

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาศึกษาของสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัย
จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความ
คิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ร้อยละ และแสดงผลการวิเคราะห์
ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล จะเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความ ผู้วิจัยได้นำเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่
และร้อยละ

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์สภาพการพัฒนานุเคราะห์ ของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ
แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พิจารณาเป็นรายชื่อ รายด้าน และภาพรวม

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย จำปาสัก
เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
สถานภาพ โดยหาค่า t (t-test) และ (One Way ANOVA) F-test

ตอนที่ ๔ ศึกษาแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ ของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ
แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่และร้อยละ (Percent)

ละเอียดดังแสดงใน ตาราง ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของประชากรตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(N = ๒๔๐)

สถานภาพ	จำนวน (N= ๒๔๐)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๕๓	๖๕.๔
หญิง	๘๗	๓๔.๖
รวม	๒๔๐	๑๐๐.๐
๒. อายุ		
๑. ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔๓	๑๗.๕
๒. ๒๕-๓๓ ปี	๑๓๔	๕๖.๕
๓. ๓๔-๔๐ ปี	๑๒	๕.๐
๔. ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๔.๖
รวม	๒๔๐	๑๐๐.๐
๓. ระดับการศึกษา		
๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๖	๒.๕
๒. ปริญญาตรี	๒๐๘	๘๖.๓
๓. ปริญญาโท	๒๓	๙.๖
๔. ปริญญาเอก	๓	๑.๓
รวม	๒๔๐	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ ต่อ

สถานภาพ	จำนวน (N=๒๔๐)	ร้อยละ
๕. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน		
๑. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	๑๓	๕.๔
๒. รองผู้อำนวยการ	๖๘	๒๘.๓
๓. อาจารย์	๑๕๙	๖๖.๓
รวม	๒๔๐	๑๐๐.๐
๖. ประสบการณ์ทำงาน		
๑. ต่ำกว่า ๑๕ ปี	๖	๒.๕
๒. ๑๖-๓๐ ปี	๒๓๔	๙๗.๕
รวม	๒๔๐	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ประชากรที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย ร้อยละ ๖๕.๔ เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๓๔.๖ มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๓ ปี ร้อยละ ๗๒.๕ อายุ ๒๕ ปี ร้อยละ ๑๗.๕ อายุ ๓๐-๔๐ ปี ร้อยละ ๕.๐ และอายุ ๔๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๔.๖ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๘๖.๗ ระดับปริญญาโท ร้อยละ ๙.๖ อนุปริญญา ร้อยละ ๒.๕ และปริญญาเอก ร้อยละ ๑.๓ เป็นอาจารย์ ร้อยละ ๖๖.๓ เป็นรองผู้อำนวยการ ร้อยละ ๒๘.๓ และ เป็นผู้บริหาร ร้อยละ ๕.๔ มีประสบการณ์การทำงาน ๑๖-๓๐ ปี ร้อยละ ๙๗.๕ และมีประสบการณ์ระหว่าง ต่ำกว่า ๑๕ ปี ร้อยละ ๒.๕ ตามลำดับ

๔.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาเป็นรายด้าน รายข้อและภาพรวม

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ลำดับ	การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร	๒.๗๘	๐.๕๑	ปานกลาง
๒.	ด้านการฝึกอบรม	๒.๘๔	๐.๕๑	ปานกลาง
๓.	ด้านการศึกษาดูงาน	๒.๖๔	๐.๕๑	ปานกลาง
๔.	ด้านการศึกษาต่อ	๓.๐๕	๐.๘๔	ปานกลาง
๕.	ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ	๒.๗๑	๐.๘๐	ปานกลาง
รวม		๒.๘๓	๐.๗๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = ๒.๘๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๐๕$) รองลงมาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = ๒.๘๔$) ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๗๘$) ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = ๒.๗๑$) และด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = ๒.๖๔$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการศึกษาการพัฒนา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นระบบ	๒.๕๔	๑.๐๕	ปานกลาง
๒.	มีเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ ชัดเจน	๓.๑๘	๑.๑๑	ปานกลาง
๓.	ศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุก อย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๓.๐๓	๑.๒๒	ปานกลาง
๔.	มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการ สนับสนุนศูนย์พัฒนาบุคลากร	๒.๖๓	๑.๒๓	ปานกลาง
๕.	มีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมพัฒนา บุคลากรให้ทุกคนได้รับทราบล่วงหน้า	๒.๘๓	๑.๒๑	ปานกลาง
๖.	มีการประเมินผลทุกครั้งหลังการจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากร	๒.๘๓	๑.๑๘	ปานกลาง
๗.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาบุคลากร	๒.๔๓	๑.๐๕	ปานกลาง
๘.	มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	๒.๓๕	๑.๑๓	ปานกลาง
รวม		๒.๗๘	๐.๕๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศ
สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๗๘$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวง
จำปาสักประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร อยู่ใน
ระดับปานกลาง โดยในข้อ มีเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อยู่ในระดับ
สูงสุด ($\bar{X} = ๓.๑๘$) รองลงมา ศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการ

พัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = ๓.๐๓$) มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นระบบ ($\bar{X} = ๒.๕๔$) และข้อมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนศูนย์พัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = ๒.๖๓$) อันดับสุดท้ายมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๒.๓๕$) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการศึกษาการพัฒนา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการศึกษาต่อต้านการฟื้กอบรมโดยรวมและ
จำแนกเป็นรายชื่อ

ลำดับ	ด้านการฟื้กอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	มหาวิทยาลัยได้มีการจัดฟื้กอบรมทักษะความรู้ ความเข้าใจในภาระงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๒.๕๐	๑.๑๓	ปานกลาง
๒.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการ ฟื้กอบรม	๒.๓๓	๑.๒๒	ปานกลาง
๓.	ท่านได้พิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการ ฟื้กอบรม	๒.๓๓	๑.๒๐	ปานกลาง
๔.	ท่านได้พิจารณาความรู้ความสามารถของ วิทยากรเหมาะสมกับหน่วยงาน	๒.๘๘	๑.๐๕	ปานกลาง
๕.	มหาวิทยาลัยได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้า ร่วมกิจกรรมการฟื้กอบรมล่วงหน้า	๒.๘๓	๑.๒๑	ปานกลาง
๖	ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้ารับการ ฟื้กอบรมของบุคลากร	๓.๓๔	๑.๑๕	ปานกลาง
๗	มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ ฟื้กอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ	๒.๘๕	๑.๑๔	ปานกลาง
๘	มหาวิทยาลัยของท่านมีการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นประจำทุกปี	๒.๕๐	๑.๒๐	ปานกลาง
รวม		๒.๘๔	๐.๕๑	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๘๔$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อ ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๓๔$) รองลงมามหาวิทยาลัยของท่านมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = ๒.๕๐$) ท่านได้พิจารณาความรู้ความสามารถของวิทยากรเหมาะสมกับหน่วยงาน ($\bar{X} = ๒.๘๘$) และสุดท้ายมหาวิทยาลัยได้มีการจัดฝึกอบรมทักษะความรู้ความเข้าใจในภาระงาน แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๒.๕๐$) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการศึกษาการพัฒนา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการศึกษาดูงานโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	ด้านการศึกษาดูงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ การจัดการ ศึกษาดูงาน	๒.๕๕	๑.๐๘	ปานกลาง
๒.	มีการส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานนอก สถานที่เป็นประจำทุกปี	๒.๔๓	๑.๒๔	ปานกลาง
๓.	มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีแผนงานหรือโครงการ ศึกษาดูงานภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร	๓.๐๓	๑.๑๔	ปานกลาง
๔.	จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	๒.๕๐	๑.๒๐	ปานกลาง
๕.	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัด โดยหน่วยงานภายนอก	๒.๕๔	๑.๑๒	ปานกลาง
๖.	กำหนดสถานที่ ที่ไปศึกษาดูงาน ตรงความ สนใจของบุคลากร	๒.๕๑	๑.๑๘	ปานกลาง
๗.	สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานแก่ บุคลากรอย่างเพียงพอ	๒.๔๐	๑.๑๓	ปานกลาง

