

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง จิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๑) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที, One-Way ANOVA และLSD

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปตามลำดับดังนี้

๑) สรุปผลการวิจัย

๒) อภิปรายผลการวิจัย

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไป

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๑๘ คน (๕๐.๘ %) อายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๔๒ คน (๓๖.๓%) สถานภาพโสด จำนวน ๖๔ คน (๕๔.๒ %) ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็น ปริญญาตรี จำนวน ๘๘ คน (๖๗.๗%) รายได้ต่อเดือนระหว่าง ๒,๕๐๐ บาทขึ้นไป จำนวน ๕๓ คน (๔๐.๘ %) ตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน ๗๔ คน (๕๖.๙%) และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๔๗ คน (๓๖.๒%)

๕.๑.๒ ระดับจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี

พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่าง มี ระดับของจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) ซึ่งสามารถจัดระดับการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมูทิตา ($\bar{X} = ๔.๓๑$) ด้านกรุณา ($\bar{X} = ๔.๑๖$) ด้านอุเบกขา ($\bar{X} = ๔.๐๐$) และด้านเมตตา ($\bar{X} = ๓.๙๕$) เป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ จำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเมตตา : โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย ๕ ลำดับแรก พบว่า ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุข ($\bar{X} = ๔.๓๖$) ลำดับที่ ๒ ท่านไม่ถือตัวและพุดคุยกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = ๔.๒๗$) ลำดับที่ ๓ ท่านมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนมุ่งหวังให้เพื่อนมีความสุข ($\bar{X} = 4.14$) ลำดับที่ ๔ ท่านปรารถนาดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.14$) และท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในเวลาที่มีปัญหาเกี่ยวกับงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข ($\bar{X} = 4.06$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ด้านกรุณา : กรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย ๕ ลำดับแรก พบว่า ท่านรู้สึกสงสารกับเพื่อนร่วมงานที่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.25$) ลำดับที่ ๒ ท่านมีความตั้งใจสร้างความสบายใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$) ลำดับที่ ๓ ท่านมีความจริงใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้คลายจากความทุกข์ ($\bar{X} = 4.18$) ลำดับที่ ๔ ท่านมีความสุขกับการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.18$) และท่านมีความเห็นใจเพื่อนร่วมที่ประสบกับความทุกข์กายทุกข์ใจ ($\bar{X} = 4.16$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ด้านมุทิตา : โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย ๕ ลำดับแรก พบว่า ท่านยินดีกับโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.48$) ลำดับที่ ๒ ท่านมีความสบายใจที่เห็นเพื่อนร่วมงานมีความเบิกบานยิ้มแย้มต่อกัน ($\bar{X} = 4.45$) ลำดับที่ ๓ ท่านมีความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับชื่อเสียงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$) ลำดับที่ ๔ ท่านดีใจเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.32$) และท่านมีจิตใจที่เบิกบานสดชื่นกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในโรงพยาบาล ($\bar{X} = 4.30$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ด้านอุเบกขา : โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากมากไปหาน้อย ๕ ลำดับแรก พบว่า ท่านไม่ลำเอียง ไม่อคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ไม่สนิท ($\bar{X} = 4.20$) ลำดับที่ ๒ ท่านยึดมั่นในความยุติธรรมปฏิบัติตามความเป็นจริงกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$) ลำดับที่ ๓ ท่านไม่เข้าเต็มเพื่อนร่วมงานเมื่อเวลาทำผิด ($\bar{X} = 4.13$) ลำดับที่ ๔ ท่านวางใจเป็นกลางกับเพื่อนร่วมงานไม่เข้าข้างใคร ($\bar{X} = 4.04$) และท่านใช้ปัญญาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.04$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

๕.๑.๓ ความแตกต่างของ ระดับจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะแตกต่างกัน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมี การใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ สูงกว่าเพศชายทุกด้าน เพศหญิง ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน = 4.14 เพศชายค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมทุกด้าน = 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0 ๑

