

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านการศึกษาต่อ ๒) ด้านการฝึกอบรม ๓) ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร ๔) ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ ๕) ด้านการศึกษาดูงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๒ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลการวิเคราะห์ พบว่า เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔ มีอายุระหว่าง ๒๖-๓๓ ปี ร้อยละ ๗๒.๕ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๘๖.๗ เป็นผู้บริหาร ร้อยละ ๖๖.๗ เป็นรองผู้อำนวยการ ร้อยละ ๒๘.๓ เป็นนักศึกษา ร้อยละ ๔.๖ และ เป็นอาจารย์ ร้อยละ ๖๖.๗ มีประสบการณ์การทำงาน ๑๔-๑๘ ปี ร้อยละ ๕๗.๕ ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สภาพปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = ๒.๘๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๐๕$) รองลงมาด้านการฝึกอบรม ($\bar{X} = ๒.๘๔$) ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๒.๗๘$) ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = ๒.๗๑$) และด้านการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = ๒.๖๔$) หากจะพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละด้านทั้ง ๕ ด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. ด้านการศึกษาต่อ

บุคลากรของ มหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยในข้อ มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๕๓$) รองลงมา มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างยุติธรรมเป็นการส่งเสริมศึกษาต่อ ($\bar{X} = ๓.๐๓$) มีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร

เพื่อการศึกษาต่อ ($\bar{X} = ๒.๕๘$) อันดับสุดท้าย ให้อิสระในการคัดเลือกสาขาวิชาที่บุคลากรสนใจ ($\bar{X} = ๒.๘๕$)

๒. ด้านการฝึกอบรม

บุคลากรของ มหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อ ท่านได้ ให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรมของ บุคลากรอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๓๔$) รองลงมา มหาวิทยาลัยของท่าน มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = ๒.๕๐$) ท่านได้พิจารณา ความรู้ความสามารถของวิทยากรเหมาะสมกับหน่วยงาน ($\bar{X} = ๒.๘๘$) และสุดท้าย มหาวิทยาลัยได้มีการจัดฝึกอบรมทักษะความรู้ความเข้าใจในภาระงาน แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๒.๕๐$)

๓. ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรของ มหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อ มีเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๑๘$) รองลงมา ศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = ๓.๐๓$) มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นระบบ ($\bar{X} = ๒.๕๔$) และข้อ มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนศูนย์พัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = ๒.๖๓$) อันดับสุดท้าย มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๒.๓๕$)

๔. ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ

บุคลากรของ มหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดสัมมนา วิชาการ อยู่อันดับสูงสุด ($\bar{X} = ๒.๕๕$) รองลงมา วิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรก่อนจัดสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = ๒.๘๓$) สำรวจความต้องการในการสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = ๒.๖๕$) และในอันดับสุดท้าย มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = ๒.๕๕$)

๕. ด้านการศึกษาดูงาน

บุคลากรของ มหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อ มหาวิทยาลัยควรจัดให้ มีแผนงานหรือโครงการศึกษาดูงาน ภายนอก เพื่อพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๓.๐๓$) รองลงมา แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการศึกษาดูงาน ($\bar{X} = ๒.๕๕$) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = ๒.๕๔$) ในอันดับสุดท้าย สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = ๒.๔๐$)

๕.๑.๒ การเปรียบเทียบสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำแนกตามสถานภาพ

๑. เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น สภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒. อายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น สภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง ๔๑ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสักเมืองปากเซ มากกว่าอายุระดับ ๒๖-๓๓ ปี ในด้านการฝึกอบรม

๓. ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามวุฒิ การศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารบุคลากรของ มหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕. ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารบุคลากรของ มหาวิทยาลัย จำปาสักเมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบข้อมูลและสามารถอภิปรายผล ถึงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

๑. **ด้านการศึกษาต่อ** กล่าวคือการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ สามารถที่เพิ่มระดับคุณวุฒิหรือระดับการศึกษาของตนเอง ซึ่ง มหาวิทยาลัยจำปาสัก นั้นภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยเน้นที่การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่จะศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างชัดเจน อยู่ใน ประกอบกับมีนโยบายช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้ บุคลากร ศึกษาต่อ ในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ปรีชา เต็งศิริวัฒนา** ได้ศึกษาการบริหารบุคลากรของสถาบัน เทคโนโลยีราชชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ พบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่ออย่างชัดเจน ซึ่ง มหาวิทยาลัยจำปาสัก นั้นยังมีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอย่างยุติธรรมเป็นการส่งเสริมศึกษาต่อ พร้อมกับจัดหาทุน สนับสนุน การศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเหมาะสม พอเพียงและการจัดหาตำแหน่ง รองรับบุคลากรที่ส่งเสริมไปศึกษาต่อในระดับสูงอย่างเหมาะสม ซึ่งการเปิดโอกาสการศึกษาต่อ นั้นไม่ใช่เพียงแค่เพิ่มคุณวุฒิเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นักศึกษาที่จะมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

๒. **ด้านการฝึกอบรม** การพัฒนาบุคลากรในส่วนของการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยจำปาสักนั้นภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในเบื้องต้นนั้นได้ให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรมของ บุคลากรพร้อมกับ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นประจำ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในมหาวิทยาลัย การสนับสนุนของผู้บริหารที่จะให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม มีการ พิจารณา ความรู้ความสามารถของวิทยากรเหมาะสมกับ หน่วยงาน อีกทั้งได้มีการจัดฝึกอบรมทักษะความรู้ความเข้าใจในภาระงานแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. **ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร** การศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยจำปาสักด้าน หน่วยงานการพัฒนาบุคลากร นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง มหาวิทยาลัยจำปาสัก นั้นมีการวางแผนเป้าหมายและแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และยังให้ความสำคัญกับ ศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่นี้เทศาให้ข้อมูล และดำเนินกิจการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ฤกษ์ชัย ใจคำปัน** ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอจอมทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต ๕ พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ได้จัดโอกาสให้บุคลากรได้เข้า

รับการอบรมพัฒนาวิชาชีพและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาการเรียนการสอน อันจะช่วยให้การพัฒนามีความเป็นระบบเรียบร้อย

๔. **ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ** สำหรับงานด้านการจัดสัมมนาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง มหาวิทยาลัยจำปาสัก นั้น ในเบื้องต้นเน้นความชัดเจนในการ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการจัดสัมมนา วิชาการ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของบุคลากรก่อนจัดสัมมนาทางวิชาการที่จะต้องสามารถให้ความรู้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมและตรงประเด็นกับหัวข้อสัมมนา ในระดับต่อมา มีการสำรวจความต้องการในการสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรให้ความสนใจกับงานสัมมนาวิชาการซึ่งสามารถทราบปริมาณความสนใจในการจะพัฒนาตนเองโดยผ่านการจัดกิจกรรมสัมมนาวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ปรีชา เตังศิริวัฒนา** ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า เห็นว่าควรมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาด้วยความสมัครใจ มีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และ ควรจัดสัมมนาในช่วงที่ปลอดจากการเรียนการสอน

๕. **ด้านการศึกษาดูงาน** มหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นในการจัดให้ มีการวางแผนงานหรือโครงการศึกษาดูงาน ภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สมพร ใจคำปัน** ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งมีการ แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการศึกษาดูงาน เพื่อเข้าไปจัดการดูแลและควบคุมทั้งการบริหารบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรซึ่งช่วยให้การทำงานมีความชัดเจนเห็นเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนา คณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ตลอดจนจนถึงงานด้านวิชาการให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะผลิตบัณฑิตให้แก่สังคมตลอดจนถึงการแข่งขันในระดับสากล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษา การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้พบข้อที่จะแนะนำเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาในโอกาสต่อไป ดังต่อไปนี้

๑ . ด้านหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร

๑) ต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจาก อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรและจัดมีให้หน่วยงานเข้ามารับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยพร้อมกับให้ทางมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการสร้างความสามัคคีจัดกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นภายในมหาวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น

๒) ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในแต่ละหน่วยงานและสามารถที่จะปฏิบัติงานประสานความร่วมมือทั้งภายในมหาวิทยาลัยและในระดับสากลและส่งเสริมให้บุคลากรเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตำแหน่งของตนเองให้ปรากฏผลอย่างเป็นรูปธรรมตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและมีความยุติธรรมในตัดสินปัญหาต่างๆ

๓) ควรที่จะมีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาบุคลากรโดยมีการกำหนดแผนนโยบายให้ชัดเจนและต้อง ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนและตำราเรียนของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ด้านการฝึกอบรม

๑) ต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นเอาใจใส่ในการศึกษาอบรมกันและเปิดใจเจรจากันด้วยเหตุและผล

๒) ควรฝึกอบรมอาจารย์วิชาเฉพาะในแต่ละสาขาวิชาให้ตรงกับสาขาวิชาและจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการมากยิ่งขึ้นทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ

๓) ควรมีการวางแผน กำหนดนโยบายทุกปีและมีการจัดอบรมเพื่อวัดผลประเมินผลอาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำ

๓. ด้านการศึกษาดูงาน

๑) การส่งเสริมดูงานนอกสถานที่ต้องให้มีการเปิดกว้างมากยิ่งขึ้นเพื่อเปรียบเทียบและเลือกในสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัยต้องมีการติดตามประเมินผลจากการศึกษาดูงานของบุคลากร

๒) การจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ ต้องจัดคณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่จะไปดูงานควรให้สอดคล้องกับประเด็นที่ตั้งไว้ในการไปศึกษาดูงานพร้อมทั้งให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบข้อบังคับในการไปศึกษาดูงานของมหาวิทยาลัย

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการจัดการศึกษาดูงานส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้ได้หมดทุกคนและต่อเนื่องและมีการทำโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างประเทศ

๔. ด้านการศึกษาต่อ

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบอยากให้มีการพิจารณาอย่างชัดเจนมีความยุติธรรมเหมาะสมที่สุดในการจัดไปศึกษาต่อและควรวางเงื่อนไขให้ชัดเจนและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๒) มีการส่งเสริม อาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ได้ไปเรียนต่ออย่างต่อเนื่องและเสมอภาคกันมีการจัดทุนสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อในต่างประเทศ

๓) ควรให้มี อาจารย์ พนักงาน ในการเรียนต่อทั้งภายในและต่างประเทศให้ทั่วถึงในแต่ละคณะและให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถที่แท้จริงตามความเหมาะสมได้ตามความชอบความถนัดของแต่ละบุคคล

๕. ด้านการจัดสัมมนาทางวิชาการ

๑) มหาวิทยาลัยต้องจัดเป็นนโยบายสำคัญในการจัดสัมมนาทางวิชาการแบบชัดเจนให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรมากที่สุดแต่ละปีก็และให้มีการจัดสัมมนาด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและวิชาการ

๒) ควรส่งเสริมให้อาจารย์ นิสิตนักศึกษาเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการจัดสัมมนาวิชาการ เพื่อส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการให้พัฒนายิ่งขึ้น

๓) การจัดสัมมนาทางวิชาการต้องถูกต้องตามหลักของการสัมมนาและสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ เช่น การเปิดแสดงความคิดเห็นให้มากยิ่งขึ้นพร้อมกับการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการกับต่างประเทศให้มากขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ศึกษาบทบาทภาครัฐบาลที่มีต่อ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๒. ศึกษา ผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๓. ศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสักประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว