



ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย  
A Study of Working Performance Based the Four Iddhipada of  
Loei Hospital Personnels

มณี จันทิมา \*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย ๒) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๘๙ คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ในส่วนแบบสัมภาษณ์ได้นำไปสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๕ คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างน้อยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑ มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๒๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗ มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖ และมีอายุการทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔

๒. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $X\bar{=}๓.๖๔$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา

\* นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ, หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคมและประกันสุขภาพ  
โรงพยาบาลเลย



๓. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี การศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ และอายุการทำงาน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย

๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน) จัดหาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในสายงานต่างๆ ตามระเบียบการบริหารราชการเกี่ยวกับวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลย จัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ

๒) ด้านวิริยะ (ความเพียรในการปฏิบัติงาน) สนับสนุนแผนการพัฒนาบุคลากร เรื่องฝึกอบรมสัมมนาเพื่อให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีแผนการพัฒนาบุคลากรเฉพาะเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

๓) ด้านจิตตะ (ความใส่ใจในการปฏิบัติงาน) มีระบบควบคุมการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการเตรียมความพร้อมในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ มีการปฐมนิเทศเพื่อสร้างความมั่นใจ ป้องกันปัญหาการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติได้

๔) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) จัดทำคู่มือและมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้บุคลากร เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกในการทำงานทางด้านการบริการ และจัดอบรมพฤติกรรมด้านการบริการให้กับบุคลากรเป็นระยะ

**คำสำคัญ:** การปฏิบัติงาน, หลักอิทธิบาท ๔

### Abstract

The objectives of this study were 1) to conduct a study of working Performance Based the Four Iddhipada of Loei hospital personnels, 2) to compare their performance by personal factors under such the principles and 3) to propose guidelines for improving working Performance Based the Four Iddhipada of Loei hospital personnels under the same principles. This study is



## ๑๒ ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๓ ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๘ - กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

of a mixed-method type of research (qualitative, survey and qualitative) by using an in-depth interview with key informants. The research tools used in this study are questionnaires and interviews. The questionnaires were given to a sample group of 289 people through a simple random sampling method and the interviews were made in an in-depth manner with 5 key informants by means of a purposive random sampling method. The collected data were then analyzed by using the Social Science Program in frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and comparison of paired means (Least Significant Difference: LSD.).

**Research Results:**

1. The majority of respondents were female (246 people equivalent to 85.1%), age between 31-35 years (106 people accounting for 36.7%), with a Bachelor degree (216 people representing 74.7%), with an income between 20,001-30,000 Baht (97 people representing 33.6%), and with the working time between 6-10 years (108 people representing 37.4%) respectively.

2. working Performance Based the Four Iddhipada of Loei hospital personnels, by average, was at a high level ( $\bar{X}$  =3.64). When considering their performance in individual aspects, it was found that they were all in high levels ranking in average of descending from thought, desire, effort and investigation respectively.

3. The comparison of performance of personnel in Loei Hospital under the principles of Iddhipada IV by personal factors (gender, age, education, income and working time)revealed that performance of personnel with different levels of education and income by overall was different at a statistical significance of 0.05.This was according to the hypothesis. However, performance of personnel with different gender, age and working time by overall was not significantly different and thus not in accordance with the hypothesis.

4. Guidelines for improving job performance of personnel in Loei Hospital under the principles of Iddhipada IV

1) On the aspect of desire (performance satisfaction), advancement for career path in various operations should be provided in accordance with government regulations and in regarding to the profession of each



professional practice in Loei Hospital. In addition, welfare should also be provided for officers and personnel to accordingly suit their burden of responsibility.

2) On the aspect of effort (perseverance in job performance), a support for personal development plan and a training seminar for better capability to improve responsibility and performance should be made. In addition, there should also be specific personal development plans for morale and encouragement of the performing personnel.

3) On the aspect of thought (attention on performance), operational control system under the same standards should be introduced in order to prevent potential faults from occurring in the hospital. Readiness for recruitment of new personnel as well as orientation for building up their confidence and preventing operational faults should also be introduced.

4) On the aspect of investigation (reflectivity in practice), standard manuals for job performance should be provided for personnel in order to prevent potential faults from occurring while performing the task. Raising awareness on service works and trainings on behavioral services for personnel should also be periodically organized.

**Keywords;** Working Performance, Four Iddhipada

## ๑. บทนำ

องค์การทั้งภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน หรืออื่นๆ ที่มีมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน อาจมีเป้าหมายแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เหมือนกันก็คือต้องดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การให้ได้ ผู้บริหารจึงนำปัจจัย เช่น บุคลากร วัสดุ สถานที่ งบประมาณ วิธีการ มาบริหารจัดการ เพื่อให้แต่ละส่วน แต่ละฝ่าย สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไว้ เมื่อรวมกิจกรรมเหล่านั้นด้วยกันจะส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ วนเวียนสัมพันธ์กันอยู่เช่นนี้ตราบเท่าที่องค์การนั้นยังคงอยู่<sup>๑</sup> เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกขององค์การนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ

---

<sup>๑</sup>กัลยา โขติธาดา, “การปฏิบัติตามสังคหัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”, *วิทยานินธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.



