



พุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี*

BUDDHIST INTEGRATION TO INCREASE THE ADMINISTRATION EFFICIENCY OF NONTHABURI PROVINCIAL PUBLIC HEALTH DEPARTMENT

วรรณพัชร ทังทอง

Wannapatch Thangthong

บริษัท วีที อินดัสเทรียล จำกัด

VT Industrial Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: wannapatch.t@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรภาครัฐและเอกชนต่างพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีก็เป็นหนึ่งในองค์กรที่บริหารงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพเช่นกัน ด้วยการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร วางแผน ดำเนินการ กำหนดยุทธศาสตร์ และดำเนินการเพื่อให้เป็นรูปธรรม แต่ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้เพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยอีกหลายส่วน เช่นภาวะผู้นำ ศิลปะการบริหาร หรือแม้แต่การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้จึงมุ่งศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ด้วยการประยุกต์หลักอริยสัจ 4 เพื่อการบริหารงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : พุทธบูรณาการ; ประสิทธิภาพ; การบริหารงาน

Abstract

Government and private organizations were developing the efficient administration. Nonthaburi Provincial Public Health Department was also one of the organizations that manage by focusing on efficiency. Nonthaburi Provincial Public Health operated according to the organization's mission, set the plan, strategy and taken action to make it concrete. However, management efficiency does not depend on these factors alone. There are still many other factors such as leadership administrative arts or even the application of Buddhist principles for effective management. This article aimed to study integrated Buddhism in order to increase the efficiency of Nonthaburi Provincial public health administration. because the application of the 4 principles of Iddhipada for administration could increase the efficiency of the administration of Nonthaburi Provincial Public Health Department. This will affect to the administration of Nonthaburi Provincial Public Health Department more efficiently.

Keywords: Buddhist integration; Efficiency; Administration

* Received February 3, 2024; Revised February 20, 2024; Accepted March 25, 2024





บทนำ

ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งมากขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมขณะที่โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ขณะเดียวกันประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่น ๆ ลดลงโครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยผู้ได้บังคับบัญชาและวัยแรงงานลดลง ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2568 ขณะที่สัดส่วนประชากรวัยผู้ได้บังคับบัญชาและวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

ปัญหาของระบบสาธารณสุขไทยในปัจจุบัน คือการขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ นับเป็นการขาดแคลนในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดตามแนวทางที่องค์การอนามัยโลกกล่าวไว้ คือการขาด Leadership and Governance กล่าวคือขาดองค์การนำในระดับชาติที่สามารถกำหนดนโยบาย กำหนดงบประมาณ กำหนดอัตราค่าจ้างคนทำงานในระบบให้เหมาะสม เพื่อที่จะจัดหา ยา เครื่องมือแพทย์ เทคโนโลยี บุคลากร และอาคารสถานที่เพื่อรองรับความจำเป็นในด้านการแพทย์และสาธารณสุข ทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการด้านการแพทย์และสาธารณสุขล้มเหลว ประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทุกอย่างตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากไม่มีองค์กรนำในการวางแผนนโยบาย งบประมาณ การจัดสรรกำลังคนในระดับชาติ

การแยกองค์กรจัดสรรงบประมาณ คิดเสนอนโยบาย และวางแผนการรักษา คือกระทรวงสาธารณสุขที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถคิดหรือวางแผนในการดำเนินการด้านการแพทย์และสาธารณสุขได้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม “คำสั่งระเบียบและข้อบังคับ” จาก สปสช. หรือผู้บริหารกองทุน ตามระเบียบที่ผู้บริหารกองทุนกำหนด โดยที่ผู้บริหารกองทุนนั้น ๆ ก็ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และสาธารณสุข ให้การทำงานในการดูแลรักษาสุขภาพหรือระบบสาธารณสุขในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับบุคคลต่างประสบกับปัญหาอุปสรรคและผลเสียมากมาย เกิดอันตรายต่อสุขภาพประชาชน มีความเสี่ยงที่ใช้เงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่ก็ไม่สามารถจัดหา ยา และเวชภัณฑ์ที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพดี มีการใช้บริการอย่างไม่คุ้มค่า ไม่ประหยัด และไม่เห็นคุณค่าของยานั้นๆ นับเป็นความสูญเสียเปล่าของการใช้บริการสาธารณสุข และยาที่ไม่จำเป็น แต่มีผลให้ไม่มีงบประมาณเหลือไปใช้ในการรักษาโรคที่ยุ่ยากซับซ้อน ไม่มีการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่เหมาะสม ทำให้ประชาชนสุขภาพไม่ดี และมีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย มีความเสี่ยงต่อความเสียหายจากการได้รับบริการที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เป็นต้น (วงการแพทย์, 2567)

