสติตามหลักอิทธิบาท (P.A. Payutto, 2022) ดังนั้น เมื่อนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร



ยังทำให้บุคลากรเกิดความอึดอ้อมใจ เนื่องจากเกิดพลังแรงจูงใจจากแสงสว่างของความคิดและคำสอนของพุทธศาสนา มาประทับใจประทับใจเมื่อเผชิญอุปสรรคปัญหา ซึ่งอาจเกิดจากกิเลสตัณหาหรือความไม่สดชื่นใจ ความเบื่อหน่าย รำคาญใจ หลักธรรมดังกล่าวสามารถช่วยพยุลงสภาพจิตใจและมุมมองในการทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขพึงพอใจในงาน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลทำให้คนสำราญงานสำเร็จดังคำกล่าวของพระนักเทศน์แห่งพระครูวิมลธรรมรัตน์ ทั้งนี้ องค์การให้บริการสุขภาพด้านสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ (Primary Care) เป็นการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ เน้นการให้บริการเชิงรุกให้กับบุคคลกลุ่มเสี่ยงและประชาชนทั่วไป และตามแนวทางการจัดหน่วยบริการระดับปฐมภูมิในเขตชนบท ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และโครงสร้างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมี ดังนี้ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ และกลุ่มสนับสนุนบริการสุขภาพ (Department Of Health, 2021) เนื่องด้วยบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุขระดับปฐมภูมินั้น ประสบปัญหาการปฏิบัติงานด้านงานให้บริการสุขภาพต้องใช้ความอดทนสูงและมีความเครียดในการทำงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (Juraporn Krates et al., 2021) รวมถึงสภาพปัญหาเชิงพื้นที่ภูมิศาสตร์มีผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงานหรือการยุติการทำงาน โดยเฉพาะพื้นที่ทางด้านภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวโน้มสูง เป็น 1 ใน 3 อันดับ ภูมิภาคของปัญหาการทำงานไม่มีความสุขและตัดสินใจลาออก เมื่อเทียบกับภูมิภาคอื่นของประเทศไทย และทั้งนี้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสำรวจข้อมูล พบว่า แบ่งเขตสุขภาพได้เป็น 4 เขต แต่เขตพื้นที่ใหญ่ที่สุด อันดับ 1 คือ เขต 8 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่จังหวัด ทั้งหมด 7 จังหวัด ซึ่งมากที่สุดในเขตสุขภาพ และอัตราการบรรจุนของบุคลากร พบมากที่สุด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จำนวนบุคลากร ทั้งหมด 9,067 คน ร้อยละ 29.07 (Region 8 Health Office, 2023) และจากการศึกษาตามลักษณะภูมิศาสตร์เชิงพื้นที่ทางไกลเมือง พบว่า อำเภอสว่างสามหมอก เป็นที่ทุรกันดารและอยู่ตะเข็บขอบชายแดนจังหวัด เป็นอันดับที่ 3 รองจากอำเภอน้ำโสมและอำเภอนาเยีย ส่วนลักษณะเชิงพื้นที่ที่เป็นที่ราบสูง ทั้งนี้พื้นที่ศึกษาระดับอำเภอ มีทั้งหมด 6 ตำบล จากการสำรวจข้อมูลตำบลที่เข้าข่ายที่สอดคล้องกับปัญหาพื้นที่เชิงภูมิศาสตร์ที่ทางไกลความเจริญ ได้แก่ ตำบลบะยาว เป็นอันดับต้น รองจากตำบลผาสุก ทั้งนี้ สำรวจประวัติภูมิหลัง พบว่า แม่ข่ายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาล มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น และได้บรรจุนหลังจากเรียนจบการศึกษาซึ่งไม่มีการโยกย้ายไปที่อื่นใด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ชนบททางไกลความเจริญของบุคลากรด้านสาธารณสุขระดับตำบลบ้านนาตาล เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์ พบว่า พื้นที่ซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาแนวโน้มการลาออกจากการปฏิบัติงานในเขตทุรกันดารมากที่สุด แต่บุคลากรในพื้นที่นี้ ที่สนใจศึกษามีการบรรจุนตรงกับสายงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อย่างยิ่ง

การศึกษาพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จึงเป็นที่สนใจศึกษาเพื่อให้ทราบว่า จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสาธารณสุขระดับตำบลปฏิบัติงานอย่างมีความสุขสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและอยู่ร่วมกันอย่างสันติได้ ซึ่งปราศจากความเห็นแก่ตน ตามพระบรมราโชวาทในสมเด็จพระบรมราชชนก (บิดาการแพทย์แผนปัจจุบันและการสาธารณสุขไทย) กล่าวไว้ว่า ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภ ทรัพย์และเกียรติจะตกแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้บริสุทธิ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาล
2. เพื่อศึกษาพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางของพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ทำการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักอริยบท 4 ในพระพุทธศาสนา ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีการสื่อสาร และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือในการวิจัย จากกรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และใช้คำจำกัดความของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews)

ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) เรื่อง พุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาล จังหวัดอุดรธานี เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) โดยนำไปสัมภาษณ์ และแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์อย่างละเอียดต่อกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธนวัตกรรมการสื่อสาร 2 รูป/คน และกลุ่มบุคลากรด้านสาธารณสุข 6 คน และได้ทำการสัมภาษณ์แบบการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) พร้อมจดบันทึกข้อมูล ขอบันทึกเสียง และถ่ายภาพขณะสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย และนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมาย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจนครบทุกประเด็น และนำข้อมูลในแต่ละประเด็นมาเขียนเรียบเรียงข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา (Descriptive) จากนั้นนำเสนอผลการวิจัยเป็นความเรียง

ขั้นตอนที่ 6 สรุปผลการศึกษาวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอผลการศึกษาวิจัย



ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อการศึกษาหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาต ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรด้านสาธารณสุขและผู้เชี่ยวชาญทางด้านศาสนา มีมุมมองที่เห็นตรงกันเริ่มจากการปฏิบัติการทำงาน ควรเริ่มจากการที่เราพึงพอใจ (ฉันนะ) ในหน้าที่ของตนเองและรับผิดชอบ ต่อหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเห็นได้ชัดว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขจะทำงานด้วยความ ยืนยันมั่นเพียร (วิริยะ) นำมาซึ่งการฝึกความอดทน ทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาในการมีความมุ่งมั่น ใส่ใจในการทำงานที่กระทบด้วยจิตใจพร้อมจะพัฒนาและเรียนรู้ (จิตตะ) ไม่ว่าจะเจอเหตุการณ์ใดในขณะการให้บริการ คนไข้ หรืออุปสรรคปัญหาในการทำงาน จะตั้งสติและใช้สมาธิแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ (วิมังสา) ดังจะเห็นได้ อย่างยิ่งว่าหลักอริยบท 4 เป็นเครื่องมือนำทางสู่ความสำเร็จหากเปรียบเทียบข้อเหมือนจะทำให้เข้าใจได้ยิ่งขึ้น คือ กระบวนการของบุคลากรในองค์กรที่ทำงานควรมีคุณธรรมซ่อนอยู่ เพราะหากองค์กรใดขาดคนที่มีคุณธรรม หรือหลักธรรมะในการใช้ดำรงหรือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจะเป็นหนทางสู่ความประมาทได้ จากผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้ง 8 รูป/คน ด้วยความเป็นผู้นำของศาสนา องค์กร และครอบครัวทั้งสิ้น บางคนเป็นหัวหน้าหน้าองค์กร เป็นเสาหลักของบ้าน เป็นพ่อเป็นแม่ผู้ปกครอง และเป็นพระผู้ปกครองวัด ทำให้ทราบว่า การเสนอความคิดเห็นจะมีความ เมตตาและคุณธรรมซ่อนอยู่ด้วย มีการอธิบายในการปฏิบัติหน้าที่ นำสู่การอธิบายให้เห็นถึงหลักอริยบท 4 ซึ่งเป็น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังนั้น กล่าวโดยสรุปการปฏิบัติหน้าที่การทำงานควรมีความรักในงาน และทำงาน อย่างภาคภูมิใจยืนยันมั่นเพียรทำโดยความไม่ประมาท มีความมุ่งมั่นอดทนตั้งใจ ใส่ใจต่อหน้าที่การทำงานและทำสิ่งใด ควรใส่ใจเสมอ ควรมีการวิเคราะห์พิจารณาตรองด้วยสติปัญญาอาศัยเหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องบน พื้นฐานของสังคมที่กฎหมายเป็นกรอบขอบเขตในการดำเนินชีวิตของคนในสังคมซึ่งการทำงานในองค์กรควรอยู่ ภายใต้อำนาจระเบียบวินัยของหน่วยงานและให้การบริการคนไข้อย่างเที่ยงธรรมด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ถึงจะเป็น บุคลากรด้านการสาธารณสุขอย่างภาคภูมิใจตามรอยบิดาแห่งการแพทย์ไทย