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ จำแนกตามอายุในแต่ละด้าน พบว่า ด้านกรุณา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ด้านกรุณา พบว่า กลุ่มอายุ ๒๐-๓๐ ปีมีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ แตกต่างกับกลุ่มอายุ ๓๑-๔๐ ปีอย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และกลุ่มอายุ ๒๐-๓๐ปี มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ จิตสาธารณะ แตกต่างกับกลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยพิจารณาในภาพรวมทุกด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี สถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึง ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ ๓ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยพิจารณาในภาพรวมทุกด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการใช้หลักพรหมวิหาร๔ จิตสาธารณะ จำแนกตามอายุในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ด้านเมตตา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ด้านกรุณา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ด้านมุทิตา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ ๔ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ จิตสาธารณะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี รายได้ แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร จิตสาธารณะแตกต่างกัน

บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จำแนกตามอายุ โดยพิจารณาในภาพรวมทุกด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ จิตสาธารณะแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ จิตสาธารณะ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเมตตา และด้านกรุณา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐ และด้านมุทิตาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ด้านเมตตา พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับ กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป และกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๐

ด้านกรุณา พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับ กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป และกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๐

และกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับ กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๐-๒๕,๐๐๐ บาท กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๐-๒๕,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท และกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๐-๒๕,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับ กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ด้านมุทิตา พบว่า กลุ่มรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับ กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป กลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกับกับกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

และกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาทกับการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิต
สาธารณะ แตกต่างกับกลุ่มรายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ
๐.๐๕

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสนับสนุนสมมติฐาน ที่ ๕ บุคลากรของโรงพยาบาล
สมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี รายได้ แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔
ระดับจิตสาธารณะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะ แตกต่างกัน

บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยพิจารณา
ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่ง แตกต่างกัน มี การใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับ
จิตสาธารณะไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับ จิตสาธารณะ
จำแนกตามตำแหน่งในแต่ละด้าน พบว่า ด้านกรุณา และด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ ๐.๐๐ และด้านเมตตา และด้านอุเบกขาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกรุณา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๐

ด้านมุทิตา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่ง
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้าง
กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งข้าราชการ และกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๐

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสนับสนุนสมมติฐาน ที่ ๖ บุคลากรของโรงพยาบาล
สมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี ตำแหน่ง แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร
๔ ระดับจิตสาธารณะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๗ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิต สาธารณะแตกต่างกัน

บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จำแนกตาม ประสิทธิภาพการ
ทำงาน โดยพิจารณาในภาพรวมทุกด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน
มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ระดับจิตสาธารณะแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของการใช้หลักพรหมวิหาร๔ ระดับ จิตสาธารณะ จำแนกตามตำแหน่งในแต่ละด้าน พบว่า ด้านกรุณา และด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐ ด้านเมตตา และด้านอุเบกขาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกรุณา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์การทำงาน ๕-๑๐ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า๒๐ปี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๐

ด้านมุทิตา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี กลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า๒๐ปี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

และกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ๕-๑๐ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑-๑๕ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน๕-๑๐ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า๒๐ปี มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญในสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ ๗ บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะแตกต่างกัน

ตารางที่ ๕.๑ สรุปสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	ค่า t	ค่า F	Sig.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐาน ๑	เพศ	๓.๕๗	-	๐.๐๐๑***	/	-
สมมติฐาน ๒	อายุ	-	๓.๙๓	๐.๐๑*	/	-
สมมติฐาน ๓	สถานภาพสมรส	-	๔.๐๖	๐.๐๑*	/	-
สมมติฐาน ๔	ระดับการศึกษา	-	๑๓.๔๒	๐.๐๐๑***	/	-
สมมติฐาน ๕	รายได้	-	๑๓.๐๓	๐.๐๐๑***	/	-
สมมติฐาน ๖	ตำแหน่ง	-	๖.๔๖	๐.๐๐๑***	/	-
สมมติฐาน ๗	ประสบการณ์ทำงาน	-	๗.๒๓	๐.๐๐๑***	/	-

