



นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*

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

อัญชลี แสงชาญชัย, สุรพล สุษะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

Unchalee Saengcharnchai, Surapon Suyaprom, Kiattisak Suklueang

มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: angie7052@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และ 3. เพื่อนำเสนอนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 53 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.917 และการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยนำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 11 รูปหรือคน เพื่อยืนยันผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การยอมรับในตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การพัฒนาตนเอง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และความเป็นตัวของตัวเอง 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 3 ด้านคือ เงินทุน บุคคล การบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหลักพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าทั้ง 4 ด้านคือ อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) มุทิตา (ความยินดี) เมตตา (ความรัก) กรุณา (ความสงสาร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 3. นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และการยอมรับตนเอง โดยการนำหลักธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 เข้ามาปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย เมตตา (ความรัก) กรุณา (ความสงสาร) มุทิตา (ความยินดี) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) และการนำหลักการ คือ ปัจจัยการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขคือ บุคคล เงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

คำสำคัญ: นวัตกรรมเชิงพุทธ; บูรณาการ; การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข; พยาบาล

*Received April 8, 2025; Revised May 8, 2025; Accepted May 15, 2025





Abstract

The objectives of this research article were to study 1. The happiness of working, 2. The factors affecting the happiness of working, and 3. To present the integration of Buddhist innovation with the happiness of working nurses at Phramongkutklao Hospital. This research employed mixed methods. The quantitative research used a survey method by collecting field data from a sample of 227 people. The questionnaires comprised 53 items with a total reliability coefficient of 0.917. The qualitative method collected data through in-depth interviews with 18 experts. After that, the data obtained from the research results were used for focus group discussion with 11 experts to confirm the results of the study.

The results of the research were found that 1. The overall level of happiness among nurses at Phramongkutklao Hospital was high ($\bar{X}$ = 3.81). The aspects of happiness were ranked by average score as follows: self-acceptance, positive relations with others, having a purpose in life, personal growth, environment mastery, and autonomy. 2. Factors influencing the happiness of nurses at Phramongkutklao Hospital's work performance found that management factors affect the happiness of nurses at Phramongkutklao Hospital's work performance in 3 elements: money, man, and management, with statistical significance at the 0.01 level, and four divine states of mind in Buddhism affect the happiness of nurses at Mongkutklao Hospital in all 4 aspects, namely, Upekkha (neutrality of mind), Mudita (pleasure), Metta (love), Karuna (compassion), with statistical significance at the 0.01 and 0.05 levels. 3. Buddhist innovation integrated with happy working nurses at Phramongkutklao Hospital found that happy working consists of self-acceptance, mastery, personal growth, positive relations with others, purpose in life, and autonomy. This was achieved by applying the principles of Dhamma, namely the four divine states of mind, to foster a happy work environment, consisting of Metta (love), Karuna (compassion), Mudita (pleasure), Upekkha (neutrality of mind), and the application of principles, namely management factors as a basis for promoting happy work practices, namely man, money, materials and management.

Keywords: Buddhist Innovation; Integration; Happy Work Performance; Nurses

บทนำ

จากแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข โดยคาดการณ์การสูญเสียพยาบาลออกจากระบบหรือลาออกจากระบบเฉลี่ยปีละ 3.96% ข้อมูลจากสภาการพยาบาลระบุชัดเจนว่า พยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงานปีแรกลาออกถึงร้อยละ 48.86 ในปี 2 ลาออกร้อยละ 25 โดยอายุการทำงานของพยาบาลเฉลี่ย 22.5 ปี มีอัตราการสูญเสียร้อยละ 4 หรือ 7,000 คน ซึ่งการผลิตจำนวน 10,000 คนต่อปีนั้นมีจำนวนเพียงพอ แต่ปัญหาไม่ได้อยู่ที่การผลิต แต่อยู่ที่ไม่สามารถรักษพยาบาลไว้ในระบบได้ กลายเป็นอาชีพที่ “คนในอยากออก คนนอกไม่อยากจะเข้า” หากไม่รีบป้องกันและแก้ไขปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของประเทศไทยอย่างรุนแรงได้ (กฤษดา แสงวงศ์ และคณะ, 2562) วิถีทัศน์ที่ 1 คือ ความขาดแคลนพยาบาลในการดูแลประชาชน ซึ่งองค์การอนามัยโลกระบุสัดส่วนพยาบาลต่อประชากรที่ 1 ต่อ 270 คน ในขณะที่ประเทศไทยมีสัดส่วนพยาบาลต่อประชากรที่ 1 ต่อ 343 คนและในบางพื้นที่ยังมีปัญหาการกระจาย





กำลังคนด้านบริการสุขภาพตามภูมิภาคต่าง ๆ ทำให้มีสัดส่วนพยาบาลต่อประชากรสูงถึง 1 ต่อ 700 คน อย่างไรก็ตาม ภาพรวมเฉลี่ยเฉพาะภาครัฐยังขาดแคลนพยาบาลอยู่ 51,420 คน แม้ที่ผ่านมาจะมีการประสานกับภาคเอกชนในการผลิต เมื่อจบมาแล้วจะดึงเข้าสู่ระบบของกระทรวงสาธารณสุขแต่ก็ยังไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องเพิ่มการผลิตเพื่อชดเชยจำนวนพยาบาลที่ขาดแคลนและกำหนดกลยุทธ์ในการรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในระบบต่อไป (Hfocus, 2024)

เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่ต้องแบกรับภาระหนัก ต้องทำงานท่ามกลางความกดดัน อยู่กับความทุกข์ของผู้คนที่เจ็บป่วย เกิดความเครียดจากการทำงานแข่งกับเวลาเพื่อจะยื้อชีวิตผู้ป่วยให้อยู่รอดปลอดภัย ขณะที่กำลังคนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มากขึ้นทุก ๆ วัน โดยเฉพาะช่วงวิกฤติโควิด 19 ที่ทำให้พยาบาลหลายคนพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาลที่ไม่ให้ทำงานควรวอร์เกิน 16 ชั่วโมง แต่ในความเป็นจริงคนที่ทำงานเกิน 16 ชั่วโมงแล้ว ก็ยังต้องฝืนทนอยู่เวรรีเฟอร์ต่ออีก 8 ชั่วโมง รวมเป็น 24 ชั่วโมง ที่สำคัญคือค่าตอบแทนค่าเวรผลัดบ่ายดึกรวมทั้งค่าล่วงเวลาก็ไม่เหมาะสมกับภาระงาน มีเวรผีหรือการควรวอร์เกิดขึ้น จึงทำให้พยาบาลต้องทำงานรวมเวลาในราชการและนอกเวลาราชการเฉลี่ย 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ควรวอร์ต่อเนื่องอีก 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการทำงานที่โอเวอร์โหดมากเกินไป เมื่อไม่ได้พักผ่อน ร่างกายอ่อนแอ เกิดการติดเชื้อและเจ็บป่วย ไม่ได้กลับไปเยี่ยมบ้าน ต้องถูกกักตัว ทำให้คนที่ยังไม่ป่วยต้องมาทำงานทดแทนกัน บางคนก็ต้องไปทำงานทดแทนในสายงานเฉพาะทางที่ไม่ถนัด ไม่มีการสอนงานต้องมาเสียเวลาเรียนรู้งานใหม่ด้วยตนเอง เกิดความกดดัน มีความเครียดสูง จึงมีความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันกับทีมสหวิชาชีพ เพราะภาระงานที่หนัก ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงานและการพักผ่อนน้อย อีกทั้งไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือแม้แต่ว่าเวลาที่จะไปดูแลครอบครัวจึงเกิดปัญหาครอบครัว การหย่าร้าง ไม่เข้าใจตนเอง ไม่เห็นคุณค่าของงาน รายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีความก้าวหน้า ฯลฯ (พัชรินทร์ เขตประทุม และคณะ, 2563) ก่อให้เกิดความเครียดสะสม หงุดหงิด ฉุนเฉียว เบื่อหน่าย ท้อแท้ ซึมเศร้า เมื่อพยาบาลทำงานอย่างไม่มีความสุข หมดความอดทนและอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบจิตใจ จึงกลายเป็นคนที่มีปัญหาทั้งกับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย ยิ่งถูกร้องเรียนยิ่งหมดไฟในการทำงาน ส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจและยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการผู้ป่วย

จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งอาจมาจาก ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากภายในองค์กรเดิมที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจกับบุคคลทำให้เกิดการลาออก ในที่สุด เช่น แรงกดดันในองค์กร ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เป็นต้น และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) คือปัจจัยภายนอกจากองค์กรใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ลาออกไปสู่องค์กรใหม่ เปลี่ยนสายงานไปทำอาชีพอื่น เช่น เปลี่ยนไปเป็นสายวิชาการทำวิจัย เป็นเซลล์ขายเครื่องมือแพทย์ ขายประกัน เปิดธุรกิจสถานดูแลเด็กอ่อนหรือคนชรา เป็นต้น ทั้งนี้ก็มีปัจจัยหลายประการที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เช่น องค์กรแห่งสุขภาวะที่ดี (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) (Sakid, 2023)

