

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะต่างๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ อภิปรายผล

๕.๑.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ได้ดังนี้

๑. เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖ และเป็นเพศชาย จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔

๒. อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๐ – ๓๕ ปี จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔ รองลงมา มีอายุ ๔๐ – ๔๕ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗ มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และมีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๔

๓. วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๓ รองลงมา มีวุฒิกศศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖ มีวุฒิกศศึกษาดำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑

๔. ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน ๑๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑ เป็นผู้บริหารจำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑

๕. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๐ – ๒๐ ปี จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ รองลงามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔ มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐

๕.๑.๒ ระดับการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ดังรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและจำแนกเป็นรายด้านต่อไปนี้

๑. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามเพศ พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน เพศต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนเพศหญิง

๒. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามอายุ พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน อายุต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุอายุ ๔๐ – ๔๕ ปี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป ผู้บริหารและครูที่มีอายุ ๓๑ – ๓๕ ปี ผู้บริหารและครูที่มีอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ น้อยที่สุด

๓. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน วุฒิการศึกษาต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากที่สุด รองลงมา ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ น้อยที่สุด

๔. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน ตำแหน่งต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่ง พบว่า ครูผู้สอนมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากกว่าผู้บริหาร

๕. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า

ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากที่สุด รองลงมาผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน ๑๐ – ๒๐ ปี ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๒๐ ปี มีการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ น้อยที่สุด

๖. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการวางแผนบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ การวางแผนบุคลากรผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานบริหารบุคลากร อยู่ในระดับมาก

๗. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อ อยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยให้ทุกภาคส่วนเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงาน รับผิดชอบถึงที่สุด ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ประโยชน์จากบุคลากรให้มากที่สุด อยู่ในระดับมาก

๘. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุด อยู่ในระดับเดียวกัน ๒ ประเด็น คือ ผู้บริหารพิจารณาให้สมควรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างโปร่งใสและจริงจัง กับประ: ผู้บริหารพิจารณาบุคคลเข้ารับการพัฒนาบุคลากรด้วยความเที่ยงธรรมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

๙. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรที่ดีคือ เที่ยงธรรมและโปร่งใส ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสม

๑๐. ระดับการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ประเด็นที่มากที่สุด คือ ผู้บริหารเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ประเด็นที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

๑. เพศ พบว่า ผู้บริหารและครู เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๒. อายุ พบว่า ผู้บริหารและครู อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๓. วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครู วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๔. ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครู ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๕. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครู ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและครู ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน

๕.๓.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีนครินทร์เขต ๓

๑. ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต ๓ พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด จำนวน ๒๒ คน ประเด็นที่มีผู้แสดงความคิดเห็นตรงกันมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรจัดบุคคลให้ทำงานตามความสามารถ ความถนัด ความชอบของแต่ละคนเพราะบุคลากรได้ทำงานตามที่ตนเองชอบ และถนัด สามารถพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จไปโดยไม่ยาก จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๒ ประเด็นรองลงมา คือ ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้ทั่วถึงทุกคน ตามสมควร อย่างเป็นธรรม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ ประเด็นต่อมา คือ ควรนำหลักพรหมวิหาร มาใช้ในการบริหารงานบุคคล อย่างจริงจัง โดยผู้บริหารเองควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานทุกๆ ค่ำ , ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้านก่อนการวางแผนบุคลากร เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามีส่วนร่วมในการวางแผน, มีการสำรวจตรวจสอบ ผลงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลด้านการบริหารและการพิจารณาความดีความชอบ ตามความเหมาะสม จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙ และประเด็นที่ว่า ควรมีการสำรวจและสอบถามประสานงานในการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาต่อไป, มีการประชุมเพื่อปรึกษาในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามคำสั่ง, การติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การนิเทศ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกรูปแบบหนึ่ง, สร้างความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานมอบเกียรติบัตร รางวัล ฯลฯ ให้กำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางานต่อไป, การวางแผนงานควรกระทำอย่างเป็นระบบ มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และง่ายต่อการทำงานปฏิบัติ, การประเมินบุคลากร ควนดำเนินการประเมินแบบกัลยาณมิตร, ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการพัฒนาบุคลากร ให้ตรงตามสายงาน และจัดกิจกรรม หรือเี่ยวขานบุคลากร ให้มีความสามัคคี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๔

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต ๓ มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต ๓ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพล เครือมะ โนรมย์ ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้นำหลักธรรม

พรหมวิหาร ๔ ไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน รองลงมา : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนบุคลากร และด้านการบำรุงรักษาบุคลากร จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ ๕ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ ให้ความสำคัญกับการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคลากรในทุกๆ ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

๑) ด้านการวางแผนบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวางแผนบุคลากรผู้บริหารกำหนดคุณสมบัติตามความสามารถของบุคลากร และความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริงไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สมบูรณ์ ธรรมลังกา ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากร โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเอกชนในจังหวัดเชียงราย มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และพิจารณาสรรหาจากบุคลากรที่มีความสามารถตรงตามความต้องการ

๒) ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน โดยให้ทุกภาคส่วนเกี่ยวข้อง มีโอกาสพิจารณาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบถึงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ คุณชมพู่ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้ชัดเจน

๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารพิจารณาให้สมควรได้รับการพัฒนาบุคลากรอย่างโปร่งใสและจริงใจ ด้วยความเที่ยงธรรมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญ ของการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกอย่างของโรงเรียนจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๔) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรที่ได้อย่างเที่ยงธรรมและโปร่งใส ชัดแจ้ง กับ ผลการวิจัยของ สนิท สายปิตา ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารไม่มีความหนักแน่น ไม่มีความจริงใจ และไม่ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน

๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องของบุคลากรให้ปฏิบัติอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบูลย์ คุณชมพู่ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า มีการกำหนดนโยบายชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในปีต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑) จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารมีการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรอย่างเหมาะสม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรกับการปฏิบัติตนตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหาร

๒) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการดำเนินงาน

๓) ควรศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบในการพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารคุณลักษณะตามหลักพรหมวิหาร ๔