



**การพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์
และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว : การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม**
**DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON PARTICIPATORY
APPROACHES AT THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT,
NATIONAL UNIVERSITY OF LAOS: PARTICIPATORY ACTION RESEARCH**

สมจิตร์ สุขสวัสดิ์^{1*} สุขุม พรหมเมืองคุณ² และ สุชาติ บางวิเศษ³

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

³ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

*Corresponding Author E-mail : s0512svc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว และ 3) เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสัมภาษณ์กลุ่ม และแบบตรวจสอบรายการ

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนาการบริหารงานบุคคลคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ด้วยหลักการมีส่วนร่วม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้มาซึ่งบุคลากรของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจมีบางด้านที่ต้องได้รับการแก้ไข และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต้องใส่ใจ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น ด้านที่จะต้องได้รับการแก้ไขและปรับปรุงพัฒนามีดังนี้คือ การประชาสัมพันธ์ใช้เวลาสั้นเกินไป การรับบุคลากรใหม่ไม่ได้ตามมาตรฐาน การบรรจุแต่งตั้งและมอบหมายงานไม่สอดคล้องและไม่ตรงเป้าหมาย 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีลักษณะเท่าๆกัน ทำให้ผู้ที่ขยันรู้สึกท้อแท้ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและนิเทศงานน้อย สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลยังต่ำ ขวัญและกำลังใจบุคลากรไม่ดีมากนัก มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานน้อย 3) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรพบว่า ความพร้อมด้านภาษาอังกฤษยังจำกัด การฝึกอบรมและการนิเทศงานยังน้อย ผู้บริหารทุกระดับให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกยังน้อย 4) ด้านการพัฒนาทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมยังไม่เป็นระบบ ไม่ได้จัดฝึกอบรมทีมงานและให้ความสำคัญด้านทีมงาน ไม่มีกิจกรรมการสร้างความก้าวหน้าของทีมงาน การสร้างโอกาสปรับปรุงสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยมาก 5) ด้านการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงาน พบว่า การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากการประเมินผล



งานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพ และความตรงต่อเวลา ยังไม่ชัดเจน บุคลากรส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงต่อเวลา การประเมินคุณลักษณะงานของบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรมในตัวบุคคลยังไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน

2. ความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน โดยภาพรวมความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความมุ่งหวังให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงให้ได้ โดยให้ทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็น ผู้บริหารมีผลสัมฤทธิ์สูง มีตัวชี้วัดการประเมินผลงาน (KPI) เพื่อให้การประเมินผลงานของบุคลากรเกิดความชัดเจน และแนวทางในการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วม

3. ผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่า การดำเนินการปฏิบัติโครงการ/กิจกรรมวงจรที่ 2 ทั้ง 2 โครงการ 11 กิจกรรม ผ่านเกณฑ์อยู่ระดับ “สูง” ทั้งหมด

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, หลักการมีส่วนร่วม

ABSTRACT

This objectives were : 1) To study the states and the development of personnel administration based on participatory approaches at the faculty of economics and business management, national university of Laos 2) To study the expectation and approaches to the development of personnel administration based on participatory approaches at the faculty of economics and business management, national university of Laos and 3) To study the outcome of the system of development of personnel administration based on participatory approaches at the faculty of economics and business management, national university of Laos. Using the participatory action research method. Target group is the stakeholders at the Faculty of Economics and Business Management, national university of Laos which comprises of 69 persons as the sample of this research. Tools of the studying are questionnaire, observation forms, depth interview form, and checklist.

Result of study

1. States of the development of personnel administration found that it was comprised of 5 articles such as 1) Staff recruitment's situations of personnel administration would be solved and developed are 1. Time of announcement for the examination candidates was too short, qualification of new recruitment were lower than faculty standard, the nomination of new staff were not suitable and applicable 2. Staff maintaining found that staff promotion were not incentive causes of equality promotion, training and workshop were insufficient, welfare and public benefit are low, morale and spirit were highlighted, the participation of policy and goal specification of staff on the faculty development were very sauce 3. Staff trading and development found that the English level of staff was under the standard and inside and outside training were highlighted 4. Team work creation found that working team were not systemic, team training and team highlighting were scared, team promotion and team development activities were not climax 5. Staff achieving measurement and assessment found that all of 3 articles including

quality quantity achievement and punctual were needed to measure correctly, work characteristic measurement including personal virtue and morale had no criteria.

