

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อศึกษาแนวทางการศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ วิเคราะห์ การบริหารงานหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยแบ่งตามการศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน

๔.๓ ข้อเสนอแนะแนวทาง การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๔.๔ วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารและบุคลากรโดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีการนำเสนอข้อมูลดังปรากฏในตาราง ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้บริหารและบุคลากร จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๒๗	๓๑.๔๐
หญิง	๕๙	๖๘.๖๐
รวม	๘๖	๑๐๐
๒. อายุ		
๒๐-๓๐ ปี	๑๑	๑๒.๘๐
๓๑-๔๐ ปี	๓๗	๔๓.๐๐
๔๑-๕๐ ปี	๑๙	๒๒.๑๐
๕๑-๖๐ ปี	๑๙	๒๒.๑๐
รวม	๘๖	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	๑๔	๑๖.๓๐
ปริญญาตรี	๕๖	๖๕.๑๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๑๖.๓๐
อื่น ๆ	๒	๒.๓๐
รวม	๘๖	๑๐๐
๔. ตำแหน่งหน้าที่		
ข้าราชการ	๕๔	๖๒.๘๐
ลูกจ้างประจำ	๑๐	๑๑.๖๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๒๒	๒๕.๖๐
อื่นๆ	-	
รวม	๘๖	๑๐๐

๕.รายได้

ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	-	-
๑๐,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาท	๑๗	๑๙.๘๐
๑๕,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๖	๓๐.๒๐
ตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๔๓	๕๐.๐๐
รวม	๘๖	๑๐๐

๖.ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า ๑ ปี	๒	๒.๓๐
๑-๓ ปี	๔	๔.๗๐
๔-๖ ปี	๒๑	๒๔.๔๐
๗ ปีขึ้นไป	๕๙	๖๘.๖๐
รวม	๘๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๐ และเพศชาย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๐ ผู้ที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มากที่สุด จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๐ รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๙ คน และผู้ที่มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑๐ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี ต่ำที่สุด จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๐ เป็นปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๐ คน รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๐ โดยกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ต่ำที่สุด จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๐ เป็นประสบการณ์ในการทำงาน ๗ ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๐ รองลงมาอยู่ที่ ระหว่าง ๔-๖ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๐ และระหว่าง ๑-๓ ปี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ๑ ปี ต่ำที่สุด จำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๓๐ เป็นตำแหน่งข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๐ รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๐ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๐ ตามลำดับ

๔.๒ วิเคราะห์ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมและจำแนกตามกระบวนการในการบริหารบุคลากรทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑. ด้านเมตตา ๒. ด้านกรุณา ๓.ด้านมุทิตา ๔.ด้านอุเบกขา มีรายละเอียดภาพรวมดังปรากฏในตาราง ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวม (n =๘๖)

ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการใช้หลักเมตตาในการบริหารงาน	๓.๖๘	.๖๕๐	มาก
๒. ด้านการใช้หลักกรุณาในการบริหารงาน	๓.๖๑	.๖๕๔	มาก
๓. ด้านการใช้หลักมุทิตาในการบริหารงาน	๓.๖๑	.๖๙๗	มาก
๔. ด้านการใช้หลักอุเบกขาในการบริหารงาน	๓.๗๓	.๗๑๐	มาก
รวม	๓.๗๐	.๖๑๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านเมตตา ($\bar{X}$ = ๓.๖๘) ส่วนด้านกรุณา ด้านมุทิตาและด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยในระดับเดียวกัน คือ ($\bar{X}$ =๓.๖๑)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านเมตตา (n = ๘๖)

ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงกับความรู้ ความสามารถด้วยความปรารถนาดี	๓.๖๙	.๗๒๐	มาก
๒.ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ	๓.๕๕	.๖๙๖	มาก
๓.ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรไมตรีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น	๓.๗๔	.๗๖๙	มาก
๔.ผู้บริหารให้คำปรึกษา เสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๗๓	.๗๑๐	มาก
รวม	๓.๖๘	.๖๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านเมตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรไมตรีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ($\bar{x}$ = ๓.๗๔) ผู้บริหารให้คำปรึกษา เสนอแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x}$ = ๓.๗๓) ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงกับความรู้ ความสามารถด้วยความปรารถนาดี ($\bar{x}$ = ๓.๖๙) และข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ ($\bar{x}$ = ๓.๕๕)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านกรุณา (n = ๘๖)

ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้	๓.๖๒	.๗๒๐	มาก
๒.ผู้บริหารช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๓๐	.๘๑๒	ปานกลาง
๓.ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและนำความรู้มาปรับปรุงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๓.๗๕	.๗๓๔	มาก
๔.ผู้บริหารช่วยเหลือให้แผนงานและโครงการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุตามวัตถุประสงค์	๓.๗๖	.๗๑๔	มาก
รวม	๓.๖๑	.๖๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านกรุณา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการบริหารงานอยู่ในระดับมากอยู่ ๓ ข้อ และอยู่ในระดับปานกลางอยู่ ๑ ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารช่วยเหลือให้แผนงานและโครงการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = ๓.๗๖) ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและนำความรู้มาปรับปรุงในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = ๓.๗๕) ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ ($\bar{X}$ = ๓.๖๒) และข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = ๓.๓๐)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านมุกิตา (n = ๘๖)

ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผลงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๖๘	.๖๙๐	มาก
๒.ผู้บริหารเปิดโอกาสโดยเท่าเทียมกันให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงผลงานและความสามารถ	๓.๕๒	.๘๙๐	มาก
๓.ผู้บริหารมีการพิจารณาขั้นผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานที่ดีหรือมีผลงานที่ดีเด่น	๓.๖๕	.๘๒๒	มาก
๔.ผู้บริหารมีการยกย่องและชมเชยบุคลากรที่ ประสบความสำเร็จในแต่ละส่วนแต่ละฝ่าย	๓.๕๙	.๗๒๕	มาก
รวม	๓.๖๑	.๖๙๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านมุกิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = ๓.๖๘$) ผู้บริหารมีการพิจารณาขั้นผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานที่ดีหรือมีผลงานที่ดีเด่น ($\bar{X} = ๓.๖๕$) และข้อที่ผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสโดยเท่าเทียมกันให้ ผู้บริหารมีการยกย่องและชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในแต่ละส่วนแต่ละฝ่าย ($\bar{X} = ๓.๕๙$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านอุเบกขา ($n = 86$)

ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมแบ่งฝ่ายแบ่งพวกและไม่แสดงออกถึงความพอใจไม่พอใจจนเกินพอดี	๓.๕๓	.๘๖๓	มาก
๒.ผู้บริหารได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงาม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน	๓.๖๘	.๗๓๘	มาก
๓.ผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการบริหารงาน	๓.๖๐	.๗๙๕	มาก
๔.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสามารถ	๓.๖๓	.๗๙๕	มาก
รวม	๓.๖๑	.๗๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารได้วางตนยึดถือความถูกต้องดีงามมีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.68$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามความสามารถ ($\bar{x} = 3.63$) ผู้บริหารวางตนเป็นกลางในการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.60$) และข้อที่ผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมแบ่งฝ่ายแบ่งพวกและไม่แสดงออกถึงความพอใจไม่พอใจจนเกินพอดี ($\bar{x} = 3.53$)

๔.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย

บุคลากรมีส่วนน้อยที่มีปัญหาและได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร เช่น ต้องการให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นก่อนที่จะออกคำสั่งให้ไปปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นมิตรไมตรีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกันเองแบบพี่น้องให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างรวดเร็วฉับไว ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเผชิญหน้ากับปัญหาเพียงลำพังช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างไม่มากก็น้อย ไม่มีแบ่งฝ่ายแบ่งพวกเรียกใช้แต่พรรคพวกตัวเอง การวางตนเป็นกลางในการบริหารงานของผู้บริหาร

๔.๓.๑ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ด้านเมตตา ดังนี้

๑. ผู้บริหารควรแสดงความรักความเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลังด้วยความจริงใจ
๒. ผู้บริหารต้องสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานร่วมกันให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๓. ผู้บริหารควรมีความเมตตาที่เป็นการแสดงถึงความรักความปรารถนาดีต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น
๔. ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นไป

๔.๓.๒ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ด้านกรุณา ดังนี้

๑. ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมพร้อมที่จะเสียสละทั้งทรัพย์สินและแรงใจในการช่วยเหลือบุคลากร
๒. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องช่วยเหลือดูแลแก้ไขไม่ปล่อยปะละเลย
๓. ผู้บริหารควรให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
๔. ผู้บริหารควรช่วยเหลือให้คำแนะนำปลอบใจบุคลากรเมื่อเจอปัญหา

๔.๓.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ด้านมุทิตา ดังนี้

๑. ผู้บริหารต้องมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรยินดีในความสำเร็จของบุคลากรอย่างจริงใจ
๒. ผู้บริหารควรให้ของขวัญแก่บุคลากรผู้ทำคุณประโยชน์แก่องค์กร

๓. ผู้บริหารต้องพลอยยินดีชื่นชมบุคลากรทุกคนที่ได้รับความสำเร็จและคอยให้การสนับสนุนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

๔. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแสดงความยินดีแก่บุคลากรในโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง

๔.๓.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร ด้านอุเบกขา ดังนี้

๑. ผู้บริหารวางตัวเป็นกลางในทุกๆ สถานการณ์ สอบถามถึงความเป็นจริงจากหลายๆ ฝ่ายก่อนตัดสินใจว่าฝ่ายนั้นถูกหรือผิด

๒. ผู้บริหารต้องพิจารณาถึงคุณและโทษ ประโยชน์ มิใช่ประโยชน์ปราศจากความลำเอียง

๓. ผู้บริหารจะต้องไม่ฟังความข้างเดียวควรมีเหตุมีผลมีพยานหลักฐานตัดสินความขัดแย้งด้วยใจเป็นกลาง

๔. ผู้บริหารควรวางเฉยในเมื่อไม่สามารถช่วยเหลือบุคลากรได้

๔.๔ การวิเคราะห์ปัญหา การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร สำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีดังนี้

๔.๔.๑ ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารด้านเมตตา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยเสรีมากยิ่งขึ้น

๔.๔.๒ ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารด้านกรุณา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ซึ่งผู้บริหารอาจจะเห็นว่า การช่วยเหลือปัญหาดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล ควรจะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเองได้ แนวทางแก้ไขผู้บริหารควรรับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหาเรื่องส่วนตัวแบบเชิงลึกและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาแบบยั่งยืนไม่มากนักน้อย เพื่อเป็นการเยียวยาซึ่งปัญหาอาจมีผลกระทบกับการทำงานได้

๔.๔.๓ ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารด้านมุทิตา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสโดยเท่าเทียมกันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงผลงานและความสามารถ ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ตนเองได้แสดงผลงานและความสามารถเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงานหรือในการทำงานเลือกบุคคลที่ตนเองชอบหรือถูกใจ แนวทางแก้ไขผู้บริหารควรเปิดกว้างให้

มีการคัดเลือกโดยแต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการคัดเลือกในแต่ละส่วนแต่ละฝ่ายคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถเข้าแข่งขันกันในผลงานนั้นๆ

๔.๔.๔ ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารด้านอุเบกขา ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่มีพฤติกรรมแบ่งฝ่ายแบ่งพวกและไม่แสดงออกถึงความพอใจไม่พอใจจนเกินพอดี ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า บุคลากรมีความเห็นว่า ผู้บริหารยังคงแบ่งพรรคแบ่งพวกและแสดงออกโดยชัดแจ้งในการมีพฤติกรรมชอบพ้อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งบุคลากรอาจรับรู้ได้โดยการแสดงออกของผู้บริหาร แนวทางแก้ไขผู้บริหารควรแสดงความคิดเห็นหรือพฤติกรรมในเรื่องต่างๆ แต่พอดีไม่เอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง การแสดงความคิดเห็นควรอ้างข้อกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการมาสนับสนุน เพื่อให้การบริหารเป็นไปด้วยความเป็นธรรม

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสำนักงานสรรพากรพื้นที่หนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ทำให้ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดังแผนภาพที่ ๔.๕.๑ ดังนี้



แผนภาพ ๔.๕.๑ แสดงสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๕.๑ พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร ๔ ย่อมส่งผลดีในการบังคับบัญชาแก่บุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะบุคคลเหล่านี้เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา ก็ย่อมจะรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมในด้านต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาของตนเป็นอย่างดี ผลที่เกิดขึ้นก็คือ พวกเขาจะมีกำลังใจ กำลังใจที่จะช่วยสร้างพลังสามัคคีให้มั่นคงแน่นแฟ้นในองค์กรนั้น ย่อมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเหล่านี้ดำเนินไปอย่างเรียบร้อยมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ผู้บริหาร ได้ยึดเอาหลักพรหมวิหารเป็นคุณธรรมระดับพื้นฐานสำคัญ เพื่อที่จะได้นำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารงานและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับการพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมในระดับสูงยิ่งขึ้นไป พรหมวิหารจึงเป็นหลักคำสอนในทางพุทธศาสนาที่มีคุณค่าและมีคุณประโยชน์แก่มวลมนุษย์ ดังนั้น การบริหารโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารที่ดีนั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี เพื่อให้สามารถครองใจคนในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป