



## Situation of Souphanouvong University Organizational work and Staff Implementation

Sengdeuan SYVANHKHAM, Soulideth KEOBOAULAPHET, Khamson PHOMMANIT

Faculty of Education, Souphanouvong University, Lao PDR

**\*Correspondence:** Sengdeuan

SYVANHKHAM, Faculty of

Education, Souphanouvong

University, Tel: +856 2092177754.

Email: sengdeuan99@gmail.com

### Article Info:

**Submitted:** April 16, 2025

**Revised:** May 10, 2025

**Accepted:** May 27, 2025

### Abstract

The purpose of this research is to study the implementation of organizational and personnel work at Souphanouvong University. The sample group consists of 200 employees and teachers from within the university. The research framework is divided into five areas: party-building work, policy work, commendation work, staff management, and staff evaluation. The primary research instrument was a questionnaire based on a 5-point Likert scale. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, with the aid of statistical software.

The research findings revealed that the overall implementation of organizational and personnel work at Souphanouvong University was at a high level, with an average score of ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = 0.55$ ). When analyzed by individual aspect, party-building work was rated the highest ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 0.56$ ), followed by staff evaluation ( $\bar{X} = 3.81$ ,  $SD = 0.65$ ), staff management ( $\bar{X} = 3.67$ ,  $SD = 0.67$ ), commendation work ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.66$ ), and policy work, which received the lowest average rating ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.70$ ).

**Keywords:** Party building work, policy work, commendation work, staff management work and staff evaluation work.

### 1. ພາກສະໜີ

ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ XI ຂອງພັກ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາການ ເພີ່ມເຕີມບົດຮຽນ 4 ປະການທີ່ຖອດຖອນໄດ້ຈາກພຶດຕິກຳ ແຫ່ງ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ ຄັ້ງທີ X ຂອງພັກ ກໍຄືພຶດຕິ ກຳ ຕົວຈິງໃນການນຳພາຂອງພັກເຮົາ ໃນຫຼາຍສິບປີຜ່ານມາ ເພື່ອເປັນ ບົດຮຽນ ແລະ ເປັນປ່ອນອົງສຳຄັນໃນການປັບປຸງການນຳພາ ຊື່ນຳ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ ແນວທາງນະໂຍບາຍຂອງພັກໃນ ຕໍ່ໜ້າດັ່ງນີ້: (1) ໃນການຍົກລະດັບຄວາມສາມາດ ແລະ ຄຸນນະພາບ ການນຳພາຂອງ ພັກ, ມີຄວາມຈຳເປັນ ຕ້ອງຮັບປະກັນການກຳນົດເນື້ອໃນໜ້າທີ່ ການເມືອງໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແທດຕົວຈິງ ແລະ ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນທາງ ປະຕິບັດຄຽງຄູ່ກັບການແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານ ການຈັດຕັ້ງ, ການຈັດວາງ ບຸກຄະລາກອນ, ແບບແຜນການນຳພາ-ຊື່ນຳ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງດ້ານ ລະບຽບວິໄນ. (2) ການພັດທະນາເສດຖະກິດ ຂອງຊາດ ຕ້ອງມີການ ສົມທົບແໜ້ນລະຫວ່າງການຂະຫຍາຍຜືນຖານການຜະລິດ ແລະ ບໍລິການຂະໜາດໃຫຍ່ ຢ່າງມີຈຸດສຸມ, ສ້າງເປັນຂະແໜງການ ແລະ ຜະລິດຕະພັນປາຍແຫຼມ ກັບການຮັບປະກັນໃຫ້ຊາວຊົນນະບົດ, ຜູ້ ປະກອບການມີການພັດທະນາ ທີ່ເລີ່ມຈາກສ້າງຄວາມສາມາດເພີ່ງຕົນ

ເອງ ແລະ ພັດທະນາຍົກລະດັບຊີວິດ ການເປັນຢູ່ໃຫ້ດີຂຶ້ນເລື້ອຍໆ ເພື່ອ ຮັບປະກັນການສ້າງຖານເສດຖະກິດທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ເປັນເຈົ້າຕົນເອງ ແລະ ແກ້ໄຂການຫຼຸດໂຕນ ແບບບໍ່ເປັນທຳ. (3) ຮັບປະກັນການພັດທະນາ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ທັງດ້ານສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ທັງສ້າງ ເປັນກຳລັງຂັບເຄື່ອນໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ການປົກປ້ອງ-ເສີມຂະຫຍາຍສິດພົນປະໂຫຍດ ຂອງພົນລະເມືອງ, ຄຸນຄ່າຄວາມເປັນມະນຸດ ແລະ ຄວາມສິວິໄລ ດ້ານຈິດໃຈຂອງຄົນລາວ. (4) ຜົນຂະຫຍາຍ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາມະຕິຄຳສັ່ງ ຂອງພັກ ແລະ ແຜນການ, ໂຄງການພັດທະນາຂອງລັດ ຢູ່ແຕ່ລະຂັ້ນຕ້ອງບົນ ພື້ນຖານການສົມທົບລະຫວ່າງຮັບປະກັນການຕົກລົງບັນຫາຕົວຈິງແບບ ໝູ່ຄະນະຢ່າງເຂັ້ມງວດກັບການເຊີດຊູບົດບາດ ນຳພາຊື່ນຳ-ບັນຊາ ຂອງ ຜູ້ເປັນຫົວໜ້າ, ເຮັດໃຫ້ທຸກຂະບວນການໄດ້ຮັບການ ກະຕຸ້ນ ແລະ ຂັບ ເຄື່ອນຖືກທິດ, ຕໍ່ເນື່ອງ, ແຂງແຮງ ແລະ ກ້າວສູ່ເປົ້າໝາຍ ທີ່ວາງອອກ (ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ, 2021).

ດຳລັດວ່າດ້ວຍການແຂ່ງ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ໄດ້ກຳນົດຫຼັກການ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະການກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ, ກວດກາການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ເພື່ອເຮັດໃຫ້

ວຽກງານດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນ ແລະ ມີຄວາມເປັນເອກະພາບ ໃນຂອບເຂດທີ່ວ່າປະເທດ ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂ, ຊຸກຍູ້, ສົ່ງເສີມຫົວຄິດປະດິດສ້າງ ແລະ ຜົນງານ ດີເດັ່ນຂອງບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການ ແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ໃຫ້ເປັນຂະບວນການແຂ່ງແຮງ, ກວ້າງຂວາງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ປະກອບ ສ່ວນເຂົ້າໃນພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ. ການແຂ່ງຂັນ ແມ່ນການເຄື່ອນໄຫວທີ່ມີ ການຈັດຕັ້ງຂອງບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ເພື່ອ ປຸກລະດົມເຕົ້າໂຮມກຳລັງແຮງແຂ່ງຂັນ, ເສີມຂະຫຍາຍຫົວຄິດປະດິດ ສ້າງ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ສ້າງຜົນງານດີເດັ່ນ ປະກອບສ່ວນ ເຂົ້າໃນພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ. ການ ຍ້ອງຍໍ ແມ່ນການສັນລະເສີນຄຸນງາມຄວາມດີ ແລະ ຈິດຈຳບຸນຄຸນ ຂອງ ບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນ ປະກອບສ່ວນ ເຂົ້າໃນພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ (ສະພາ ແຫ່ງຊາດ, 2019)

ລັດຖິເປັນສຳຄັນວຽກງານພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ສົ່ງເສີມດ້ວຍການປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ ຕາມທີ່ ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ສ້າງທຸກເງື່ອນໄຂໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທຸກເພດ, ທຸກເຜົ່າ ຕາມຄວາມສາມາດຕົວຈິງໄດ້ຮັບການພັດທະນາທາງດ້ານການເມືອງ, ແນວຄິດ, ຈັນຍະບັນ, ຍົກລະດັບດ້ານວິຊາສະເພາະຄວາມຮູ້, ຄວາມ ສາມາດ ເພື່ອເປັນກຳລັງແຮງປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນການປົກປັກຮັກສາ, ສ້າງສາພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ຮັບໃຊ້ປະຊາຊົນຢ່າງສຸດກົກສຸດ ປາຍ ດ້ວຍຄວາມບໍລິສຸດໃຈ. ລັດປົກປ້ອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນ ຊອບທຳ ຂອງ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຊຶ່ງເປັນທຶນຮອນອັນປະເສີດ, ເປັນຜູ້ຕັດສິນຜົນໄດ້, ຜົນເສຍຂອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານ ພ້ອມ ທັງເອົາໃຈໃສ່ຍົກລະດັບຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ສຳເລັດ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ (ສະພາແຫ່ງຊາດ, 2015)