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทาง ระดับจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี มีดังนี้

๕.๑.๔.๑ ด้านเมตตาเพื่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่ ควรจัดลำดับความสำคัญของงานและควร ท างานที่เร่งด่วนก่อน ควรใช้หลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ ควรจัดอบรม ธรรมะ ปลุกฝังจิตใจของผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น สอนให้ผู้ร่วมงานรู้จักการเสียสละ

๕.๑.๔.๒ ด้านกรุณาเพื่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่ ควรช่วยเหลือกันในการทำงาน ปรีกษาหารือ เมื่อพบปัญหา ควรมีการส่งเสริมความสามัคคีด้วยการแข่งกีฬา ควรช่วยเหลือผู้อื่นถ้างานนั้นเรา ทำได้ รู้จักแบ่งปันของให้กับผู้อื่น

๕.๑.๔.๓ มุทิตาเพื่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่ แสดงความยินดีชมเชยให้กำลังใจ เมื่อปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จ องค์กรควรปลูกฝังจิตใจคนภายในให้รู้จักชื่นชมผู้อื่น ที่ได้ดีไม่ควรอิจฉาริษยาผู้อื่น องค์กรควรมีการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ควรจัดให้มีการอบรมธรรมะในองค์กร

๕.๑.๔.๔ ด้านการประยุกต์อุเบกขาเพื่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่ ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน เท่าเทียมกัน ไม่เข้าข้างคนของตนเอง ลงโทษผู้กระทำ ความผิด ไม่เลื่อนตำแหน่งให้คนของตน โดยพลการ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ จากการศึกษาเกี่ยวกับ จิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีการประยุกต์ พรหมวิหาร ๔ จิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านเมตตาการสร้างจิตสาธารณะ ๒) ด้านกรุณาเพื่อจิตสาธารณะ ๓) ด้านมุทิตาเพื่อจิตสาธารณะ ๔) ด้านอุเบกขาเพื่อจิตสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๑$) และในแต่ละด้าน พบปัญหาทางการประยุกต์ พรหมวิหาร ๔ เพื่อส่งเสริมการสร้าง จิตสาธารณะ ของบุคลากร ซึ่งเป็นประเด็นจากข้อคำถามในแบบสอบถาม ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่ต่ำสุดของแต่ละด้าน ดังกล่าวนี้นี้มีประเด็นในการ อภิปรายผล ดังนี้

๑) ด้านเมตตาเพื่อจิตสาธารณะ

ด้านเมตตาเพื่อจิตสาธารณะ จากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้าน เมตตาเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๕$) แต่เมื่อพิจารณาในประเด็นข้อ คำถามพบว่า “ท่านไม่รู้สึกรัดเคืองใจยามเพื่อนร่วมงาน ” อยู่อันดับต่ำที่สุด ดังกล่าวนี้นี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังขาดการ การไม่ขัดเคืองใจต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อพิจารณา ในข้อ “ท่านอยากให้เพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสุขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด” ($\bar{X} = ๔.๓๖$) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากเมตตาพรหมวิหารเป็นหลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขและประสบ แต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์โดยความหมายได้แก่ ความ เป็นกัลยาณมิตรต่อกัน คือ มองในส่วนที่ดี มีการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้ใช้คนให้ สอดคล้องกับลักษณะที่ดีหรือลักษณะ ที่เด่นของเขาการทำงานก็จะประสบกับผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