ปัจจุบันนี้การแพทย์และสาธารณสุขในกระทรวงสาธารณสุขขาดคุณภาพมาตรฐานที่ดี ไม่เท่าเทียมกับโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในตลาดหลักทรัพย์ เพราะขาดทั้งงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ ทำให้ผู้ป่วยขาดความรวดเร็ว สะดวกสบาย และอาจได้รับความเสียหายจากการไปรับบริการทางการแพทย์มากขึ้น จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี





ประสิทธิภาพการบริหารงาน

ประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้น มักจะพูดถึง ผลการปฏิบัติงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงาน ไว้ดังนี้

การสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีนั้นจำเป็นต้องอาศัยแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนาและปรับปรุง กล่าวคือ เมื่อใด ก็ตามท้องที่หรือองค์กรต้องการผลงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ก็จะต้องต้องทราบและทำความเข้าใจ ในความหมาย และความสำคัญของหลักประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแบบอย่างในการ ปฏิบัติที่ถูกต้องแม่นยำและยั่งยืน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักประสิทธิภาพให้มากขึ้นผู้วิจัยจึงค้นคว้า แนวคิด ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งค้นคว้าจากเอกสารของนักวิชาการ ผู้มีความรู้ความชำนาญทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) กับผลที่ได้จากการทำงาน (Output) ว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่ กำลังปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรคงเดิม (เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง, 2545) ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี หรือไม่ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการ ตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1) ความต้องการภายนอก ได้แก่

- 1.1 รายได้หรือค่าตอบแทน
- 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
- 1.4 ตำแหน่ง/หน้าที่

2) ความต้องการภายใน ได้แก่

- 2.1 ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ
- 2.2 ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรัก
- 2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (ชุมศักดิ์ ชุมนุช, 2549)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2546) ฉะนั้นประสิทธิภาพเป็นเรื่องของ การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดง ประสิทธิภาพของการ ดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไร ที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คนและเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การ บังเกิดได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับดังนี้





1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือการทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพระดับองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2543)

การวัดผลการปฏิบัติงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีนั้นว่าการปฏิบัติงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้นจะหมายถึงผลงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544) ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงการผลิตและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ได้บังคับบัญชามีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (สุรนาท ขมะณรงค์, 2540)

การวัดประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อตัว เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ค่าสูญเสียและสูญเสียเปล่า การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถอัตราการใช้สอย เป็นต้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะต้องเป็นอัตราส่วน เช่นอัตราส่วนของผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่าย (Ratios of benefit to cost) (Gibson, 1979)

อาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพคล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสูดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต(Output) ที่ได้รับออกม่านั้น ตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย (Herbert, 1960) รวมถึงผลการ





ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรในการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Millet, 1954)

ความหมายของประสิทธิภาพตามนัยเชิงธุรกิจ หมายถึง การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเหมาะสมตามความต้องการมากที่สุดโดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในทางธุรกิจนั้นมุ่งพิจารณาในเรื่องประสิทธิภาพของงานโดยอาศัยปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย คุณภาพ เวลาและวิธีการเป็นสิ่งสำคัญ (Peterson & Plawman, 1953)

สรุปได้ว่า การบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี คือ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรควรปฏิบัติงานให้ได้หลากหลายมีความสามารถมากกว่า 1 ด้านอย่างมีคุณภาพทำให้ไม่สิ้นเปลืองกำลังคน และถือว่าการใช้กำลังคนได้อย่างคุ้มค่า เรียกได้ว่าไม่เปลืองคนและไม่เสียงานเช่น ในขณะจัดระเบียบอยู่ก็สามารถแนะนำเส้นทางให้กับนักท่องเที่ยวได้ หรือในขณะออกตรวจตราดูแลความปลอดภัยหากเกิดเหตุไม่คาดฝัน เหตุฉุกเฉิน ก็สามารถไปอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือได้ทันที เป็นต้น ซึ่งก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