ກອງປະຊຸມກາງສະໄໝ ຂອງຄະນະພັກຮາກຖານ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ໄດ້ສະຫຼຸບຕີລາຄາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ວຽກງານຂອງພະນັກງານສະແດງໃຫ້ເຫັນຢັ້ງມີຈຸດອ່ອນ ແລະ ຄົງຄ້າງ ເຊັ່ນ: ສະມາຊິກພັກ-ພະນັກງານ ທີ່ເຮັດວຽກບໍລິຫານນຳພາ-ຄຸ້ມ ຄອງຈຳນວນໜຶ່ງ ຍັງລໍຖ້າແຕ່ຄຳສັ່ງ, ການປະຕິບັດໜ້າວຽກງານບາງຄັ້ງ ຊັກຊ້າ, ບໍ່ລະອຽດເທົ່າທີ່ຄວນ; ການຮ່ວມຊີວິດພັກ, ການຕິດຕາມ ກວດກາສະມາຊິກ ຂອງຕົນເອງ ຍັງບໍ່ທັນເປັນປົກກະຕິ, ແບບແຜນວິທີ ການເຮັດວຽກຍັງບໍ່ທັນຊັດເຈນ, ການແກ້ໄຂບາງບັນຫາປະກົດການ ຫຍໍ້ຫຍໍ້, ຫາງສຽງສັງຄົມ, ຂໍ້ສະເໜີຕ່າງໆ ຍັງບໍ່ທັນເຫດການ ແລະ ຍັງມີ ສະມາຊິກພັກ-ພະນັກງານ ຈຳນວນໜຶ່ງ ໄດ້ຮັບການຕຳນິຕິຊົມ ຈາກໝູ່ ຄະນະແລ້ວ ແຕ່ຍັງບໍ່ທັນປັບປຸງແກ້ໄຂໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ; ຈຳນວນໜຶ່ງ ຂໍ ຍົກຍ້າຍໄປປະຈຳການ ຢູ່ຕ່າງເມືອງ, ຕ່າງແຂວງ, ຈຳນວນໜຶ່ງຂໍອອກ ອຸດໜູນບຳເນັດ ແລະ ຈຳນວນໜຶ່ງແມ່ນປະລະໜ້າທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ. ຕໍ່ກັບ ສະພາບການດັ່ງກ່າວ ຍັງບໍ່ສາມາດຮັບຮູ້ວ່າມັນມີບັນຫາຄືແນວໃດແທ້ ແລະ ຕ້ອງຊອກຫາວິທີເພື່ອແກ້ໄຂ ແລະ ຫາແນວທາງພັດທະນາວຽກ ງານດັ່ງກ່າວໃຫ້ດີຂຶ້ນ (ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, 2023).

ສາເຫດທີ່ພາໃຫ້ມີຂໍ້ຄົງຄ້າງຂອງວຽກງານຕ່າງໆ ພາຍໃນ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງທີ່ຜ່ານມາຍ້ອນຄວາມເປັນເຈົ້າການຂອງ ບັນດາຄູອາຈານຈຳນວນໜຶ່ງໃນດ້ານການປ່ຽນແປງຈົນຕະນາການ ແລະ ຄວາມເສຍສະລະເພື່ອສ່ວນລວມຍັງບໍ່ທັນສູງ ສະແດງອອກໃນຄວາມ ເປັນເຈົ້າການຕໍ່ກັບການຊ່ວຍຄິດຊ່ວຍທຳ ເພື່ອການພັດທະນາຍັງມີ ໜ້ອຍ, ຂາດຄວາມເປັນເຈົ້າການ, ເຮັດວຽກລໍຖ້າແຕ່ຄຳສັ່ງ ສົ່ງຜົນ ໃຫ້ການປະຕິບັດວຽກງານທີ່ໄດ້ມອບໃຫ້ຍັງບໍ່ທັນມີປະສິດທິພາບ ປະ ສິດທິຜົນສູງ ແລະ ການເຄົາລົບລະບຽບລັດຖະກອນຍັງບໍ່ເຂັ້ມງວດ ເຊິ່ງ ສະແດງອອກມາການຊ້າ ເລິກໄວ, ຂາດການເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການ ຕ່າງໆ, ຍົກຍ້າຍປ່ອນປະຈຳການ ແລະ ປະລະໜ້າທີ່ (ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ, 2024).

ຈາກຄວາມເປັນມາ, ຫຼັກການ ແລະ ເຫດຜົນທີ່ສຳຄັນທີ່ກ່າວມາ ຂ້າງເທິງນັ້ນ ຜູ້ສຶກສາຈຶ່ງມີຄວາມສົນໃຈ ສຶກສາ ສະພາບການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸ ພານຸວົງ

## 2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

### 2.1 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ປະຊາກອນທີ່ນຳມາສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນຜູ້ບໍລິຫານ, ພະນັກງານ, ຄູອາຈານ ທີ່ສັງກັດຢູ່ ຄະນະວິຊາ, ຫ້ອງການ, ສູນ, ສະຖາ ບັນ ແລະ ຫໍສະໝຸດ ພາຍໃນ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ໃນສົກຮຽນ 2024-2025 ແມ່ນ 399 ຄົນ ໂດຍອີງໃສ່ແບບສະດວກ ຊຶ່ງມີກຸ່ມ ຕົວຢ່າງທັງໝົດ 200 ຄົນ.

### 2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ ແມ່ນແບບສອບຖາມ ໂດຍແບ່ງ ອອກເປັນ 2 ພາກສ່ວນຄື: ພາກທີ 1 ແມ່ນຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສະພາບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ໃນ 5 ດ້ານຄື: ວຽກກໍ່ສ້າງພັກ, ວຽກງານນະໂຍບາຍ, ວຽກງານຍ້ອງຍໍ, ວຽກງານການ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ວຽກງານປະເມີນພະນັກງານ ໂດຍເປັນແບບ ສອບຖາມ ແບບປະມານຄ່າ (Rating scale) 5 ລະດັບ ຄື: ການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດຫຼາຍທີ່ສຸດ ຫາ ໜ້ອຍທີ່ສຸດ ແລະ ພາກທີ 2 ຄຳຖາມປາຍເປີດ ຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ໃນ 5 ດ້ານ

### 2.3 ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ໃນການຄົ້ນຄວ້ານີ້ ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ມີການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ດັ່ງນີ້:

- 1) ຂໍ້ໜັງສືຜົວຜົນວຽກຈາກຄະນະບໍດີ ຄະນະສຶກສາສາດ, ມະຫາວິທະຍາ ສຸພານຸວົງ ;
- 2) ນຳເອົາໜັງສືຜົວຜົນວຽກໄປຜົວຜົນຂໍ້ຄຳເຫັນນຳ ທ່ານ ອະທິການບໍດີ, ເມື່ອໄດ້ຮັບການອະນຸມັດແລ້ວ ແມ່ນນຳ ເອົາແບບສອບຖາມໄປແຈກຢາຍໃຫ້ພະນັກງານ, ຄູ ອາຈານ ທີ່ສັງກັດຢູ່ ຄະນະວິຊາ, ຫ້ອງການ, ສູນສະຖາບັນ ແລະ ຫໍສະໝຸດ ພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ທີ່ ເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນການຄົ້ນຄວ້າ.

### 2.4 ການສ້າງ ແລະ ການຫາຄຸນນະພາບຂອງເຄື່ອງມື

ການສ້າງ ແລະ ການຫາເຄື່ອງມືຄຸນນະພາບໃນການເກັບຂໍ້ມູນ ຄັ້ງນີ້ ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ດຳເນີນຕາມຂັ້ນຕອນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1) ສຶກສາຄື້ນຄວ້າທິດສະດີ, ຫຼັກການ, ເອກະສານ ແລະ ບົດ ຄື້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ເພື່ອເປັນ ຜື້ນຖານໃນການສ້າງເຄື່ອງມືໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນ;

2) ສ້າງແບບສອບຖາມໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມຈຸດປະສົງທີ່ຕັ້ງໄວ້ ເຊິ່ງ ເປັນແບບມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ 5 ລະດັບ ຕາມວິທີຂອງ Likert scale in (Sisaat, 2017)

ຄະແນນ 5 ໝາຍເຖິງມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼາຍທີ່ ສຸດ.

ຄະແນນ 4 ໝາຍເຖິງມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼາຍ.

ຄະແນນ 3 ໝາຍເຖິງມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດປານກາງ.

ຄະແນນ 2 ໝາຍເຖິງມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້ອຍ.

ຄະແນນ 1 ໝາຍເຖິງມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້ອຍທີ່ ສຸດ.

3) ນຳແບບສອບຖາມໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານຈຳນວນ 3 ທ່ານ ເພື່ອ ກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງເໝາະສົມ ແລະ ກວດສອບສອດຄ່ອງ ລະຫວ່າງແບບສອບຖາມກັບຈຸດປະສົງດ້ານພຶດຕິກຳ ໂດຍໄດ້ຄ່າຄວາມ ສອດຄ່ອງຕັ້ງແຕ່ 0.67-1.00.