2. The expectation from the personnel administration development were found that the faculty of Economics and Business Management will be changed after the personnel administration development system was implemented. Faculty member will be enjoyed with their work, personal virtue and morale will be better off, staff will be developed and meet local and regional standard, working in team work for higher achievement and the last, the key performance index (KPI) would be created in order to be the measurement and assessment criteria.

3. Result of the personnel administration development was concluded that the conducting of 2 projects and 11 activities in the 2 circles were over the criteria which were all the high level

Keywords : Personnel Administration, Participatory Approaches

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้สถาบันการศึกษา ต้องเร่งการพัฒนาปรับปรุงให้เป็นสถาบันที่มีบทบาทหลักในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นหน่วยงานที่สามารถผลิตกำลังคนในการเป็นกลุ่มที่จะพัฒนาประเทศ สถาบันการศึกษาชั้นสูง (อุดมศึกษา) จึงจะได้เป็นที่ยอมรับและเป็นสถาบันที่เป็นที่พึงของสังคมและในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ 7 และมติของกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 9 ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว (The 9th Conference of the Lao People Revolution Party) นั้น กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาได้เน้นให้เห็นถึงบทบาทความสำคัญของการศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขณะเดียวกันนั้น การพัฒนาบุคคลให้มีความชำนาญงาน มีคุณสมบัติที่ถูกต้องก็เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ประเทศลาวก้าวสู่ความเป็นอุตสาหกรรม และทันสมัย (กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา, 2554)

จากการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว เพื่อตอบสนองให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาจึงได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาของตน โดยเฉพาะแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ และกรอบการพัฒนาการศึกษา โดยได้กำหนดคาคาหมาย นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ 7 และให้เป็นไปตามเป้าหมาย สหศวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) ด้านการพัฒนาและแผนปฏิบัติการ (Action plan) ด้านการศึกษาเพื่อทุกคน (Education For All : EFA) ในปี พ.ศ. 2558 (กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา, 2554) อีกอย่างคือสิ่งที่ควรปฏิบัติอย่างยิ่งคือ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นนักบริหาร นักวิชาการ นักวิจัย ที่มีคุณภาพ มีความสามารถ และคุณสมบัติ มีวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมลาว และสากล รวมทั้งมีความเป็นเลิศในระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว, 2554) และสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2545) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรทางการศึกษา และจากบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา การกำหนดนโยบาย เพื่อการปฏิรูปและพัฒนาองค์การเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ และเป้าหมายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬาในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และปัจจุบัน คณะ

เศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจเป็นหนึ่งใน 11 คณะวิชาที่ขึ้นกับมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จัดตั้งการเรียนการสอน สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจเพื่อสร้างนักวิชาการ นักวิจัย การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติก็คือของประชาชนเผ่าต่าง ๆ และให้บริการด้านวิชาการแก่สังคม (มหาวิทยาลัยแห่งชาติ ลาว, 2539) ความรับผิดชอบของครูต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายยังไม่สูงนัก ภาระงานและระเบียบการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ยังไม่ชัดเจน การดำเนินการวิจัยของอาจารย์ยังมีน้อย (คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 2556 จากการศึกษาสภาพการบริหารงานภายในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ การได้มาซึ่งบุคลากร ขาดวิธีการประชาสัมพันธ์ สำหรับการบำรุงรักษาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน สร้างสิ่งจูงใจบุคลากรตามระดับการศึกษานั้นยังมีน้อย ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความพร้อมด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรยังจำกัดการฝึกอบรมด้านการพัฒนาทีมงาน การมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความก้าวหน้าของทีมงานมีผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับ ดันย เทียนพุม (2545) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทีมงานการทำงานเป็นทีม การวัดและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านคุณภาพของงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ทันต่อเวลา การมีส่วนร่วมในการประเมินคุณลักษณะงานด้านคุณธรรม จริยธรรมในตัวบุคคล เป็นสิ่งสำคัญ และเป็นประเด็นที่จะต้องนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เนื่องจากสภาพปัจจุบันของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจยังมีหลายประเด็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้ตอบสนอง และปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังตรงตามเป้าหมายบทบาทการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการสังกัดกัน และแก้ไขปัญหาคณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวคณะพรรค คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ (2556) ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความคาดหวัง และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของคณะผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ น่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของคณะเศรษฐศาสตร์ให้ดีขึ้น ด้วยการร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการที่มีต่อการพัฒนาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างเป็นกรอบพัฒนาการบริหารงานบุคคลในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังและแนวทางที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว
3. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการศึกษาเพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วม มีกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยไว้ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย (Target Group)

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ที่จะนำมาพัฒนา ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ 1 คือผู้บริหารระดับนโยบายของคณะวิชา และ 2) กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ

2. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) คือผู้บริหารระดับคณะวิชา หัวหน้าภาคและรองหัวหน้าภาค หัวหน้าและรองหัวหน้าแผนกธุรการ อาจารย์ผู้สอนในคณะ เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว รวมทั้งสิ้น 69 คน

3. ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย (Research Method) แบ่งออกเป็นขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ขั้นตอนที่ 3 การวัดผลการปฏิบัติ (Measurement) โดยการติดตาม สังเกต ตรวจสอบ และขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผลการพัฒนา อภิปราย โดยผู้วิจัย ร่วมกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วม ดำเนินการประเมินผล สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ความคิดเห็นก่อนการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=4.35$, $\sigma=0.70$) และความคิดเห็นหลังการพัฒนาอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\mu=4.37$, $\sigma=0.60$) และเมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา ในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลังการพัฒนามีความเห็นสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

รายการ	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
1.การมีส่วนร่วมในการวางแผนภาระงาน	3.31	0.93	ปานกลาง	4.17	0.62	สูงมาก
2.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.10	1.12	ปานกลาง	4.34	0.62	สูงมาก
3.การมีส่วนร่วมในปฏิบัติงานร่วมกัน	3.05	0.98	ปานกลาง	4.33	0.60	สูงมาก
4. การมีส่วนร่วมในสังเกตผล และการสะท้อนผล	2.95	1.05	ปานกลาง	4.42	0.58	สูงมาก
5. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	2.95	1.08	ปานกลาง	4.42	0.57	สูงมาก
6.ด้านการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์	2.91	1.07	ปานกลาง	4.52	0.64	สูงมาก
โดยเฉลี่ย	3.05	1.04	ปานกลาง	4.37	0.60	สูงมาก

2. ความคาดหวังและแนวทางที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

2.1 การได้มาซึ่งบุคลากร สภาพการบริหารงานบุคคล การประชาสัมพันธ์ใช้เวลาสั้นเกินไป การรับบุคลากรไม่ได้ตามมาตรฐาน การบรรจุแต่งตั้งและมอบหมายงานไม่สอดคล้อง และไม่ตรงตามเป้าหมาย

ความคาดหวัง และแนวทางที่จะพัฒนา คือต้องรับบุคลากรต้องให้ได้มาตรฐาน การบรรจุแต่งตั้งและมอบหมายงานให้บุคลากรต้องสอดคล้อง และตรงตามเป้าหมาย

2.2 ด้านการบำรุง รักษาบุคลากร สภาพการบริหารงานบุคคลการสร้างแรงจูงใจการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีลักษณะเท่า ๆ กัน ทำให้ผู้ที่ขยันรู้สึกท้อแท้ บุคลากรได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลยังต่ำ เป็นผลทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรไม่ดีมากนัก และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายน้อย

ความคาดหวัง และแนวทางที่จะพัฒนา ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกรัก และอยากอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สภาพการบริหารงานบุคคล ความพร้อมด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรยังจำกัด การให้โอกาส และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกยังน้อย

ความคาดหวัง และแนวทางที่จะพัฒนา ผู้บริหารต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสดำเนินการยกระดับการศึกษาที่สูงขึ้นผู้บริหารให้โอกาส และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกมากขึ้น



2.4 การพัฒนาทีมงาน สภาพการบริหารงานบุคคล การทำงานเป็นทีมยังไม่เป็นระบบไม่ได้จัดฝึกอบรมทีมงาน และให้ความสำคัญด้านทีมงาน ไม่มีกิจกรรมการสร้างควมก้าวหน้าของทีมงานความคาดหวัง และแนวทางที่จะพัฒนา สร้างทีมงาน และสร้างควมก้าวหน้าของทีมงาน