อิทธิบาท 4

หลักธรรมคำสอนที่สอดคล้องกับการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ที่เป็นคุณธรรมเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ประสงค์ คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ป ยุตโต), 2549) ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ฉันทะ คือความพอใจ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี หมายถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดมีแรงจูงใจขึ้น ถ้าสามารถทำได้ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน แต่แรงจูงใจภายในนั้นปลูกฝังได้ยาก ผู้บริหารทั่วไปจึงมักใช้แรงจูงใจภายนอกเข้าช่วย แรงจูงใจภายนอกที่ผู้บริหารใช้อยู่เป็นประจำ ได้แก่ 1) การให้รางวัล เช่น ให้รางวัลเป็นของการให้เครื่องหมายอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความดี เช่น ให้การยกย่องต่อที่ประชุม หรือให้เกียรติบางอย่าง หรือให้สิทธิพิเศษบางอย่าง การให้รางวัลนี้ผู้บริหารแทบทุกคนปฏิบัติกันอยู่ และเมื่อให้รางวัลไปแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกตื่นเต้นและปฏิบัติงานดีขึ้น แต่การให้รางวัลนั้นมีทางทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อเอารางวัล มากกว่าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้อย่างจริงจัง ๆ ถ้าผู้บริหารให้รางวัลบ่อยเกินไป นอกจากนั้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรางวัลไปแล้ว จะไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นอย่างเดิมอีก 2) การยกย่องชมเชย คำชมที่เข้ากับโอกาสและเหมาะสมกับการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แต่ถ้าผู้บริหารชมอย่างไม่จริงใจ และผู้ใต้บังคับบัญชารู้กันทั่วไปว่า คำชมเชยของ





ผู้บริหารไม่มีความหมายพิเศษผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เอาใจใส่ต่อคำชมเชยนั้น ผู้บริหารไม่ควรใช้คำชมพรา่ำเพรื่อสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอ่อนนั้น แม้ปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย เราก็ควรชมเชย ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเก่ง จะชมก็ต่อเมื่อทำงานยากๆ ได้สำเร็จ คำชมของผู้บริหารจึงจะมีค่าสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ในแง่ของจิตวิทยามีผู้พบแล้วว่า การชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่เก็บตัวมักได้ผลดีในการจูงใจว่าการชมผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผย และการชมผู้ใต้บังคับบัญชาเก่งมากๆ มักได้ผลน้อยกว่าการชมผู้ใต้บังคับบัญชาอ่อน

2) วิริยะ คือความพากเพียร ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพลังและความกระตือรือร้นอยู่เสมอในเวลาที่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิเช่น อย่าเอาแต่ยืนนิ่งๆ อยู่กับที่ ให้เดินไปเดินมาบ้าง และคอยพูดคุยสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้บริหารควรปฏิบัติทั้งสองเรื่องนี้ควบคู่กันไป พร้อมกับหากิจกรรมที่สนุกสนานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ การปฏิบัติงานการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมด้วย และผู้บริหารควรตั้งคำถามบ่อยๆ ทั้งคำถามที่ต้องการคำตอบและไม่ต้องการคำตอบ ในการสาธิตอะไรต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดู ผู้บริหารอาจเป็นคนเริ่มต้นคำถามโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนต่อจนจบ ผู้บริหารอาจจะทำอะไรบางอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดู และปฏิบัติตามทุกคนในที่ทำงานต้นตัวอยู่ตลอดเวลา และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับเรื่องที่กำลังปฏิบัติงาน

3) จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เมื่อเกิดปัญหาจะแก้ไขทันทีไม่ล่าเอียง มีความยุติธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ตั้งใจดูแลอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนดี มีความประพฤติที่ดีงามและรู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในแนวทางที่ดีเพื่อ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมพัฒนาการผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรเป็นผู้มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในกิจกรรม งานโครงการที่โรงเรียนปฏิบัติงานจัดอย่างเต็มใจ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ตามความเหมาะสมที่เราจะช่วยให้ โดยไม่ต้องคอยให้เขาขอความช่วยเหลือ เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ อำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานราชการอื่นๆ

4) วิมังสา หมายถึง ความละเอียดรอบคอบ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยมาปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเลิกทำงาน จัดวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จัดทำการวิเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการปฏิบัติงานรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการปฏิบัติงานรู้จากหลายสถานการณ์ หลากหลายวิธีการปฏิบัติงานรู้ตามความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทักษะการปฏิบัติงานรู้ ทักษะประสบการณ์ ทักษะการแก้ปัญหา ตามความสามารถและเสริมสร้างคุณลักษณะนิสัยที่ดีงามให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมๆ กัน นอกจากนั้น ยังจัดกิจกรรมสอนซ่อม





เสริมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปัญหาด้านการปฏิบัติงานรู้ และจัดกิจกรรมงานวิจัยในชั้นปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองได้ถูกต้อง จัดกิจกรรมฝึกทักษะกระบวนการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานรู้ และจัดสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานรู้ในชั้นปฏิบัติงานให้อบอุ่น นำปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดหาสื่อการปฏิบัติงานการสอนที่เหมาะสม ส่งเสริมการปฏิบัติงานรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559)