4) ນຳແບບສອບຖາມທີ່ປັບປຸງແລ້ວໄປທົດລອງໃຊ້ (Try out) ຈຳນວນ 30 ຄົນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນຄະນະສຶກສາສາດ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ; ເພື່ອຊອກຫາຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງແບບ ສອບຖາມໂດຍໃຊ້ຄ່າສຳປະສິດອານຟາ (Alpha – Coefficient) ເຊິ່ງ ໃຊ້ວິທີຂອງຄຣອນບາກ (Cronbach) ແລະ ຄ່າຄວາມເຊື່ອໝັ້ນເທົ່າກັບ 0.91;

5) ປັບປຸງແກ້ໄຂແບບສອບຖາມໃຫ້ຖືກຕ້ອງເໝາະສົມ ແລ້ວ ແຈກຢາຍໃຫ້ພະນັກງານ, ຄູອາຈານ ທີ່ສັງກັດຢູ່ ຄະນະວິຊາ, ຫ້ອງການ, ສູນສະຖາບັນ ແລະ ຫໍສະໝຸດ ພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ທີ່ ເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນ 200 ຄົນ.

## 2.5 ວິທີການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ຜູ້ຄົນຄວ້າໄດ້ນຳເອົາແບບສອບຖາມຈາກແຕ່ລະພາກສ່ວນທີ່ ເປັນກຸ່ມຕົວຢ່າງມາສັງລວມ ແລະ ດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນຈາກແບບ ສອບຖາມ ໂດຍໃຊ້ໂປຣແກຣມສຳເລັດຮູບ SPSS ແລະ ແຍກການ ວິເຄາະຂໍ້ມູນຕາມລັກສະນະຂອງແບບສອບຖາມໃນແຕ່ລະຕອນ. ການ ວິເຄາະກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ ແມ່ນຄິດໄລ່ ຫາຄ່າຄວາມຖີ່ ແລະ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (%). ຄຳຖາມທີ່ກ່ຽວກັບສະພາບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ຢູ່ໃນ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ຕາມເກນການໃຫ້ຄະແນນເປັນແບບ ມາດຕາສ່ວນປະມານຄ່າ ແມ່ນຄິດໄລ່ຫາຄ່າສະເລ່ຍ ( $\bar{X}$ ), ຄ່າຜັນປ່ຽນ ມາດຕະຖານ (S.D).

## 3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ຈາກການສຶກສາ ສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ໃນ 5 ດ້ານ ຜົນວ່າ ພາບລວມມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ( $\bar{X}$ =3.66, SD=0.55) ເມື່ອ

ຝຶຈາລະນາໃນແຕ່ລະດ້ານ ເຫັນວ່າທຸກດ້ານມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ໂດຍລຽງລຳດັບຈາກດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຫຼາຍຫນ້ອຍ ຄື:

3.1 ວຽກງານກໍ່ສ້າງພັກ: ພາບລວມມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ( $\bar{X}$  = 3.99, S.D = 0.56) ເມື່ອຝຶຈາລະນາເປັນລາຍຂໍ້ ໃນ 10 ຂໍ້ຜົນວ່າທຸກຂໍ້ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຂໍ້ທີ່ຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 10 ການຂະຫຍາຍມະຫາຊົນເຂົ້າເປັນສະມາຊິກພັກໄດ້ດຳເນີນເປັນ ລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ ມີ ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D = 0.75), ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ 9 ການຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມວຽກງານອົງການ ຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງພັກໃຫ້ເປັນຜູ້ສືບທອດທີ່ດີມີ ( $\bar{X}$  = 4.07, S.D = 0.79) ແລະ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 5 ການສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໄດ້ມີໂອກາດຍົກລະດັບທິດສະດີ ການເມືອງໃນລະດັບຕ່າງໆຢູ່ພາຍໃນ ຫຼື ຕ່າງປະເທດ ( $\bar{X}$  = 3.77, S.D = 0.81).

3.2 ວຽກງານປະເມີນພະນັກງານ ພາບລວມມີການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ( $\bar{X}$  = 3.80, S.D = 0.64) ເມື່ອ ຝຶຈາລະນາເປັນລາຍຂໍ້ຜົນວ່າ ທຸກຂໍ້ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍ ຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 8 ໄດ້ຈັດຕັ້ງການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ຂອງລັດຖະກອນປະຈຳປີ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ( $\bar{X}$  = 3.66, S.D = 0.67), ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ 1 ການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຮັບຜິດຊອບມີພາກ ສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ມີການແບ່ງປັນມອບໝາຍໜ້າວຽກທີ່ ຊັດເຈນ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ( $\bar{X}$  = 3.85, S.D = 0.76), ສ່ວນຂໍ້ທີ່ ມີຄ່າສະເລ່ຍໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 10 ນຳຜົນການປະເມີນແຈ້ງຕໍ່ ພະນັກງານ ເພື່ອນຳໄປປັບປຸງແກ້ໄຂຈຸດອ່ອນຂອງຕົນເອງ ຢູ່ໃນລະດັບ ກາງ ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D = 0.91).

3.3 ວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ພາບລວມມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ ໃນລະດັບຫຼາຍ ( $\bar{X}$  = 3.66, S.D = 0.67) ເມື່ອຝຶຈາລະນາເປັນລາຍ ຂໍ້ໃນ 10 ຂໍ້ຜົນວ່າມີ 9 ຂໍ້ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ມີ 1 ຂໍ້ຢູ່ ໃນລະດັບປານກາງ, ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 6 ການ ແຕ່ງຕັ້ງຕຳແໜ່ງງານແມ່ນຜ່ານການປະເມີນ ແລະ ທາບທາມທຸກຄັ້ງ ( $\bar{X}$  = 3.84, S.D = 0.81), ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ທີ 9 ພະນັກງານ- ລັດຖະກອນໄດ້ມີໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ຕົນເອງ ດ້ານວິຊາສະເພາະ ( $\bar{X}$  = 3.77, S.D = 0.75), ສ່ວນຂໍ້ທີ່ ມີຄ່າສະເລ່ຍໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 3 ໄດ້ມີການສຶກສາອົບຮົມ, ວາງ ມາດຕະການຕໍ່ກັບພະນັກງານທີ່ຜ່ານການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ວຽກງານທີ່ຕົກຢູ່ໃນລະດັບອ່ອນ ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ( $\bar{X}$  = 3.41, S.D = 0.86).

3.4 ວຽກງານຍ້ອງຍໍ ພາບລວມມີຄ່າສະເລ່ຍ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ( $\bar{X}$  = 3.62, S.D = 0.66) ເມື່ອຝຶຈາລະນາເປັນລາຍຂໍ້ໃນ 10 ຂໍ້ຜົນ ວ່າ ມີ 6 ຂໍ້ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ 4 ຂໍ້ຢູ່ໃນລະດັບກາງ, ຂໍ້ ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 8 ມີການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະ ຮັບຜິດຊອບການຍ້ອງຍໍແຕ່ລະຂັ້ນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເໝາະສົມ ຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ ( $\bar{X}$  = 3.82, S.D = 0.82), ຮອງລົງມາແມ່ນຂໍ້ 4 ທຸກ ຄົນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

( $\bar{X} = 3.81$ ,  $S.D = 0.79$ ), ສ່ວນຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນ ຂໍ້ 1 ການໃຫ້ໃບຍ້ອງຍໍ ຫຼຽນກາ ຫຼຽນໄຊ ແລະ ຂອງຂວັນລາງວັນຕໍ່ຜູ້ ທີ່ມີຄວາມສຳເລັດ ແລະ ມີຜົນງານດີເດັ່ນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ເປັນທຳ ມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ລະດັບກາງ ( $\bar{X} = 3.44$ ,  $S.D = 0.88$ ).

3.5 ວຽກງານນະໂຍບາຍ ພາບລວມມີຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $S.D = 0.70$ ) ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍຂໍ້ໃນ 10 ຂໍ້ ພົບວ່າມີ 7 ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ມີ 3 ຢູ່ໃນລະດັບ ກາງ, ຂໍ້ທີ່ປະຕິບັດຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 4 ການພິຈາລະນາການເຂົ້າ ຮັບອຸດໜູນບຳນານຂອງພະນັກງານ ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການທີ່ກຳ ນົດ ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $S.D = 0.95$ ), ຮອງລົງມາ ແມ່ນຂໍ້ທີ 8 ການສະໜ ອງເງິນເດືອນ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມຕາມລະບຽບ ຫຼັກການໃຫ້ ທັນຕາມກຳນົດເວລາ ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $S.D = 0.92$ ), ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍ ໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນຂໍ້ທີ 7 ການສະໜອງອຸປະກອນ ເຄື່ອງຮັບໃຊ້ຫ້ອງ ການ ເຝີນິເຈີຮັບໃຊ້ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຊຸດຄູຕາມ ຄວາມເໝາະສົມ ຢູ່ໃນລະດັບກາງ ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $S.D = 0.91$ ).

