

สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

The existing situation problems and the guideline to solve on personnel administration in Faculty of Education National University of Laos

ลีน่า ฟอนมาเจติ (Lena Phonemajedy)*

เสาวณี ตริพุทธรัตน์ (Saowanee Treputtharat, Ed.D.)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จำนวน 141 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 31 คน อาจารย์ 91 คน และพนักงาน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรใน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เรียงตามลำดับด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางแก้ไขปัญหา การบริหารงานบุคลากรใน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

1) ด้านการวางแผนบุคลากร ควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียด และชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

2) ด้านการสรรหาบุคลากร ควรประกาศผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น ผ่านทางโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ควรมีมาตรฐานในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน มีความโปร่งใส

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรให้โอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง ควรมีแผนที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

4) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเอง และควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย ควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ และเงินเดือนให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการสร้างเครื่องมือการประเมินให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของทุกคน ควรส่งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินควรจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม น่าเชื่อถือโปร่งใส และเปิดเผยความจริง

คำสำคัญ: สภาพปัญหา แนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร

Keywords: The existing situation problems the guideline solve personnel administration

* นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Abstract

The purpose of this research were to investigate the problems and suggestions regarding the personnel administration of Faculty of Education National University of Laos the target group of this research was 141 personnel in Faculty of Education National University of Laos classifying as 31 administrators 91 lecturers and 12 personnel. The instruments used for data collection of this research were questionnaire, structured interview and focus group discussion. Data were analyzed by using computer program to calculate the Percentage, Mean and Standard Deviation.

The research Conclusions

1. For the problems in the Faculty of Education National University of Laos, found that the overall problems of personnel management in faculty of education was in “Moderate” level. Considering each aspect, found that Personnel recruitment, Personnel maintenance, Performance appraisal, Personnel planning the overall problems were in “Moderate” level. Whereas Personnel Development the problem was in “Low” level.

2. For the guideline to solve the problems on personnel administration in Faculty of Education National University of Laos

1) Personnel planning should set the personnel planning more clearly. Should set the qualifications of personnel in each position suitably.

2) Personnel recruitment should announcement by television, radio, and newspaper. Should have standard to receive the staffs.

3) Personnel development should give the opportunity to the staff to upgrade new knowledge. Should have the clearly plan to development the staff in many ways.

4) Personnel maintenance should make a good atmosphere in work place to be in formally. Should improve working area to be suitable and convenient and improve welfare and salary.

5) Personnel Performance appraisal Should set the standard instrument of evaluation that every one accept. Should have the committee to check the personnel working and the evaluation should fair and reliable and open the true.

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในการที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ปัจจัยหลักที่สำคัญคือการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้กลายเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพอย่างแท้จริง ฉะนั้นการบริหารงานบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการบริหารองค์การ เพราะปัจจัยในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ หลักการบริหารสมัยใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทาง

วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน แต่ถ้ามองการจัดการด้านการบริหารงานบุคลากรขาดประสิทธิภาพ จะทำให้การพัฒนาองค์การของแต่ละองค์การรวมไปถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549) ประสิทธิภาพการศึกษาถือว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัญหาสำคัญเหนือสิ่งอื่นใดของประเทศชาติ ประเทศชาติจะยืนยงวัฒนาถาวรต่อเมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนา มนุษย์เป็นกุญแจของความสำเร็จของทุกการงาน (ทองสิง ธรรมวงศ์, 2544)

เอกสารการประชุมใหญ่ครั้งที่ 5 ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว (2549) ได้ระบุไว้ว่า คนเป็นปัจจัยตัดสินการพัฒนาและเป็นเป้าหมายบุรีมลิทธิ์ของการพัฒนาเพราะการพัฒนาประเทศชาติจะได้รับผลดีหรือไม่ย่อมขึ้นกับปัจจัยคน ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับต้องได้สืบทอดอย่างเร่งด่วนและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างคนลาวให้เป็นพลเมืองดีมีการศึกษา มีความรู้และวิชาชีพ มีความสามารถประดิษฐ์สร้างและมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาประเทศชาติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แห่งการพัฒนา สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศและความต้องการเชื่อมโยงเข้ากับสากลต้องเอาการศึกษาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม 5 ปี ครั้งที่ 5 ของรัฐบาลของประเทศลาว (2549-2553) (เอกสารการประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว, 2549)ได้กำหนด ไว้ว่าต้องถือเอาการพัฒนาคนเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม 5 ปี ครั้งนี้ รัฐบาลจะปฏิบัติแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้ให้มีจุดประสงค์และเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง โดยเอาใจใส่การปฏิบัติแผนการและโครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้ปรากฏเป็นจริง ผลักดันและส่งเสริมการศึกษาทุกชั้นให้มีคุณภาพสูงขึ้น แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติปี (2549-2558) ของกระทรวงศึกษาธิการของประเทศลาวได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาว่า ต้องตอบสนองบุคลากรฝ่ายวิชาการให้เพียงพอกับความต้องการของงาน เหมาะกับโครงสร้างและการบำรุงให้ได้มาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคลากร จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่สำคัญประการหนึ่งคือ การไม่ทราบสภาพ และปัญหาที่แท้จริงของบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาไม่ตรงเป้าหมาย และไม่อาจประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควร ก่อให้เกิดความสับสนเปลืองทรัพยากรในการบริหารมากเกินความจำเป็น แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว 2554-2563 (2553) มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวในฐานะ

ที่เป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการในทุกสาขาวิชาชีพตอบสนองให้ภารกิจปกป้องรักษาและพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งมีวิสัยทัศน์และพันธกิจ คือ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จะกลายเป็นศูนย์กลางการศึกษาชั้นสูงที่มีความเข้มแข็งทันสมัยนำหน้าด้านวิชาการและการค้นคว้าวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยีของประเทศลาว ให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับภาคพื้นและ สากล เป็นแหล่งสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติ จริยธรรมและความศรัทธาทางด้านจิตใจเพื่อสนองบุคลากรที่มีคุณภาพให้แก่การพัฒนาเศรษฐกิจ-สังคมของชาติ สร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กลายเป็นนักบริหาร นักวิชาการ นักค้นคว้าวิทยาศาสตร์ที่มีคุณภาพด้านความรู้ความสามารถ คุณสมบัติ มีวินัย มีความคิดสร้างสรรค์และมีความศรัทธาทางด้านจิตใจให้เป็นที่ยอมรับของสังคมลาวและสากล จากบทรายงานประจำปีการศึกษา (2552) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวได้ชี้ให้เห็นหลายประเด็น เช่น การวางแผนบุคลากร การบรรจุ และสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนา และส่งเสริมบุคลากร ยังไม่ได้รับการปฏิบัติเท่าที่ควร ซึ่งเห็นได้ว่าการจัดสรร และบรรจุครูเข้าสอนก็ คือ การบรรจุบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน แต่ละวิชาไม่เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งความต้องการในการบรรจุครูมีมาก แต่อัตราการบรรจุครูไม่เพียงพอ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการพัฒนาช้าไม่สามารถจูงใจให้คนที่มีความสามารถมาสมัครเข้ารับราชการได้ จากผลการประเมินดังกล่าวจนถึงมีข้อเสนอแนะจากบุคลากร เช่น ควรรับ และบรรจุครูให้มากขึ้น ควรกำหนดอัตราการบรรจุครูให้เพียงพอกับความต้องการ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์กรต้องสอดคล้องกันระหว่างองค์การ งานและบุคคล โดยมีความหมายว่า บุคคลที่จะเข้ามาในองค์กรต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน และองค์การ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะความสามารถ ต้องมีการวางแผนกำลังคนให้เพียงพอ กับงาน และถูกกับลักษณะของงาน และนอกจากนั้นการจัดวางบุคลากรต้องให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กองแก้ว สีชมพู (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

การประเมินการบริหารงานวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ซึ่งเห็นได้ว่าด้าน การจัดสรร และบรรจุครูเข้าสอนในแต่ละหน่วยงานไม่ได้ผ่านการสอบคัดเลือก ครูสอนบางคนสอนไม่ตรงกับวิชาเฉพาะ และความถนัด นอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงสุข แพงบุปผา (2551) ที่ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรกรณีศึกษา หน่วยงานบริหารบุคลากร มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ซึ่งพบว่า การสรรหา บุคลากร หน่วยงานบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว เห็นว่ามีขั้นตอนในการสรรหาเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติ ขั้นตอนเหล่านั้นยังมิถูกปฏิบัติเท่าที่ควรทำให้บางครั้ง ไม่สอดคล้องกับหลักความยุติธรรม ส่งผลให้ไม่ได้ บุคลากรตามที่กำหนดไว้

ดังนั้น เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว เพื่อจะนำเอาข้อมูลสารสนเทศที่ค้นพบนำไปปรับปรุงแก้ไขและเป็นแนวทางกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวให้ดียิ่งขึ้น

คำถามการวิจัย

1. การบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวมีสภาพปัญหาอย่างไร
2. แนวทางแก้ไขปัญหการบริหารงานบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว
2. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพการบริหารงานบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ทั้ง 5 ด้าน คือ

1) การวางแผนบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรได้แก่การคาดการณ์จำนวนและประเภทของบุคลากร การกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและการกำหนดตำแหน่งบุคลากรที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

2) การสรรหาบุคลากร หมายถึง การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย การคัดเลือกบุคคลตามตำแหน่งอย่างเป็นระบบ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งและการได้บุคลากรเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

3) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทักษะ ประสิทธิภาพ ต่าง ๆ ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าที่ปฏิบัติงานใหม่ การสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูง

4) การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจได้แก่ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม การให้ออกาสมีความก้าวหน้ามีตำแหน่งที่สูงขึ้น การยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นและการดูแลเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับ การเลือกตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม การตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ การพิจารณาความดีความชอบ

มีความยุติธรรมโปร่งใส การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร และการมีระบบการประเมินที่น่าเชื่อถือยุติธรรม

2. ปัญหาการบริหารบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ในด้านการวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารบุคลากร หมายถึง แนวทางแก้ไขอุปสรรคหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ในด้านการวางแผนบุคลากร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. คณะศึกษาศาสตร์ หมายถึง คณะวิชาหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว มีหน้าที่สร้างครูสำหรับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและสร้างนักวิชาการด้านการบริหาร การศึกษา การค้นคว้าวิทยาศาสตร์การศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา การบริการด้านวิชาการให้แก่สังคม

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารงานในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา รองภาควิชา หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนก

6. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ประกอบด้วย คณาจารย์ และพนักงานฝ่ายบริหารงานทั่วไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed methodology) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการดำเนินการเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 เป็นการจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับสภาพ

ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติเพื่อยืนยันข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ 1 คน รองคณบดีฝ่ายบริหาร 1 คน หัวหน้าภาควิชา 7 คน รองหัวหน้าภาควิชา 14 คน หัวหน้าแผนก 5 คน รองหัวหน้าแผนก 10 คน อาจารย์ 91 คนและพนักงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จำนวน 12 คน รวมกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน 141 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นครอบคลุมกรอบของการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1) สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์เพื่อแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2) สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร วิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3) แนวทางแก้ไขในการบริหารงานบุคลากร เป็นการสรุปข้อเสนอแนะ ทั้ง 5 ด้านแล้วนำเสนอเป็นความเรียงตามกรอบแนวความคิดของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ และสรุปดังนี้

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร

ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวมาเสนอ เป็นความเรียงตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจัดทำสนทนากลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อหาความแตกต่าง ความเหมือนและความเชื่อมโยง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยวิธีการบรรยาย

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการสรรหา รองลงมาคือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก การสรรหายังไม่มีระบบที่ชัดเจนการดำรงรักษาบุคลากรยังไม่เหมาะสมและยังไม่ได้เท่าที่ควร ส่วนการพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหาน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากทางคณะมีแผนที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแต่ไม่มีงบประมาณที่เพียงพอ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา จองศิริกุล (2546) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นพบว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคลากร มีปัญหาในระดับปานกลางทั้ง 5 ระดับ คือ ปัญหาในด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการวางแผน ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรและด้านการประเมินผลปฏิบัติงานตามลำดับ

1) ด้านการวางแผนบุคลากร

สภาพปัญหาการวางแผนบุคลากรทั้งภาพรวมและรายข้อมีปัญหายุอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาแล้วข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ การกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรรองลงมา คือ การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ การกำหนดตำแหน่ง

บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การวางแผนบุคลากรยังไม่ชัดเจน การรับบุคลากรยังไม่ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ การรับบุคลากรยังไม่ตรงกับตำแหน่ง จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรคือ กระบวนการในการวิเคราะห์ถึงความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีปริมาณ คุณภาพอย่างเพียงพอในระยะเวลาที่ต้องการและให้องค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และยังมี ความสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุดา สุวรรณภิรมย์ (2547) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรคือ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการสำรวจ วิเคราะห์ และพยากรณ์ เกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนการที่จะให้ได้จำนวนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถทักษะประสบการณ์ที่เหมาะสมและจำนวนเพียงพอที่จะเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลาที่ต้องการพร้อมทั้งทำการพัฒนากำลังคนที่ได้มาให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและดำรงรักษา กำลังคนที่ดีมีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การ

2) ด้านการสรรหาบุคลากร

สภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรทั้งภาพรวมและรายข้อ มีปัญหายุอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาแล้ว ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ การได้บุคลากรเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่กำหนดรองลงมา คือ การคัดเลือกบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ การประชาสัมพันธ์รับสมัคร ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ยุติธรรมเพียงพอ ส่วนระบบวิธีการสรรหานั้นอาจเป็นเพราะยังไม่มีระบบการสรรหาที่ชัดเจน และขาดการประชาสัมพันธ์รับสมัครที่หลากหลาย จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงสุข แพงบุผา (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกรณีศึกษา หน่วยงานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ซึ่งพบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหน่วยงานบริหารบุคคลของ

มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว เห็นว่ามีขั้นตอนในการสรรหา และการคัดเลือกเป็นอย่างดี แต่ในทางปฏิบัติขั้นตอน เหล่านั้นยังไม่ถูกปฏิบัติเท่าที่ควรเลยทำให้บางครั้ง ไม่สอดคล้องกับหลักความยุติธรรม ส่งผลให้ไม่ได้ บุคลากรตามที่กำหนดไว้

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร

สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากร ทั้ง ภาพรวมและรายข้อมีปัญหายอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อ พิจารณาแล้ว ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ การสนับสนุนให้ บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นรองลงมาคือ การ เลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปอย่างเหมาะสม และข้อที่มีปัญหา น้อยที่สุดคือ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ทางคณะไม่มีงบประมาณเพียงพอใน การที่จะสนับสนุนให้บุคลากรไปกระโดดหรือเรียนต่อ ในระดับที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งยังไม่มี ความชัดเจน ขาดการปฏิวัติเทคนิคบุคลากรใหม่ ขาดงบประมาณในการ จัดสรรบุคลากรไปฝึกอบรม และศึกษาดูงานนอกสถานที่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย ธรรมเตโช (2547) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถาน ศึกษา นั้น อาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ คือ 1) การนิเทศงาน เป็นการชี้แนะแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงาน ทั้งส่วนที่เป็นผล งาน และการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นการนิเทศงานภายในสถานศึกษาจึง เป็นโครงการที่สำคัญมากที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะ ต้องจัดทำขึ้น และต้องปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้คำ แนะนำให้คำปรึกษาแก่ครูอาจารย์ในการปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น 2) การดูงาน เป็นการศึกษาดูงานภายในสถานศึกษา หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยสถานศึกษาอาจจัดโครงการดูการเรียนการสอน ของครู อาจารย์ภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือพา ไปดูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในต่าง อำเภอ และต่างจังหวัด 3) การฝึกงาน ในส่วนนี้มีใช้การ ทดลองปฏิบัติงาน แต่เป็นการฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความ สามารถ ในการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำงานของบุคลากร การฝึกงานส่วน มากจะจัด ให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยกับการปฏิบัติงาน โครงการนี้อาจจัดให้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา

4) การอบรม เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรเป็นการ เฉพาะเรื่องเฉพาะด้าน ภายในระยะเวลาที่จำกัด 5) การศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้บุคลากรโดยตรง เป็นการเฉพาะตัวเฉพาะตำแหน่งเพื่อเป็นการพัฒนาการ ทำงานและผลประโยชน์ของสถานศึกษาทั้งทางตรงและ ทางอ้อมของสถานศึกษา 6) การศึกษาด้วยตนเอง เป็น วิธีการเพิ่มพูนความรู้โดยการช่วยเหลือตนเองในการ หาความรู้เพิ่มเติม

4) ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

สภาพปัญหาการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ทั้ง ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณา แล้วข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ การยกย่องชมเชย ให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นรองลงมา คือ การจัดสิ่ง อำนาจความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสม และ ข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศในที่ ทำงานให้มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติ งานดีเด่นยังไม่มี ความชัดเจน และถูกเป้าหมาย สถานที่ทำงานยังไม่มี ความเหมาะสมเท่าที่ควร สวัสดิการ ต่าง ๆ ยังไม่ดีพอ การให้ออกาสด้านความก้าวหน้าแก่ บุคลากรยังไม่มี ความชัดเจน จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมคิด บางโม (2544) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรต้องอาศัย สิ่งจูงใจที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ ควรมอบให้ในโอกาสที่เหมาะสมพร้อม ทั้งสรรเสริญถึงคุณงามความดีไปด้วยที่ใช้นานได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เงินโบนัส และเงินส่วน แบ่งกำไร 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ให้โอกาสมีชื่อเสียง มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น ได้ตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาส ก้าวหน้า และมีโอกาสศึกษาต่อ 3) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพ ของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีห้องทำงาน ส่วนตัว มีโต๊ะเหมาะสมกับตำแหน่ง การให้สวัสดิการ ต่าง ๆ ตามความจำเป็น 4) สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการ ทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ บรรยากาศในที่ทำงาน มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็น หมู่เหล่าหรือทะเลาะกัน 5) การบำรุงควรหรือสร้างกำลังใจ ในการทำงาน ให้นักงานทุกคนเกิดความรักในองค์การ

เกิดความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงและกำไรให้องค์การเมื่อองค์การมีชื่อเสียงและมั่นคง พนักงานก็ยิ่งมีกำลังใจในการทำงานมากตามไปด้วย และมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดนัย เทียนพุด (2543) ที่กล่าวว่า การธำรงรักษาบุคลากร คือ ความพยายามให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สภาพปัญหาการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร ทั้งภาพรวมและรายข้อมีปัญหาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาแล้วข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ การตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ระบบการประเมินที่น่าเชื่อถือ ยุติธรรม ข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบการประเมินยังไม่มีระบบที่ชัดเจน ขาดความน่าเชื่อถือ ขาดการนำผลการประเมินไปเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง และความดีความชอบของบุคลากรขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร อามาตย์ (2544) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรจัดบุคลากรให้รับผิดชอบตรงตามวิชาเอก ควรมีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านให้เพียงพอ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อปฏิบัติของทางราชการ และควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมิติไทร (2550) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณานั้นๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบาย

ขององค์การหรือไม่ นอกจากนั้นยังช่วยให้ทราบว่าบุคลากรแต่ละคนจะได้รับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงไร จากการปฏิบัติงาน และยังทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร

2. แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากร
ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

1) ด้านการวางแผนบุคลากร

ควรมีการวางแผนบุคลากรให้ละเอียดและชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิม ควรรับเอาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในคณะจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่มีความสัมพันธ์เหมาะสมเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ควรมีการกำหนดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีแผนในการปรับปรุงและเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรให้ทั่วถึง และให้เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์จริง

2) ด้านการสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากรควรประกาศผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลาย ควรมีมาตรฐานในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน มีความโปร่งใส และ ยุติธรรม ควรตั้งคุณสมบัติ วุฒิการศึกษาและวิชาเฉพาะไว้อย่างชัดเจนในการที่จะรับเอาบุคลากรเข้ามาทำงาน ควรมีการสอบและคัดเลือกเอาบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านตรงตามสายงานที่รับ

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยกระดับความรู้ทักษะใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง ควรมีแผนที่ชัดเจนในการที่จะพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ และทางคณะควรมีงบประมาณเพื่อลงทุนในการพัฒนาบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ควรให้โอกาสบุคลากรทุก ๆ คนได้รับการพัฒนา ควรส่งเสริมให้มีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถทักษะใหม่กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศและควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ในการยกระดับความรู้ความสามารถหรือเรียนต่อต่างประเทศ

4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

ควรสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้มีความเป็นกันเอง และสถานที่ทำงานควรมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสม และสะดวกสบาย ควรปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ และเงินเดือนให้ดีขึ้นกว่าเดิม ควรให้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่แท้จริง ควรมีการปรับปรุงเรื่องการดูแลสุขภาพ และสภาพให้มีความเป็นเอกภาพ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ควรมีการสร้างเครื่องมือการประเมินให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน ควรส่งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินควรจะต้อง เป็นไปอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม น่าเชื่อถือ โปร่งใส และเปิดเผยความเป็นจริง ควรมีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน ควรนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผนบุคลากร ควรกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ควรกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน

2. ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีระบบการรับ

บุคลากรเข้าทำงานรวมทั้งควรกำหนดคุณสมบัติ วุฒิและวิชาเฉพาะในการรับสมัครไว้อย่างชัดเจน

3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควรป้อนเทคนิคบุคลากรที่เข้าที่ปฏิบัติงานใหม่และ ควรสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม

4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ควรมีการยกย่องชมเชยให้เกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและควรดูแลเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรตรวจสอบการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ควรมีระบบการประเมินที่น่าเชื่อถือยุติธรรม และ ควรมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากร ในคณะอื่น ๆ ในสังกัดมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว เพื่อเป็นการหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2006). **แผนยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อทุกคน (2006-2015)**. นครหลวงเวียงจันทน์

(สปป.ลาว): โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.

กองแก้ว สีชมพู. (2550). **การประเมินการบริหารงานวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว**.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. **บทรายงานประจำปีการศึกษา 2009 แผนยุทธศาสตร์**

มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว 2011-2020. เวียงจันทน์: มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.

ชูชัย สมิทธิไทร. (2550). **การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร**.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทวี. พรินท์.

- दन्य तेयनपुम. (2543). **การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการพิมพ์.
- ทองสิง ธรรมวงศ์. (2001). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการมนุษย์ ปี 2020**. เวียงจันทน์: โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- พัชรา จอศิริกุล. (2546). **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พรรคประชาชนปฏิวัติลาว, (2006). เอกสารการประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว (2006-2010). เวียงจันทน์: โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ.
- เวียงสุข แพงบุปผา. (2551). **การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรกรณีศึกษา หน่วยงานบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว.
- สุดา สุวรรณภรณ์. (2547). **หลักการบริหารงานบุคคล**. เอกสารการสอน. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2550). **การสรรหาและการบรรจุพนักงาน**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนทร อามาศย์. (2544). **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมคิด บางโม. (2544). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย ธรรมเตโช. (2547). **การบริหารการประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: อักษรพิมพ์พัฒนา.