ไว้ ซึ่งสอดคล้อง กับ พระเมธีธรรมาภรณ์^๑ (ประยูร ธมฺมจิตโต) ได้กล่าวว่า เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ปราศจากอคติให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารต้องมีความรัก ความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะ เกิดได้ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น เมตตาหรือความรักจึง ความปราศณาต่อยกให้เขามีความสุขและประสพประโยชน์ทั่วหน้ากัน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ พิลิฐุ เจริญสุข^๒ ได้กล่าวว่า เมตตา คือ แผ่เมตตริจิตสนิทสนมกับ ผู้น้อยหวังความดีความงามแก่เขา กล่าวสั้นๆ ก็คือ ความปราศณาจะให้เขาเป็นสุขนั่นเองตั้งใจ ให้พ้นจากอันตรายและจากความอาฆาต บาดหมางใจกันให้สามัคคีกลมเกลียวกัน คุณธรรมข้อนี้ ย่อมเป็นเครื่องบำรุงอภัยาศัยให้คิด เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและชำระล้างเสียได้ซึ่งมลทิน คือ ตัณหา ความคิดคร่ำประโยชน์แต่ถ้า มีเมตตาอยู่ในดวงจิตแล้ว ก็จะรักษาน้ำใจไม่ให้คิดไม่ดี อันนำไปสู่ความเสียหายได้

๒) ด้านกรุณาเพื่อจิตสาธารณะ

ด้านกรุณาเพื่อการปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้าน กรุณาในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาในข้อ “ท่านรู้สึกสงสารกับเพื่อน ร่วมงานที่ถูกเลิกจ้าง” อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการ ทำงานย่อมกับความเดือดร้อนและความ ลำบากต่างๆ ที่เกิดได้ ฉะนั้นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ประสบพบเห็นความไม่เป็นธรรม ความทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับ ดนัย ไชโยธา^๓ ได้กล่าวไว้ว่า กรุณา คือ ความปราศณาจะช่วยผู้อื่นให้พ้นจากความ ทุกข์ยากและความลำเค็ญต่างๆ เห็นอก เห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือ ท่านสงสารเพื่อนร่วมงานที่ พลาดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการทำงานไม่ว่า จะอยู่ในระดับใดย่อมประสบกับความสมหวังและไม่สมหวัง เมื่อเพื่อน ร่วมงานพลาดโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม เขาย่อมมีความทุกข์ใจ เกิดความท้อแท้ ในการทำงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องแสดงออกด้วยความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจ ด้วยการ เข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจ สงสารเห็นใจปราศณาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เปิดใจ กว้าง รับฟังปัญหาของคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร)^๔ ได้กล่าวไว้ว่า กรุณา คือ การมีความสงสารเห็นคนหรือเห็นสัตว์ที่ตั้งใจสงสาร คิดว่าเขากับเราต้องการความสุข เกลียดความทุกข์ฉันทใด ถ้าเขามีทุกข์ไม่เกินวิสัยที่เราจะช่วยได้ เราจะช่วย

๓) ด้านการประยุกต์มูทิตาเพื่อส่งเสริมจิตสาธารณะ

ด้านมูทิตาในการปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้านกรุณา เพื่อการ ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาในข้อ “ท่านยินดีกับโรงพยาบาลที่ท่าน ทำงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า” อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก มูทิตาพรหมวิหาร คือ คุณธรรมที่

^๑ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) , มณีแห่งปัญญา ทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร , (กรุงเทพมหานคร : ศุภมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙.

^๒ พิลิฐุ เจริญสุข , ปกิณกรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘๘.

^๓ รศ.ดนัย ไชโยธา, พจนานุกรมพุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์ , ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๖ – ๑๔๗.

^๔ พระราชพรหมยาน (วีระ ถาวโร) , “หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อดวงพระพรหมยาน ”, (กรุงเทพมหานคร : เยลโล่ การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๔๓-๔๔.