ຈາກຄຳຖາມປາຍເປີດ ເຫັນວ່າ ພະນັກງານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນສະ ໜີຕໍ່ ການຂະຫຍາຍມະຫາຊົນເຂົ້າຝັກ ຕ້ອງຍຶດຖືຄຸນນະພາບເປັນກົກ, ເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຫ້າວຫັນມີທັດສະນະໜັກແໜ້ນທາງດ້ານການເມືອງ ແນວຄິດ, ມີຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ ແລະ ມີແບບແຜນດຳລົງຊີວິດທີ່ ປອດໃສຈະແຈ້ງ; ຄະນະຝັກຄວນລົງໃກ້ຊິດຕິດແທດ, ສຶກສາອົບຮົມ ແນວຄິດພະນັກງານໃຫ້ເລິກເຊິ່ງ ເພື່ອໃຫ້ກຳໄດ້ແນວທາງນະໂຍບາຍ ຂອງຝັກ-ລັດ. ມີນະໂຍບາຍ ສຸກຍູ້ສົ່ງເສີມການສ້າງເສດຖະກິດໃຫ້ ພະນັກງານມີຊີວິດທີ່ດີຂຶ້ນ, ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ທົ່ວເຖິງ ແລະ ເໝາະສົມ, ຄວນລົງຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມ ແລະ ໃຫ້ກຳລັງໃຈພະນັກງານສະ ໜຳສະເໜີ. ຕ້ອງເກັບກຳຂໍ້ມູນໃຫ້ລະອຽດຄົບຖ້ວນ ຜົນງານຂອງ ແຕ່ລະຄົນ ຍ້ອງຍໍຄັ້ງຕໍ່ໄປ ໃຫ້ໄດ້ລະດັບສູງກວ່າເກົ່າ ໂດຍອີງໃສ່ຜົນງານ ຕົວຈິງທີ່ມີຄວາມພື້ນເດັ່ນ, ຄັດເລືອກບຸກຄົນທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນ ແລະ ມີ ຫຼັກຖານຢັ້ງຢືນຊັດເຈນ. ເພີ່ມທະວີຄວາມໃກ້ຊິດຕິດແທດ ກັບ ພະນັກງານທຸກລະດັບ ຮັບຟັງຫາງສຽງບັນຫາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ ເພື່ອພິຈາລະນາຫາທາງອອກ ໃຫ້ສອດຄ່ອງລະບຽບກົດໝາຍ; ການສ້າງ ແຜນກໍ່ສ້າງພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ແຕ່ລະໄລຍະໃຫ້ລະອຽດຊັດເຈນ ໂປ່ງໃສ ກວດສອບໄດ້ ເພື່ອຝັກດັ່ງພະນັກງານໃຫ້ຮູ້ພັດທະນາຕົນເອງ ຕາມເປົ້າໝາຍຢ່າງຖືກຕ້ອງ; ຜັນຂະຫຍາຍ, ເຊື່ອມຊຶມ, ກຳແໜ້ນ ລະບຽບກົດໝາຍ, ນິຕິກຳຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພະນັກງານ- ລັດຖະກອນ ເອົາໃຈໃສ່ສຶກສາອົບຮົມການເມືອງແນວຄິດໃຫ້ ພະນັກງານ ເປັນປະຈຳ; ສ້າງແຜນລົງຕິດຕາມກວດກາ 1-2 ຄັ້ງຕໍ່ປີ ເພື່ອລົງຕິດຕາມພະນັກງານແຕ່ລະພາກສ່ວນ ໃຫ້ມີສະຕິຕໍ່ການປະຕິບັດ ລະບຽບກົດໝາຍລັດຖະກອນ; ນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ສ້າງຖານຂໍ້ມູນໃນ ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ຈັດຝັກອົບຮົມການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ມາ ນຳໃຊ້ໃນວຽກງານວ່ອງໄວຂຶ້ນ. ປັບປຸງມາດຖານ, ຕົວຊີ້ວັດໃຫ້ຊັດເຈນ

ແລະ ໂປ່ງໃສກວດສອບໄດ້ (ມາດຕະຖານຄວນນຳໃຊ້ມາດຕະການ ແບບການຂໍ້ຕຳແໜ່ງວິຊາການ) ຜັນຂະຫຍາຍລະບຽບການ ໃຫ້ທົ່ວ ເຖິງ; ການປະເມີນຜົນງານ ຄວນປະເມີນ ຕາມໜ້າວຽກງານ, ຄວາມ ຮັບຜິດຊອບທີ່ໄດ້ປະຕິບັດຕົວຈິງ; ປັບປຸງເຄື່ອງມືປະເມີນໃຫ້ທັນສະໄໝ (ໃຊ້ລະບົບອອນໄລ) ກະທັດຮັດ ພ້ອມທັງແຍກໃຫ້ເຫັນຈຸດດີ, ຂໍ້ຄົງຄ້າງ ແລະ ຮູບການຂອງການສົ່ງຂ່າວໃຫ້ເປົ້າ ໝາຍຫຼັກການປະເມີນໃຫ້ໄດ້ ຮັບການປັບປຸງແກ້ໄຂຕົວເອງໃນຕໍ່ໜ້າ.

#### 4. ວິພາກຜົນ

ສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ແມ່ນມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ເຊັ່ນ: ວຽກງານກໍ່ສ້າງຝັກ, ວຽກງານນະໂຍບາຍ, ວຽກງານຍ້ອງຍໍ, ວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ແລະ ວຽກງານປະເມີນຜົນງານ ດ້ວຍ ການຊີ້ນຳນຳຂອງຄະນະຝັກຄະນຳໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຕ່ລະໜ້າ ວຽກເຮັດໃຫ້ວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານດຳເນີນໄປໃນລະດັບດີ ສົມຄວນ ເຊັ່ນ:

1) ວຽກງານກໍ່ສ້າງຝັກ: ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບ ຫຼາຍເຊັ່ນ ການຄົ້ນຄວ້າສັບຊ້ອນ, ຈັດວາງພະນັກງານບົນພື້ນຖານ ມາດຕະຖານ, ເງື່ອນໄຂທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້; ການຂະຫຍາຍມະຫາຊົນເຂົ້າ ເປັນສະມາຊິກຝັກໄດ້ດຳເນີນເປັນລະບົບຕໍ່ເນື່ອງ; ມີແບບແຜນການນຳ ພາ ແລະ ວິທີການເຮັດວຽກແມ່ນປະຕິບັດຫຼັກການລວມສູນ ປະຊາທິປະໄຕ, ເຮັດວຽກເປັນໝູ່ຄະນະ, ແບ່ງງານໃຫ້ບຸກຄົນ ຮັບຜິດຊອບຈະແຈ້ງ; ມີການຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໃຫ້ມີ ຄວາມສາມັກຄີ ຊ່ວຍເຫຼືອກັນໂດຍການເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳວຽກງານ; ສະມາຊິກຝັກ-ພະນັກງານເປັນເຈົ້າການໃນການຄົ້ນຄວ້າຮ່າຮຽນ ແນວທາງນະໂຍບາຍ, ກົດລະບຽບຂອງຝັກ ມະຕິຄຳສັ່ງຂອງຂັ້ນເທິງ; ສະມາຊິກຝັກ-ພະນັກງານໄດ້ຖືເອົາການຄົ້ນຄວ້າຮ່າຮຽນ ທິດສະດີມາກ- ເລນິນ, ແນວຄິດໂກສອນ ພົມວິຫານ ເຂົ້າໃນວຽກງານການເມືອງແນວ ຄິດ; ມີການຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຊື່ສັດ, ໂປ່ງໃສ, ມີຈັນຍາບັນມີແບບແຜນວິທີເຮັດວຽກ ແລະ ການດຳລົງຊີວິດທີ່ດີ; ມີ ການຊຸກຍູ້ ສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມວຽກງານອົງການຈັດ ຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຝັກໃຫ້ເປັນຜູ້ສືບທອດທີ່ດີ; ມີການຊຸກ ຍູ້ ສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມດຸໝັ່ນ, ຫ້າວຫັນ, ເປັນແບບຢ່າງ, ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ມີຄວາມເສຍສະຫຼະເພື່ອປະໂຫຍດລວມ ສ່ວນ ແລະ ການສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃຫ້ໂອກາດບຸກຄະລາກອນໄດ້ຍົກລະດັບ ທິດສະດີການເມືອງໃນລະດັບຕ່າງໆຢູ່ພາຍໃນ ຫຼື ຕ່າງປະເທດ. ຜົນການ ຄົ້ນຄວ້າດັ່ງກ່າວສອດຄ່ອງກັບ ຄຳສັ່ງຂອງກົມການເມືອງສູນກາງຝັກ (2019) ວ່າດ້ວຍວຽກງານຂະຫຍາຍຝັກ ເນື້ອໃນບາງຕອນກ່າວວ່າ ການ ຈະຫຍາຍຝັກ ຕ້ອງຖືຄຸນນະພາບເປັນກົກ, ເລືອກເຝິກເອົາມະຫາຊົນຜູ້ດີ ເດັ່ນໃນຂະບວນການເຮັດວຽກງານຕົວຈິງ, ມີມາດຖານເງື່ອນໄຂຄົບຖ້ວນ ສ້າງເປັນສະມາຊິກຝັກ, ສ້າງໃຫ້ຖັດແຖວສະມາຊິກຝັກ ແລະ ບຸກຄົນ ສະມາຊິກມີຄວາມໜັກແໜ້ນທາງດ້ານການເມືອງ-ແນວຄິດ, ມີ ຄຸນສົມບັດສິນທຳປະຕິວັດ, ມີອຸດົມການຂອງຝັກທີ່ຖືກຕ້ອງ, ມີຄວາມຮູ້

ຄວາມສາມາດ ເພື່ອນຳພາໃນທຸກຂະບວນການວຽກງານ, ຫຼັກເວັ້ນການຂະຫຍາຍພຶກແລ່ນນຳປະລິມານ, ການຂະຫຍາຍພຶກຕ້ອງດຳເນີນໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກການ, ທິດນຳ, ບາດກ້າວ, ມາດຕານ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນກົດລະບຽບຂອງພັກ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບກົມການເມືອງສູນກາງພັກ (2018) ອອກຄຳສັ່ງ ເພື່ອສືບຕໍ່ເສີມຂະຫຍາຍມູນເຊື້ອອັນດີງາມຜົນງານທີ່ໂດດເດັ່ນ ແລະ ດ້ານດີ, ເດັດດ່ຽວ ປັບປຸງ, ແກ້ໄຂຈຸດອ່ອນຂໍ້ຄົງຄ້າງ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍທົດສອບທີ່ເປັນໄພອັນຕະລາຍຕໍ່ພັກເຮົາ ແນໃສ່ເຊິດຊູບົດບາດຄວາມສາມາດນຳພາຂອງໜ່ວຍພັກ ແລະ ຍົກສູງຄວາມເປັນແບບຢ່າງນຳ ໜ້າຂອງຖິ່ນແຖວສະມາຊິກພັກ ຮັບປະກັນໃຫ້ພັກເຮົາມີຄວາມປອດໃສ, ເຂັ້ມແຂງ, ໜັກແໜ້ນ; ເພື່ອຍົກສູງຄຸນນະພາບຂອງໜ່ວຍພັກ ແລະ ສະມາຊິກພັກ ໃຫ້ມີການຫັນປ່ຽນຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ດ້ວຍບາດກ້າວບຸກທະລູ ສາມາດເປັນແຖວນຳທີ່ເຂັ້ມແຂງໃນລະບົບການເມືອງຢູ່ຮາກຖານ; ເພື່ອຮັບປະກັນເຮັດໃຫ້ການນຳພາຂອງພັກ ຕອບສະໜອງໄດ້ຄວາມເລັ່ງທວງຂອງການພັດ ທະນາປະເທດຊາດໃນເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃໝ່ ພັກເຮົາມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງກໍ່ສ້າງໜ່ວຍພັກ, ຄະນະໜ່ວຍພັກ ແລະ ສະມາຊິກພັກ ໃຫ້ມີຄວາມສາມາດນຳພາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ການເມືອງຂອງພັກ ແລະ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງລັດວາງອອກແຕ່ລະໄລຍະໃຫ້ປະກົດຜົນເປັນຈິງ.

2) ວຽກງານນະໂຍບາຍ: ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບຫຼາຍ. ຂໍ້ທີ່ປະຕິບັດລະດັບຫຼາຍ ເຊັ່ນ ການສະໜອງເງິນເດືອນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນສັງຄົມຕາມລະບຽບ ຫຼັກການທັນຕາມກຳນົດເວລາ; ມີການສຶກສາອົບຮົມທາງດ້ານແນວຄິດ ແລະ ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານເພື່ອປ້ອງກັນການປະລະໜ້າທີ່ ແລະ ລາອອກຈາກການຈັດຕັ້ງ; ການພິຈາລະນາການປະລະໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງບຸກຄົນຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການທີ່ກຳນົດໄວ້; ການພິຈາລະນາຍົກຍ້າຍຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງໜ້າທີ່ວຽກງານຖືກຕ້ອງ ແລະ ເປັນທຳ; ມີການຈັດສັນທີ່ພັກອາໄສໃຫ້ພະນັກງານທີ່ຍັງບໍ່ທັນມີທີ່ພັກເປັນຂອງຕົນເອງຕາມຄວາມເໝາະສົມ; ການພິຈາລະນາຍົກຍ້າຍຕາມການສະເໜີຂອງບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການທີ່ກຳນົດໄວ້. ຂໍ້ທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບກາງ ຄືການພິຈາລະນາອອກການຮັບອຸດໜູນບຳເນັດຕາມການສະເໜີຂອງບຸກຄົນຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການທີ່ກຳນົດໄວ້; ສະໜອງນະໂຍບາຍກອງທຶນຄູກອງທຶນຊ່ວຍເຫຼືອກັນ ເພື່ອແກ້ໄຂຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະ ການສະໜອງອຸປະກອນ ເຄື່ອງຮັບໃຊ້ທ້ອງຖານ, ເພີ່ມເຈີຮັບໃຊ້ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຊຸດຄູຕາມຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ການສ້າງເງື່ອນໄຂ. ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ສອດຄ່ອງກັບ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນມາດຕາ 4 ນະໂຍບາຍຂອງລັດກ່ຽວກັບວຽກງານພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ລັດ ຖືເປັນສຳຄັນວຽກງານພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແລະ ສິ່ງເສີມດ້ວຍການປະຕິບັດ ນະໂຍບາຍ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ສ້າງທຸກເງື່ອນໄຂໃຫ້ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນທຸກເພດ, ທຸກເຜົ່າ ຕາມຄວາມສາມາດຕົວຈິງ ໄດ້ຮັບການພັດທະນາທາງດ້ານການເມືອງ, ແນວຄິດ, ຈັນຍາບັນ, ຍົກລະດັບ ດ້ານວິຊາສະເພາະ ຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ເພື່ອເປັນກຳລັງແຮງປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນການປົກປັກຮັກສາ, ສ້າງສາພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ຮັບໃຊ້ປະຊາຊົນ ຢ່າງສຸດກົກສຸດປາຍ ດ້ວຍຄວາມບໍລິສຸດໃຈ ແລະ ຍັງສອດ

ຄ່ອງກັບ ມະຫອນພົນ (2022) ໄດ້ກ່າວວ່າ ການບຳລຸງຮັກສາບຸກຄະລາກອນ ໝາຍເຖິງການດຳເນີນການເບິ່ງແຍງສິ່ງເສີມບຸກຄະລາກອນທີ່ຢູ່ພາຍໃນອົງກອນໃຫ້ດີທີ່ສຸດ, ໂດຍມີການສະໜັບສະໜູນການເຮັດວຽກໃຫ້ນຳໃຊ້ສັກກະຍະພາບຂອງບຸກຄະລາກອນໃຫ້ເກີດຜົນງານຢ່າງເຕັມທີ່, ມີການເພື່ອແຜ່ ແລະ ຈຸງໃຈ, ສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ສັດທາ, ຈັດສະໜັດດີການທີ່ດີ ແລະ ປະເມີນຜົນດ້ວຍຄວາມຍຸດຕິທຳ.