ลำดับ	ด้านการศึกษาดูงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๘	นำผล การประเมินมาปรับปรุงในการศึกษาดูงานทุกครั้ง	๒.๗๔	๑.๑๒	ปานกลาง
รวม		๒.๖๔	๐.๕๑	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๒.๘๔$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อ มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีแผนงานหรือโครงการศึกษาดูงานภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}=๓.๐๓$) รองลงมาแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการศึกษาดูงาน ($\bar{X}=๒.๕๕$) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ($\bar{X}=๒.๕๔$) ในอันดับสุดท้ายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=๒.๔๐$) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการศึกษาการพัฒนา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการศึกษาต่อโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ลำดับ	ด้านการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	มหาวิทยาลัยมีนโยบายช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูง	๓.๒๕	๑.๑๔	ปานกลาง
๒.	มีข้อมูลเอกสารนำทางการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร	๒.๕๐	๑.๐๓	ปานกลาง
๓.	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจน	๓.๕๓	๑.๐๘	มาก
๔.	มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างยุติธรรมเป็นการส่งเสริมศึกษาต่อ	๓.๐๓	๑.๐๓	ปานกลาง
๕.	ผู้บริหารจัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเหมาะสมและพอเพียง	๒.๘๕	๑.๐๕	ปานกลาง

ลำดับ	ด้านการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๖	ผู้บริหารจัดหาทุนสนับสนุนการศึกษาต่อของ บุคลากรอย่างเหมาะสมและพอเพียง	๒.๕๔	๑.๑๒	ปานกลาง
๗	มีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรเพื่อการศึกษาต่อ	๒.๕๘	๑.๑๓	ปานกลาง
๘	มีตำแหน่งรองรับบุคลากรที่ส่งเสริมไปศึกษาต่อ ในระดับสูงอย่างเหมาะสม	๒.๕๐	๐.๕๓	ปานกลาง
รวม		๓.๐๕	๐.๘๔	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=๓.๐๕$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาชาติประชาธิปไตยประชาชนลาวด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยในข้อมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจนอยู่ในระดับสูงสุด($\bar{X}=๓.๕๓$) รองลงมามหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างยุติธรรมเป็นการส่งเสริมศึกษาต่อ ($\bar{X}=๓.๐๓$) มีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อการศึกษาต่อ ($\bar{X}=๒.๕๘$) อันดับสุดท้าย ให้อิสระในการคัดเลือกสาขาวิชาที่บุคลากรสนใจ ($\bar{X}=๒.๘๕$) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการศึกษาการพัฒนา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการโดยรวมและจำแนก
เป็นรายชื่อ

ลำดับ	ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑.	มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ รับผิดชอบ การจัดสัมมนาทางวิชาการอย่าง ต่อเนื่อง	๒.๕๕	๑.๐๒	ปานกลาง
๒.	สำรวจความต้องการในการสัมมนาทางวิชาการ	๒.๖๕	๑.๐๑	ปานกลาง
๓.	วิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรก่อนจัดสัมมนาทาง วิชาการ	๒.๘๓	๑.๐๕	ปานกลาง
๔.	กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดสัมมนา วิชาการ	๒.๕๕	๐.๕๔	ปานกลาง
๕.	ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา ทางวิชาการอย่างทั่วถึง	๒.๖๕	๑.๐๓	ปานกลาง
๖.	มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรเข้า ร่วมสัมมนาทางวิชาการ	๒.๓๕	๑.๐๕	ปานกลาง
๗.	การจัดสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่ ตอบสนองความต้องการของบุคลากร	๒.๕๘	๐.๕๕	ปานกลาง
๘.	การประเมินผลบุคลากรหลังจัดสัมมนาทาง วิชาการทุกครั้ง	๒.๖๑	๑.๐๖	ปานกลาง
รวม		๒.๖๑	๐.๘๐	ปานกลาง

ตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก
ประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๖๑$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวง
จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง

โดยในข้อกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดสัมมนาวิชาการ อยู่อันดับสูงสุด ($\bar{X} = 2.55$) รองลงมา วิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรก่อนจัดสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.53$) สำนวความ ต้องการในการสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 2.55$) และในอันดับสุดท้าย มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการรับผิดชอบการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.55$) รายละเอียดดัง ปรากฏในตารางที่ ๔.๖

๔.๓ การเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปา สัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามสถานภาพ

การเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวง จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่า ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และการวิเคราะห์ความ แปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) รายละเอียดตามตารางที่ ๔.๘-๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ

แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามเพศ คือ เพศชาย จำนวน ๑๕๗ คน และเพศหญิงจำนวน ๘๓ คน