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาพุทธทศวัตรกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาต ผลการวิจัย พบว่าหลักการ สร้างแรงจูงใจด้วยหลักธรรมอริยบท 4 ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลแทบทุกข้อทั้งสิ้น เพราะว่า การทำงานหากขาดแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ทำงาน แล้วนั้นจะส่งผลให้การทำงานไม่มีความสุข เพราะบุคคลจะขาดความรักใส่ใจในการตั้งใจทำงาน และหากขาด คุณธรรมอริยบท 4 ข้อใด จะไม่อาจเรียกได้ว่า การประสบความสำเร็จด้วยหลักแห่งคุณธรรมของพระพุทธศาสนา และการสำเร็จขององค์กรนั้นย่อมกลับสู่การทบทวนองค์กรเช่นเคย ไม่ราบรื่นอาจเกิดปัญหาขึ้นได้เช่นเคย ดังนั้น ควรนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อจะได้คอยชี้นำทางให้ปฏิบัติงานได้โดยไม่ย่อท้อต่อความ ลำบากและอุปสรรคปัญหาและควรใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเข้าใจต่อหน้าที่ ของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางของพุทธทศวัตรกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาต ผลการวิจัย พบว่า แนวทางของพุทธทศวัตรกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาตในมุมมองผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาจะให้