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (2567) เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 1,200 เตียง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (พ.ศ. 2563-2567) มีวิสัยทัศน์ที่เป็นสถาบันการแพทย์ชั้นนำของกองทัพในระดับ





ภูมิภาค และพันธกิจคือการให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูงที่มีคุณภาพ จัดการฝึกศึกษาและวิจัยทางการแพทย์เพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ และตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมของกำลังคนทั้งการผลิตและการรักษาบุคลากรทางการแพทย์ให้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งพยาบาลเป็นกำลังหลักที่ต้องดูแลพยาบาลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” โดยการศึกษาครั้งนี้จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับหลักการของศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้เห็นแนวทางการให้บริการที่เน้นการพัฒนาด้านนวัตกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งหลักธรรมที่จะเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจให้มั่นคงและเข้มแข็ง ได้แก่ พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมประจำใจอยู่อย่างประเสริฐและปฏิบัติตนต่อเพื่อนมนุษย์โดยชอบ ประกอบด้วย 1. เมตตา ความรักปรารถนาดีอยากให้อีกฝ่ายมีความสุข 2. กรุณา ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ 3. มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีความสุข 4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545) ผลการศึกษาจะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบและแนวทางประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์ให้การทำงานเหมือนการปฏิบัติธรรม ทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน ส่งผลดีต่อการรักษาพยาบาลทำให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด อีกทั้งยังสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ซึ่งถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่ ช่วยยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น มีความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3. เพื่อนำเสนอแนะนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีกรทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 521 คน (กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, 2567)

2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 227 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน โดยกำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและมีประสบการณ์โดยตรง ประกอบด้วย กลุ่ม





ผู้บังคับบัญชาโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 4 คน กลุ่มผู้บริหารกองการพยาบาล จำนวน 4 คน กลุ่มแพทย์จำนวน 4 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูปหรือคน

2.4 การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 11 รูปหรือคน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและมีประสบการณ์โดยตรง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน ได้แก่ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์และด้านพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 5 รูปหรือคน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก จำนวน 6 คน ได้แก่ กองทัพบก จำนวน 1 คน กรมแพทย์ทหารบก จำนวน 4 คน ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 5 ตอน จำนวน 53 ข้อ ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (จำนวน 5 ข้อ) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ (จำนวน 12 ข้อ) ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 (จำนวน 12 ข้อ) ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (จำนวน 18 ข้อ) ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (จำนวน 6 ข้อ) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) หรือมาตรวัดแบบ Likert Scale (Likert, 1967) มี 5 ระดับ จากนั้นนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.917

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็น 5 ตอน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ (จำนวน 4 ข้อ) ตอนที่ 3 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร 4 (จำนวน 4 ข้อ) ตอนที่ 4 คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (จำนวน 6 ข้อ) ตอนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (จำนวน 6 ข้อ)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพได้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบเรื่องการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (Good Clinical Practice : GCP) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Human Research Ethics) ก่อนที่จะนำเสนอโครงร่างเพื่อการพิจารณา เมื่อหัวข้อการวิจัยได้ผ่านการ “รับรอง” และ “อนุมัติ” จากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทย์ทหารบกว่าสอดคล้องกับแนวทางจริยธรรมสากลสำหรับการวิจัยในมนุษย์ (Council for International Organization of Medical Science: CIOMS) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยที่ดี (International Conference on Harmonization Good Clinical Practice : ICHGCP)

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เข้าพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลจากพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 227 คน มีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยการจัดแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ โดยจำแนกตามแผนกพยาบาลของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละพื้นที่





4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและมีประสบการณ์โดยตรงจำนวน 18 รูปหรือคน นำมาสรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย และมีการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 11 รูปหรือคน เพื่อระดมความคิดเห็นรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ และสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล เชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการยอมรับในตนเอง ($\bar{X}=3.92$) รองลงมา คือ ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X}=3.91$) ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ($\bar{X}=3.91$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.83$) ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.76$) และด้านความเป็นตัวของตัวเอง ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบผลการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยการบริหารจัดการ ประกอบด้วย บุคคล เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตัวแปรปัจจัยการบริหารจัดการ	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 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ เงินทุน บุคคล การบริหารจัดการ มีเพียงวัสดุอุปกรณ์เท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²)





เท่ากับ .662 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต ได้ร้อยละ 66.2 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

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

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

สมมติฐานที่ 2 หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา (ความรัก) กรุณา (ความสงสาร) มุทิตา (ความยินดี) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักพรหมวิหาร 4 ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต

ตัวแปรหลักพรหมวิหาร 4	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 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ตทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) มุทิตา (ความยินดี) เมตตา (ความรัก) กรุณา (ความสงสาร) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .520 แสดงว่า หลักพรหมวิหาร 4 สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต ได้ร้อยละ 52.0 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

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

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

3. นวัตกรรมงานบริการเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีจุดหมายในชีวิต และการยอมรับตนเอง โดยน่านวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 เข้ามาปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ดังนี้ 1. เมตตา ความรัก ความหวังดี เพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข 2. กรุณา ความสงสาร การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์ให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน 3. มุทิตา ความยินดี การฝึกจิตใจให้ผ่องใส ชื่นชมชื่นเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น 4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเพราะอำนาจอคติ ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ นอกจากนั้นยังนำ





ปัจจัยการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับในตนเอง รองลงมาคือ ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ด้านการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความเป็นตัวของตัวเอง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ (2560) เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณิศา พรหมณัฐ (2563) เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.55) และความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยที่หลากหลาย ปัจจัยที่สำคัญ คือ รายได้และค่าตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาล และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของธัชมน วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์ (2555) เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงาน 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1. ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ 2. มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ 3. ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย 4. มีอิสระในงานที่ทำ 5. ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย 6. สุขที่ได้พัฒนาตนเองพัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบผลการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยการบริหารจัดการส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ เงินทุน บุคคล การบริหารจัดการ มีเพียงวัสดุอุปกรณ์เท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .662 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารจัดการสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ร้อยละ 66.2 สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพล บุญตาราะ (2564) เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี มีการบริหารตามหลักการบริหารแบบ 4M's ด้านที่มีความสำคัญอันดับหนึ่งคือด้านการบริหารงาน





อันดับสองคือด้านบุคลากร อันดับสามคือด้านเครื่องจักรและอุปกรณ์ อันดับที่สูงคือ ด้านงบประมาณตามลำดับ

2.2 ด้านหลักพรหมวิหาร 4 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลเกล้าทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามผลการวิจัยคือ อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) มุทิตา (ความยินดี) เมตตา (ความรัก) กรุณา (ความสงสาร) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .520 แสดงว่า หลักพรหมวิหาร 4 สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลเกล้า ได้ร้อยละ 52.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล เพ็ญสิริวรรณ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรีมากที่สุด คือ ด้านหลักพรหมวิหารธรรมที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 65.5 2. การนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในด้านหลักพรหมวิหารธรรม ประกอบไปด้วย เมตตา ด้วยการปลูกฝังผู้นำให้ตั้งอยู่ในความเมตตา มีความปรารถนาดีผู้ใต้บังคับบัญชา กรุณา ด้วยการสนับสนุนผู้นำให้มีความกรุณาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มุทิตา ด้วยการส่งเสริมผู้นำให้มีมุทิตา มีความยินดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และ อุเบกขา ด้วยการปลูกจิตสำนึกผู้นำให้มีความยุติธรรม และเที่ยงธรรม โดยการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทพร ทองเชื้อ และคณะ (2565) เรื่อง การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านอุเบกขา และด้านมุทิตา การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพื้นที่จัดการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3. นวัตกรรมงานบริการเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การพัฒนาตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต และการยอมรับตนเอง โดยน่านวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการ ซึ่งได้แก่ หลักพรหมวิหาร 4 เข้ามาปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ดังนี้ 1. เมตตา ความรัก ความหวังดี เพื่อให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานมีความสุข 2. กรุณา ความสงสาร การช่วยเหลืออำนวยความสะดวก สนับสนุนอุปกรณ์ให้เต็มกำลังในการทำงานแก่ลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน 3. มุทิตา ความยินดี การฝึกจิตใจให้ผ่องใส แช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอทั้งต่อหน้าและลับหลังเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น 4. อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเพราะอำนาจอคติ ยกย่องสรรเสริญคุณงามความดีของเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ นอกจากนั้นยังนำปัจจัยการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า (Psychological well-being) ประกอบด้วย บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการบริหารจัดการ (Management) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาสี) (2565) เรื่อง พรหมวิหาร 4 ในฐานะการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค พบว่า 1. พรหมวิหาร 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา คือ พระพุทธเจ้าเสวยชาติเป็นพระโพธิสัตว์เจริญพรหมวิหาร โดยมีจิตประกอบด้วยเมตตาอันไพศาล หยาบประมาณมิได้ ไม่มีเวร ไม่มีความพยาบาทต่อทุกคน ไม่มีขอบเขต แผ่ไปทุกสถานที่ทั่วโลก