3) ວຽກງານຍ້ອງຍໍ: ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບຫຼາຍຂໍ້ທີ່ໄດ້ປະຕິບັດເຊັ່ນ ທຸກຄົນໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມເຂົ້າໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ; ມີການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຮັບຜິດຊອບການຍ້ອງຍໍແຕ່ລະຂັ້ນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ເໝາະສົມ; ການຍ້ອງຍໍໄດ້ສອດຄ່ອງກັບການປະຕິບັດແນວທາງ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍ, ເປີດຂະບວນການແຂ່ງຂັນ, ບຸກລະດົມຊຸກຍູ້ ແລະ ຊີ້ນຳຂະບວນການແຂ່ງຂັນການຍ້ອງຍໍ; ມີການວາງແຜນ, ກຳນົດຈຸດປະສົງ, ຄາດໝາຍ, ເປົ້າໝາຍ, ເນື້ອໃນ, ຄຳຂວັນ, ໄລຍະເວລາ, ວິທີການ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານການແຂ່ງຂັນການຍ້ອງຍໍ; ການຍ້ອງຍໍມີຄວາມເປັນເອກະພາບລະຫວ່າງເນື້ອໃນ, ຮູບການ ແລະ ເປົ້າໝາຍການຍ້ອງຍໍ ແລະ ຂໍ້ທີ່ປະຕິບັດໃນລະດັບກາງ ເຊັ່ນ ການໃຫ້ໃບຍ້ອງຍໍ ຫຼຽນກາ ຫຼຽນໄຊ ແລະ ຂອງຂວັນລາງວັນຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີຄວາມສຳເລັດ ແລະ ມີຜົນງານດີເດັ່ນທີ່ ເໝາະສົມ ແລະ ເປັນທຳ; ມາດຕະຖານ, ຕົວຊີ້ວັດການຍ້ອງຍໍມີຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ເໝາະສົມ; ໄດ້ມີຕິດຕາມ, ກວດກາ, ຊຸກຍູ້, ປະເມີນ, ການສະໜູນ, ຕີລາຄາ, ຖອດຖອນບົດຮຽນ ໃນການສະເໜີຍ້ອງຍໍ; ການຍ້ອງຍໍມີຄວາມຊັດເຈນ, ເປີດເຜີຍ, ສະໜັບສະໜູນ, ໂປ່ງໃສ, ຍຸດຕິທຳ ແລະ ທັນການ. ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ສອດຄ່ອງກັບ ດຳລັດວ່າດ້ວຍການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ສະບັບເລກທີ 116/ສພຊ, ລົງວັນທີ 22 ເມສາ 2019 ໃນຈຸດປະສົງຂອງດຳລັດສະບັບນີ້ ກຳນົດຫຼັກການ, ລະບຽບການ ແລະ ມາດຕະການກ່ຽວກັບການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມ, ກວດກາການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ວຽກງານດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນ ແລະ ມີຄວາມເປັນເອກະພາບ ໃນຂອບເຂດທີ່ວ່າປະເທດແນໃສ່ສ້າງ ເງື່ອນໄຂ, ຊຸກຍູ້, ສິ່ງເສີມຫົວຄິດປະດິດສ້າງ ແລະ ຜົນງານດີເດັ່ນຂອງບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ເຂົ້າຮ່ວມໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ໃຫ້ເປັນຂະບວນການແຂ່ງແຮງ, ກວ້າງຂວາງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ ປະກອບ ສ່ວນເຂົ້າໃນພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ. ມາດຕາ 2 ການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ, ການແຂ່ງຂັນ ແມ່ນການເຄື່ອນໄຫວທີ່ມີການຈັດຕັ້ງຂອງບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆເພື່ອປຸກລະດົມເຕົ້າໂຮມກຳລັງແຮງແຂ່ງຂັນ, ເສີມຂະຫຍາຍຫົວຄິດປະດິດສ້າງ, ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ສ້າງຜົນງານດີເດັ່ນ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ ແລະ ການຍ້ອງຍໍ ແມ່ນການສັນລະເສີນຄຸນງາມຄວາມດີ ແລະ ຈິດຈຳບຸນຄຸນ ຂອງບຸກຄົນ, ນິຕິບຸກຄົນ ແລະ ການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນພາລະກິດປົກປັກຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາປະເທດຊາດ.

4) ວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ: ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບຫຼາຍເຊັ່ນ: ກ່ອນຈະໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຕຳ ແໜ່ງງານແມ່ນຜ່ານການປະເມີນ ແລະ ທາບທາມທຸກຄັ້ງ; ການຍົກຍ້າຍພະນັກງານ-

ລັດຖະກອນແມ່ນສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດໝາຍລັດຖະກອນທີ່ກຳນົດໄວ້; ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໄດ້ມີໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາຕົນເອງ ດ້ານວິຊາສະເພາະ; ການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບແນວທາງ; ການເລື່ອນຊັ້ນ-ຂັ້ນຂອງພະນັກງານ ແມ່ນອີງໃສ່ ວຸດທິການສຶກສາ, ອາຍຸການ ແລະ ຜົນການປະເມີນ; ພະນັກງານ ໄດ້ມີໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມພາວະການເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ທິດສະດີການເມືອງ; ການບັນຈຸຊັບຊ້ອນ, ແຕ່ງຕັ້ງ ຫຼື ເລືອກຕັ້ງ, ການນຳໃຊ້ ແລະ ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານແມ່ນມີຄວາມໂປ່ງໃສ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ພາວະວິໄສ; ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໄດ້ມີໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາຕົນເອງ ດ້ານໄອທີ ແລະ ພາສາຕ່າງປະເທດ; ການຄັດເລືອກບັນຈຸຕຳແໜ່ງງານແມ່ນປະຕິບັດຕາມແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ໄດ້ມີການສຶກສາອົບຮົມ, ວາງມາດຕະການຕໍ່ກັບພະນັກງານທີ່ຜ່ານການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ຕິດຢູ່ໃນລະດັບອ່ອນ. ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າ ສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງແກ້ວບຸນມີ (2018) ພົບວ່າ: ສະພາບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງໂດຍລວມທັງ 4 ດ້ານ ຄື: ດ້ານການວາງແຜນ, ດ້ານການຈັດຫາ ແລະ ຄັດເລືອກ, ດ້ານການພັດທະນາ ແລະ ດ້ານການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບດີ. ເມື່ອພິຈາລະນາແຕ່ລະດ້ານກໍ່ເຫັນວ່າທຸກດ້ານຢູ່ໃນລະດັບດີ. ເຊິ່ງມີຄ່າສະເລ່ຍເທົ່າກັບ ( $\bar{X} = 3.78$ ,  $S.D = 0.52$ ) ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງສຸຍະວົງ (2021) ສະພາບລວມການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນໃນມະຫາວິທະຍາໄລສຸພານຸວົງເຫັນວ່າ ມີການພັດທະນາດີສົມຄວນ ໂດຍບຸກຄະລາກອນຈຳນວນຫຼາຍໄດ້ຮັບການພັດທະນາໃນດ້ານຕ່າງໆຄື ດ້ານທິດສະດີການເມືອງ 86.41%, ດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ 77.67% ດ້ານວິຊາສະເພາະ 72.82 %, ດ້ານຄອມພິວເຕີ/ໄອທີ 67.96 % ແລະ ດ້ານການເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມທາງວິຊາການ 54.37% ແຕ່ຄຽງຄູ່ກັບຈຸດດີນັ້ນກໍ່ເຫັນວ່າ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຍັງມີບາງດ້ານທີ່ຍັງບໍ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນເຊັ່ນ ດ້ານການໄປທັດສະນະສຶກສາ ມີພຽງ 36.41% ຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ເຄີຍໄດ້ໄປ ແລະ 32.04 % ເທົ່ານັ້ນທີ່ເຄີຍໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມທິດສະດີການເມືອງ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີຂອງເພັດທະວົງ (1996) ໄດ້ຂຽນໄວ້ວ່າ ການບັນຈຸບຸກຄະລາກອນ ແມ່ນການສັບຊ້ອນ, ຄັດເລືອກເອົານັກສຶກສາຜູ້ທີ່ມີໃບປະກາສະນິຍາບັດດ້ານວິຊາຕ່າງໆ ທີ່ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດເຂົ້າສູ່ຕຳແໜ່ງງານ ທີ່ຫວ່າງ ແລະ ສ້າງຂຶ້ນໃໝ່ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບທິດສະດີຂອງ ພິມມະນິມິດ (2003) ໄດ້ຂຽນໄວ້ວ່າ ການບັນຈຸບຸກຄະລາກອນ ໝາຍເຖິງ ການຮັບເອົາຜູ້ສະໝັກເຂົ້າມາເຮັດວຽກເຂົ້າເປັນລັດຖະກອນ ແລະ ສັບຊ້ອນຜູ້ຖືກບັນຈຸນັ້ນເຂົ້າເຮັດວຽກໃນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດໃນແຕ່ລະໄລຍະ ແລະ ຕາມຕຳ ແໜ່ງງານທີ່ຫວ່າງ, ຍັງສອດຄ່ອງກັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Nordala (2018) ພົບວ່າ ລະດັບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ໃນຄະນະສຶກສາສາດມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງທັງ 4 ດ້ານໂດຍລວມຢູ່ໃນລະດັບດີ ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = 0.90$ ). ຜົນການປຽບທຽບຄວາມຄິດເຫັນຈຳແນກຕາມເພດ, ວຸດທິການສຶກສາ, ຕຳແໜ່ງໜ້າທີ່ ແລະ ປະສົບການໃນການເຮັດ

ວຽກ ພົບວ່າ: ໂດຍລວມ ແລະ ລາຍດ້ານບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ .05. ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບ Chittaphon et al. (2023) ໄດ້ສຶກສາ ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງ ຜົນການສຶກສາພົບວ່າ ສະພາບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ພະນັກງານມີຄວາມຄິດເຫັນວ່າ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ທັກສະ, ທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ ແລະ ເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼາຍທີ່ສຸດ, ພະນັກງານມີຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາດ້ານພາສາຕ່າງປະເທດ ແລະ ຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະຫຼາຍທີ່ສຸດ. ຄວາມຄິດເຫັນຂອງພະນັກງານຕໍ່ກັບການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງສ່ວຍສາອາກອນປະຈຳແຂວງຫຼວງພະບາງໂດຍພາບລວມແລ້ວແມ່ນມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການພັດທະນາໃນດັບດີຫຼາຍ.

