

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๕ ฉบับเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการหาค่าเฉลี่ย($\bar{x}$)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลโดยการเปรียบเทียบตัวแปร ๒ ตัวใช้การทดสอบค่าที(t-test) และการเปรียบเทียบตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไปใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{x}$ แทนคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

df แทนชั้นแห่งความเป็นอิสระ

F แทนค่าที่ใช้ในการพิจารณา (F-distribution)

* แทนค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

P แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนตามเพศ

ข้อมูลพื้นฐานของบุคคล	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
๑.เพศ		
ชาย	๖๕	๔๓.๔๐
หญิง	๕๐	๕๖.๖๐
๒.อายุ		
น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๘	๑๗.๖๐
๓๑-๓๕ ปี	๔๐	๒๕.๒๐
๔๐-๔๕ ปี	๔๘	๓๐.๒๐
๕๐ ขึ้นไป	๔๗	๒๙.๐๐
๓.วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘	๕.๐๐
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๗๕	๔๖.๖๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๗๒	๔๘.๔๐
๔.ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า ๑๐ ปี	๔๘	๓๐.๒๐
๑๑-๑๕ ปี	๔๒	๒๖.๔๐
๒๐-๒๕ ปี	๓๘	๒๓.๕๐
มากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไป	๓๑	๑๙.๕๐
รวม	๑๕๕	๑๐๐.๐๐

จากตาราง ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดจำนวน ๑๕๕ คนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑.เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๐ และเป็นชายจำนวน ๖๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๐

๒.อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ ๔๐-๔๕ ปีจำนวน ๔๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ อายุ ๕๐ ขึ้นไปจำนวน ๔๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๐ อายุ ๓๑-๓๕ ปี จำนวน ๔๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๐ และอายุน้อยกว่า ๓๐ ปีจำนวน ๒๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๐

๓.วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน ๗๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๐ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน ๗๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖๐ และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐

๔.ประสบการณ์ทำงานพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ๑๐ ปีจำนวน ๔๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๐ มีประสบการณ์ทำงาน ๑๑-๑๕ ปีจำนวน ๔๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๐ ประสบการณ์ทำงาน ๒๐-๒๕ ปีจำนวน ๓๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๐ และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ๓๐ ปีขึ้นไปจำนวน ๓๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๐

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

ตารางที่ ๔.๒ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการวางแผนงานบุคคล	๓.๔๐	.๘๕	ปานกลาง
ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๓.๗๑	.๕๐	มาก
ด้านการพัฒนาบุคคล	๓.๗๐	.๕๕	มาก
ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	๓.๖๕	.๕๐	มาก
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๕๔	.๘๕	มาก
ภาพรวม	๓.๖๑	.๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = ๓.๖๑, S.D.=.๗๕) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการบริหารงานบุคคลมากที่สุดในด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = ๓.๗๑, S.D.= .๕๐) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลน้อยที่สุดในด้านการวางแผนงานบุคคล ($\bar{x}$ = ๓.๔๐, S.D.= .๘๕) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคลและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผนงานบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑) มีการสำรวจความต้องการของบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน	๓.๔๐	๑.๑๓	ปานกลาง
๒) นำข้อมูลการสำรวจมาประกอบการวางแผนอัตรากำลังบุคคลในอนาคต	๓.๓๓	๑.๑๕	ปานกลาง
๓) บุคคลมีส่วนร่วมในวางแผนพัฒนาบุคคลในสถานศึกษา	๓.๓๘	๑.๐๓	ปานกลาง
๔) จัดทำคู่มือหรือแผนงานการบริหารงานบุคคล	๓.๒๐	๑.๑๓	ปานกลาง
๕) ดำเนินงานตามคู่มือหรือแผนงานที่กำหนดไว้	๓.๒๕	๑.๐๕	ปานกลาง
๖) บุคคลมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	๓.๗๒	๑.๐๒	มาก
๗) มีการประเมินผลแผนงานบริหารบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๓.๔๕	๑.๐๖	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๔๐	.๘๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x} = ๓.๔๐$, S.D.= .๘๕) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๑ ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ๖ ข้อและการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลมากที่สุดในประเด็นบุคคลมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของสถานศึกษา($\bar{x} = ๓.๗๒$, S.D.= .๑.๐๖) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลน้อยที่สุดในประเด็นจัดทำคู่มือหรือแผนงานการบริหารงานบุคคล($\bar{x} = ๓.๒๐$, S.D.= .๑.๑๓) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของการบริหารงานบุคคล ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. มีการประชุมชี้แจงนโยบาย/แผนงานต่างๆให้บุคคลได้ทราบ	๓.๖๗	๑.๐๕	มาก
๒. กำหนดบุคคลรับผิดชอบและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	๓.๗๕	๑.๐๗	มาก
๓. คณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	๓.๕๗	๑.๑๓	มาก
๔. มีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน	๓.๖๐	๑.๑๐	มาก
๕. บุคคลได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด	๓.๘๔	๑.๐๓	มาก
๖. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	๓.๖๘	๑.๐๔	มาก
๗. กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนอย่างชัดเจน	๓.๘๒	๑.๐๒	มาก
รวม	๓.๗๑	.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก($\bar{x} = ๓.๗๑$, S.D.= .๕๐) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานมากที่สุดในประเด็นบุคคลได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัด($\bar{x} = ๓.๘๔$, S.D.= .๑.๐๓) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานน้อยที่สุดในประเด็นคณะอาจารย์มีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน($\bar{x} = ๓.๕๗$, S.D.= .๑.๑๓) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการพัฒนาบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีของบุคคลในสถานศึกษา	๓.๖๗	๑.๑๒	มาก
๒. บุคคลในสถานศึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓.๗๔	.๕๘	มาก
๓. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีมีความเป็นประชาธิปไตยต่อการบริหารงานของสถานศึกษา	๓.๖๕	๑.๐๔	มาก
๔. มีการประกาศผลการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๓.๔๖	๑.๐๗	มาก
๕. บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อกัน	๓.๘๑	๑.๐๒	มาก
๖. ส่งเสริมให้บุคคลเขียนผลงานทางวิชาการ	๓.๘๓	๑.๐๕	มาก
๗. การส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ	๓.๗๒	๑.๐๒	มาก
รวม	๓.๗๐	.๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=.85) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลมากที่สุดในประเด็นส่งเสริมให้บุคคลเขียนผลงานทางวิชาการ ($\bar{x}=3.83$, S.D.=.105) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลน้อยที่สุดในประเด็นมีการประกาศผลการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.46$, S.D.=.107) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของการบริหารงานบุคคล ด้านการบำรุงรักษาบุคคลและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการบำรุงรักษาบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. ส่งเสริมให้บุคคลให้ได้รับการฝึกอบรมจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๗	๑.๐๕	มาก
๒. จัดให้ตัวแทนบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมนำความรู้มาเผยแพร่	๓.๖๔	๑.๐๕	มาก
๓. ให้อาจารย์ศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำมาพัฒนาตนเอง	๓.๖๑	๑.๑๑	มาก
๔. มีการจัดบริการเอกสารที่เป็นความรู้ทางวิชาการแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง	๓.๕๔	๑.๐๗	มาก
๕. มีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ผลดีสม่ำเสมอ	๓.๖๘	๑.๐๗	มาก
๖. มีการส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานใหม่ๆ	๓.๕๑	.๕๗	มาก
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๓.๕๑	๑.๐๖	มาก
รวม	๓.๖๕	.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๖๕, S.D. = .๕๐$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลมากที่สุดในประเด็นมีการส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานใหม่ๆ ($\bar{x} = ๓.๕๑, S.D. = .๕๗$) และในประเด็นส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในสถานศึกษา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = ๓.๕๑, S.D. = ๑.๐๖$) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลน้อยที่สุดในประเด็นมีการจัดบริการเอกสารที่เป็นความรู้ทางวิชาการแก่อาจารย์อย่างทั่วถึง ($\bar{x} = ๓.๕๔, S.D. = ๑.๐๗$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ของการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
๑. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน	๓.๖๕	.๕๓	มาก
๒. การให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา	๓.๕๕	.๕๘	มาก
๓. ดำรงและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในสถานศึกษา	๓.๕๔	.๕๕	มาก
๔. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส	๓.๔๕	๑.๐๔	ปานกลาง
๕.ผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษามีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	๓.๕๔	.๕๖	มาก
๖. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ	๓.๔๕	๑.๑๐	ปานกลาง
๗. เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๕๘	๑.๐๘	มาก
รวม	๓.๕๔	.๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๕๔, S.D. = .๘๕$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก ๕ ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ และการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมากที่สุดในประเด็น มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{x} = ๓.๖๕, S.D. = .๕๓$) อยู่ในระดับมาก ส่วนการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุดในประเด็นมีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส ($\bar{x} = ๓.๔๕, S.D. = ๑.๐๔$) และในประเด็นมีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ ($\bar{x} = ๓.๔๕, S.D. = .๑.๑๐$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลโดยการเปรียบเทียบตัวแปร ๒ ตัว ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ตารางที่ ๔.๘ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