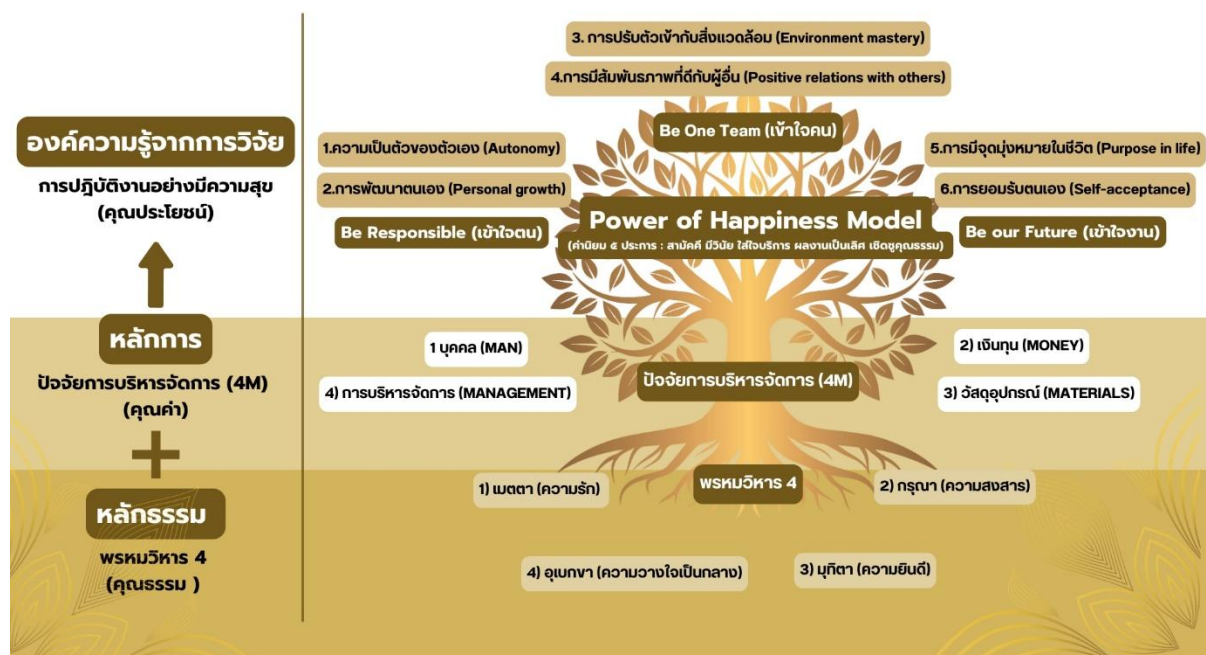




มีจิตประกอบด้วยกรุณา ฯลฯ มีจิตประกอบด้วยมุทิตา ฯลฯ มีจิตประกอบด้วยอุเบกขา 2. พรหมวิหาร 4 ใน คัมภีร์วิสุทธิมรรค คือ ธรรมอันประเสริฐปราศจากโทษและเป็นหลักวิธีภาวนาที่ทำให้จิตสงบได้ เมตตาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความรักให้ผู้อื่น กรุณาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความสงสารให้ผู้ประสบความทุกข์ มุทิตาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความยินดีกับผู้อื่น อุเบกขาภาวนา คือ การพัฒนาจิตด้วยการแผ่ความวางเฉยต่อความทุกข์ความสุขของผู้อื่น และ 3. แนวทางการปฏิบัติพรหมวิหาร 4 ในฐานะเป็นการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค คือ การแผ่จิตประกอบด้วยความเมตตา ความกรุณา ความมุทิตาให้ผู้อื่น และเจริญอุเบกขาภาวนาโดยละความทุกข์ความทุกข์ของบุคคลที่เจริญพรหมวิหารมาก่อนแล้ว แผ่จิตประกอบด้วยอุเบกขาให้ผู้อื่น ภาวนาจนจิตเกิดสมาธิสัมฤทธิ์ (เสมอภาค) คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขาต่อตนเอง คนที่รัก คนกลางๆ และคนคู่แ้ว เสมอภาคเสมือนเป็นบุคคลเดียวกัน อันถือเป็นนิมิตการภาวนา จิตมีสมาธิแนบแน่น นิพพาน 5 ถูกข่มไว้ พรหมวิหารภาวนาทำให้จิตบรรลุอุปปาสมาธิ (ความสงบที่ไม่หวั่นไหวไม่มีประมาณ)

สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลมณฑลภูเก็ต

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่องนวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ได้ดังนี้ หากเปรียบพยาบาลเป็นต้นไม้ ซึ่งต้นไม้จะเจริญเติบโตสูงใหญ่ สวยงาม อยู่รอดและอยู่รุ่งได้ จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้





หลักธรรม (คุณธรรม) เปรียบเสมือนรากแก้วหรือรากเหง้าของไม้ยืนต้นที่หยั่งลึกลงดินให้ต้นไม้เจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง และ “อยู่รอด” ได้ในทุกสถานการณ์ แม้จะอยู่บนผืนดินที่แห้งแล้ง พายุโหมกระหน่ำ น้ำท่วม แผ่นดินถล่ม หากสามารถปรับตัว รู้จักโอนอ่อน ยอมโน้มลำต้นลงสู่ดิน เพื่อจะยืนต้นเจริญเติบโตต่อไปได้ ดังนั้นแก่นแท้ของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์จึงต้องมีหลักธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมาตุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ 1.เมตตา (ความรัก) คือความปรารถนาดีต้องการให้ผู้ป่วยหรือผู้อื่นมีความสุข ทั้งกายกรรม, วาจกรรม และมโนกรรม 2.กรุณา (ความสงสาร) คืออยากดูแลช่วยเหลือพยาบาลและสงเคราะห์ผู้ป่วยหรือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ทรมาน 3.มุทิตา (ความยินดี) ชื่นชมยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จ หรือผู้ป่วยหายป่วยกลับบ้านไปดำเนินชีวิตอยู่ดีมีความสุข 4.อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตนตามความเที่ยงธรรม ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุดวิสัยสิ่งที่เมตตากรุณาก็ยังไม่สามารถช่วยให้ผู้ป่วยเป็นสุขหรือพ้นจากความทุกข์ได้ จึงต้องปลงใจปล่อยวางให้ได้ พยาบาลจึงต้องฝึกสติและใช้ปัญญาแม้จะเป็นวาระสุดท้ายก็ต้องพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่อย่างสบายจากไปอย่างสงบ ซึ่งถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่

หลักการ (คุณค่า) เปรียบเสมือนปัจจัยพื้นฐานทั้ง 4 (ดิน น้ำ ลม แสงแดด) ที่ช่วยให้ต้นไม้เจริญเติบโตยืนต้นได้อย่างแข็งแรงสวยงาม และ “อยู่รุ่ง” ต่อไปได้ ดังนั้นปัจจัยการบริหารจัดการ (4M) หมายถึง ปัจจัยด้านการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบด้วย 1. บุคคล (Man) หมายถึงการกำหนดนโยบายให้บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะและความสามารถก่อนเข้างาน มีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะของแต่ละคนโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน มีการวางแผน Career Path ที่ชัดเจน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถศักยภาพของบุคลากรให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา 2. เงินทุน (Money) หมายถึงการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรืองบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มีการวางแผนการปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น มูลนิธิ สหกรณ์ กองทุนช่วยเหลือกรณีฉุกเฉิน/เกษียณอายุ/พิการ เป็นต้น 3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) หมายถึงการกำหนดแนวทางการจัดหา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด 4. การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานและบริหารบุคคลโดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา ต้องรักษามาตรฐานด้านคุณภาพ ยึดหลักคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความมั่นคงปลอดภัยให้กับบุคลากรที่พร้อมให้บริการที่เป็นเลิศ ช่วยยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น มีความสุขทุกวัน ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุกๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย (คุณประโยชน์) เปรียบเสมือนต้นไม้ที่อยู่รอดและอยู่รุ่ง ยืนต้น เจริญเติบโตแตกกิ่งก้านสาขา ผลิดอก ออกใบ ให้ความร่มเย็น สวยงาม และยังมีคุณประโยชน์อื่นๆ อีกมากมาย เช่นเดียวกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Power Of Happiness Model) จะต้องมีค่านิยมหลัก (Core Values) ร่วมกัน 5 ประการ คือ สามัคคี มีวินัย ใส่ใจบริการ ผลงานเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อและการแสดงออกทางพฤติกรรมที่ช่วยสะท้อนและสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ซึ่งมีองค์ประกอบแบบ 3B รวมทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ Be Responsible (เข้าใจตน) 1. ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หรือ อัตลักษณ์ ดังนี้ 1.1 ชื่อสัตย์ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตรงต่อเวลา ประหยัด และรู้จักใช้ทรัพยากร





ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยมุ่งเน้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 1.2 เสียสละ บุคลากรรู้จักแบ่งปันเวลา แบ่งเบาหน้าที่ให้ ความช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมด้วยความเต็มใจทั้งในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน 1.3 สำนึกในหน้าที่ บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและช่วยเหลือหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 2. การพัฒนาตนเอง (Personal Growth) ดังนี้ 2.1 การสร้างแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) 2.2 การส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) 2.3 การสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) ทั้ง Upskill และ Reskill Be One Team (เข้าใจคน) 3. การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environment Mastery) ดังนี้ 3.1 พัฒนาระบบการจัดการสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และทันสมัย 3.2 มีความ คล่องตัวในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนระบบที่เอื้อให้มี Work Life Balance 4. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) ดังนี้ 4.1 การพัฒนาทักษะการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ 4.2 มุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศ สุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ 4.3 มุ่งเน้นผลลัพธ์ร่วมกัน โดยยึดหลักคุณธรรม ประสพความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม Be Our Future (เข้าใจงาน) 5. การมีจุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose In Life) 5.1 สร้างและพัฒนาภาวะผู้นำ “เก่ง ดี มี ความสุข” 5.2 สร้างสรรค์นวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้รับบริการ 5.3 มุ่งเน้นอนาคตที่ตอบสนองต่อภารกิจ ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 6. การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) 6.1 ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และวินัยเยี่ยม 6.2 สืบสานวัฒนธรรมองค์กรและระบบเกียรติศักดิ์ 6.3 มีการวางแผนตัวบุคคลในการสืบทอด งาน (Succession Plan)

สรุป นวัตกรรมเชิงพุทธบูรณาการกับการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลพระ มงกุฎเกล้า โดยการนำหลักธรรมคือพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการกับหลักการคือปัจจัยการบริหารจัดการได้องค์ ความรู้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (Power of Happiness Model) โดยยึดค่านิยมหลัก (Core Values) ช่วยให้เข้าใจตน เข้าใจคน เข้าใจงาน สามารถรักษาสอดคล้องกับชีวิตให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่าง ประเสริฐและบริสุทธิ์ ทำงานอย่างมี “คุณค่า” ยึดหลัก “คุณธรรม” สร้าง “คุณประโยชน์” เป็นแนวทางปฏิบัติ ที่ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสพความสำเร็จอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้านทั้งทางโลกและทางธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรจัดให้มี “ศูนย์สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี” (Health & Wellness Center) เป้าหมายคือส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ และสนับสนุนให้มีความ เป็นอยู่ที่ดีคือมีความสมดุลในทุกมิติ (8 มิติ) ได้แก่ กาย (Physical), จิต (Spiritual), สังคม (Social), อารมณ์ (Emotional), สติปัญญา (Intellectual), อาชีพการงาน (Occupational), สภาพการเงิน (Financial) และ สภาพแวดล้อม (Environmental) เช่น ควรจัดให้มีช่องทางที่สามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้าน สุขภาพจิต (Counseling) เพื่อให้พยาบาลสามารถเข้าถึงการช่วยเหลือและแก้ปัญหาทางจิตใจได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

2. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควร “สำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเป็นประจำทุกปี” (Voice of People : VOP) เพื่อฟังเสียงสะท้อนและข้อเสนอแนะ โดยมี VOP Champion ซึ่งเป็นตัวแทนจากแต่ละแผนก ที่มาร่วมด้วยช่วยกันสร้างและสืบสานวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ยึดมั่นในค่านิยมหลัก (Core Values) ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน





3. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” หรือ “Mindfulness-Wisdom Balance” ซึ่งนำแนวคิด “การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม” เป็นการผสมผสานงานและชีวิตเป็นหนึ่งเดียวกัน มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านที่สองที่บุคลากรทุกคนคือคนในครอบครัวเดียวกัน มีความรัก ความผูกพัน ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ (Burnout) ในการทำงานและลดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน เช่น ให้สิทธิหยุดงานในวันคล้ายวันเกิดโดยไม่นับเป็นวันลา เพื่อไปทำบุญ พักผ่อน ทำกิจกรรมกับครอบครัว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรมี “การปฐมนิเทศ” เพื่อเตรียมความพร้อมทั้งด้าน “วิชาการ วิชาชีพ วิชาชีวิต” ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ปรับตัวได้เร็ว สามารถขอรับคำปรึกษาการแก้ไขปัญหาเพื่อลดความผิดพลาดจากการทำงานและลดอัตราการลาออก

2. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรสร้าง “โปรแกรมการฝึกอบรม” เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้ทันต่อโลกยุคใหม่ ช่วยให้มีคามมั่นใจ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรมีวิธี “การสื่อสารภายในองค์กร” อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สื่อสารกันอย่างชัดเจน โปร่งใส ไว้วางใจ มั่นใจ สร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีกัน รวมถึงสร้างความภักดี (Loyalty) ให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

4. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรส่งเสริม “ระบบการให้รางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติในการทำ ความดี” (Reward and Recognition) เพื่อสร้างความรักความผูกพัน รักษาคนเก่งและคนดีให้ทำงานอย่างมีความสุข พร้อมจะพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

5. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรจัด “ระบบพี่เลี้ยง” (Mentoring System) ซึ่งการเลือกพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดีต้องเริ่มจากความสมัครใจ ไม่เกิดจากการบังคับโดยตำแหน่ง ต้องมีความรู้ความสามารถที่แท้จริงในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะชำนาญการที่ดีเยี่ยม ช่วยปลูกฝังคุณลักษณะในการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีที่จะนำไปใช้ในอนาคตได้

6. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าจัดระบบ “การบริหารจัดการแบบข้ามสายงาน” (Cross Functional Management: CFM) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย (Multi - Skilled) ทั้ง Upskill และ Reskill ให้บุคลากรมีโอกาสก้าวออกจาก Comfort Zone มาสู่ Study Zone กระตุ้นให้เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ สร้างความภาคภูมิใจ (Self-Esteem) สร้างการทำงานเป็นทีม (Together Everyone Achieve More: TEAM) ที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่า และความสำเร็จให้กับองค์กรในระยะยาว

7. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าควรมีการวางแผน “เส้นทางอาชีพ” (Career Path or Career Growth) ให้ “อาชีพในฝัน” ตอบโจทย์ “ชีวิตในฝัน” โดยจัดให้มีการสื่อสารและการวางแผนร่วมกันกับบุคลากรเพื่อกำหนดเป้าหมายเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพราะคนที่มีเป้าหมายชัดเจนจะมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นทำให้มีโอกาสในการประสบความสำเร็จและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลกับโรงพยาบาลเอกชน เพื่อให้เห็นแนวทางการปรับเปลี่ยนปัจจัยการบริหารจัดการให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการรักษาพยาบาลให้คงอยู่ในระบบอย่างยั่งยืน





2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลที่เป็นข้าราชการทหารเปรียบเทียบกับพยาบาลที่เป็นข้าราชการพลเรือนกลาใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนนโยบายและกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยป้องกันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างยั่งยืน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยหลักธรรมอื่นๆ โดยนำมาบูรณาการกับหลักการของศาสตร์สมัยใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเชิงลึกที่ช่วยผสมผสานหลักพุทธธรรมให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวดี และคณะ. (2562). แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สื่อตะวัน จำกัด.
- กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (2567). แผนกพยาบาลต่าง ๆ. สืบค้น 9 มีนาคม 2567, จาก <https://nurse.pmk.ac.th/index.php/departments>.
- ณิรดา พราหมณ์ชู. (2563). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช. *The Journal of Boromarjornani College of Nursing Suphanburi*, 3(1), 81-98.
- ธีระพล บุญตาระวะ. (2564). การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี (ดุขนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธัมม วรรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์พยาบาล*, 18(1), 9-23.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี. (ดุขนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นันทพร ทองเชื้อ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 90-102.
- ปิยะธิดา ปัญญา และไพศาล วรคำ. (2560). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2545). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัท สหภูมิธรรม จำกัด.
- พระนิพนธ์ ฐานวโร (คำภาสี). (2565). พรหมวิหาร 4 ในฐานะการเจริญภาวนาในคัมภีร์วิสุทธิมรรค. *วารสารวิจัยวิชาการ* 5(3), 15-22.
- พัชรินทร์ เขตประทุม และคณะ. (2563). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง. *พยาบาลสาร*, 47(7), 408-418.
- โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (2567). ข้อมูลทั่วไป. สืบค้น 9 มีนาคม 2567, จาก : <https://www.pmk.ac.th/Hfocus>.
- Hfocus. (2024). *ชื่อนานชีวิฤติพยาบาลไทยขาดแคลนสูง 51,420 คน เร่งผลิต 2 ปีครึ่ง*. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.hfocus.org/content/2024/02/29813>.





- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Sakid. (2023). Work Life Balance คืออะไร ทำไมจึงสำคัญกับการทำงานยุคใหม่. สืบค้น 20 มกราคม 2567, จาก <https://www.sakid.app/blog/work-life-balance/>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