5) ວຽກງານການປະເມີນພະນັກງານ: ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນລະດັບຫຼາຍ ເຊັ່ນ ໄດ້ຈັດຕັ້ງການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງລັດຖະກອນປະຈຳປີ, ການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຮັບຜິດຊອບມີພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ມີການແບ່ງປັນມອບໝາຍໜ້າວຽກທີ່ຊັດເຈນ; ຂະບວນການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ສອດຄ່ອງກັບເນື້ອໃນ ແລະ ຂັ້ນຕອນຂອງລະບຽບການ; ຄະນະຮັບຜິດຊອບການປະເມີນໄດ້ດຳເນີນຕາມຂັ້ນຕອນ ແລະ ລະບຽບການປະເມີນ; ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານຕາມເກນມາດຖານ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດສະເພາະຂອງຄູສອນຖືກຕ້ອງ ແລະ ເປັນທຳ; ນຳຜົນການປະເມີນແຈ້ງຕໍ່ພະນັກງານ ເພື່ອນຳໄປປັບປຸງແກ້ໄຂຈຸດອ່ອນຂອງຕົນເອງ ແລະ ການປະເມີນການເລື່ອນຊັ້ນ ຂຶ້ນເງິນເດືອນຕາມເກນມາດຖານ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດຖືກຕ້ອງ ແລະ ເປັນທຳ. ຈາກຜົນການຄົ້ນຄວ້າສອດຄ່ອງກັບ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຂອງວົງຊວງທຳ (2024) ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າພົບວ່າ: ສະພາບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ໂດຍພາບລວມ ສະພາບປະຈຸບັນ ຂອງການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ; ໃນດ້ານການປະເມີນຜົນງານ ມີລະດັບການປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນລາຍຂໍ້ພົບວ່າ ທຸກຂໍ້ທີ່ມີການປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ຫຼາຍ ມີຄ່າ ຂໍ້ທີ່ປະຕິບັດຫຼາຍກວ່າໝູ່ແມ່ນການແຕ່ງຕັ້ງຄະນະຮັບຜິດຊອບມີພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງເຂົ້າຮ່ວມ ເພື່ອແບ່ງປັນມອບໝາຍໜ້າວຽກທີ່ຊັດເຈນ, ຮອງລົງມາແມ່ນການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານຕາມເກນ ມາດຖານ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດສະເພາະຂອງຜູ້ບໍລິຫານຖືກຕ້ອງເປັນທຳ, ຂໍ້ທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍປານກາງ ຕ່າງກວ່າໝູ່ແມ່ນການປະເມີນໃຫ້ໃບຍ້ອງຍໍ ຫຼຽນກາ ຫຼຽນໄຊ ແລະ ຂອງຂວັນລາງວັນຖືກຕ້ອງ ແລະ ເປັນທຳ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບ ສັງວອນ (2022) ສະພາບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຂອງກະຊວງສາທາລະນະສຸກ ໂດຍລວມແລ້ວເຫັນວ່າ ຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ ເມື່ອພິຈາລະນາເປັນແຕ່ລະດ້ານ ພົບວ່າຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ

ແລະ ປານກາງ ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍສູງກວ່າໝູ່ແມ່ນ ດ້ານການປະເມີນ ປະຕິບັດວຽກງານ, ຮອງລົງມາແມ່ນດ້ານການວາງແຜນຄວາມຕ້ອງການ ບຸກຄະລາກອນ, ສ່ວນ ດ້ານທີ່ມີຄ່າສະເລ່ຍຕໍ່າກວ່າໝູ່ແມ່ນດ້ານການ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ; ພ້ອມກັນນີ້ ເທິງປະຕິດ (2014) ຍັງໄດ້ໃຫ້ ຄວາມໝາຍການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດວຽກງານວ່າ ການປະເມີນ ຜົນການປະຕິບັດງານ ເປັນກິດຈະກຳດ້ານການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ທີ່ໃຊ້ໃນການປະເມີນຜົນງານຂອງບຸກຄົນ ດ້ານຄວາມຮູ້, ຄວາມ ສາມາດໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃນໄລຍະເວລາທີ່ກຳໜົດໄວ້ຢ່າງ ແນ່ນອນ ດ້ວຍວິທີການສັງເກດ, ຈິດບັນທຶກ ແລະ ປະເມີນຜົນໂດຍຫົວ ໜ້າໜ່ວຍງານ ຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ມີມາດຕະຖານດຽວກັນ ມີເກນ ການປະເມີນຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະ ມີຄວາມຍຸດຕິທຳ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງ ກັບ Herbert, H. G (1972) ກ່າວວ່າ ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດ ວຽກງານໝາຍເຖິງວິທີການວັດຜົນປະຕິບັດວຽກງານຂອງພະນັກງານ ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍ ການສັງເກດ ແລະ ການປະເມີນພຶດຕິກຳ ການ ປະຕິບັດງານ ຫຼື ຜົນລັບຂອງການປະຕິບັດງານໂດຍຫົວໜ້າ ໜ່ວຍງານ.

## 5. ສະຫຼຸບ

ສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ທີ່ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ໃນ 5 ດ້ານ ພົບວ່າ ພາບລວມຢູ່ໃນ ລະດັບຫຼາຍ, ເຊິ່ງສາມາດສະຫຼຸບຕົວສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນແຕ່ ລະດັບດັ່ງນີ້:

1) ດ້ານວຽກງານກໍ່ສ້າງພັກ ເຫັນວ່າ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸ ວົງ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍໃນທຸກຂໍ້.

2) ວຽກງານປະເມີນພະນັກງານ ເຫັນວ່າ ມະຫາວິທະຍາໄລສຸ ພານຸວົງ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍໃນທຸກຂໍ້

3) ວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ເຫັນວ່າໂດຍລວມ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ ແລະ ຍັງມີບາງດ້ານ ຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ ຄື ການສຶກສາອົບຮົມ, ວາງມາດ ຕະການຕໍ່ກັບພະນັກງານທີ່ຜ່ານການປະເມີນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກ ງານທີ່ຕິດຢູ່ໃນລະດັບອ່ອນ.

4) ວຽກງານຍ້ອງຍໍ ເຫັນວ່າ ໂດຍລວມ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸ ພານຸວົງ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍ ແລະ ຍັງມີບາງດ້ານຢູ່ໃນ ລະດັບປານກາງ ຄື: ການໃຫ້ໃບຍ້ອງຍໍ ຫຼຽນກາ ຫຼຽນໄຊ ແລະ ຂອງ ຂວັນລາງວັນຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີຄວາມສຳເລັດ ແລະ ມີຜົນງານດີເດັ່ນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ເປັນທຳ; ມາດຕະຖານ, ຕົວຊີ້ວັດການຍ້ອງຍໍມີຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ເໝາະສົມ; ການຍ້ອງຍໍມີຄວາມຊັດເຈນ, ເປີດເຜີຍ, ສະເໜີພາບ, ໂປ່ງໃສ, ຍຸດຕິທຳ ແລະ ທັນການ; ໄດ້ມີຕິດຕາມ, ກວດກາ, ຊຸກຍູ້, ປະ ເມີນ, ການສະຫຼຸບ, ຕົວລາຄາ, ຖອດຖອນບົດຮຽນ ໃນການສະເໜີນ ຍ້ອງຍໍ.