ที่สุดในแต่ละองค์การ เพราะทรัพยากรบุคคลในทุกระดับขององค์การเป็นเสมือนจักรกลหรือกลไกสำคัญที่สุดจะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์

โรงพยาบาลเลย เป็นโรงพยาบาลระดับจังหวัดที่ให้บริการครอบคลุมทั้งจังหวัดและพื้นที่ใกล้เคียง มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชาชนทุกคน ให้บริการแบบองค์รวม จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ผู้ให้บริการมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงพยาบาล ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกหน่วยงาน ทุกคนมีความเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนสามารถเป็นที่พึ่งพิงด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง

ปัจจุบันพบว่าองค์การหลายๆ แห่งที่ได้รับการระบุนามากที่สุด ก็คือ ปัญหาในเรื่องบุคลากร หรือ พนักงาน ในองค์การใหญ่ๆ ที่มีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูงดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้ โดยเฉพาะมีระบบการสรรหาว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจัดสวัสดิการ ไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการและกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดคือ การให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการความรักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของงานและองค์กร เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์ และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ<sup>๒</sup>

ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นหนทางสู่ความสำเร็จ อันเป็นหลักคุณธรรม ที่ทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลสัมฤทธิ์ สามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ ที่เรียกว่า อิทธิบาท ๔<sup>๓</sup> ซึ่งประกอบด้วย ๑) ฉันทะ คือความรักในหน้าที่การงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ๒) วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำสิ่งต่างๆ ๓) จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน ๔) วิมังสา คือ ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอโดยทำในสิ่งที่เราคิดว่าทำแล้วได้ผลดีสามารถช่วยได้

<sup>๒</sup> กัลยา โชติธาดา, “การปฏิบัติตามสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

<sup>๓</sup> ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑.



ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา มีส่วนส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งการพัฒนาทางด้านจิตใจ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละแผนกมีความสำคัญซึ่งต้องอาศัยความรักในงาน ความเพียร การเอาใจใส่งาน และการไตร่ตรองคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย
๒. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
๓. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย

## ๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลย จำนวน ๑,๐๓๙ คน<sup>๕</sup> กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้ดังนี้ ๑) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลย ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)<sup>๕</sup> จากจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๘๙ คน โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ๒) กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๕ ท่าน ซึ่งเป็นบุคลากรที่

---

<sup>๕</sup>กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ, รายงานประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๕, (เลย : โรงพยาบาลเลย, ๒๕๕๕), หน้า ๑๐.

<sup>๕</sup>ธานินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๕๘-๕๘.



ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลย โดยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview form) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการ ดังนี้ ๑) ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้ ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบแบบตรวจรายการ (check list) จำนวน ๕ ข้อ ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย ได้แก่ ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ และ ๔) ด้านวิมังสา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของ (Likert)<sup>๖</sup> คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๓๒ ข้อ ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) ๒) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ (Interview form) แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้ **สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)** ๑) ใช้สถิติจำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล ๒) ใช้สถิติวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) อธิบายข้อมูลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ๑) ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม ๒) ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)<sup>๗</sup> ในกรณีตัวแปรต้นมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

<sup>๖</sup> สุวีรี ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

<sup>๗</sup> ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๖.





แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

#### ๔. สรุปผลการวิจัย

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑ มีอายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๒๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๗ มีรายได้ ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาทจำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖ และมีอายุการทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔

๒. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $x=๓.๖๔$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา

๓. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี การศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ และอายุการทำงาน ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔. แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจในการปฏิบัติงาน) จัดหาความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในสายงานต่างๆ ตามระเบียบการบริหารราชการเกี่ยวกับวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเลย จัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่และบุคลากร ให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ๒) ด้านวิริยะ (ความเพียรในการปฏิบัติงาน) สนับสนุนแผนการพัฒนาบุคลากร เรื่องฝึกอบรมสัมมนาเพื่อให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น มีแผนการพัฒนาบุคลากรเฉพาะเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ๓) ด้านจิตตะ (ความใส่ใจในการปฏิบัติงาน) มีระบบควบคุมการทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีการเตรียมความพร้อมในการรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ มีการปฐมนิเทศเพื่อสร้างความมั่นใจ ป้องกันปัญหาการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติได้ และ ๔) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) จัดทำคู่มือและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน





ให้บุคลากร เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกในการทำงานทางด้านบริการ และจัดอบรมพฤติกรรมด้านการบริการให้กับบุคลากรเป็นระยะ

### บรรณานุกรม

#### ๑. ภาษาไทย

##### (ก) ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

##### (ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

###### ๑) หนังสือ :

กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ. รายงานประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๗. เลย : โรงพยาบาลเลย, ๒๕๕๗.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๑.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒.

สุวีร์ ศิริโกการภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

###### ๒) วิทยานิพนธ์/คุชฎินิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

กัลยา โชติธาดา. “การปฏิบัติตามสังคหัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.