

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เอกสารการประชุมใหญ่ครั้งที่ VIII. ๒๐๐๖, ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวว่า ในสังคมโดยทั่วไปถือเอาครู อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญหลายอย่างได้แก่บทบาทให้การศึกษาอบรมศีลธรรม จริยธรรม ถ่ายทอดวัฒนธรรมร่วมกับสังคม ศึกษา และวิจัย สังคมโดยเฉพาะครู อาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ซึ่งเป็นผู้รับช่วงจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ความรู้และแนวทางต่อนักศึกษาที่จะออกไปรับใช้สังคมอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ดังนั้นครู อาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติดังนี้ เช่น: การเพิ่มความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปฏิบัติ นโยบายสังคมของประเทศชาติ ซึ่งทุกคนก็รู้แล้วว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศของตนเอง เพื่อที่จะให้ประเทศได้รับผลดีแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นกับคนภายในประเทศฉะนั้นเราต้องสืบต่อเร่งรัดและเพิ่มความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติโดยสร้างให้คนลาวมีความสามารถ มีแนวคิดสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาประเทศชาติ

ในอนาคตข้างหน้า ประเทศเราต้องพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของการพัฒนาและโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศและเชื่อมโยงเข้ากับสากลได้ตามความเรียกร้องต้องการ เมื่อเป็นอย่างนั้น ประเทศลาวก็ต้องเพิ่มความสามารถด้านการก่อสร้างอยู่ภายในประเทศ โดยการลงทุนเข้าไปในการขยายโรงเรียนอาชีวศึกษาไปทั่วทุกจังหวัด(แขวง)และตัวเมืองจำนวนหนึ่งเพื่อฝึกอบรมระดับฝีมือของกรรมกร นักวิชาการ นักบริหาร นายช่าง ผู้จัดการและอื่นๆ พร้อมกันนั้นก็ส่งไปศึกษา ทัศนศึกษาดูงาน และยกระดับเทียบเท่าอยู่ต่างประเทศ โดยเฉพาะได้รับทุนช่วยเหลือจากประเทศเพื่อนบ้าน ดังนั้นรัฐบาลลาวจึงสืบต่อเองงานการศึกษาเป็นงานหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และจะต้องเพิ่มการลงทุนของรัฐพร้อมทั้งมีนโยบายและการปลุกกระตุ้นการประกอบส่วนของสังคมเข้าในการศึกษานับวันมากขึ้นเร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น จัดตั้งปฏิบัติแผนงานขยายโอกาสด้านการศึกษาแผนงานการปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องกับแผนงานการบริหารและคุ้มครองการศึกษาทั้งสายสามัญศึกษา อาชีวศึกษาและภาคเอกชนให้กลมเกลียวกันเพื่อปฏิบัติแผนงานการศึกษาสำหรับทุกคน เพื่อให้การศึกษาภาคบังคับประสบความสำเร็จพร้อมกันนั้นก็พัฒนาความรู้ความสามารถด้านการศึกษา

ค้นคว้า วิทยาศาสตร์ ด้วยการสร้างตึงบ้านค้นคว้าวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและสังคม นำมาใช้
เกิดผลสำเร็จตามที่ได้ค้นคว้ามาและนำไปพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาภายในประเทศให้ได้รับ
ผลมากขึ้น^๑

กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุง
๒๐๐๘ ภาคที่ ๖ ว่าด้วย ครู บุคลากรและการปกครอง การบริหารการศึกษา หมวดที่ ๑ มาตรา ๔๘
กล่าวว่าบุคลากรการศึกษาหมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่ปกครอง บริหาร ตรวจสอบและอำนวยความสะดวก
ให้แก่การเรียนการสอน อยู่ในโรงเรียน ศูนย์ สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนและอยู่ภายใต้
การปกครอง บริหารการศึกษารัฐอื่นๆ^๒

กฎหมายว่าด้วยการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวว่า รัฐมีหน้าที่วางนโยบายเพื่อ
สร้างเงื่อนไขต่างๆในการปฏิบัติหน้าที่ การยกระดับวิชาเฉพาะ ยกระดับวิชาการเป็นอยู่และสถานะ
สังคมของครูโดยเฉพาะต่อผู้ที่มีผลงานดีเด่น ผู้มีหัวใจคิดประดิษฐ์สร้าง ผู้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่เขต
ดอย ชนบทห่างไกล ทุรกันดาร ผู้สอนห้องควบ ผู้สอนห้องคนพิการ ครูบำนาญพร้อมกันนั้นรัฐก็
ส่งเสริมให้บุคคลมี การจัดตั้งรวบรวมทั้งเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศให้การช่วยเหลือและ
อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ทางรัฐบาลลาวก็เหมือนกับสังคมทุกสังคม ล้วน
แล้วแต่ดิ้นรนพยายามเพื่อความอยู่รอดของตนเอง สถาบันการศึกษาก็เช่นกันในฐานะเป็นหน่วยงาน
บริหารบริการด้านการศึกษาให้แก่สังคมเป็นแหล่งเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
นอกจากนั้นประเทศลาวเป็นประเทศหนึ่งในบรรดาประเทศที่กำลังพัฒนา