2.5 การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน สภาพการบริหารงานบุคคล การประเมินผลงานของบุคลากร ทั้ง 3 ด้านยังไม่ชัดเจนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงต่อเวลา การประเมินคุณลักษณะงานของ บุคลากรด้านคุณธรรม และจริยธรรมในตัวบุคคลยังไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนความคาดหวัง และแนวทางที่จะพัฒนา สร้างตัวชี้วัดการประเมินผลงาน (KPI) เพื่อให้การประเมินผลงานเกิดความชัดเจนมากขึ้น

3. ผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว การเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง ในการประชุมเชิงปฏิบัติการของประเด็นที่คาดหวังของคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจคือ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงได้ร่วมกันทำแผนปฏิบัติการด้านวิชาการจำนวน 2โครงการร่วมกันคือ 1) โครงการการพัฒนาบุคลากร และ 2) โครงการสร้างสรรค์ควมสามัคคีมีน้ำใจ ใ้การมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจะเสนอผลการดำเนินงานโดยภาพรวมโครงการ/กิจกรรมที่บรรลุผลตามคาดหวังในการดำเนิน 2 โครงการ 11 กิจกรรม

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล สภาพการบริหารงานบุคคลด้วยหลักการมีส่วนร่วมในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลในคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการได้มาซึ่งบุคลากรสามารถนำไปสู่การดำเนินงานโดยการมีส่วนร่วม การรับทราบวิธีการประชาสัมพันธ์ ให้รับรู้วิธีการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานโดยการสอบข้อเขียน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยและผู้มีส่วนได้เสียระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยและผู้มีส่วนได้เสียหลังการพัฒนามีความเห็นสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา จะเห็นได้ว่าบุคลากรต้องได้รับการพัฒนา การสร้างเสริมประสบการณ์ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พิชิตชัย ฝ่องอุดม และคณะ (2551) ความสามารถของบุคลากรไม่ตรงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปคนที่มาสมัครไม่มีคุณภาพ หรือมีคุณสมบัติที่ไม่เหมาะสม 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน สร้างสิ่งจูงใจบุคลากรตามระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน สิ่งจูงใจบุคลากรตามตำแหน่ง หน้าที่ จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคลากรจะต้องมีการบริหารที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ซึ่ง สอดคล้องกับ พิชิตชัย ฝ่องอุดม และคณะ (2551) ฝ่ายบุคคลของหน่วยงานไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้เป็นระบบอย่างจริงจัง และบุคลากรไม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ หรือเข้าร่วมช้ากว่ากำหนด ทำให้บางครั้งไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติงาน เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนส่งผลเสียต่องานที่รับผิดชอบนอกจากนั้นยังพบว่า สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลยังต่ำ เป็นผลทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรไม่ดีมากนักบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานน้อย ต้องมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี



ของบุคลากรด้านต่างๆ สำหรับแนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่า ความพร้อมด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรยังจำกัดการฝึกอบรม และการนิเทศงานยังน้อยผู้บริหารทุกระดับให้โอกาส และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกยังน้อย การพัฒนาบุคลากรด้านภาษา งานวิชาการ การอบรม ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก ชินบุต (2554) ได้ทำการศึกษาความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา : โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ และยังสอดคล้องกับ Rebekah Barnard (2004) แต่ละระบบบุคลากรครูทุก ๆ คนมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการจัดฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องได้สนับสนุน ส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสได้ยกระดับการศึกษาที่สูงขึ้น รวมทั้งให้โอกาส และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกมากขึ้น ด้านการพัฒนาทีมงาน การมีส่วนร่วม/รับทราบการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความก้าวหน้าของทีมงานมีผลต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วม / รับทราบว่ามีการวางแผนพัฒนาทีมงานเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคล การมีส่วนร่วม/รับทราบการสร้างโอกาสปรับปรุงสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา/อุปสรรค การมีส่วนร่วม/รับทราบการอบรมทีมงานได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และความคิดเห็นหลังการพัฒนา อยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ สำหรับด้านการพัฒนาทีมงานการทำงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมยังไม่เป็นระบบไม่ได้จัดฝึกอบรมทีมงาน และให้ความสำคัญด้านทีมงานไม่มีกิจกรรมการสร้างความก้าวหน้าของทีมงานการสร้างโอกาสปรับปรุงสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา/อุปสรรคยังน้อย ผู้บริหารคณะ หน่วยงานต้องสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ March (2003) จากการประเมินผลงานการให้โอกาสแก่บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านการทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นอย่างมากดังนั้น การสร้างทีมงาน และสร้างความก้าวหน้าของทีมงาน จึงทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อยกประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่วนด้านการวัดและประเมินผลการ การมีส่วนร่วม/รับทราบการประเมินผลด้านปริมาณงานที่สอดคล้องเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านคุณภาพของงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ทันต่อเวลา การมีส่วนร่วมในการประเมินคุณลักษณะงานด้านคุณธรรมในส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในการประเมินคุณลักษณะงานด้านจริยธรรมในส่วนบุคคล และความคิดเห็นหลังการพัฒนาอยู่ในระดับสูงมาก และพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินคุณลักษณะงานด้านคุณธรรมในส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานด้านการปฏิบัติหน้าที่ทันต่อเวลา การมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้านคุณภาพของงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินคุณลักษณะงานด้านจริยธรรมในส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม/รับทราบการประเมินผลด้านปริมาณงานที่สอดคล้อง เหมาะสม และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยและผู้มีส่วนได้เสียระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยและผู้มีส่วนได้เสีย หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนาคือการประเมินผลงานของบุคลากรทั้ง 3 ด้านได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความตรงเวลา ยังไม่ชัดเจน บุคลากรส่วนมากปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงต่อเวลาการประเมินคุณลักษณะงานของบุคลากรด้านคุณธรรม และจริยธรรมในส่วนบุคคลยังไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับ พิเชษฐพงษ์อุดม และคณะ (2551) การประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบ ได้แก่ การไม่มีเกณฑ์ หรือรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน ทำให้การประเมินไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่มีมาตรฐานแบบเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย บางหน่วยงานยังไม่มีผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรไม่เป็นไปตามต้องการหลังรับการพัฒนาและบุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการทำงาน March (2003) กล่าวว่า เพื่อสร้างระบบการ

ประเมินผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องปฏิบัติตาม 5 ก้าวดังนี้ 1) สร้างรูปแบบการประเมินด้านการพัฒนา 2) กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน 3) สร้างชุดตัวชี้แนะการสะท้อนกลับ 4) สร้างขั้นตอนการปฏิบัติวินัย และการสิ้นสุดกระบวนการปฏิบัติการ และ 5) สร้างชุดตารางการประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1) ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยครอบคลุมถึงงบประมาณบุคลากรต้องเตรียมความพร้อมด้านภาษาเพื่อศึกษาต่อที่ต่างประเทศเลือกบุคลากรที่ได้มาตรฐาน ตรงตามสาขา
- 1.2) ด้านการพัฒนาทีมงานควรสร้างทีมงาน อย่างเป็นระบบ ฝึกอบรมทีมงาน และให้ความสำคัญด้านทีมงานมากขึ้น
- 1.3) ด้านการวัดและประเมินผล การปฏิบัติงานต้องมีการประเมินผลงานของบุคลากรต้องให้ครบทุกด้าน และควรมีเกณฑ์ แนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการประเมินผลงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1) ควรมีการศึกษาการกระบวนการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชา เพื่อการมีความพร้อมและรองรับการจะเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
- 2.2) ควรมีการศึกษาผลกระทบ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปิดรับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น โดยการให้สิทธิพิเศษในการเข้าศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา. (2554). **บทสรุปการปฏิบัติแผนพัฒนาการศึกษาและกีฬา 5 ปี.ครั้งที่ 6 (2549–2553)**. นครหลวงเวียงจันทน์ : โรงพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา.
- คณะเศรษฐศาสตร์และการบริหารธุรกิจ.(2556).**บทรายงานผลการปฏิบัติการด้านการสกัดกั้นและแก้ไขปัญหาของคณะเศรษฐศาสตร์และการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว**.
- ณัฐพร ชินบุตร.(2554). **ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา: โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- दनัย เทียนพุด. (2545). **การหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- พิชิตชัย ผ่องอุดม และคณะ. (2551). **สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน**. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. (2539). **บทบัญญัติของมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว**. มปป. : เวียงจันทน์.
- _____. (2554). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งชาติ 2553–2558**. มปป. : เวียงจันทน์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์ จำกัด.
- March. (2003). **5 Steps to a Performance Evaluation**. Downloaded from the Family Practice
- Rebekah Barnard. (2004). **A Qualitative Study of Teachers' Perceptions of Staff Development, In Three Public Northeast Tennessee Elementary School Districts**. Doctor of Education, p 114–120.