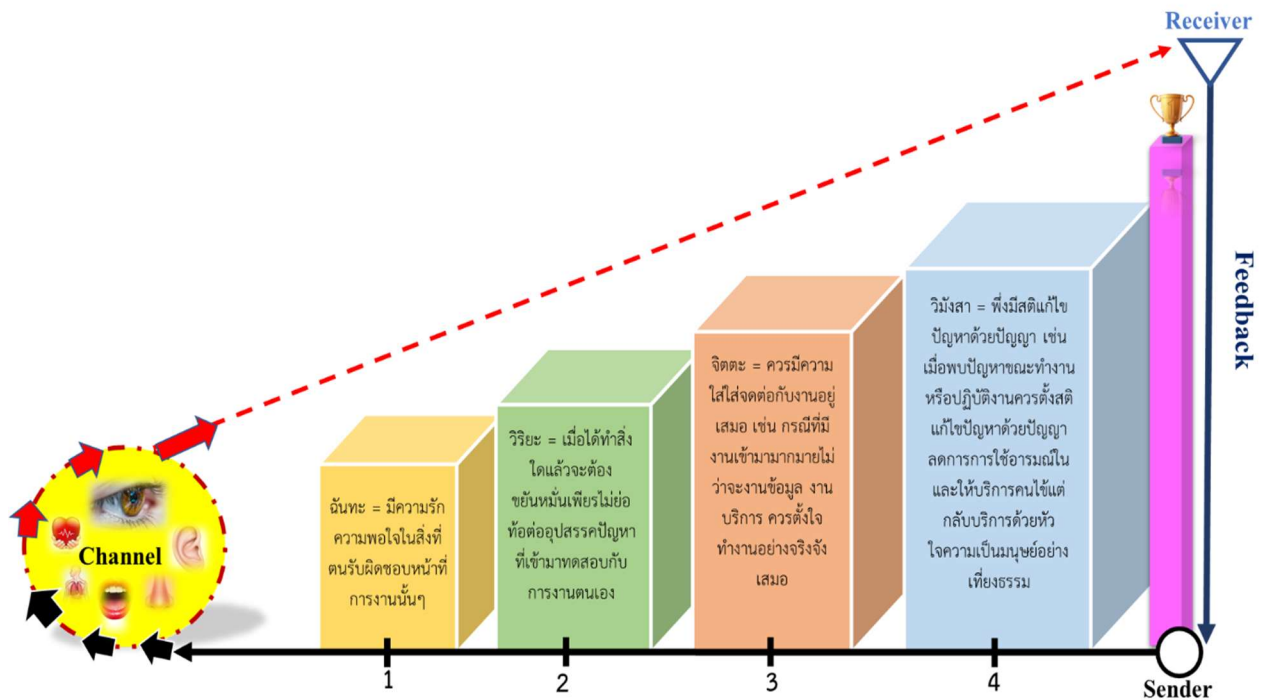


ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กรให้เข้าใจหลักธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นเครื่องมือแห่งความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและขับเคลื่อนงานในองค์กรของตนให้สำเร็จบรรลุตัวชี้วัดของงานที่ได้รับ และเพื่อบรรลุการให้บริการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุข การทำงานจะสำเร็จผู้บริหารต้องศึกษาหลักของศาสนาเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น จะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกลมเกลียวกันในองค์กรและเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่มองข้ามไม่ได้แม้เพียงแต่ข้อใดข้อหนึ่งซึ่งทุกข้อนั้นสำคัญเท่ากันทุกประการ ในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขและบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาลมีมุมมองว่า ควรพึงเข้าใจหลักธรรมพุทธศาสนาให้มากขึ้น เพราะทุกคนที่ทำงานล้วนทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพชอบแต่ไม่ทราบว่าการมีความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้เสมอหากบุคลากรทุกคนมีหลักแห่งความสำเร็จในการนำทางและทุกคนนำมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กร ดังนั้น ทุกการทำงานควรศึกษาหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าจะสำเร็จได้จริงต้องพิสูจน์ในองค์กรการทำงานของตนเอง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ คือ พุทธนวัตกรรมหลักอิทธิบาท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาล พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักแห่งความสำเร็จถูกถ่ายทอดผ่านประสบการณ์ทำงานจากผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาและผู้เชี่ยวชาญในด้านบุคลากรสาธารณสุข โดยเฉพาะโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ แผนภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 1 แนวทางพุทธนวัตกรรมการสื่อสารด้วยหลักอริยบท 4

ภาพนี้แสดงถึงพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาต อธิบายได้ว่า จุดเริ่มต้นจากผู้ปฏิบัติงาน (Sender) ประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ประการ นั่นคือ อันตะ (รักในงาน), วิริยะ (เพียรในการทำงาน), จิตตะ (มีความตั้งใจใส่ใจรายละเอียดงาน), และ วิมังสา (แก้ไขปัญหาด้วยสติปัญญา) หลอมรวมกันเป็นหนึ่งเดียวก่อเกิดเป็นข้อมูลหรือสาร (Message) ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งได้ถูกถ่ายทอดออกมาผ่านช่องทางการสื่อสาร (Channel) นั่นคือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญ ทางพระพุทธศาสนาได้อธิบายไว้ว่า เป็นการรับรู้ทางประสาทสัมผัสภายใน เมื่อถูกกระทบภายในร่างกายของมนุษย์จะมีการตอบสนองทันทีและแปลงสารออกมาทางประสาทสัมผัสภายนอก ร่างกาย ได้เป็น รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส และความคิด ดังนั้น เมื่อผ่านกระบวนการของช่องทางการสื่อสารแล้วจะทำให้สารถูกส่งออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งมีเป้าหมายไว้เพื่อความสำเร็จ และจะได้ส่งไปยังผู้รับ (Receiver) คือ บุคลากรที่ทำงานร่วมกันในองค์กร เมื่อถึงจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายของงานแล้ว ผู้รับสารจะมีการตอบกลับ (Feedback) ถึงผู้ส่งสารเสมอ ดังนั้น สิ่งที่กล่าวมานี้ จะสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการสร้างแนวทางพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 ผ่านการประยุกต์ใช้กระบวนการสื่อสารของทฤษฎีการสื่อสารสองทาง Two-way Communication (Wilbur Schramm, 1954) มาร่วมอธิบายในงานวิจัยนี้



