



To study the Operating Conditions of Personnel Administration of Luang Prabang Teacher Training College

Sakhone SAIYABOUT^{*1}, Kalaphath KOUNLAXAY², Phetsamone SOULIVONG³

Department of Program in Education and Development, Faculty of Education, Souphanouvong
University, Lao PDR

^{1*} **Correspondence:** Sakhone
SAIYABOUT, Department of
Program in Education and
Development, Faculty of Education,
Souphanouvong University.
Tel: +856 20 55297175,
E-mail:
sakhonesaiyabout@gmail.com

Article Info:

Submitted: November 20, 2025

Revised: December 10, 2025

Accepted: December 18, 2025

Abstract

This research aimed to (1) study the problems related to the management of staff work performance at Luang Prabang Teacher Training College. The target group of this study consisted of 120 staff at the college, of whom 72 were female. The study employed a survey research design to examine the operational conditions and personnel management of the college. A questionnaire was used as the main data collection instrument. The data were analyzed based on frequency, percentage, mean, and standard deviation to assess the respondents' opinions regarding the problems managing staff work performance at Luang Prabang Teacher Training College. The research findings revealed that the overall level of respondents' opinions concerning the issues in staff work management was moderate, with the mean score of $\bar{X} = 3.35$ and standard deviation as recorded $S.D = 0.80$. When analyzed by individual aspects, it was found that all 4 dimensions were rated at a moderate level, namely: The aspect of personnel recruitment and placement obtained a mean score of $\bar{X} = 3.08$ and a standard deviation of $S.D = 0.84$, The aspect of organizational structure and allocation recorded a mean score of $\bar{X} = 3.78$ and a standard deviation of $S.D = 0.63$, The aspect of personnel development showed a mean score of $\bar{X} = 3.29$ and a standard deviation of $S.D = 0.80$, The policy aspect obtained a mean score of $\bar{X} = 3.25$ and a standard deviation of $S.D = 0.92$

Keywords: Organization, Personnel Management, Problems in Work Service Management

1. ພາກສະເໜີ

ປັດຈຸບັນມີຄວາມຈະເລີນກ້າວໜ້າທາງດ້ານເທັກໂນໂລຊີ ແລະ ວິທະຍາການຕ່າງໆ ແລະ ມີການປ່ຽນແປງຮູບແບບການເຮັດວຽກຢູ່ສະເໜີ ຈຶ່ງຕ້ອງມີການພັດທະນາທາງດ້ານຄວາມຮູ້, ຄວາມສາດຂອງບຸກຄະລາກອນ ຫຼື ຝຶກອົບຮົມ

ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຄື: ຂະບວນການພັດທະນາ ແລະ ສິ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ຄວາມເຂົ້າໃຈ, ມີທັກສະໃນການປະຕິບັດວຽກງານຕະຫຼອດມີທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ພຶດຕິກຳທີ່ດີ ເພື່ອໃຫ້ມີ

ປະສິດທິພາບໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີຂຶ້ນໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອານາຄົດ. ດັ່ງນັ້ນ, ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນເປັນຂັ້ນຕອນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດຂັ້ນຕອນໜຶ່ງທາງດ້ານການບໍລິຫານ, ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນມີຜົນຫຼາຍຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດຂອງອົງກອນສິ່ງໃໝ່ ເຊິ່ງມີແນວໂນ້ມການປ່ຽນແປງທາງເທັກໂນໂລຊີຂັ້ນສູງ ແລະ ມີແນວໂນ້ມຈະເປັນອົງກອນຂະໜາດໃຫຍ່ ການດໍາເນີນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນອົງກອນຂອງທາງປະຕິບັດນັ້ນ ຄວນເລີມຕັ້ງແຕ່ເມື່ອພະນັກງານເຫຼົ່ານັ້ນເລີ່ມເຂົ້າເຮັດວຽກ ໂດຍປະຖົມນິເທດ ແລະ ຈະຕ້ອງດໍາເນີນການພັດທະນາຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕະຫຼອດເວລາທີ່ເຂົາເຈົ້າຍັງເຮັດວຽກຢູ່ໃນອົງກອນ (ສຸທິນິ ຖຶກຂໍາ, 2015) ແລະ ການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ບໍ່ແມ່ນພຽງການຈັດການນັກຮຽນ ແລະ ຄູ ແຕ່ແມ່ນ ການສ້າງລະດັບຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນທັງໝົດ ໃນການສຶກສາ ເພື່ອສ້າງຕໍາແໜ່ງ, ພັດທະນາຄຸນນະພາບການສອນ ແລະ ການສ້າງແວດລ້ອມທີ່ດີເພື່ອນັກຮຽນຈະໄດ້ຮັບປະສົບການສຶກສາທີ່ດີຂຶ້ນ ແລະ ການຈັດການຄັດເລືອກ ແລະ ການກວດຄຸນນະພາບ ຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າສະຖາບັນການຈັດຕັ້ງພະນັກງານ, ຄູ ແລະ ຜູ້ນໍາທີ່ມີຄຸນນະສົມບັດສໍາລັບການສອນ ແລະ ບໍລິຫານໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ, ເນື່ອງຈາກການຄັດເລືອກທີ່ດີສາມາດນໍາໄປສູ່ຜົນສໍາເລັດທີ່ດີຂອງນັກຮຽນ ແລະ ການສຶກສາໄດ້ (Muhammad Ihsan et al., 2024)

