

บทที่ ๕

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
๒. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๕.๑ วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือผู้บริหารและอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จำนวน ๒๗๑ คนและกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยเทียบจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๕ คน

๕.๑.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑.แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลเป็นแบบสำรวจรายการจำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ๕ ด้านได้แก่ด้านการวางแผนงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคลและด้านการประเมินผล

การปฏิบัติงานโดยมีตัวเลือก ๕ ระดับได้แก่การปฏิบัติงานบุคคลในระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานบุคคลในระดับมาก การปฏิบัติงานบุคคลในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานบุคคลในระดับน้อยและการปฏิบัติงานบุคคลในระดับน้อยที่สุด แบ่งเป็น ๕ ด้านจำนวน ๓๕ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบสำนวนภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสมของแบบสอบถาม พิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษาและคำถามให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสำหรับแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและภาษา ไปทดลองใช้เพื่อหาค่าจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) ของคอนบาช (Cronbach) กับกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน ๓๐ คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๕

๕.๑.๓ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๑.สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๒.สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบตัวแปร ๒ ตัวใช้การทดสอบค่าที(t-test) ส่วนการเปรียบเทียบตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไปใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากมีความแตกต่างจะการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

๕.๒ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สรุปได้ดังนี้

๑.เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๐ และเป็นชายจำนวน ๖๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๐

๒.อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่อายุ ๔๐-๔๕ ปีจำนวน ๔๘คนคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ อายุ ๕๐ ขึ้นไปจำนวน ๔๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๗,๐๐ อายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๔๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๐ และอายุน้อยกว่า ๓๐ ปีจำนวน ๒๘ คนคิดเป็นร้อยละ๑๗.๖๐

๓.วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๐ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน ๗๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๐ และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐

๔.ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๔๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑-๑๕ ปีจำนวน ๔๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๐ ประสบการณ์ทำงาน ๒๐-๒๕ ปีจำนวน ๓๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐ และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๓๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๐

๕.๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) สรุปได้ดังนี้

๑.การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๑$, S.D. = .๗๕) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการบริหารงานบุคคลมากที่สุดในด้านการพัฒนาบุคคล ($\bar{x} = ๓.๗๑$, S.D. = .๕๐) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุดในด้านการวางแผนงานบุคคล ($\bar{x} = ๓.๔๐$, S.D. = .๘๕) อยู่ในระดับปานกลาง

๒.การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๓.๔๐$, S.D. = .๘๕) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๖ ข้อและการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลมากที่สุดในประเด็นบุคคลมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ($\bar{x} = ๓.๗๒$, S.D. = .๑.๐๖) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลน้อยที่สุดในประเด็นจัดทำคู่มือหรือแผนงานการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = ๓.๒๐$, S.D. = .๑.๑๓) อยู่ในระดับปานกลาง

๓.การบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๗๑$, S.D. = .๕๐) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมากที่สุดในประเด็นบุคคลได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด ($\bar{x} = ๓.๘๔$, S.D. = .๑.๐๓) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานน้อยที่สุดในประเด็นคณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x} = ๓.๕๗$, S.D. = .๑.๑๓) อยู่ในระดับมาก

๔.การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๗๐$, S.D. = .๘๕) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลมากที่สุดในประเด็นส่งเสริมให้บุคคลเขียนผลงานทางวิชาการ ($\bar{x} = ๓.๘๓$, S.D. = .๑.๐๕)

อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลน้อยที่สุดในประเด็นมีการประกาศผลการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = ๓.๔๖$, S.D. = .๑.๐๗) อยู่ในระดับมาก

๕.การบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๕$, S.D. = .๕๐) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลมากที่สุดในประเด็นมีการส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานใหม่ๆ ($\bar{x} = ๓.๕๑$, S.D. = .๕๓) และในประเด็นส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = ๓.๕๑$, S.D. = ๑.๐๖) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลน้อยที่สุดในประเด็นมีการจัดบริการเอกสารที่เป็นความรู้ทางวิชาการแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง ($\bar{x} = ๓.๕๔$, S.D. = .๑.๐๗) อยู่ในระดับมาก