ลำดับ	ด้าน	ชาย		หญิง		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑	ด้านหน่วยงานการพัฒนา						
	บุคลากร	๒.๘๒	๐.๘๘	๒.๖๘	๐.๘๘	๑.๐๓	๐.๒๘
๒	ด้านการฝึกอบรม	๒.๕๕	๐.๘๕	๒.๖๒	๐.๘๓	๒.๖๒	๐.๐๐*
๓	ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ	๒.๗๘	๐.๘๕	๒.๔๐	๐.๘๕	๓.๑๐	๐.๐๐*
๔	ด้านการศึกษาต่อ	๓.๐๕	๐.๘๔	๓.๐๒	๐.๘๘	๐.๒๓	๐.๗๘
๕	ด้านการศึกษาดูงาน	๒.๗๗	๐.๘๓	๒.๕๘	๐.๗๕	๑.๗๒	๐.๐๘
	รวม	๒.๕๕	๐.๗๖	๒.๗๓	๐.๘๑	๒.๐๒	๐.๐๔*

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของ มหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ พบว่า สภาพการบริหารบุคลากรตามประสบการณ์ทำงานของมหาวิทยาลัยจำปาสัก

เมืองปากเซ โดยภาพรวมความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันด้านการฝึกอบรมและ ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๕ การเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวง
จำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามอายุ

ลำดับ	ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
๑	ด้านหน่วยงานการ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	๖.๐๐	๓.๐๐	๒.๐๐	๒.๔๓	๐.๐๓
		ภายในกลุ่ม	๑๒๐.๔๒	๑๔๖.๐๐	๐.๘๒		
		รวม	๑๒๖.๔๒	๑๔๙.๐๐			
๒	ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๕.๔๕	๓.๐๐	๓.๑๕	๓.๕๕	๐.๐๑*
		ภายในกลุ่ม	๑๑๖.๕๕	๑๔๖.๐๐	๐.๘๐		
		รวม	๑๒๖.๐๐	๑๔๙.๐๐			
๓	ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	๕.๑๖	๓.๐๐	๑.๗๒	๒.๐๘	๐.๑๑
		ภายในกลุ่ม	๑๒๐.๖๔	๑๔๖.๐๐	๐.๘๓		
		รวม	๑๒๕.๘๐	๑๔๙.๐๐			
๔	ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๗๕	๓.๐๐	๑.๖๐	๒.๓๑	๐.๐๘
		ภายในกลุ่ม	๑๐๐.๕๐	๑๔๖.๐๐	๐.๖๕		
		รวม	๑๐๕.๖๘	๑๔๙.๐๐			
๕	ด้านการจัดสัมมนา ทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	๔.๓๑	๓.๐๐	๑.๔๔	๒.๒๘	๐.๐๘
		ภายในกลุ่ม	๕๒.๐๘	๑๔๖.๐๐	๐.๖๓		
		รวม	๕๖.๓๙	๑๔๙.๐๐			
	รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๔.๔๐	๓.๐๐	๑.๔๓	๒.๖๒	๐.๐๕*
		ภายในกลุ่ม	๘๑.๖๒	๑๔๖.๐๐	๐.๕๖		
		รวม	๘๖.๐๒	๑๔๙.๐๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนานุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน ๑ ด้านคือ ด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้านการฝึกอบรม

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๓ ปี	๓๔-๔๐ ปี	๔๑ ปีขึ้นไป
		๒.๕๕	๒.๘๐	๒.๕๖	๓.๕๕
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓.๕๕				
๒๕-๓๓ ปี	๒.๕๕				-๑.๑๓*
๓๔-๔๐ ปี	๒.๕๖				
๔๑ ปีขึ้นไป	๒.๘๐				

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนานุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้านการฝึกอบรม พบว่า ผู้มีอายุระหว่าง ๔๑ ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสักเมืองปากเซ มากกว่าอายุระดับ ๒๕-๓๓ ปี

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย
จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามวุฒิ
การศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสักเมืองปากเซ
แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่ง
ผู้ปฏิบัติงาน

ลำดับ	ด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
๑	ด้านหน่วยงานการ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม					
			๐.๐๔	๒.๐๐	๐.๐๒	๐.๐๒	๐.๙๘
		ภายในกลุ่ม	๒๐๖.๔๓	๒๓๓.๐๐	๐.๘๓		
		รวม	๒๐๖.๕๑	๒๓๕.๐๐			
๒	ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๖	๒.๐๐	๐.๓๘	๐.๕๐	๐.๖๑
		ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๐๒	๒๓๓.๐๐	๐.๗๓		
		รวม	๑๘๒.๓๘	๒๓๕.๐๐			
๓	ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๔	๒.๐๐	๐.๑๓	๐.๒๒	๐.๘๐
		ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๒๑	๒๓๓.๐๐	๐.๗๓		
		รวม	๑๘๒.๕๕	๒๓๕.๐๐			
๔	ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๒.๐๐	๐.๐๓	๐.๐๔	๐.๙๖
		ภายในกลุ่ม	๑๖๘.๒๓	๒๓๓.๐๐	๐.๗๑		
		รวม	๑๖๘.๓๒	๒๓๕.๐๐			
๕	ด้านการจัดสัมมนาทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม					
			๑.๒๓	๒.๐๐	๐.๖๓	๐.๙๘	๐.๓๘
		ภายในกลุ่ม	๑๕๓.๓๖	๒๓๓.๐๐	๐.๖๕		
		รวม	๑๕๔.๖๓	๒๓๕.๐๐			
	รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒	๒.๐๐	๐.๐๑	๐.๐๒	๐.๙๘
		ภายในกลุ่ม	๑๒๕.๑๕	๒๓๓.๐๐	๐.๕๔		
		รวม	๑๒๕.๑๗	๒๓๕.๐๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย
จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตาม
ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปาก
เซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน

ลำดับ	ด้าน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
๑	ด้านหน่วยงานการ พัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม					
			๐.๓๘	๑.๐๐	๐.๓๘	๐.๕๑	๐.๓๔
		ภายในกลุ่ม	๒๐๕.๓๓	๒๓๘.๐๐	๐.๘๖		
		รวม	๒๐๖.๕๑	๒๓๙.๐๐			
๒	ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๘	๑.๐๐	๐.๔๘	๐.๖๓	๐.๔๓
		ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๓๐	๒๓๘.๐๐	๐.๓๓		
		รวม	๑๘๒.๗๘	๒๓๙.๐๐			
๓	ด้านการศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๖	๑.๐๐	๐.๒๖	๐.๓๓	๐.๕๖
		ภายในกลุ่ม	๑๘๒.๒๙	๒๓๘.๐๐	๐.๓๓		
		รวม	๑๘๒.๕๕	๒๓๙.๐๐			
๔	ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๘	๑.๐๐	๑.๑๘	๑.๖๕	๐.๒๐
		ภายในกลุ่ม	๑๖๓.๑๔	๒๓๘.๐๐	๐.๓๐		
		รวม	๑๖๔.๓๒	๒๓๙.๐๐			
๕	ด้านการจัดสัมมนาทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม					
			๐.๓๔	๑.๐๐	๐.๓๔	๐.๕๒	๐.๔๓
		ภายในกลุ่ม	๑๕๔.๓๐	๒๓๘.๐๐	๐.๖๕		
		รวม	๑๕๔.๖๓	๒๓๙.๐๐			
	รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓	๑.๐๐	๐.๒๓	๐.๕๐	๐.๔๘
		ภายในกลุ่ม	๑๒๘.๙๐	๒๓๘.๐๐	๐.๕๔		
		รวม	๑๒๙.๑๓	๒๓๙.๐๐			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๔ ผลวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากการประมวลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน ๒๔๐ ฉบับ มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน ๑๘๐ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ในข้อปัญหา และข้อเสนอแนะมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร

๑) มีความเห็นว่าควรมีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดแผนนโยบายให้ชัดเจน

๒) ควรจะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเอาใจใส่การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย

๓) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตำแหน่งของตนเองให้ปรากฏผลอย่างเป็นรูปธรรมและมีความยุติธรรมในตัดสินปัญหาต่างๆ

๔) ควรพัฒนาเป็นบุคลากรให้มีคุณภาพในแต่ละหน่วยงานและสามารถที่จะปฏิบัติงานประสานความร่วมมือทั้งภายในมหาวิทยาลัยและในระดับสากล

๕) ควรจะให้ทางมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการสร้างความสามัคคีภายในมหาวิทยาลัยให้ดีกว่านี้โดยเฉพาะอยากให้มีการกิจกรรมร่วมกันมากขึ้น

๖) ควรเปิดโอกาสและรับฟังให้อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยได้เสนอความคิด ในการพัฒนาบุคลากร

๗) ควรมีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคลากร

๘) ทางมหาวิทยาลัยต้องทำรายงานผลการปฏิบัติงานแจ้งต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทุกๆการปฏิบัติงาน หน้าที่และงานที่ยังไม่แล้วเสร็จพร้อมกับการเอาใจใส่ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน

๙) ควรมีการจัดสรรส่งเสริมบุคลากรให้ถูกตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

๑๐) อยากให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนและตำราเรียนของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านการฝึกอบรม

- ๑) ควรฝึกอบรมอาจารย์วิชาเฉพาะในแต่ละสาขาวิชาให้ตรงสาขาวิชา
- ๒) ต้องเปิดใจในการศึกษาอบรมกันและเปิดใจเจรจากันด้วยเหตุและผล
- ๓) ควรจัดสรรให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการในแต่ละปี
- ๔) อบรมบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานต่อวิชาชีพและส่วนรวม
- ๕) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น
- ๖) อยากให้มีการใส่ใจในการพัฒนางานด้านต่างๆมากกว่าเก่าเพื่อจะเป็นการฝึกพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง
- ๗) ส่งเสริมให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสร้างผลงานวิชาการใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและการเพิ่มโอกาสให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศหรือจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางาน
- ๘) อยากให้ศึกษาอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้นและมีความกล้าที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆและนำไปสู่การปฏิบัติงาน
- ๙) ควรฝึกอบรมบุคลากรทุกๆเดือน ในการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งให้มีการเตรียมพร้อมก่อนเข้าสอนสามารถตอบปัญหาเวลานักศึกษามาปัญหาต่างๆที่เกี่ยวกับบทเรียน
- ๑๐) ควรมีการส่งเสริมบุคลากรในแต่ละปีมีการฝึกอบรมทางวิชาการ วิชาเฉพาะทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- ๑๑) ให้มีที่ฝึกอบรมวิชาการอย่างต่อเนื่องกับเนื้อหาที่จำเป็นในมหาวิทยาลัย
- ๑๒) ควรมีการวางแผน กำหนดนโยบาย ฝึกอบรมบุคลากรด้านวิชาเฉพาะ
- ๑๓) ทุกปีควรมีการจัดอบรมเพื่อวัดผลประเมินผล อาจารย์ พนักงานของมหาวิทยาลัยเป็นประจำ

๓. ด้านการศึกษาดูงาน

- ๑) ควรให้มีการตรวจสอบการทำงานของอาจารย์เจ้าหน้าที่พนักงานของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับในการไปศึกษาดูงานของมหาวิทยาลัย
- ๒) การส่งเสริมการดูงานนอกสถานที่ให้มีระบบที่หลากหลายเพื่อเปรียบเทียบและเลือกในสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย
- ๓) การจัดสรร คณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่จะไปดูงานควรให้สอดคล้องกับประเด็นที่ตั้งไว้ในการศึกษาดูงานพร้อมทั้งการประเมินผลหลังจากการศึกษาดูงาน

- ๔) ควรมีการติดตามประเมินผลจากการศึกษาดูงานของบุคลากร
- ๕) ควรมีนโยบายขยายบุคลากรให้ได้ไปศึกษาดูงานให้กว้างไกลมากยิ่งขึ้น
- ๖) มหาวิทยาลัยควรให้ทางผู้บริหารหรืออาจารย์เอาใจใส่ในการบริหารงานและ
และการจัดการเรียนสอนให้ดีขึ้น
- ๗) ผู้บริหารควรเอาใจใส่ตามโครงการ การพัฒนาบุคลากรให้รู้เท่าทันการ
เปลี่ยนแปลงของสังคม
- ๘) มหาวิทยาลัยควรให้อาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานตามมหาวิทยาลัยต่างๆ หรือ
ต่างประเทศเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรของมหาวิทยาลัยให้ดีและมีประสิทธิภาพ
- ๙) การพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์หรือทักษะความรู้ใหม่ โดยมีการปรับปรุง
เรื่องอุปกรณ์การศึกษาต่อไป
- ๑๐) ควรให้มีการทำโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศต่างประเทศ
- ๑๑) อยากให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดการศึกษาดูงาน
ส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้ได้หมดทุกคนและต่อเนื่อง
- ๑๒) อยากให้เสริมขยายห้องปฏิบัติงานพร้อมอุปกรณ์ เพิ่มเทคโนโลยีใหม่พร้อม
ทั้งให้มีห้องทดลองการวิจัยกับเรื่อง ELECTRONIC