ดังนั้นรัฐบาลจึงได้เร่งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อสร้างบุคคลในประเทศให้
มากขึ้นและพยายามส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา ของประชาชน โดยเฉพาะประชาชนอยู่ตามชนบท
และชาวเผ่าต่างๆความพยายามของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน
เพราะฉะนั้นจะต้องเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรกและปัจจุบันหน่วยงานสถาบันทุก
แห่งกำลังตื่นตัวให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมเพราะเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีทำให้มนุษย์ต้องศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพในสังคม
ปัจจุบัน รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ดังกระทรวงศึกษาธิการได้วาง
ยุทธศาสตร์ ของการศึกษาคือให้การศึกษากว้างขวางในอนาคตก้าวหน้านอกจากนี้ยังได้มีการ
ปรับปรุงความสะดวกในการใช้ทุนการศึกษาคุ้มครองการศึกษา จุดประสงค์เพื่อการพัฒนา

^๑ สรคำ แสนคำดา, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติวิทยงานบุคลากรการศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งชาติ
วิทยาเขตดงโดง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๒.

^๒ กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฉบับปรับปรุง ๒๐๐๘ ภาคที่
๖ ว่าด้วย (ครู บุคลากรและการปกครอง การบริหารการศึกษา หมวดที่ ๑ มาตรา ๔๘, ๒๕๕๑), หน้า ๒๕.

ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติและที่สำคัญสามารถพัฒนาประเทศลาวให้หลุดพ้นออกจากความด้อยพัฒนาในปี ๒๕๕๓^๓

คำปรารภของท่านนายกรัฐมนตรีต่อการประชุมผู้บริหารทั่วประเทศ ๒๒ ก.ค. ๒๐๐๘ ได้กล่าวว่า ถึงแม้ว่าสภาพเศรษฐกิจสากลและภาคพื้นได้มีการผันแปรไปอย่างสลับซับซ้อนซึ่งมีทั้งโอกาสและมีทั้งข้อยุ่งยาก ทำทายหลายอย่างเช่น ปัญหาเงินเฟ้อ ราคาน้ำมัน สินค้าต่างๆแพงขึ้น ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและชีวิตการเป็นอยู่ของพนักงานครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษาของพวกเราแต่โดยรวมแล้วพนักงานเห็นว่าครูอาจารย์และนักเรียนนักศึกษาส่วนมากมีความสงบ มั่นคงไม่หวั่นไหวต่อวิกฤตเศรษฐกิจโลกผู้บริหารและอาจารย์ล้วนมีความบุกเบิกต่อการงานและความรับผิดชอบของตน ถึงแม้ว่าสภาพทางด้านเศรษฐกิจมีข้อยุ่งยากแต่รัฐบาลลาวยังได้จัดงบประมาณในการปฏิรูปการศึกษาและจัดตั้งปฏิบัติ ๔ โครงการบูรณาสิทธิ์ที่รัฐบาลได้มอบหมายให้เช่น ๑ โครงการปฏิรูประบบสามัญศึกษา ๒ โครงการปรับปรุงคุณภาพและขยายโอกาสด้านการศึกษา ๓ โครงการแก้ไขปัญหาคู-อาจารย์และการยกระดับความรู้ความสามารถของผู้บริหารการศึกษา ๔ โครงการขยายโรงเรียนอาชีพและฝึกอบรมวิชาชีพไปทั่วทุก จังหวัด (แขวง) รัฐองค์การคุ้มครองแขนงการศึกษาทุกชั้นตอนต้องสร้างเงื่อนไขให้ครูได้รับการบำรุง ยกย่องอยู่บ่อยๆพร้อมกันนั้นการจัดตั้ง สังคม ชุมชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอื่นๆก็มิหน้าที่ผลักดัน ส่งเสริมช่วยเหลือครูให้ได้รับการบำรุงและยกระดับอย่างต่อเนื่อง

ตามสภาพความเป็นจริงในสังคมปัจจุบันสิ่งที่พบอยู่บ่อยๆคือ ๑ปริมาณคนในสังคมมีจำนวนมากกว่าอัตราจ้างที่องค์กรต่างๆจะรับเข้าไปทำงาน ๒ บุคคลเหล่านั้นต้องมีความรู้ ความสามารถ ความสนใจแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะและสภาพของงาน ๓ การสร้างแรงจูงใจให้คนเข้ามาอยู่ในองค์กรอย่างมีความตั้งใจและพร้อมที่จะอุทิศความสามารถที่มีอยู่ในตัวให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้จัดการและผู้บริหารซึ่งเป็นคนที่องค์กรมอบหมายให้นำองค์กรให้เกิดจิตสำนึกและร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน จึงได้คิดขบวนการสรรหาและการคัดเลือกคนเข้าไปทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้ ดังคำกล่าวที่ว่า (Put The Right Man In The Right Job) แนวคิดเรื่องการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานนี้ได้พัฒนาเป็นศาสตร์ทางวิชาการที่เรียกว่า“การบริหารงานบุคคล”