๖.การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๕๔$, S.D. = .๘๕) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๕ ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุดในประเด็น มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{x} = ๓.๖๕$, S.D. = .๕๓) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในประเด็น มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส ($\bar{x} = ๓.๔๕$, S.D. = ๑.๐๔) และในประเด็นมีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ ($\bar{x} = ๓.๔๕$, S.D. = .๑.๑๐) อยู่ในระดับปานกลาง

๕.๒.๓ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า

๑.เพศ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

๒.อายุ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

๓.วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

๔.ประสบการณ์ทำงานพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับ

สมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

๕.๒.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกเป็น ๕ ด้านดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลในประเด็นต้องมีการสำรวจปัญหาอุปสรรคและความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน. ให้เหมาะสมจำนวน ๑๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๐ การวางแผนงานมีความสำคัญมาก ต้องมีการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายในปัจจุบันให้ชัดเจนจำนวน ๑๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๐ ควรมีการวางระเบียบให้ชัดเจนเพื่อผลักดันให้ทุกคนมีส่วนร่วมจำนวน ๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ มีการวางแผนจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ชัดเจน และมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน, ในการวางแผนผู้บริหารต้องรู้ว่าระยะเวลาในการวางแผนสามารถทำได้หรือไม่และการรับบุคคลเข้าทำงานควรพิจารณาที่ความรู้ความสามารถทางวิชาการเท่ากันจำนวน ๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๙.๕๐ ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรจำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ บุคลากรควรมีการวางแผนเตรียมบทสอนในตอนขึ้นห้องสอนและใช้เวลาว่างไปค้นคว้าหาความรู้ และการรับบุคคลเข้าทำงานในคณะควรมีการสอบคัดเลือกเอาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสอนเท่ากันจำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๕.๖๐ เสนอให้มีการจัดทำคู่มือหรือแผนงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคคลเข้าใจและมีส่วนร่วมจำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๐ มีมติกรรมสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจนจำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน การวางแผนงานบุคคลต้องสอดคล้องกับภารกิจของคณะจำนวน ๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐ ตามลำดับ

๒. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานในประเด็นควรจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถจำนวน ๖๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๐ รองลงมาควรให้บุคคลมีส่วนร่วมมีการชี้แจงและมีการวางแผนที่ดีจำนวน ๑๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๐ ควรมีการฝึกอบรมหรือแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการจากต่างประเทศจำนวน ๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ และควรมีการชี้แจงนโยบายต่างๆให้ชัดเจนจำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๓๐ ตามลำดับ

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลในประเด็น

ควรมีการปรับปรุงและส่งเสริมบุคลากรให้รับการศึกษาภายในและต่างประเทศและควรส่งเสริมบุคลากรมีการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนาวิชาการและพัฒนาศักยภาพทั้งภายในและต่างประเทศเท่ากันจำนวน ๓๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ เปิดโอกาสให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์เข้าให้ความรู้จำนวน ๑๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๐ ควรให้บุคลากรแสดงความสามารถในการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ความสามารถจำนวน ๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐ และส่งเสริมให้เขียนผลงานทางวิชาการและ พัฒนาหลักวิชาการต่างๆจำนวน ๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๐ ตามลำดับ

๔. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคล พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลในประเด็นควรมีนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น, ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อจำนวน ๔๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๖๕.๖๐ ควรให้ปฏิบัติงานนโยบายต่างๆต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันจำนวน ๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ ควรรักษาบุคคลที่มีความสามารถไว้ให้บริหารคณะต่อไป, ควรฝึกให้บุคลากรมีความชำนาญในการทำงานเท่ากันจำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๙.๐๐ และการบำรุงรักษาบุคคลต้องให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่จำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐ ตามลำดับ

๕. ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในประเด็นควรมีการประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเป็นทางการจำนวน ๑๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐ ให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลและเป็นที่ยอมรับได้จำนวน ๑๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๐ การประเมินผลงานควรมีการประเมินขณะปฏิบัติงานจริง ใช้วิธีการประเมินโดยการเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นติชมเป็นหลักจำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐ และควรมีการประเมินแนวคิดทางด้านวัฒนธรรม และด้านการสอนจำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๘.๐๐ ตามลำดับ

๕.๓ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ข้อสรุปที่มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลมากที่สุดในด้านการพัฒนาบุคคล ส่วนการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุดในด้านการวางแผนงานบุคคล ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิจิตรปฐมรัตน์ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ

พบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ อยู่ในระดับมาก ๓ ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านบำรุงรักษาบุคคลและด้านพัฒนาบุคคล ส่วนค่าที่มีระดับปานกลางได้แก่ ด้านการวางแผนงานบุคคลและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง **พระครูวิจิตรปทุมรัตน์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ พบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประเสริฐ จินะกาศ** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง มีความเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ คือการกำหนดหน้าที่คุณสมบัติ อัตราเงินเดือนค่าจ้าง การปกครองบังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงาน การสรรหา การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคคล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการจัดสวัสดิการและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระนิรันดร์ สุทธิเมตติโก (จะมะณี)** ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตบางกอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต ๓ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสรรหาบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้น ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **พระมหาสมภารณ์ วรปุตุโต (วรบุตร)** ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรครูของวิทยาลัยครูบ้านเก็น เมืองธูลคม แขวงเวียงจันทน์ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลจากการวิจัย พบว่า ผู้บริหาร ครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรครูและผลการพัฒนาบุคลากรครู ในวิทยาลัยครูบ้านเก็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การพัฒนาบุคลากรครู มีการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา น้อย ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคลากรครู นโยบายและแผนการพัฒนาครู การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรและงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การพัฒนางานด้านการเรียนการสอนและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ**สุนันทา รุ่งนิยม** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น”ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรในสภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับแรกคือ ด้านการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานและด้านการสรรหาบุคลากรและคัดเลือก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการดำเนินการวินัยและร้องทุกข์ ๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๓ อันดับแรกคือ ด้านการควบคุม กำกับติดตามและนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากันสองด้านคือ ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการดำเนินการทางวินัยและร้องทุกข์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ**นิตยา นิลรัตน์** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของคณะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานปฏิบัติในระดับมาก ๔ ด้าน คือ การวางแผนงานบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีการปฏิบัติปานกลาง ๒ ด้าน คือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า คณะผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัญหาในการบริหารงานบุคคลจะมีปัญหาในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีปัญหาในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ**กรรณิการ์ สุขทรัพย์** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต ๑ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ตามลำดับ

ส่วนปัญหาการบริหารบุคลากร เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ**ฤกษ์ชัย ใจกำป็น** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษา อำเภोजอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕ ผลการวิจัย พบว่า มีการวางแผนใช้บุคลากรควบคู่กับการทำงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้า

ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่นุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหา คือนุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อย ไม่ทั่วถึง และขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **จันจิรา อินตะเสาร์** ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรมีกำหนดแผนงานบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์ มีการวางแผนการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติ มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการประชุม อบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาในระดับสูงขึ้น บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง มีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีแผนการประเมินผลบุคลากร และติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

จะเห็นได้ว่าในการวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องจะมีบริบทของการวิจัยที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมแสดงให้เห็นว่ามีแนวทางและกระบวนการบริหารงานที่เป็นแบบเดียวกันผู้วิจัยจึงเห็นว่าสมควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๒. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์เพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

๓. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสมภารณ์ วรปุตุโต (วรบุตร)** ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรครูของวิทยาลัยครูบ้านเก็น เมืองธุดคม แขวงเวียงจันทน์ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ผลจากการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูอาจารย์ต่อการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ และ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาต่อผลของการพัฒนาบุคลากรครู นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อผลของการพัฒนาบุคลากรครู พบว่า โดยรวมและรายด้านมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ประเสริฐ จินะกาศ** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง

ผลการวิจัย พบว่า ความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมมีระดับความเห็นที่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มีระดับความเห็นไม่สอดคล้องกัน ๖ กิจกรรมคือการสรรหาและการจัดคนเข้าทำงาน การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาการทำงาน การรักษาวินัย การให้ผลจากงาน สภาพการบริหารบุคคลโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง คือ อัตราเงินเดือนค่าจ้างไม่ตรงกับคุณวุฒิ บุคลากรไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงเรียน การรักษาวินัย การให้พ้นจากงานไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการไม่มีความยุติธรรมในการรับคนเข้าทำงาน บุคลากรเข้าอบรมพัฒนาด้านวิชาการไม่ทั่วถึงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เงินเดือนไม่เพิ่มเป็นประจำทุกปี สวัสดิการตอนเกษียณอายุไม่เท่าเทียมภาครัฐแนวทางการแก้ปัญหา คือ ควรจ่ายเงินเดือนตามวุฒิ ควรกำหนดบทลงโทษให้ชัดเจนและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ควรลงโทษทางวินัยและการให้พ้นจากงานตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ควรมีประชุมก่อนจัดคนเข้าทำงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรคัดเลือกจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ รัฐควรจัดให้มีสวัสดิการตอนเกษียณอายุให้เท่าเทียมกับข้าราชการครูและได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระสุรศักดิ์ จิตตธมฺโม (จันทร์คำมณี)** ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางโดยเน้นที่การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจน ประกอบกับมีนโยบายช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปรีชา เติงศิริวัฒนา** ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ พบว่าผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่ออย่างชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยจำปาสักนั้นยังมีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างยุติธรรมเป็นการส่งเสริมการศึกษาต่อ พร้อมกับการจัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเหมาะสม พอเพียงและการจัดหาตำแหน่งรองรับบุคลากรที่ส่งเสริมไปศึกษาต่อในระดับสูงอย่างเหมาะสม ซึ่งการเปิดโอกาสการศึกษานั้นไม่ใช่แค่เพิ่มคุณวุฒิเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

การถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักศึกษาก็จะมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระดาว วิจิตมาโร (ไชยมุงคุณ)** ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะคณะเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณา

กฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนักศึกษาและนักศึกษามีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร การจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ ส่วนใหญ่มุ่งสนองความต้องการของนักศึกษายังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยระยะ **ดั่งแป้น** ที่ได้ศึกษา ถึงความพอใจของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบ ว่า นักศึกษามีความต้องการให้ผู้บริหารปรับปรุงระบบการบริหารนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมและการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของวิทยาลัยเพื่อทำให้เกิดประโยชน์และสร้างความพึงพอใจให้แก่นักศึกษา คณะ ครูอาจารย์ และยังสอดคล้องกับ **จรัส พิมพา** กล่าวว่า สภาพแวดล้อมต่างๆภายในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยส่งผลต่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพของของผู้เรียนทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ กับบุคลากรในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันและความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนในสถานศึกษาตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะถือเป็นหน้าที่หลักในการที่จะจัดบรรยากาศในสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา โดยพยายามที่จะทำให้นักเรียนครู อาจารย์ได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถและสร้างแรงจูงใจ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิผล มีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลให้นักเรียนนักศึกษาเกิดความพึงพอใจและรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา

จะเห็นได้ว่าในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่องจะมีการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวแปรที่มีบริบทของการบริหารแตกต่างกัน แต่โดยสภาพรวมแสดงให้เห็นว่ามีแนวทางและกระบวนการบริหารที่เป็นแบบเดียวกันผู้วิจัยจึงเห็นว่าสมควรนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาได้

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

๑. การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลควรมีการสำรวจปัญหาอุปสรรคและความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนให้เหมาะสม

๒. การบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานควรจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ

๓. การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลควรมีการปรับปรุงและส่งเสริมบุคลากรให้รับการศึกษาภายในและต่างประเทศ และควรส่งเสริมบุคลากรมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนาวิชาการและทัศนศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

๔. การบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลควรมีนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น, ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ

๕. การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเป็นทางการ

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล
๒. ควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล
๓. ควรมีการศึกษาการบริหารงานบุคคลในองค์กรอื่น