ວິໄສທັດຮອດປີ 2030 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໄລຍະ 10 ປີ(2016-2025) ໄດ້ສຸມໃສ່ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດສຸມໃສ່: (1) ການສຶກສາ ອົບຮົມດ້ານການເມືອງ-ແນວຄິດ ແລະ ດ້ານຄຸນສົມບັດສິນທໍາປະຕິວັດໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນຮັບຮູ້, ເຂົ້າໃຈ ແລະ ນໍາໄປປະຕິບັດໃນວິຖີການດໍາລົງຊີວິດຂອງຕົນຢ່າງເຄັ່ງຄັດ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າກາຍເປັນຄົນດີ, ມີຄຸນ ນະທໍາ, ຈິ່ງຮັກພັກດີຕໍ່ປະເທດຊາດບ້ານເມືອງ, ມີອຸດົມການສັງຄົມນິຍົມ; (2) ເພີ່ມທະວີການກໍ່ສ້າງ ແລະ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ, ຍົກລະດັບຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານນໍາພາຄຸ້ມຄອງຕາມສາຍຕໍາແໜ່ງ ບໍລິຫານ ແລະ ພະນັກງານບໍລິຫານໃຫ້

ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນສູງ ແລະ ປັບປຸງລະບົບຄ່າ ຕອບແທນ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ສະຫວັດດີການຕ່າງໆຕໍ່ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຢ່າງເໝາະສົມ; (3) ປັບປຸງ ແລະ ປະຕິຮູບລະບົບການສຶກສາເນັ້ນໃສ່ການປັບປຸງຫຼັກສູດການຮຽນການສອນ, ການພັດທະນາ ສີມືແຮງງານທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ປະກອບການ, ຂະແໜງການເສດຖະກິດຕ່າງໆ ແລະ ສະຖາບັນການ ສຶກສາໃນພາກພື້ນ, ສະໜອງຜື້ນຖານໂຄງລ່າງທີ່ຈໍາເປັນ ເພື່ອຮັບໃຊ້ການຮຽນ-ການສອນ; ຂະຫຍາຍ ອັດຕາການປົກຄຸມຂອງຕາໜ່າງການສຶກສາ ແລະ ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ໂດຍເລັ່ງໃສ່ໄວໜຸ່ມ, ແມ່ຍິງ ແລະ ປະຊາຊົນບັນດາເຜົ່າຜູ້ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ຂະຫຍາຍການສຶກສາຂອງເດັກກ່ອນໄວຮຽນ ໃຫ້ ກວ້າງຂວາງ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນສູງ; ເອົາໃຈໃສ່ພິເສດການລົງທຶນໃສ່ເດັກຜູ້ດ້ອຍໂອກາດຢູ່ ຊົນນະບົດ ແລະ ເດັກນ້ອຍທີ່ມີພອນສະຫວັນຈາກກຸ່ມປະຊາກອນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ (ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ, 2016).

ການພັດທະນາວຽກງານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເປັນຂໍ້ກຸນແຈທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດໃນການພັດທະນາປະເທດຊາດ ໂດຍສະເພາະເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ເພື່ອນໍາເອົາປະເທດຊາດຫຼຸດຜົນອອກຈາກສະຖານະພາບປະເທດດ້ອຍພັດທະນາໃນປີ 2025 ແລະ ຄ່ອຍໆກ້າວໄປສູ່ປະເທດອຸດສາຫະກໍາ ແລະ ທັນສະໄໝ. ແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IX (2021-2025) ແມ່ນແນໃສ່ການພັດທະນາລະບົບການສຶກສາ ເພື່ອສ້າງ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ມີຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ, ມີຄຸນສົມບັດສິນທໍາປະຕິວັດ, ມີຄ່ານິຍົມທີ່ຖືກຕ້ອງ, ມີນໍ້າ ໃຈຮັກຊາດ, ຊື່ສັດ ບໍລິສຸດ, ມີລະບຽບວິໄນ, ມີສຸຂະພາບທາງດ້ານຮ່າງກາຍຈິດໃຈທີ່ດີ, ມີຄວາມສາມັກຄີພາຍໃນຊາດ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2020) ການຊັບຊ້ອນ ບຸກຄະລາກອນທາງການສຶກສາ ມີບົດບາດທີ່ສໍາຄັນຢ່າງຍິ່ງໃນການຍົກລະດັບຄຸນນະພາບຂອງການຮຽນຮູ້. ການຈັດການ ບຸກຄະລາກອນທາງການສຶກສາຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແມ່ນສິ່ງຈໍາເປັນສໍາລັບການເສີມສ້າງຜື້ນຖານຂອງການສຶກສາທີ່ມີຄຸນ

ນະພາບ ໂດຍການຊັບພະຍາກອນ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ຄູອາຈານ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດປະຕິບັດການສອນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. (Xu, 2024)

ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດແມ່ນກົນໄກໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການບໍລິຫານອົງກອນ ເພາະວ່າຄົນເປັນປັດໃຈສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນການເຄື່ອນໄຫວຂອງອົງກອນ. ຄວາມສຳເລັດ ຫຼື ຄວາມລົ້ມເຫຼວຈຶ່ງຂຶ້ນຢູ່ກັບຄວາມສາມາດໃນການບໍລິຫານຈັດການຄົນຕັ້ງແຕ່ເຂົ້າສູ່ລະບົບຈົນກ່ວາອອກຈາກລະບົບ. ລະບົບການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ດີສາມາດວາງແຜນບຸກຄະລາກອນ, ຄັດຈ້ອນຄົນທີ່ດີ ແລະ ມີຄຸນນະພາບຕາມທີ່ອົງການຕ້ອງການເຂົ້າສູ່ລະບົບ, ພ້ອມທັງເບິ່ງແຍງ ແລະ ສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດຂອງແຕ່ລະຄົນໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງກອນຕ້ອງການເຂົ້າສູ່ລະບົບ. ຈາກແນວຄິດທີ່ວ່າຄົນເປັນກົນໄກໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການຂັບເຄື່ອນພາລະກິດຂອງອົງກອນນີ້ ເຮັດໃຫ້ອົງກອນຕ່າງໆ ໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການບໍລິຫານຄົນຢ່າງເປັນລະບົບ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນອົງກອນຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ມີສະມາຊິກຈຳນວນຫຼາຍເຊັ່ນ: ອົງການຈັດຕັ້ງລັດຖະບານ ໄດ້ມີການນຳຫຼັກທຳມາຜົບານ ຫຼື ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທີ່ດີເປັນແນວທາງໃນທຸກຂະບວນການຂອງການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ເພື່ອສ້າງຄວາມເປັນທຳ, ສະເໝີພາບ ແລະ ເທົ່າທຽມ ແລະ ເມື່ອໄດ້ສຶກສາບັນດາອົງການໃນພາກເອກະຊົນທີ່ມີຊື່ສຽງຫຼາຍແຫ່ງ ຈະເຫັນວ່າ ປະຈຸບັນໄດ້ຫັນມາໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບລະບົບການການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຫຼາຍຂຶ້ນ, ເລີ່ມຈາກການຄັດເລືອກຄົນເຂົ້າລະບົບ, ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນຢ່າງເປັນລະບົບ, ສະໜອງຄ່າຕອບແທນສູງ ລວມທັງສະຫວັດດີການດຶງດູດຄົນທີ່ມີທ່າແຮງສູງເຂົ້າໃນອົງກອນ. ສ່ວນດ້ານຄວາມປອດໄພທາງດ້ານວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານອາຊີບແມ່ນຂຶ້ນກັບຫຼາຍປັດໃຈ ເຊັ່ນ: ທ່າແຮງຂອງບຸກຄະລາກອນ, ຜົນກຳໄລຈາກການດຳເນີນທຸລະກິດ ຫຼື ນະໂຍບາຍຂອງເຈົ້າຂອງທຸລະກິດ ແລະ ອື່ນໆ ທີ່ຕ່າງຈາກພາກລັດ. ເຖິງວ່າຄ່າຕອບແທນບໍ່ສູງເທົ່າທີ່ຄວນ, ແຕ່ກໍ່ມີ

ສະຫວັດດີການດີ, ຄວາມປອດໄພໃນວຽກ ແລະ ເສັ້ນທາງກ້າວສູ່ອາຊີບທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຕ່ລະຕໍາແໜ່ງ. ຊັດເຈນພາຍໃຕ້ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຂອງລັດຖະກອນແຕ່ລະປະເພດ (ຜົນທອງນາກ, 2015)

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຕາມແຜນພັດທະນາຂະແໜງການການສຶກສາ ແລະ ກິລາ (2021-2025) ກຳນົດຄາດໝາຍ, ຜົນໄດ້ຮັບລະດັບສູງ, ຜົນໄດ້ຮັບລະດັບກາງທີ່ຕ້ອງບັນລຸຜົນຢ່າງຊັດເຈນ. ພ້ອມທັງກຳນົດຍຸດທະສາດ ແລະ ວຽກຈຸດສຸມ ທີ່ຕິດພັນກັບຂະແໜງການຍ່ອຍການສຶກສາຄູ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນການພັດທະນາວິຊາຊີບຄູ ແບບຕໍ່ເນື່ອງ ເປັນບຸລິມະສິດຫຼັກ ຂອງການຊຸກຍູ້ຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຄູ ໃນການພັດທະນາວິຊາຊີບຄູ, ການພັດທະນາຄູ່ມື ແລະ ຝຶກອົບຮົມຄູປະຈຳການ (ສາຍສາມັນສຶກສາ ແລະ ສະຖານການສ້າງຄູ), ວຽກງານສຶກສານິເທດສາຍສາມັນສຶກສາ, ການປັບປຸງຫຼັກສູດກໍ່ສ້າງຄູໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກສູດສາຍສາມັນ, ການປັບປຸງລະບົບການປະກັນຄຸນນະພາບ ເພື່ອຕອບສະໜອງແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IX. ເປີເຊັນຂອງຄູປະຈຳການທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມສະເລ່ຍ 20% ໃນແຕ່ລະຊັ້ນການສຶກສາ(ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2024)

ວຽກງານບໍລິຫານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ເປັນປັດໄຈຕັດສິນ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ລະບົບການສຶກສາໄດ້ຮັບການປັບປຸງດີຂຶ້ນ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການຄຸ້ມຄອງການຮຽນການສອນ, ຄຸ້ມຄອງຄູສອນ ແລະ ພະນັກງານ, ຄຸ້ມຄອງການເງິນ ກໍຄືຄຸ້ມຄອງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນນະໂຍບາຍໃນການພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ. ໃນສຶກ ຮຽນຜ່ານມາ ໄດ້ມີຫຼາຍກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອປັບປຸງລະບົບການບໍລິຫານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງການສຶກສາ ແຕ່ສູນກາງຮອດທ້ອງຖິ່ນ ຊຶ່ງມີບາງຜົນສຳເລັດທີ່ຜື້ນເດັ່ນດັ່ງນີ້: ໄດ້ມີການສັບຊ້ອນ, ປັບປຸງກົງຈັກການຈັດຕັ້ງ, ຂຽນຕໍາແໜ່ງງານ ແລະ ປະກອບບຸກຄະລາກອນເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງງານຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການ ປ່ຽນແປງໃໝ່ທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນປັດຈຸບັນຕາມທິດກະທັດຮັດ; ໄດ້ຮັບການ

ສະໜອງງົບປະມານເພີ່ມຕື່ມໃນບ້ວງເງິນເກີນ ແຜນຈາກລັດຖະບານ ເພື່ອແກ້ໄຂໃຫ້ແກ່ວຽກງານຕ່າງໆ ແລະ ຈັດສັນບຸລິມະສິດກິດຈະກຳທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອເຮັດ ໃຫ້ການສຶກສາສາມາດດຳເນີນໄປໄດ້ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການເພີ່ມເງິນອຸດໜູນເບ້ຍລ້ຽງໃຫ້ແກ່ນັກຮຽນລົງຝຶກງານ, ເບ້ຍລ້ຽງນັກຮຽນສາມັນຜູ້ທຸກຍາກ, ການຄິດໄລ່ເພີ່ມງົບປະມານບໍລິຫານສະຖານການສຶກສາ, ການສະໜອງເງິນ ນະໂຍບາຍອຸດໜູນໃຫ້ແກ່ຄູອາສາສະໝັກໃນທົ່ວປະເທດ ແລະ ອື່ນໆ; ໄດ້ມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສ້າງຄວາມ ເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານຢູ່ໃນແຕ່ລະຂັ້ນ ຂອງວຽກງານຕ່າງໆ ໃນຂອບເຂດທົ່ວປະເທດໄດ້ຈຳນວນບໍ່ໜ້ອຍ; ໄດ້ມີ ການປັບປຸງລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານການສຶກສາ, ພັດທະນາຍຸດທະສາດໄອຊີທີສີ່ລັບຂະແໜງການສຶກສາ ເພື່ອການຫັນ ເປັນດິຈິຕອນຂອງຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ໄດ້ມີການຍາດແຍ່ງທຶນຮອນການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ເພື່ອພັດທະນາເຂົ້າໃນວຽກງານຕ່າງໆ. ພ້ອມດຽວກັນນີ້, ກໍໄດ້ມີຄວາມພະຍາຍາມໃນການ ປັບປຸງວຽກງານບໍລິຫານ-ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ແກ້ໄຂປາກົດການຫຍໍ້ທໍ້ຕ່າງໆ ໃນຂົງເຂດການສຶກສາ, ໂດຍການພັດທະນາ ແລະ ປັບປຸງບັນດານິຕິກຳຈຳນວນໜຶ່ງ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ມະຕິຕົກລົງ, ແຈ້ງການ ແລະ ຄຳແນະນຳຕ່າງໆ, ພ້ອມທັງ ໄດ້ມີ ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຕິດຕາມການຜັນຂະຫຍາຍມະຕິ, ນະໂຍບາຍ, ຄຳສັ່ງຂອງຂັ້ນເທິງໃນແຕ່ລະໄລຍະ.(ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2024)

ຈາກບົດສະຫຼຸບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຕໍ່ກັບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນວ່າ: ບັນຫາ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍ ສຳຫຼັບການບັນຈຸພະນັກງານໃໝ່ ພົບບັນຫາຫຍຸ້ງຍາກເນື່ອງຈາກຕົວເລກ (ໂກ ຕ້າ) ທີ່ລັດຖະບານອະນຸມັດມີຈຳນວນໜ້ອຍ, ຈຳນວນຄູທີ່ຈົບໃໝ່ ແລະ ຄູອາສາສະໝັກມີຈຳນວນຫຼາຍ, ຄູທີ່ຈົບໃໝ່ບໍ່ທັນໄດ້ຮັບການບັນຈຸຫຼາຍເທົ່າທີ່ຄວນ ຍ້ອນວ່າ ແຕ່ລະພາກສ່ວນສຸມໃສ່ບັນຈຸ ຄູອາສາສະໝັກທີ່ສອນໄດ້ຫຼາຍ ຫຼື ການລົງຕິດຕາມການສັບຊ້ອນ ແລະ ຈັດສັນຄູ ຍັງປະຕິບັດບໍ່ທັນໄດ້

ທົ່ວເຖິງ, ການສ້າງ ແລະ ປັບປຸງນິຕິກຳ ຍັງມີ ລັກສະນະຊັກຊ້າ ແກ່ຍາວ ເນື່ອງຈາກງົບປະມານມີຈຳກັດ ພ້ອມທັງບຸກຄະລາກອນຍັງຂາດປະສົບການໃນວຽກງານ ດັ່ງກ່າວ (ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ, 2020). ນອກຈາກນີ້, ສະພາບການພັດທະນາຄູ ແລະ ບຸກ ຄະລາກອນຂອງຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ເຫັນວ່າ ການກຳນົດຕຳແໜ່ງງານຍັງມີລັກສະນະລວມໆ ບໍ່ແທດ ເໝາະກັບຕົວຈິງ, ລະດັບຄວາມຮູ້, ບົດຮຽນ, ປະສົບການ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງພະນັກງານຍັງບໍ່ສູງເທົ່າທີ່ຄວນ, ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ເກີດບັນຫາສະພາບຄູເຫຼືອ, ຄູບໍ່ພໍ ຢູ່ໃນແຕ່ລະຂັ້ນ, ສາຍ ແລະ ລາຍວິຊາ (ກົມຈັດຕັ້ງພະນັກງານ, 2020).

ການວາງແຜນຍຸດທະສາດຂອງວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງເປັນຂະບວນການຕັດສິນໃຈເພື່ອກຳນົດທິດທາງໃນອະນາຄົດຂອງວິທະຍາໄລຄູ ໂດຍກຳນົດສະພາບການໃນອະນາຄົດທີ່ຕ້ອງບັນລຸ ແລະ ກຳນົດແນວທາງໃນການທີ່ຈະບັນລຸບົນຜືນຖານຂໍ້ມູນທີ່ຮອບດ້ານຢ່າງເປັນລະບົບ ໂດຍອີງໃສ່ວິໄສທັດຮອດປີ 2030 ຍຸດທະສາດ ຮອດປີ 2025 ແລະ ແຜນພັດທະນາຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ 5 ປີ 2016-2020 ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດທິດທາງລວມທີ່ວ່າ ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ໄດ້ຕາມ 3 ລັກສະນະ ແລະ 5 ຫຼັກມູນການສຶກສາ ພ້ອມທັງຮັບປະກັນໃຫ້ມີທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດນຳໃຊ້ເຕັກນິກວິທະຍາສາດ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການສື່ສານ ແລະ ພາສາຕ່າງປະເທດຢ່າງເປັນຮູບປະທຳ, ພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ຕ້ອງເປັນວຽກງານໃຈກາງຂອງການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃຫ້ໄດ້ຮັບການຂະຫຍາຍຕົວຮອບດ້ານ, ມີຄຸນນະພາບດີຂຶ້ນ ແລະ ມີໂອກາດຮຽນຮູ້ຕະຫລອດຊີວິດ ເພື່ອພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໃຫ້ຍືນຍົງ, ສຸມໃສ່ເຮັດໃຫ້ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີຄຸນນະພາບ, ມີສີ່ມີ ແລະ ມີຄວາມຊຳນານຊຳນານ ເພື່ອສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ປະກອບການໃນແຕ່ລະໄລຍະທັງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ. (ວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ, 2024)