ทำให้จิตอ่อนไหวไปตามอารมณ์หรือความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มุทิตา พรหมวิหารธรรม อาจมองในด้านความเป็นธรรมของมนุษย์ชาติก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ **दन्यैः श्रेयसा**^๕ ได้กล่าวไว้ว่า มุทิตา คือ การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ บุคคลที่มี มุทิตา มีความสุขกายสุขใจ หน้าตาสดชื่น และเป็นที่รักของคนทั่วไป ทั้งนี้เนื่องมาจาก มุทิตาพรหมวิหาร คือ การชื่นชมต่อคุณงามความดีของผู้อื่น หรือต่อการได้ ลาภ ได้ยศ ได้รับความสุข ได้รับความสรรเสริญของผู้อื่น ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ เมื่อประสบพบ เห็นความสำเร็จ ก็มี ความพลอยยินดีกับเขา ซึ่งสอดคล้องกับ **พระเมธีธรรมาภรณ์**^๖ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า มุทิตา คือ ความรู้สึกพลอยชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่น ได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้ คนท งานมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถจนได้เลื่อนตาแหน่งสูงขึ้น โดยไม่กลัวว่า ลูกน้องจะขึ้นมาทาบทมมีเขา ไม่ควรกีดกันใครแต่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ท งานแสดงความสามารถเต็มที่และพลอยชื่นชมยินดีในความก้าวหน้าขององค์กร

๔) ด้านอุเบกขาเพื่อจิตสาธารณะ

ด้านอุเบกขาในการปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า มีการประยุกต์ด้านกรุณาเพื่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาในข้อ “ท่านไม่ลำเอียง ไม่อคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ไม่สนิท” อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากในองค์กรมีเจ้าหน้าที่มากมาย ซึ่งมีความ สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น หลักอุเบกขาพรหมวิหาร ซึ่งเป็นหลักธรรมเกี่ยวกับความเป็นกลาง วางเฉย แต่ความเป็นกลางวางเฉยนั้น จะต้องประกอบด้วย ปัญญารู้เท่าทันกับสภาพที่เกิดขึ้น โดยปราศจากอริชชา ซึ่งสอดคล้องกับ **พระชัยชนะ ธรรมทินโน**^๗ (นาทองไชย) ได้กล่าวว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง วางเฉยในอิฏฐารมณ์ และอนิฏฐารมณ์แล้วปราศจากอคติ ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามหลักธรรม เพราะการเจริญอัปปมัญญา ๔ เป็นหลักมนุษยธรรมที่ประเสริฐ ถ้าหากว่ามนุษย์มีพรหมวิหารจะต้องนำพาความสงบและสันติสุขมาสู่มวลมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีใจเป็นกลางเมื่อเพื่อนร่วมงานถูกว่ากล่าวและถูกลงโทษทางวินัยอยู่ในระดับบางครั้ง ทั้งนี้เนื่องมาจากการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะย่อมมีความผูกพันรัก ใคร่ช่วยเหลือจนเจือกัน เมื่อเพื่อนร่วมงานกระทำความผิดก็มีจิตใจเอนเอียงคิดจะช่วยเหลือ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องปกติของปุถุชนที่ยังมีกิเลสอยู่ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารก็ต้องรู้จักวางตัวให้เป็นกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ **दन्यैः श्रेयसा**^๘ ได้กล่าวไว้ว่า อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลางตั้งตนเป็นกลาง เมื่อปฏิบัติตาม ๓ ข้อ ข้างต้นแล้ว ไม่เป็นผลด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยความ รักหรือความชังหรือปกปิดความผิดของคนที่ตนรักและโยนความผิดให้คนที่ตนเกลียดชัง

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

^๖ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , **มณีแห่งปัญญา ทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร** , (กรุงเทพมหานคร : ศุภมิตร, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙.

^๗ พระชัยชนะ ธรรมทินโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชน ทางพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘, หน้า ๓๗.

^๘ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

๕.๒.๒ จากผลการเปรียบเทียบจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรีโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สิทธิและหน้าที่ภายในบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรีทั้งเพศชายและเพศหญิงปฏิบัติงานมุ่งหวัง ความสำเร็จขององค์กรร่วมกันทั้งชายและหญิง จึงส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **อุทัย คนมัน**^๙ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐” จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันทุกปัจจัยส่วนบุคคล

๒) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยคำนึงถึงเกียรติศักดิ์ศรีและเคารพในสิ่งที่ควรเคารพทุกช่วงอายุ จึงส่งผล ต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย **คณศ กลิ่นสุคนธ์**^{๑๐} ได้ทำการ วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลที่ เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ.๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรีจำแนกปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๓) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมแตกต่างกัน ด้วยสถานภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย **พระมหาขลิต ขาตเมธี (คงแก้ว)**^{๑๑} ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระ สังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต” ผลจากการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการมีสถานภาพต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะ สงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน แตกต่างกัน

^๙ อุทัย คนมัน, “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

^{๑๐} คณศ กลิ่นสุคนธ์, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลที่เปลี่ยนแปลงฐานะมาจากสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ ในจังหวัดชลบุรี ”, **วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.

^{๑๑} พระมหาขลิต ขาตเมธี (คงแก้ว) , “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

๔) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปรับตำแหน่ง หรือเลื่อนยศต่างๆ และการดำรง ตำแหน่ง ตามระดับการศึกษา จึงส่งผลต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

กำพล ทับทิมไทย^{๑๒} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ” จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งและวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

๕) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการมีเงินเดือน หรือพิจารณาให้เงินเดือนจาก ระดับการศึกษาหรือจากอายุงานเป็นสิ่งสำคัญ จึงส่งผลต่อการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุทัย คำลั่น^{๑๓} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ” จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๖) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีระบบ ระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดีจึงทำให้การดำรงตำแหน่งงานต่างๆ ไม่ส่งผลต่อการประยุกต์ พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โกสิน พูลวัน^{๑๔} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของผู้นำและครู เทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐” จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๗) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนรายด้านมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุงาน มากส่วนใหญ่จะรู้จักนำหลักพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุลัย คนมัน^{๑๕} ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขต

^{๑๒} กำพล ทับทิมไทย , “ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการการศึกษา กองบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๔๖.

^{๑๓} อุทัย คนมัน “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษา ๑๐”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๔.

^{๑๔} โกสิน พูลวัน “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีของผู้นำและครูเทศบาลในเขตการศึกษา ๑๐”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.

^{๑๕} อุทัย คำลั่น , “ความพร้อมในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๔๕.

การศึกษา ๑๐ ” โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “จิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะ

- ๑) ด้านเมตตา ควรรักษาและพัฒนาส่งเสริมให้มีความรัก ความหวังดี มีไมตรีต่อกัน ประารถนาให้เพื่อนร่วมงานมีความสุข
- ๒) ด้านกรุณา ควรปรับปรุงและส่งเสริมให้มีความกรุณาความสงสารเห็นใจ ประารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบเคราะห์กรรม คิดหาทางช่วยให้เขาพ้นทุกข์
- ๓) ด้านมุทิตา ควรรักษามาตรฐานไว้และส่งเสริมให้มีมุทิตาจิต รู้สึกลอยขึ้นขมยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข นักบริหารต้องส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถ จนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไม่แสดงความอิจฉาริษยากลัวว่าลูกน้องจะขึ้นมาทาบทับ
- ๔) ด้านอุเบกขา ควรรักษาและพัฒนาส่งเสริมหลักอุเบกขา รู้จักวางเฉยเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างคนใดคนหนึ่ง มีความยุติธรรมเที่ยงตรง เที่ยงธรรมดูจิตตาซึ่งในการให้รางวัล และลงโทษ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป หากมีการวิจัยเกี่ยวกับจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังต่อไปนี้

- ๑) ควรศึกษาบุคลากร โดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ ๑๗ จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้
- ๒) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะของบุคลากร ของหน่วยงานอื่น ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่
- ๓) ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับ เพื่อนร่วมงาน เช่น อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานในองค์กร