5) ວຽກງານນະໂຍບາຍ ເຫັນວ່າ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບດີຫຼາຍ ແລະ ຍັງມີບາງດ້ານຢູ່ໃນລະດັບ ປານກາງ ຄື ການຝຶກສອນອອກການຮັບບຳເນັດຕາມການສະເໜີຂອງ ບຸກຄົນຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບການທີ່ກຳນົດໄວ້; ການສະໜອງອຸປະກອນ

ເຄື່ອງຮັບໃຊ້ທ້ອງຖານ ເຝີນິເຈີຮັບໃຊ້ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ແລະ ຊຸດຄຸຕາມຄວາມເໝາະສົມ; ການສ້າງເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະໜອງນະ ໂຍບາຍກອງທຶນຄູ, ກອງທຶນຊ່ວຍເຫຼືອກັນ ເພື່ອແກ້ໄຂຊີວິດການເປັນ ຢູ່.

ຈາກຂໍ້ມູນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ມີບາງຄຳຄິດເຫັນທີ່ເປັນຂໍ້ສະ ໜິແນະ ຕໍ່ກັບການປັບປຸງວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ຂອງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ ດັ່ງນີ້:

- ວຽກງານກໍ່ສ້າງພັກ ຕ້ອງຖືເອົາຄຸນນະພາບເປັນກົກ ເອົາຜູ້ມີ ສະຕິປັນຍາ, ມີຫົວຄິດປະດິດສ້າງໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານທີ່ມີຜົນ ສຳເລັດທີ່ຜື່ນເດັ່ນ, ມີເງື່ອນໄຂຄົບຖ້ວນ ແລະ ຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມຕື່ນ ຕົວສະໝັກໃຈຢາກເຂົ້າເປັນສະມາຊິກພັກ. ເປັນຜູ້ທີ່ມີປະຫວັດ ການເຄື່ອນໄຫວ ແລະ ປະຫວັດຕົ້ນກຳເນີດຈະແຈ້ງ; ເປັນຜູ້ມີຄວາມໝັກແ ໜັນທາງດ້ານການເມືອງ, ແນວຄິດ, ມີຄຸນສົມບັດ ສິນທຳປະຕິວັດ ແລະ ເປັນແບບຢ່າງນຳໜ້າໃນທຸກຂະບວນການວຽກງານ.

- ວຽກງານນະໂຍບາຍ ປົກກະຕິສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດອັນ ຊອບທຳຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ, ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການ ສະໜອງເງິນອຸດໜູນປະກັນສັງຄົມ, ການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕໍ່ ພະນັກງານ ທົ່ວເຖິງສອດຄ່ອງ ແລະ ເໝາະສົມຕາມຫຼັກການ ແລະ ເຫດຜົນທີ່ເປັນຈິງ.

- ວຽກງານຍ້ອງຍໍ ການວາງແຜນ, ກຳນົດຈຸດປະສົງ, ຄາດໝາຍ , ເປົ້າໝາຍ, ເນື້ອໃນ, ຄຳຂວັນ, ໄລຍະເວລາ, ວິທີການ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານການແຂ່ງຂັນການຍ້ອງຍໍ ໃຫ້ຊັດເຈນ ແລະ ທ່ວງທັນເວລາ.

- ວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ ໃນການບັນຈຸ, ການສັບຊ້ອນ, ການແຕ່ງຕັ້ງ ຫຼື ເລືອກຕັ້ງ, ການຄຸ້ມຄອງ, ການນຳໃຊ້ ແລະ ການປະເມີນ ຜົນການ ປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕ້ອງໂປ່ງໃສ, ຍຸຕິທຳ, ເປີດເຜີຍ, ພາວະວິໄສ ແລະ ສາມາດກວດສອບໄດ້.

- ວຽກງານປະເມີນພະນັກງານ ຮັບປະກັນການປະເມີນຜົນ ຕາມເງື່ອນໄຂ, ມາດຕະຖານ, ຂັ້ນຕອນ, ວິທີການ ແລະ ໄລຍະເວລາ ຂອງການ ປະເມີນຄູ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານສະຖານການສຶກສາ ທີ່ໄດ້ກຳນົດ ໄວ້ໃນລະບຽບການ; ຮັບປະກັນຄວາມໂປ່ງໃສ, ພາວະວິໄສ, ສະເໝີ ພາບ, ຍຸຕິທຳ, ຊັດເຈນ, ມີຫຼັກຖານຢັ້ງຢືນ ແລະ ຄວາມສາມັກຄີພາຍ ໃນ.

## 6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕີນວ່າ ຂໍ້ ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບ ພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

## 7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ກົມການເມືອງສູນກາງພັກ. (2018). ຄຳສັ່ງເລກທີ 01/ກມສພ, ວັນທີ 03 ມັງກອນ 2018 ວ່າດ້ວຍການເພີ່ມທະວີການກໍ່ສ້າງໜ່ວຍ ພັກປອດໃສ, ເຂັ້ມແຂງ, ໜັກແໜ້ນ. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

- ກົມການເມືອງສູນກາງພັກ. (2019). *ຄໍາສັ່ງຂອງກົມການເມືອງສູນກາງພັກ ສະບັບເລກທີ 064/ກສສພ ວັນທີ 9 ເມສາ 2019 ວ່າດ້ວຍວຽກງານຂະຫຍາຍພັກ*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ກົມການເມືອງສູນກາງພັກ.
- ແກ້ວບຸນມີ, ພ. (2018). *ສະພາບການບໍລິຫານ ບຸກຄະລາກອນ ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ*. ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.
- ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ. (2021). *ມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຄັ້ງທີ XI ຂອງພັກ 2021*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ.
- ສະພາແຫ່ງຊາດ. (2015). *ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານລັດຖະກອນ ສປປ ລາວ ສະບັບເລກທີ 74/ສພຊ, ລົງວັນທີ 18 ທັນວາ 2015*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ໂຮງພິມແຫ່ງລັດ.
- ສະພາແຫ່ງຊາດ. (2019). *ດໍາລັດວ່າດ້ວຍການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຍ້ອງຍໍ ສະບັບເລກທີ 116/ລບ, ລົງວັນທີ 22 ເມສາ 2019*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ໂຮງພິມແຫ່ງລັດ.
- ສຸຍະວົງ, ສ. (2021). *ສຶກສາ ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ*. ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.
- ເທັງປະດິດ, ສ. (2014). *ການບໍລິຫານບຸກຄົນຂອງຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ ສໍານັກງານເຂດພື້ນທີ່ການສຶກສາປະຖົມສຶກສາ ຍະລາ ເຂດ 2*. ລະຍາ: ລາດສະພັດລະຍາ.
- ພິມມະນິມິດ, ຄ. (2003). *ຫຼັກການບໍລິຫານ*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ໂຮງພິມແຫ່ງລັດ.
- ເພັດທະວົງ, ວ. (1996). *ການຄຸ້ມຄອງບຸກຄະລາກອນ*. ນະຄອນຫລວງວຽງຈັນ: ໂຮງພິມສຶກສາ.
- ສັງວອນ, ກ. (2022). *ການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຂອງກະຊວງສາທາລະນະສຸກ*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.
- ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ. (2023). *ບົດສະຫຼຸບກອງປະຊຸມກາງສະໄໝຂອງຄະນະພັກຮາກຖານ*. ມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ.
- ວົງຊວງທໍາ, ບ. (2024). *ການພັດທະນາຮູບແບບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ສຸພານຸວົງ*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ.
- Chittaphone, S., Keoboulapheth, S., & Indavong, D. (2023). Factors Influencing Human Resource Development of the Tax Department in Luang Prabang Province. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, 9(2), 223–233. Retrieved from <https://www.su-journal.com/index.php/su/article/view/396>
- Herbert, H. G. (1972). *The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach (12th ed.)*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Nordala, P. (2018). Personel Administration at Faculty of Education Souphanouvong University. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, 4(1), 117–125. Retrieved from <https://www.su-journal.com/index.php/su/article/view/53>.
- Sisaat, B. (2017). *The preliminary reseach*. suwiriyan.

ຕາຕະລາງ 1. ຜົນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ ຂອງ ມສ

| ສະພາບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຈັດຕັ້ງ ແລະ ພະນັກງານ |                       | ລະດັບຄວາມຄິດເຫັນ |      | ແປຜົນ |
|--------------------------------------------------|-----------------------|------------------|------|-------|
|                                                  |                       | $\bar{X}$        | S.D  |       |
| 1                                                | ວຽກງານກໍ່ສ້າງພັກ      | 3.99             | 0.56 | ຫຼາຍ  |
| 2                                                | ວຽກງານນະໂຍບາຍ         | 3.59             | 0.70 | ຫຼາຍ  |
| 3                                                | ວຽກງານຍ້ອງຍໍ          | 3.63             | 0.66 | ຫຼາຍ  |
| 4                                                | ວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ | 3.67             | 0.67 | ຫຼາຍ  |
| 5                                                | ວຽກງານປະເມີນພະນັກງານ  | 3.81             | 0.65 | ຫຼາຍ  |
| ສະເລ່ຍລວມ                                        |                       | 3.66             | 0.55 | ຫຼາຍ  |