ເຖິງວ່າວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງຈະມີທິດທາງທີ່ຊັດເຈນ, ແຕ່ຜ່ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນໄລຍະຜ່ານມາ ຍັງມີບາງບັນຫາທີ່ຄົງຄ້າງໃນດ້ານການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ເຊິ່ງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໃນແຜນຍຸດທະສາດໃໝ່ດັ່ງນີ້: ການບັນຈຸຊັບຊ້ອນບຸກຄະລາກອນ: ການກຳນົດຕຳແໜ່ງງານ ແລະ ການຈັດວາງບຸກຄະລາກອນບາງຂະແໜງການຍັງບໍ່ທັນສອດຄ່ອງກັບວິຊາສະເພາະ ແລະ ໜ້າວຽກທີ່ຮັບຜິດຊອບ, ເຮັດໃຫ້ການນຳໃຊ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານບໍ່ໄດ້ປະສິດທິຜົນສູງສຸດ; ລະບົບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ: ກົນໄກການຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄະລາກອນຍັງຂາດຄວາມເຂັ້ມງວດ ແລະ ຂາດເຄື່ອງມືທີ່ເປັນວິທະຍາສາດ ເຮັດໃຫ້ການຍ້ອງຍໍ ຫຼື ການໃຫ້ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ບາງຄັ້ງຍັງບໍ່ທັນສ້າງແຮງຈູງໃຈໄດ້ດີເທົ່າທີ່ຄວນ;ຄວາມສະເໝີພາບໃນການເຂົ້າເຖິງໂອກາດ: ໂອກາດໃນການຍົກລະດັບວິຊາສະເພາະ ຫຼື ການໄປຝຶກອົບຮົມວຽກງານວິຊາສະເພາະ ຍັງມີຂອບເຂດຈຳກັດ ແລະ ບາງຄັ້ງການຄັດເລືອກຍັງບໍ່ທັນໂປ່ງໃສ ແລະ ຄູສອນໃນວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງມີຄວາມຮູ້ຜື້ນຖານໃນການເຄື່ອງມື ICT, ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນຄູສອນສ່ວນໜຶ່ງສາມາດນຳໃຊ້ເວັບໄຊບາງສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດການຮຽນ-ການສອນແຕ່ຍັງຕ້ອງໄດ້ສືບຕໍ່ ຜັນຂະຫຍາຍພັດທະນາທັກສະການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມື ໄອຊີທີ ຂອງຄູຢູ່ເລື້ອຍໆ (Khone savath et al., 2024) . ຈາກບົດສະຫຼຸບການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານປະຈຳສົກຮຽນ 2023-2024 ຂອງວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ: ຕະຫຼອດໄລຍະທີ່ຜ່ານມາວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງໄດ້ມີການຈັດກອງປະຊຸມຕ່າງໆກ່ຽວກັບວຽກງານບໍລິຫານ ພ້ອມທັງມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ມີການກວດກາ, ຕິດຕາມ ແລະ ຖອດຖອນບົດຮຽນ, ມີການວາງແຜນ ໂດຍສົມທົບກັບພະແນກພາຍໃນແຂວງຫຼວງພະບາງຊຸກຍູ້, ຄຸ້ມຄອງ ພະນັກງານ ແລະ ຄູ-ອາຈານ ຢ່າງເປັນລະບົບ. ນອກນີ້, ຍັງໄດ້ປັບປຸງຄູ່ມືການເຮັດວຽກຂອງວິທະຍາໄລຄູ, ປັບປຸງຊັບຊ້ອນບຸກຄະລາກອນຕາມລະບົບກົງຈັກຕັ້ງໃໝ່, ມີການຍ້ອງຍໍໃຫ້ແກ່

ພະນັກງານທີ່ມີຜົນງານດີເດັ່ນໃນການພັດທະນາຕົນເອງ ແລະ ປະເມີນລັດຖະກອນປະຈຳປີເພື່ອເລື່ອນຊັ້ນຂຶ້ນ ເງິນເດືອນໃຫ້ຄູ-ອາຈານປີລະຂັ້ນ ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ການບໍລິຫານຂອງວິທະຍາໄລຄູກໍຍັງພົບບັນຫາ ຫຼື ຂໍ້ຄົງຄ້າງຫຼາຍປະການເຊັ່ນ: ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຊັກຊ້າ ບາງວຽກມີແຜນແຕ່ບໍ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ການບັນຈຸ, ຊັບຊ້ອນພະນັກງານໃສ່ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ບາງຕຳແໜ່ງບໍ່ສອດຄ່ອງ ແລະ ອື່ນໆ... (ວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ, 2024)

ຈາກເຫດຜົນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ, ທາງຜູ້ຄົນຄວ້າຈິ່ງມີຄວາມສົນໄຈທີ່ຈະສຶກສາເຖິງ: ສຶກສາສະພາບ ບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຂອງວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ. ເພື່ອຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນສະພາບການໄດ້ຮັບ ການພັດທະນາຂອງພະນັກງານ, ຮັບຮູ້ຂໍ້ມູນລະດັບດຳເນີນການປະຕິບັດວຽກງານບໍລິຫານ ແລະ ສະພາບບັນຫາ ເພື່ອຫມູນໃຊ້ເປັນຂໍ້ມູນປະກອບເຂົ້າໃນການວາງ ແຜນປັບປຸງ ແລະ ສ້າງແນວທາງໃນການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຂອງວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງໃນອານາຄົດ ເພື່ອເສີມສ້າງຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃຫ້ມີຄວາມພ້ອມ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ໆ ໄດ້ຮັບມອບຫມາຍທັງໃນປະຈຸບັນ ແລະ ເພື່ອກຽມພ້ອມສຳລັບໜ້າທີ່ວຽກງານໃນອານາຄົດ ໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດສູງສຸດແກ່ອົງກອນ ຕະຫຼອດຮອດການປັບປຸງທັດສະນະຄະຕິຂອງພະນັກງານ ແລະ ທີ່ສຳຄັນຍັງປ່ຽນແປງວຽກງານການບໍລິຫານທີ່ດີໃນອານາຄົດອີກດ້ວຍ.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ປະຊາກອນ ທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈ ພາຍໃນວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ ປະຊາກອນທັງໝົດຈຳນວນ 138 ຄົນ ຍິງ, 81 ຄົນ ພະນັກງານບໍລິຫານ 12 ຄົນ, ຍິງ 5 ຄົນ ທີ່ມີໜ້າປະຈຳການຕົວຈິງ.

ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ແມ່ນພະນັກງານລັດຖະກອນ ຂອງວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ ຈຳນວນ 120 ຄົນ 80 ຄົນ. ການເລືອກກຸ່ມຕົວຢ່າງ

(Selection of Sampling) ແມ່ນນຳໃຊ້ການເລືອກແບບ ເຈາະຈົງ(Purposive sampling) ໂດຍພິຈາລະນາເອົາ ສະເພາະຜູ້ທີ່ມາປະຈຳການປົກກະຕິ.

2.2 ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ:

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ ແມ່ນ ແບບ ສອບຖາມ ທີ່ຜ່ານການສ້າງ ແລະ ກວດສອບຢ່າງເປັນ ລະບົບໂດຍປະກອບ 4 ສ່ວນ ດັ່ງນີ້:

- ພາກສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ມູນສ່ວນບຸກຄົນ ມີຈຳນວນ 9 ຂໍ້ ໄດ້ແກ່: ເພດ, ສະຖານະພາບ, ອາຍຸ, ວຸດທິການສຶກສາ, ປະສົບການເຮັດວຽກ, ຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ, ລາຍໄດ້ ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ ແລະ ອາຊີບເສີມ. ລັກສະນະຄຳຖາມເປັນ ລັກສະນະແບບກວດສອບລາຍການ. ທີ່ໃຊ້ການວັດລະດັບຂໍ້ ມູນປະເພດ Nominal scale.

- ພາກສ່ວນທີ 2: ແມ່ນແບບສອບຖາມ ກ່ຽວກັບ ບັນຫາໃນການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຂອງວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງຜະບາງ ໂດຍເປັນແບບສອບຖາມມາດຕາສ່ວນ (Rating Scale) ເຊິ່ງແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບຕາມແບບ ຂອງ Likert (1961)

- ພາກສ່ວນທີ 3: ແມ່ນແບບສອບຖາມ ກ່ຽວກັບ ປະສິດທິພາບການບໍລິຫານວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນ ວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງຜະບາງໂດຍເປັນແບບສອບຖາມມາດຕາ ສ່ວນ (Rating Scale) ເຊິ່ງແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບເຊັ່ນ ກັນ ຕາມແບບຂອງ Likert (1961) ໂດຍມີເກນໃຫ້ ຄະແນນ ດັ່ງນີ້:

ລະດັບຄະແນນ 5 ໝາຍເຖິງ ປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ດີຫຼາຍທີ່ ສຸດ
ລະດັບຄະແນນ 4 ໝາຍເຖິງ ປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ດີຫຼາຍ
ລະດັບຄະແນນ 3 ໝາຍເຖິງ ປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ປານກາງ
ລະດັບຄະແນນ 2 ໝາຍເຖິງ ປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ໜ້ອຍ
ລະດັບຄະແນນ 1 ໝາຍເຖິງ ປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ໜ້ອຍທີ່ ສຸດ

- ພາກສ່ວນທີ 4: ແມ່ນແບບສອບຖາມປາຍເປີດ ກ່ຽວກັບ ແນວທາງການພັດທະນາການບໍລິຫານວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງຜະບາງ.