เพศ	n	$\bar{x}$	S.D.	t
๑.ชาย	๖๕	๓.๖๐	.๘๖	๑.๐๐*
๒.หญิง	๕๐	๓.๖๒	.๖๖	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงกับสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

อายุ	n	$\bar{x}$	S.D.	df	F	P-value
๑. น้อยกว่า ๓๐ ปี	๒๘	๓.๖๘	.๗๒	๓	.๖๑	.๖๐
๒. ๓๑ - ๓๕ ปี	๔๐	๓.๔๓	.๘๑	๑๕๕		
๓. ๔๐ - ๔๕ ปี	๔๘	๓.๖๔	.๖๓			
๔. ๕๐ ปี ขึ้นไป	๔๓	๓.๖๖	.๘๔			
รวม	๑๕๙	๓.๖๑	.๗๕	๑๕๘		

นัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การทดสอบสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.	df	F	P-value
☐ ๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี	๘	๓.๘๒	.๕๕	๒	๑.๖๐	.๒๐
☐ ๒. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๓๔	๓.๕๐	.๓๔	๑๕๖		
☐ ๓. สูงกว่าปริญญาตรี	๓๓	๓.๖๕	.๓๖			
รวม	๑๕๕	๓.๖๑	.๓๕	๑๕๘		

นัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	df	F	P-value
☐ ๑. น้อยกว่า ๑๐ ปี	๔๘	๓.๔๕	.๓๓	๓	.๖๓	.๕๖
☐ ๒. ๑๑ – ๑๕ ปี	๔๒	๓.๓๐	.๓๓	๑๕๕		
☐ ๓. ๒๐ - ๒๕ ปี	๓๘	๓.๖๖	.๖๕			
☐ ๔. มากกว่า ๓๐ ปี	๓๑	๓.๖๑	.๘๓			
รวม	๑๕๕	๓.๖๑	.๓๕	๑๕๘		

นัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

ตอนที่ ๔ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ ๔.๑๒ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคล

ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนงานบุคคล	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
๑.ต้องมีการสำรวจปัญหาอุปสรรคและความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนให้เหมาะสม	๑๒	๑๖.๕๐
๒.การวางแผนงานมีความสำคัญมาก ต้องมีการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายในปัจจุบันให้ชัดเจน	๑๐	๑๔.๑๐
๓.ควรมีการวางระเบียบให้ชัดเจนเพื่อผลักดันให้ทุกคนมีส่วนร่วม	๘	๑๑.๓๐
๔.มีการวางแผนจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างเป็นธรรม ชัดเจน และมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	๗	๙.๕๐
๕.ในการวางแผนผู้บริหารต้องรู้ว่าระยะเวลาในการวางแผนสามารถทำได้หรือไม่	๗	๙.๕๐
๖.การรับบุคคลเข้าทำงานควรพิจารณาที่ความรู้ความสามารถทางวิชาการ	๗	๙.๕๐
๗.ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากร	๖	๘.๔๐
๘.บุคลากรควรมีการวางแผนเตรียมบทสอนในตอนขึ้นห้องสอนและใช้เวลาว่างไปค้นคว้าหาความรู้	๔	๕.๖๐
๙.การรับบุคคลเข้าทำงานในคณะควรมีการสอบคัดเลือกเอาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการสอน	๔	๕.๖๐
๑๐.เสนอให้มีการจัดทำคู่มือหรือแผนงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคคลเข้าใจและมีส่วนร่วม	๓	๔.๒๐
๑๑. มีนิตติกรรมสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน มีการกำหนดคสิทธิหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจน	๒	๒.๘๐
๑๒.ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน การวางแผนงานบุคคลต้องสอดคล้องกับภารกิจของคณะ	๑	๑.๓๐
รวม	๗๑	๑๐๐

จากตาราง ๔.๑๒ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนงานบุคคลในประเด็นต้องมีการสำรวจปัญหาอุปสรรคและความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนให้เหมาะสมจำนวน ๑๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๐ การวางแผนงานมีความสำคัญมาก ต้องมีการกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายในปัจจุบันให้ชัดเจนจำนวน ๑๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๐ ควรมีการวางระเบียบให้ชัดเจนเพื่อผลักดันให้ทุกคนมีส่วนร่วมจำนวน ๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ มีการวางแผนจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างเป็นธรรม ชัดเจน และมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกันในการวางแผนผู้บริหารต้องรู้ว่ระยะเวลาในการวางแผนสามารถทำได้หรือไม่และการรับบุคคลเข้าทำงานควรพิจารณาที่ความรู้ความสามารถทางวิชาการเท่ากันจำนวน ๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๙.๕๐ ให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรจำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ บุคลากรควรมีการวางแผนเตรียมบทสอนในตอนขึ้นห้องสอนและใช้เวลาว่างไปค้นคว้าหาความรู้และการรับบุคคลเข้าทำงานในคณะควรมีการสอบคัดเลือกเอาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการสอนเท่ากันจำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๕.๖๐ เสนอให้มีการจัดทำคู่มือหรือแผนงานบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคคลเข้าใจและมีส่วนร่วมจำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๒๐ มีนิตติกรรมสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจนจำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๘๐ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน การวางแผนงานบุคคลต้องสอดคล้องกับภารกิจของคณะจำนวน ๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๑.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
๑.ควรจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ	๖๐	๗๓.๒๐
๒.ควรให้บุคคลมีส่วนร่วมมีการชี้แจงและมีการวางแผนที่ดี	๑๖	๑๙.๕๐
๓.ควรมีการฝึกอบรมหรือแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการจากต่างประเทศ	๔	๔.๙๐
๔.ควรมีการชี้แจงนโยบายต่างๆให้ชัดเจน	๒	๒.๓๐
รวม	๘๒	๑๐๐

จากตาราง ๔.๑๓ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ในประเด็นควรจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถจำนวน ๖๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๐ รองลงมาควรให้บุคคลมีส่วนร่วมมีการชี้แจงและมีการวางแผนที่ดีจำนวน ๑๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕๐ ควรมีการฝึกอบรมหรือแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการจากต่างประเทศจำนวน ๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๙๐ และควรมีการชี้แจงนโยบายต่างๆให้ชัดเจนจำนวน ๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๒.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๔ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน
บุคคลด้านการพัฒนาบุคคล

ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคคล	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
๑.ควรมีการปรับปรุงและส่งเสริมบุคลากรให้รับการศึกษาภายในและต่างประเทศ	๓๓	๔๐.๓๐
๒.ควรส่งเสริมบุคลากรมีการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนาวิชาการ และทัศนศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ	๓๓	๔๐.๓๐
๔ เปิดโอกาสให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์เข้าให้ความรู้	๑๒	๑๓.๒๐
๓.ควรให้บุคลากรแสดงความสามารถในการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ความสามารถ	๔	๔.๔๐
๕.ส่งเสริมให้เขียนผลงานทางวิชาการและพัฒนาหลักวิชาการต่างๆ	๑	๑.๐๐
รวม	๘๑	๑๐๐

จากตาราง ๔.๑๔ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลในประเด็นควรมีการปรับปรุงและส่งเสริมบุคลากรให้รับการศึกษาภายในและต่างประเทศและควรส่งเสริมบุคลากรมีการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนาวิชาการและทัศนศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศเท่ากันจำนวน ๓๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐เปิดโอกาสให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์เข้าให้ความรู้จำนวน ๑๒ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๐ควรให้บุคลากรแสดงความสามารถในการพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ความสามารถจำนวน ๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๔๐ และส่งเสริมให้เขียนผลงานทางวิชาการและ พัฒนาหลักวิชาการต่างๆจำนวน ๑คนคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน
บุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคล

ข้อเสนอแนะด้านการบำรุงรักษาบุคคล	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
๑.ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น,ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ	๔๔	๖๕.๖๐
๒.ควรให้ปฏิบัตินโยบายต่างๆต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	๘	๑๒.๐๐
๓.ควรรักษาบุคคลที่มีความสามารถไว้ให้บริหารคณะตลอดไป	๖	๙.๐๐
๔.ควรฝึกให้บุคลากรมีความสำนึกรับผิดชอบในการทำงาน	๖	๙.๐๐
๕.การบำรุงรักษาบุคคลต้องให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่	๓	๔.๓๐
รวม	๖๗	๑๐๐

จากตาราง ๔.๑๕ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงาน
บุคคลด้านการบำรุงรักษาบุคคลในประเด็นควรมีนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจบุคลากรในการ
ปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น,ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อจำนวน ๔๔ คนคิดเป็นร้อยละ
๖๕.๖๐ ควรให้ปฏิบัตินโยบายต่างๆต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันจำนวน ๘ คนคิดเป็นร้อยละ
๑๒.๐๐ควรรักษาบุคคลที่มีความสามารถไว้ให้บริหารคณะตลอดไป,ควรฝึกให้บุคลากรมีความ
สำนึกรับผิดชอบในการทำงานเท่ากันจำนวน ๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๙.๐๐ และการบำรุงรักษาบุคคลต้องให้
เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่จำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๖ การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าความถี่	ค่าร้อยละ
๑.ควรมีการประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเป็นทางการ	๑๖	๔๓.๓๐
๒.ให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลและเป็นที่เชื่อถือได้	๑๑	๒๘.๖๐
๓.การประเมินผลงานควรมีการประเมินขณะปฏิบัติงานจริง ใช้วิธีการประเมินโดยการเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นติชมเป็นหลัก	๗	๑๘.๕๐
๔.ควรมีการประเมินแนวความคิดด้านวัฒนธรรม และด้านการสอน	๓	๘.๑๐
รวม	๓๗	๑๐๐

จากตาราง ๔.๑๖ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในประเด็นควรมีการประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเป็นทางการจำนวน ๑๖ คนคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐ ให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลและเป็นที่เชื่อถือได้จำนวน ๑๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๐ การประเมินผลงานควรมีการประเมินขณะปฏิบัติงานจริง ใช้วิธีการประเมิน โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นติชมเป็นหลักจำนวน ๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๐ และควรมีการประเมินแนวความคิดด้านวัฒนธรรม และด้านการสอนจำนวน ๓ คนคิดเป็นร้อยละ ๘.๑๐ตามลำดับ