จากสภาพแนวคิดดังกล่าวมาข้างต้นนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

^๓โครงการค้นคว้าที่ปรึกษาสำหรับแผนการศึกษา, (เวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว, ๒๕๔๖), หน้า, ๑๓.อ้างใน พระสุริศักดิ์ จิตธรรมโม (จันทร์คำมณี).“การพัฒนามนุษย์ของมหาวิทยาลัยจำปาสัก เมืองปากเซ แขวงจำปาสัก ๒๕๕๓),หน้า๑-๒.

เพื่อที่จะได้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงและจะได้ดำเนินการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และยกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวบรรลุลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยการทบทวนเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ๕ ด้าน ดังนี้

๑ การวางแผนงานบุคคล

๒ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

๓ การพัฒนาบุคคล

๔ การบำรุงรักษามูลค่าบุคคลและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน ๒๗๑ คน

๒) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan^๔ จำนวน ๑๕๕ คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่การศึกษาคือ เขตพื้นที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาในการศึกษา คำนวณและวิจัยประมาณ ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ เดือนพฤษภาคม – เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๔ สมมติฐานการวิจัย

- ๑) ผู้บริหารและอาจารย์เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
- ๒) ผู้บริหารและอาจารย์อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
- ๓) ผู้บริหารและอาจารย์วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน
- ๔) ผู้บริหารและอาจารย์ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

^๔สงครี หมพวงค์, ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย, (นครศรีธรรมราช : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔๒.

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การศึกษา หมายถึง การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคคลในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว

๑.๕.๒ การบริหารงานบุคคลหมายถึง การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การบำรุงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๑.๕.๓ คณะศึกษาศาสตร์ หมายถึง สถานศึกษาที่สอนวิชาอาชีพครู และการพัฒนาครูต่างๆ ที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว(ดงโคก)

๑.๕.๔ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว หมายถึงสถาบันการศึกษาชั้นสูงสุดของลาวที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ

๑.๕.๕ เพศหมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ในความเชื่อทั่วไปบอกว่าร่างกายมนุษย์มีความแตกต่างกัน โดยความแตกต่างที่วางนี้ตั้งอยู่บนฐานของอวัยวะที่เกี่ยวข้องกับการเจริญพันธุ์

๑.๕.๖ อายุหมายถึง เวลาของการดำรงชีวิตของคนหรือ อายุการทำงานเป็นต้น

๑.๕.๗ วุฒิการศึกษาหมายถึง การวัดระดับความรู้ของการศึกษาว่าอยู่ในระดับไหนที่จะสามารถทำงานอยู่ในระดับใด

๑.๕.๘ ประสบการณ์ทำงานหมายถึง ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่เกิดจากการประกอบอาชีพ จากประสบการณ์ การทำงานที่สะท้อนถึงกระบวนการทำงานและการพัฒนาอาชีพ การฝึกอาชีพ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการดำรงชีวิตและศึกษาเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ

๑.๕.๙ การวางแผนงานบุคคลหมายถึง การสำรวจ การวางแผนอัตรากำลัง มีส่วนร่วมในการประเมินผลจัดทำแผนงานเพื่อให้มีดำเนินงานหรือแผนงานที่กำหนดไว้ และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน หมายถึงการประชุมการวางแผนงานต่างๆ การกำหนดบุคคลรับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เที่ยงธรรม นำความรู้ความสามารถและความถนัดมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์

การพัฒนาบุคคล หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคคลให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสร้างบรรยากาศที่ดีมีความเป็นประชาธิปไตยมีการประกาศผลการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

ในสถานศึกษาบุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกันส่งเสริมให้บุคคลเขียนผลงานทางวิชาการและอาจารย์ได้รับการพิจารณาความดีความชอบทางด้านระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเที่ยงธรรม

๑.๖.๒ การบำรุงรักษาบุคคล หมายถึง การส่งเสริมบุคคลการฝึกอบรมจากผู้ทรงคุณวุฒิจัดให้ตัวแทนบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ นำความรู้มาเผยแพร่ ให้อาจารย์ศึกษาคูงานจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำมาพัฒนาตนเองและมีการจัดบริการเอกสารความรู้ทางวิชาการแก่อาจารย์อย่างทั่วถึงมีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานมีการส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ๆ สนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจนการให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษาสำรวจและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลมีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใสผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษามีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๒. ทำให้ทราบการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

๓. สามารถนำผลการวิจัยไปบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว