

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จังหวัดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด และนครพนม ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. สรุปผล
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

#### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่อยู่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร แตกต่างกัน

## สรุปผล

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการจัดหาบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการจัดหาบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการวางแผนการใช้แผนงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ลำดับ 2 มีการศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนการจัดอัตรากำลังและ กำหนดตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และลำดับ 3 มีการควบคุมตรวจสอบการใช้แผนงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรใหม่ให้บุคคลทั่วไปรับทราบ

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ลำดับ 2 มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และลำดับ 3 มีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ได้จัดได้หลากหลาย เช่น ศึกษาดูงาน จัดอบรม เป็นต้น ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีการศึกษาความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ

1.3 ด้านการชำระรักษาบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน บุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ลำดับ 2 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และลำดับ 3 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบาย วางแผนต่าง ๆ และเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย

คือ มีการกำกับและสนับสนุนให้งานการจัดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้มีสวัสดิการมั่นคง มีการตรวจสอบสภาพ ปัญหา และความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร และมีการนำผลการประเมินงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพขวัญและกำลังใจบุคลากรมาปรับปรุงพัฒนางาน

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับ 1 มีการให้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับ 2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ และลำดับ 3 มีการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน และเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้ายคือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง และที่ตั้งของโรงเรียน

2.1 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการชำระรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดหาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่อยู่ในที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10

3.1 ด้านการจัดหาบุคลากร ควรมีการสอบคัดเลือกให้ได้บุคลากรที่ตรงกับตำแหน่ง/สาขาวิชา และมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและโปร่งใส ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวาง และผ่านทางสื่อต่าง ๆ และควร

จัดระบบข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยเรื่องการจัดหาบุคลากรที่ยุติธรรมเหมาะสม เป็นเกณฑ์เดียวกันทั้งหมดจึงจะมีคุณภาพ

3.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษาดูงาน และการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ ควรส่งเสริมอบรมบุคลากรให้มีความรู้และจัดให้ครบทุกสาระการเรียนรู้ ควรจัดทำแผนและงบประมาณเพื่อใช้พัฒนาครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในด้านการศึกษาต่อ

3.3 ด้านการชำระรักษาบุคลากร ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทุกคน เช่น การจัดให้มีโบนัส การหาสวัสดิการที่เหมาะสม การให้เงินเดือนตามวุฒิ การเลื่อนเงินเดือน และการให้ทุนศึกษา เป็นต้น ต้องการให้มีความมั่นคงในอาชีพ เพื่อความมั่นคงในอนาคต เพราะในปัจจุบันมีบุคลากรลาออกบ่อยมาก ทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ

3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง และควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีกระบวนการประเมินที่ยุติธรรม และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรประเมินผลงานของครูตลอดจนการมอบหมายหน้าที่ของครูแต่ละรูป/คนอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรม และประเมินอย่างมีจริยธรรมไม่ลำเอียงและให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกรูป/คน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จังหวัดมหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด และนครพนม สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุศล อ่อนบุญ (2545 : 91) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาพร พลโคตร (2548 : 98) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคอนหวาน ที่พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

คอนหวานมีการปฏิบัติงานการบริหารบุคลากร โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย กัลยะกิติ (2550 : 104-105) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการชำระรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคลากรภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ต้องอาศัยวิทยากรจากท้องถิ่น และมีการจ้างอาจารย์ พนักงาน โดยอาศัยความคุ้นเคย ความผูกพัน เพราะวิทยาเขตทุก ๆ แห่งเกิดจากการอุปถัมภ์ของพระผู้ใหญ่ในท้องถิ่น วัดต้องอาศัยท้องถิ่นประกอบกับความผูกพันกับบุคคลใกล้ชิด ทำให้สถานศึกษาบางแห่งมีคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการ และมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ (เรณู คุปต์ชัยเชียร และคณะ. 2542 : 97) การจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรยังทำได้ไม่ต่อเนื่อง การส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน และการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับสูงยังมีน้อย (ธีรวิทย์ หนูทองแก้ว. 2549 : 58) นอกจากนี้ การประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรใหม่ยังประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง มีการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ น้อย จึงทำให้บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 จำแนกตามตำแหน่ง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการชำระรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พเยาว์ แสนบูรณ (2547 : 92-97) ที่พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย กัลยะกิติ (2550 : 104-105) ที่พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ในการบริหารงานบุคคล ด้านธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นว่าเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดวิสัยทัศน์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร มีภาวะผู้นำ มีความตระหนักดีว่า การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอเพราะการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (วิจิตร ศรีสอน. 2543 : 6) จึงทำให้ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 มากกว่าครูผู้สอน

2.2 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 ด้านการจัดหาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เต็มศิริ ชาญนุกูล (2546 : 102-103) ได้เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้รับใบอนุญาต ครูใหญ่ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการคัดเลือก ออกแบบและดำเนินการ และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีร์รักษ์ หนูทองแก้ว (2549 : 99) ได้เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่มที่ 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการจัดหาบุคลากรเป็นการจัดหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรมาทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก ส่วนด้าน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะทำการกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่าพนักงานของตน สามารถปฏิบัติงานได้ ประสิทธิภาพดีมากขึ้นน้อยเพียงใด (ชงชัย สันติวงษ์. 2542 : 251)

3. บุคลากรที่อยู่ในที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 โดยภาพรวม และเป็นรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาร์รี่พี สือนิ (2546 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพทั่วไปของ ทั้ง 4 จังหวัด คือ มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด และนครพนม จะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันมาก เช่น สภาพทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภาษา ศาสนา ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน สภาพทางภูมิศาสตร์ และที่สำคัญระเบียบข้อบังคับ หรือ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำในการบริหารงานบุคคล

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการจัดหาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 บุคลากรยังมีความคิดเห็นต่อด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรรหาแนวทางในการพัฒนาการจัดหาบุคลากรให้มีคุณภาพ ตั้งแต่ขั้นการวางแผนอัตรากำลัง การคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และควรยึดหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ยุติธรรมในการทำงาน

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 บุคลากรยังมีความคิดเห็นต่อด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรรหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และเป็นการเสริมกำลังใจในการทำงาน

1.3 ด้านการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 บุคลากรยังมีความคิดเห็นต่อด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรหาแนวทางในการชำระรักษาบุคลากร โดยควรจัดให้บุคลากรได้รับประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ เช่น การจัดให้มีโบนัส การหาสวัสดิการที่เหมาะสม การให้เงินเดือนตามวุฒิ การเลื่อนเงินเดือน การให้ทุนศึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการชำระรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 10 บุคลากรยังมีความคิดเห็นต่อด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง จึงควรหาแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลช่วยในการตัดสินใจและส่งเสริมหรือพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ดีขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้มีข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ในรายละเอียดแต่ละด้าน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ผลการวิจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงงานบริหารงานบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น