อภิปรายผลการวิจัย

1) สำหรับหลักปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทางด้านศาสนาและผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขมีมุมมองที่เห็นตรงกัน เริ่มจากในการปฏิบัติงานควรเริ่มจากการที่เราพึงพอใจในหน้าที่ของตนเองและรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรซึ่งนำมาซึ่งการฝึกความอดทน ทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาในการมีความมุ่งมั่นจดจ่อในการงานที่กระทบด้วยจิตใจที่พร้อมจะพัฒนาและเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นเจอเหตุการณ์ใดในขณะการให้บริการคนไข้ หรืออุปสรรคปัญหาในการทำงาน พึงจะตั้งสติและใช้สมาธิแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ ดังจะเห็นได้อย่างยิ่งว่าหลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือนำทางสู่ความสำเร็จ หากเปรียบเทียบข้อเหมือนจะทำให้เข้าใจได้ยิ่งขึ้น คือ กระบวนการของบุคลากรในองค์กรที่ทำงานพึงมีคุณธรรมซ่อนอยู่ เพราะหากองค์กรใดขาดคนที่มีคุณธรรมหรือหลักธรรมในการใช้ดำรงชีวิตหรือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจะเป็นหนทางสู่ความประมาทได้ จากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 8 รูป/คน ด้วยความเป็นผู้นำของครอบครัวทั้งสิ้น บางคนเป็นหัวหน้า เป็นเสาหลักของบ้าน เป็นพ่อเป็นแม่ผู้ปกครอง และเป็นพระผู้ปกครองวัด ทำให้ทราบว่า การเสนอความคิดเห็นจะมีความเมตตาและคุณธรรมซ่อนอยู่ด้วย มีการอธิบายในการปฏิบัติหน้าที่ นำสู่การอธิบายให้เห็นถึง หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งจะสอดคล้องกับคำสอนหลักการปฏิบัติของ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ("The Father of Modern Medicine and Public Health of Thailand," 2024) ที่ขออัญเชิญมากล่าวในเอกสารโดยสรุปว่า การปฏิบัติหน้าที่ควรมีความรักในงาน และทำงานอย่างภาคภูมิใจ ขยันหมั่นเพียรมีความมุ่งมั่นอดทน ตั้งจิตจดจ่อและใส่ใจ ต่อนหน้าที่การงานที่ตนทำ และวิเคราะห์พิจารณาไตร่ตรองด้วยสติปัญญาอาศัยเหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้องบนพื้นฐานของสังคม กฎหมาย และศีลธรรมอันเป็นกรอบการดำเนินชีวิตของคนในสังคม การทำงานในองค์กรควรอยู่ภายใต้กฎระเบียบวินัยของหน่วยงานและให้การบริการคนไข้อย่างเที่ยงธรรมและด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ถึงจะเป็นบุคลากรด้านการสาธารณสุขอย่างภาคภูมิ

2) หลักการสร้างแรงจูงใจด้วยหลักธรรมอิทธิบาท 4 พบว่า ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแทบทุกข้อทั้งสิ้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การทำงานหากขาดแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ทำงานแล้วนั้น จะส่งผลให้การทำงานไม่มีความสุข เพราะบุคคลจะขาดความรักใส่ใจในการตั้งใจทำงาน และหากขาดคุณธรรมอิทธิบาท 4 ข้อใด จะไม่อาจเรียกได้ว่าการประสบความสำเร็จด้วยหลักแห่งคุณธรรมของพระพุทธศาสนา และความสำเร็จขององค์กรนั้นย่อมกลับสู่การทบทวนองค์กรเช่นเคย ไม่ราบรื่นอาจเกิดปัญหาขึ้นได้เช่นเดิม ซึ่งจะสอดคล้องกับงานเขียนของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ยุตฺโต), (Somdet Phra Buddhaghosacarya (P. A. Payutto), 2022) ที่ได้กล่าวถึงหลักของอิทธิบาท 4 หนทางแห่งความสำเร็จซึ่งมีเนื้อหาสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้านำทาง ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ฉันทะ ที่ถูกต้อง คือ ธรรมฉันทะที่จะไปสัมพันธ์กับความสันโดษ ทำให้เกิดความสันโดษที่ถูกต้อง แล้วทำให้เกิดความไม่สันโดษที่ถูกต้องด้วย แล้วก็จะทำให้เกิดวิริยะ ความเพียร จิตตะ ความใส่ใจการทำงาน วิมังสา ความคิดพิจารณาไตร่ตรองสอบสวน ดังนั้น ควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อจะได้คอยชี้แนะทางให้ปฏิบัติงานได้โดยไม่ย่อท้อต่อความลำบากและอุปสรรคปัญหาและควรใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือส่งเสียงให้ทุกคนในองค์กรเกิดความเข้าใจต่อนหน้าที่ของตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



3.) แนวทางของพุทธนวัตกรรมการสื่อสารหลักอริยบท 4 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาต พบว่า มุมมองผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธศาสนาจะให้ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กรให้เข้าใจหลักธรรมอริยบท 4 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เพื่อเป็นเครื่องมือแห่งความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรและขับเคลื่อนงานในองค์กรของตนให้สำเร็จบรรลุตัวชี้วัดของงานที่ได้รับ และเพื่อบรรลุการให้บริการที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรด้านสาธารณสุข การทำงานจะสำเร็จผู้บริหารต้องศึกษาหลักของศาสนาเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น จะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรและเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ไม่อาจมองข้ามได้แม้เพียงแต่ข้อใดข้อหนึ่งซึ่งทุกข้อจะสำคัญเท่ากันทุกประการ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีติพรหมลาร์ (Preeti Phromlark, 2021) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มคุณภาพการศึกษาภาคใต้-นาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1. ด้านการบริหารงานตามหลักอริยบท ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน 2. ด้านการบริหารงานตามหลักอริยบท ผู้บริหารควรมีความเพียรพยายามโดยเฉพาะ 3. ด้านการบริหารงานตามหลักอริยบท ต้องมีใจจดจ่อต่อการส่งเสริมครูให้ทุ่มเทและมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักและหน้าที่เสริม และ 4. ด้านการบริหารงานตามหลักอริยบท ต้องมีความรอบคอบ ไตร่ตรองการปฏิบัติงาน ในด้านของการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาว่ามีความสอดคล้องกับบริบทผู้เรียนหรือไม่ ในมุมมองของผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสาธารณสุขและบุคลากรในองค์กรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาตมีมุมมองให้เข้าใจหลักธรรมพุทธศาสนาให้มากขึ้น เพราะทุกคนที่ทำงานล้วนทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพขอแค่ไม่ทราบว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้เสมอ หากบุคลากรทุกคนมีหลักแห่งความสำเร็จในการนำทางและทุกคนปฏิบัติร่วมกันทุกคน ดังนั้นทุกการทำงานควรศึกษาหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าจะสำเร็จได้จริงต้องพิสูจน์ในองค์กรการทำงานของตนเอง

บทสรุป

การทำงานด้านสาธารณสุขเป็นการทำงานที่ใช้ทักษะเฉพาะงานและองค์ความรู้ที่เชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ หากต้องการงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในการทำงานต้องมีความขยันหมั่นเพียรและตั้งใจทำงานด้วยอุดมการณ์ที่แน่วแน่ในการทำงานเนื่องจากในภาพรวมของการทำงานด้านสาธารณสุขไม่ใช่เพียงทำหน้าที่ดูแลป้องกันโรคแต่ยังรวมถึงการตรวจรักษาประเมินสภาพผู้มารับบริการเบื้องต้นด้วย และงานนอกเหนือจากดูแลให้บริการสุขภาพประชาชนในพื้นที่ ยังได้รับผิดชอบงานด้านเอกสารตัวชี้วัดอื่นเพิ่มขึ้นเมื่อมีการตรวจประเมิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังขยันหมั่นทบทวนตรวจสอบเอกสารตัวชี้วัดในระบบบริการสาธารณสุขและปรับปรุงโปรแกรมการใช้งานของสถานพยาบาลให้ทันสมัยรวมถึงจัดเอกสารเตรียมพร้อมการประเมิน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การทำงานด้านสาธารณสุขไม่ใช่งานเพียงด้านเดียว การประสานงานร่วมกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน จึงทำให้การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญ และการสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลต่อการทำงานพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และหากผู้ทำงานได้นำคุณธรรมมาปรับใช้ในการปรับแนวความคิดใช้ในการดำเนินงานประจำ จะดีขึ้นเหมือนกับผู้เชี่ยวชาญกล่าวไว้หรือไม่ ควรนำไปปฏิบัติก่อน จะได้ทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เนื่องจากหลักธรรมอริยบท 4 ทุกประการเริ่มต้นกระบวนการด้วย การทำงานด้วยความพอใจและรักในงานที่ตนทำ นำสู่การทำงานที่ขยันหมั่นเพียรไม่ละเลยในงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อพบเจออุปสรรคปัญหาในการทำงานในองค์กรและการทำงานร่วมกับผู้อื่นควรมี



