

บทที่ ๕

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน และเพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒๓๔ คน ได้มาโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น ๒๓๔ คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๓ เป็นชาย จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๗

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๗ รองลงมาได้แก่ ๓๑ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๕ อายุ ๓๖ - ๔๐ ปี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๔ อายุมากกว่า ๔๐ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๗ อายุต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๓ ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๑ รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๑ และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๘ ตามลำดับ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูสอน จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมาได้แก่ เป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ เป็นหัวหน้าหมวดสาระ จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๕ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๘ ตามลำดับ

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษาเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้

๔.๑ จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๓ จำแนกตาม ตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๒ อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ใน

ระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดบุคคลปฏิบัติงาน ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการกำหนดแผนการบริหารงานหรือแผนยุทธศาสตร์น้อย อาจเนื่องมาจากหลายเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบการประเมิน การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นโยบายของผู้นำ เป็นต้น

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จະມະณີ)** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระมหาสมภารณ์ วรปุโต (วรบุตร)** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรครูของวิทยาลัยครูบ้านเกิ เมืองธุดคม แขวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ครูอาจารย์ มีความคิดเห็น ต่อการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรครู และผลของการพัฒนาบุคลากรครู ในวิทยาลัยครูบ้านเกิ นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล นโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรครู การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู วิธีการพัฒนาบุคลากรครู และงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนางานด้านการเรียนการสอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ประเสริฐ จินะกาส** ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง" ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง มีความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับดังนี้ คือ การกำหนดหน้าที่คุณสมบัติ อัตราเงินเดือนค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน การสรรหา การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการจัดสวัสดิการ

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สุนันทา รุ่งเนียม** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๑ อันดับแรกคือ ด้านการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาบุคลากรและคัดเลือก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการดำเนินการทางวินัย และร้องทุกข์ ๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมมีปัญหอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๑ อันดับแรกคือ ด้านการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศ รองลงมาคือด้านการสรรหาบุคลากรและคัดเลือก และด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ๒ ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการดำเนินการทางวินัยและร้องทุกข์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **นิตยา นิลรัตน์** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติในระดับมาก ๔ ด้าน คือ การวางแผนบุคลากร การบำรุงรักษามูลนิธิ การพัฒนามูลนิธิ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ๒ ด้าน คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่าคณะผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาในการบริหารบุคคลจะมีปัญหาในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้น การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรมีปัญหในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **กรรณิการ์ สุขทรัพย์** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต ๑”

ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการพัฒนามูลนิธิ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ตามลำดับ ส่วนปัญหาการบริหารมูลนิธิ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้านการพัฒนามูลนิธิ ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕” ผลการวิจัยพบว่า มีการวางแผนใช้บุคลากรควบคู่กับการทำงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการแต่งตั้งบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบ

อย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหา คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อย ไม่ทั่วถึง และขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันจิรา อินตะเสาร์ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีการกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการจัดประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องจะมีบริบทของการวิจัยที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมแสดงให้เห็นว่ามีแนวทางและกระบวนการบริหารงานที่เป็นแบบเดียวกันผู้วิจัยจึงเห็นว่าสมควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๒. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษาเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ การศึกษา และตำแหน่งปัจจุบัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance: ANOVA) สรุปได้ดังนี้

๓.๑ จำแนกตาม อายุ โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๒ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓.๓ จำแนกตาม ตำแหน่งปัจจุบัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ จินะกาศ ได้ศึกษาเรื่อง "การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง"

ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในภาพรวมมีระดับความเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายกิจกรรมพบว่า มีระดับความเห็นไม่สอดคล้องกัน 6 กิจกรรมคือ การสรรหา การจัดคนเข้าทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน สภาพปัญหาการบริหารบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง คือ อัตราเงินเดือนค่าจ้างไม่ตรงกับคุณวุฒิ บุคลากรไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มีความยุติธรรมในการรับคนเข้าทำงาน บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาด้านวิชาการไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เงินเดือนไม่เพิ่มเป็นประจำทุกปี สวัสดิการตอนเกษียณอายุไม่เท่าเทียมภาครัฐ แนวทางการแก้ปัญหาคือ ควรจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ควรกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ควรลงโทษทางวินัยและการให้พ้นจากงานตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีการประชุมก่อนจัดคนเข้าทำงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรคัดเลือกจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รัฐควรจัดให้มีสวัสดิการตอนเกษียณอายุให้เท่าเทียมกับข้าราชการครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสมภารณ์ วรปุตุโต** (วรบุตร) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรครูของ วิทยาลัยครูบ้านเก็น เมืองธูลคม แขวงเวียงจันทน์ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลจากการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ต่อการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนัก ศึกษาต่อผลของการพัฒนาบุคลากรครู นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลของการพัฒนาบุคลากรครู พบว่าโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จะเห็นได้ว่าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องจะมีการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวแปรที่มีบริบทของการวิจัยที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมแสดงให้เห็นว่ามีแนวทางและกระบวนการบริหารงานที่เป็นแบบเดียวกันผู้วิจัยจึงเห็นว่าสมควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุงจากผลการวิจัยและจากข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนบุคคล ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ จัดให้มีบุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษา ตรงกับความต้องการตามนโยบายโรงเรียน

๒. ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ควรมีการชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายให้บุคลากรเข้าปฏิบัติทราบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคคล และควรส่งเสริมให้บุคลากรเขียนผลงานวิชาการ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

๔. ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ควรมีการจัดสวัสดิการให้บุคลากรนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างจริงจัง

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๔ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและระหว่างเขต

๒. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้เครื่องมืออื่นๆ เช่น แบบสอบถามสถานการณ์ และแบบสัมภาษณ์ เพื่อได้ผลการศึกษาในเชิงลึก