สรุปได้ว่าอิทธิบาท 4 คือ โดยส่วนใหญ่มีกล่าวกันเพียงสั้นๆ ว่า ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นธรรมที่ทำให้ผู้ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพลังและความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถเต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยมาปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเลิกทำงาน จัดวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

พุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

พุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีเมื่อมองในแง่ของการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี พระพุทธเจ้า พระสาวก และบัณฑิตใช้ในการแก้ไขปัญหาแต่โบราณ นำไปสู่การการรอดพ้นจากชาติ ชรา มรณะไปได้ แต่ในมิติของการบริหารจัดการองค์กรที่อยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ การปรับประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการพุทธบูรณาการแก้ไขปัญหาคือทางออกขององค์กร วิธีการในการแก้ไขปัญหาจะขอยกเอาวิธีการที่ปรากฏในอิทธิบาท 4 กล่าวคือกิจในอิทธิบาท 4 แสดงเชิงบูรณาการดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ คือความพอใจ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี หมายถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. วิริยะ คือความพากเพียร ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ได้บังคับบัญชาทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ได้บังคับบัญชา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. วิมังสา หมายถึง ความละเอียดรอบคอบ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559)

เมื่อมองในแง่ของการแก้ไขปัญหาการบริหารงานทางรอดขององค์กร ก็ดูเหมือนว่ากิจเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ทางรอด กล่าวคือการที่องค์กรประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากการได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้น ดังนั้นเมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว จะพบว่า ฉันทะ เป็นธรรมที่ทำให้ผู้ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา วิริยะ ทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพลังและความ





กระตือรือร้นอยู่เสมอ จิตตะ คือเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาซีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ และวิมังสา การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยมาปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเลิกทำงาน จัดวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

สรุป

การพุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โดยการนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพพระพุทธเจ้าทรงประกาศแก่สาวก และใช้ในการแก้ไขปัญหาโดยตลอด ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน เช่น การทำงาน การดำเนินการธุรกิจ การศึกษา การแพทย์และสาธารณสุข การผลิตและการส่งออก ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่รบกวนการแก้ไขเพื่อให้องค์กรต่างๆ อยู่รอดต่อไป จากการศึกษาทำให้ทราบถึงแนวทางในการนำเอาอิทธิบาท 4 มาบูรณาการเพื่อในการแก้ไขปัญหาในยุค ปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ คือความพอใจ ทั้งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต่างพึงพอใจในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี นั้นหมายถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. วิริยะ คือความพากเพียร ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ได้บังคับบัญชาทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับเรื่องที่กำลังปฏิบัติงาน

3. จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชา หรือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาซีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4. วิมังสา หมายถึง ความละเอียดรอบคอบ ทั้งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ร่วมมือร่วมใจกัน การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ

เมื่อดำเนินการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีได้ดั่งนั้น ปัญหาที่ยังไม่เกิดหรือกำลังจะเกิดก็ จะไม่เกิดขึ้นเพราะได้ทำการละหรือหลีกเลี่ยงเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ต้น ทั้งผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาต่างต่าง ร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วก็จะได้รับการแก้ไขด้วยวิธีการที่แยบยล ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องตรงประเด็น ปัญหาต่างๆ ไม่เกิดซ้ำอีก เป็นการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการขั้นตอนในการแก้ไขปัญหานี้คือทางรอดขององค์กรอย่างแท้จริง





ภาพที่ 1 องค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง. (2545). การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการและการปฏิบัติ. ขอนแก่น: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ขอนแก่นการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-
12. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ชุมศักดิ์ ชุมนุม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ:
กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10. กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้าพรินต์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2546). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2545). ธรรมนุญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรม
ศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- วงการแพทย์. (2567). การปฏิรูประบบสาธารณสุขไทย. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567, จาก
<https://www.wongkarnpat.com/viewpat.php?id=596>
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า
พรินต์.





สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรนาท ขมะณะรงค์. (2540). นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง. ขอนแก่น:

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Gibson, J. L. (1979). Organization: Behavior, structure and processes (3rd ed.). Dallas, Texas:

Business Publications.

Herbert A. S. (1960). Administrative behavior. New York: McMillan.

Millet, J. D. (1954). Management in the public service. New York: Hill.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). Business organization and management. Illinois: Richard

D. Irwin.