สติคือ ควบคุมอารมณ์ตนให้ได้และแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาที่ใช้สติพิจารณาไม่ฟังความเพียงข้างเดียว และหากมีสติ ทุกเมื่อและแก้ไขปัญหาด้วยความรู้ตัวแยกแยะผิดชอบชั่วดีได้จะส่งผลให้บุคคลเป็นคนที่มีการบวนการคิดที่มีความคิดเป็นลำดับขั้นตอนพิจารณาประเด็นให้ชัดเจนไปทีละงานตามขั้นตอน แก้ไขปัญหาโดยแยกประเด็นไม่รวม งานหลายอย่างแล้วใช้อารมณ์แก้ไขโดยการโยกย้ายงานให้ผู้อื่นทำงานแทนควรทำงานด้วยตนเอง งานจึงจะสำเร็จ ด้วยความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายงานด้วยความภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) บุคคลในองค์กรเดียวกันควรต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อย่างพี่น้อง ครอบครัวและพัฒนาการทำงาน เป็นทีมร่วมกันในองค์กร
- 2) องค์กรด้านสาธารณสุขควรต้องมีการส่งเสริมยกย่องความสำเร็จในงานของแต่ละบุคคลให้เป็นเชิง ประจักษ์
- 3) ผู้บังคับบัญชาควรต้องมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ทันสมัยและ ใหม่
- 4) ผู้บังคับบัญชาควรต้องมอบหมายงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล
- 5) ผู้บังคับบัญชาควรต้องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยระบบคุณธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรวิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข”
- 2) ควรวิจัยเรื่อง “หลักกัลยาณมิตรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร สาธารณสุข”

บรรณานุกรม

- Department of Health. (2021). *For Public Health Personnel*. (1th ed.). Printing. Nonthaburi: Thansumrit 249 Company Limited.
- Jutamanee Trakulmututa, Thanathip Kwanthong. (2023). *Motivation Affecting the Performance Efficiency of Employee in Songkhla Provincial Administrative Organization*. (Master' Thesis). Prince of Songkla University.
- Juraporn Krates et al. (2021). Factors Influencing Work Retention of Professional Nurse under that Ministry of Public Health. *Journal of Health Science*, 30(3) (May - June 2021), 561-573.
- Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). (1986). *Buddhadhamma: The Revised and Expanded Edition*. (3th ed.). printing. Bangkok: Darn Sutha Press Company Limited.
- Phrasamuh Pongsathon Papangaro (Tumcha). (2021). *An Application of The Principle of The*



Four Paths of Accomplishment of The Administration Of Kut Jab Municipality In Kut Jab District Udonthani Province. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4) (July August 2021), 242-254.

Phra Brahmaganabhorn P.A. Payutto. (2022). Putthathum-Extend. [online]. Source: https://www.watnyanaves.net/uploads/File/books/pdf/buddhadhamma_extended_edition.pdf. [16 January 2025].

Region 8 Health Office. (2023). *Dashboard Overview of all personnel of 8th Public Health Region*. [online]. Source: <https://r8hr.moph.go.th>. [4 November 2023].

Thai Health Promotion Foundation. (2024). *Happy 8 Workplace*. [online]. source: <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/happy-8> [16 July 2024].