๔. ด้านการศึกษาต่อ

- ๑) อยากให้อาจารย์ที่สอนชั้นสูงทั้งหมดยกระดับความรู้หมดทุกคนเพื่อมาผลิต
ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและผลิตให้แก่สังคม
- ๒) อยากให้มีการค้นคว้าพิจารณาอย่างชัดเจน ความยุติธรรมเหมาะสมที่สุดในการ
จัดพนักงานไปศึกษาต่อไปได้ ไม่ควรวางแต่เงื่อนไขแต่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- ๓) แสวงหาทุนสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อในต่างประเทศ
- ๔) ควรส่งอาจารย์วิชาการให้ได้ศึกษาระดับความรู้โดยไม่กำหนดว่าบุคลากรเป็น
อาจารย์สมบูรณ์หรือทำงานผ่านมาก็ปี อยากให้ขึ้นกับความพร้อมและความสามารถ
- ๕) เสนอให้มีการส่งเสริม อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ได้ไปเรียน
ต่ออย่างต่อเนื่องเท่าที่จะทำได้
- ๖) เสนอให้จัดหาทุนให้กับบุคลากรไปเรียนต่อมากๆ เพื่อมาพัฒนามหาวิทยาลัย
จำปาสักให้มีคุณภาพขึ้นเท่าทันกับมาตรฐานสากล
- ๗) ควรให้มีการส่งเสริมและส่งบุคลากรผู้ที่ยังมีความรู้ความสามารถที่ยังไม่
เพียงพอได้ไปศึกษาอยู่ทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อยกระดับความรู้ให้สูงขึ้น

๘) ให้เอาใจใส่ตามโครงการ การพัฒนานุเคราะห์เพื่อให้ผู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๙) มหาวิทยาลัยควรให้มีทุนเรียนต่อให้เพียงพอต่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลเพื่อให้มีแนวทางในการศึกษาต่อได้

๑๐) ควรส่งเสริมให้บุคลากรให้มากขึ้นในการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ

๑๑) อยากให้พัฒนาด้านการศึกษาต่อของบุคลากรให้ได้ศึกษาที่สูงเลือกหาความรู้หรือสาขาวิชาตามความสามารถเพื่อจะนำมาถ่ายทอดให้นักศึกษาต่อไป

๑๒) ควรให้มีการยกระดับของ พนักงานอาจารย์ในการเรียนต่อทั้งภายในและต่างประเทศให้ทั่วถึงในแต่ละคณะ

๑๓) มหาวิทยาลัยควรพิจารณาความสามารถของผู้ที่จะเรียนต่อในทุนของมหาวิทยาลัย ว่ามีความสามารถศึกษาต่อหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเงินทางด้านสุขภาพและทางด้านจิตใจ

๑๔) ต้องส่งเสริมผู้ที่มีที่สนใจด้านการเรียนและการค้นคว้าให้มีโอกาสยกระดับสูงขึ้นและส่งเสริมในการปรับหลักสูตรให้มีลักษณะต่อเนื่องเลือกเรียนได้ตามความชอบความถนัด

๕. ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ

๑) ควรให้ทางมหาวิทยาลัยมีการจัดสัมมนาวิชาการให้กับอาจารย์ นักศึกษา

๒) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและความจำเป็นในการจัดสัมมนาวิชาการ เพื่อส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการให้พัฒนายิ่งขึ้น

๓) ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการต้องถูกต้องตามหลักของการสัมมนาและสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ เช่น การเปิดแสดงความคิดเห็นนั้นน้อยเกินไป

๔) แต่ละปีก็ควรให้มีการจัดสัมมนาด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานุเคราะห์

๕) ควรจัดสัมมนาทางวิชาการให้มีความเข้าใจถึงสภาพเหตุการณ์ตัวจริงที่เกิดขึ้นในสังคมเพื่อจะได้สรุปและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๖) ควรแสดงแนวทาง นโยบายในการจัดสัมมนาทางวิชาการแบบชัดเจนให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรมากที่สุด

๗) ควรมีการพัฒนาทุกๆด้านโดยเฉพาะอาจารย์ที่สอนอยู่ทุกคณะต้องให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์

๘) ต้องได้ปรับปรุงให้บุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาในทุกๆครั้ง

๙) ด้านวิชาการก็ควรจัดให้มีการสัมมนาโดยเน้นหนักเพื่อให้นักศึกษามีประสิทธิภาพ

๑๐) ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการกับต่างประเทศให้มากขึ้นกว่าเดิม