• ການຫາຄຸນນະພາບຂອງເຄື່ອງມື

ຫຼັງຈາກສ້າງເຄື່ອງມືສຳເລັດແລ້ວໄດ້ນຳໄປສະເໜີຕໍ່ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານ ເພື່ອກວດສອບຫາຄວາມສອດຄ່ອງ ຂອງເຄື່ອງມື (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ແລະ ຄວາມເໝາະສົມຂອງເນື້ອໃນຂອງ ແບບສອບຖາມໂດຍຄັດເລືອກເອົາຂໍ້ທີ່ມີຄ່າ IOC ຢູ່ໃນ ລະດັບ 0.50 ຂຶ້ນໄປ ເຊິ່ງຜົນການກວດສອບມີຄ່າສະເລ່ຍ ໂດຍລວມເທົ່າກັບ 0.97 ແລະ ແຕ່ລະຂໍ້ແມ່ນຢູ່ໃນຫວ່າງ 0.66-1.00 ຖືວ່ານຳໃຊ້ໄດ້. ຫຼັງຈາກນັ້ນໄດ້ນຳໄປທົດລອງ ໃຊ້ ໂດຍນຳແບບສອບຖາມທີ່ປັບປຸງແລ້ວໄປທົດລອງໃຊ້ ກັບກຸ່ມທີ່ມີລັກສະນະໃກ້ຄຽງ (ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມຕົວຢ່າງ) ຈຳ ນວນ 30 ຄົນ, ແລ້ວນຳມາຄິດໄລ່ຫາຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ຕາມ ສຸດສຳປະສິດອັນຟາຂອງຄຣອນບັກ (Cronbach's Alpha Coefficient) ເຊິ່ງມີຄ່າເທົ່າ 0.91 ຈາກນັ້ນປັບປຸງເຄື່ອງມື ໃຫ້ມີຄວາມສົມບູນ ເພື່ອນຳໄປເກັບລວບລວມຂໍ້ ມູນຕົວ ຈິງ.

2.3 ການເກັບກຳຮວບຮວມຂໍ້ມູນ

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນໃນຄັ້ງນີ້ ຜູ້ວິໄຈລົງຜືນທີ່ຕົວຈິງ ເພື່ອຢາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ແກ່ກຸ່ມຕົວຢ່າງດ້ວຍຕົນເອງ ໄດ້ອະທິບາຍ ແລະ ແນະນຳຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈ, ວິທີ ການຕອບແບບສອບຖາມໃນແຕ່ລະສ່ວນ (ໂດຍສະເພາະ ການເລືອກລະດັບຄະແນນ 1-5 ແລະ ການຂຽນຂໍ້ ສະ ເໜີແນະ) ເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມຜິດພາດ ແລະ ຍືນຍັນກັບຜູ້ ຕອບວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດຈະຖືກນຳໃຊ້ເພື່ອການສຶກສາເທົ່າ ນັ້ນ ແລະ ຈະບໍ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ໜ້າທີ່ການງານຂອງພວກ ທ່ານ. ຜູ້ວິໄຈນັດໝາຍເວລາເກັບຄືນພາຍໃນ 1-2 ອາທິດ; ເມື່ອໄດ້ຮັບແບບສອບຖາມຄືນ, ຜູ້ວິໄຈກວດສອບຄວາມ ສົມບູນ ຂອງການຕອບທຸກຂໍ້. ຫາກຊຸດໃດຂໍ້ມູນບໍ່ຄົບຖ້ວນ ຈະຖືກຄັດອອກ ຫຼື ຂໍ້ຄວາມຮ່ວມມືໃຫ້ຕອບຕື່ມ. ຈາກນັ້ນ

, ບັນທຶກຂໍ້ມູນໃສ່ຕາຕະລາງ(SPSS) ແລ້ວນຳມາດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາ.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແມ່ນຜູ້ສຶກສາຈະເກັບກຳລວບລວມຂໍ້ມູນ ຈາກແບບສອບຖາມທັງໝົດ, ເມື່ອຂໍ້ມູນທີ່ເກັບໄດ້ຄົບຖ້ວນແລ້ວ ຈະຖືກນຳມາປະມວນຜົນດ້ວຍໂປແກຣມ SPSS ໂດຍມີຂັ້ນຕອນດັ່ງນີ້:

1. ການກຽມຂໍ້ມູນ ກວດສອບຄວາມຖືກຕ້ອງຂອງແບບສອບຖາມທັງໝົດ. ກຳນົດລະຫັດ (Coding) ໃຫ້ກັບຕົວປ່ຽນຕ່າງໆ (ເຊັ່ນ: ເພດ ຊາຍ =1, ຍິງ =2). ບັນທຶກຂໍ້ມູນລົງໃນໂປແກຣມ SPSS.

2. ດຳເນີນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ດ້ວຍສະຖິຕິ ຜູ້ວິໄຈເລືອກໃຊ້ສະຖິຕິໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບລັກສະນະຂອງຂໍ້ມູນໃນແຕ່ລະສ່ວນ: ສ່ວນທີ 1 (ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປ): ວິເຄາະຫາ ຄ່າຄວາມຖີ່ (Frequency) ແລະ ຄ່າສ່ວນຮ້ອຍ (Percentage) ເພື່ອອະທິບາຍລັກສະນະທາງປະຊາກອນສາດຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ. ສ່ວນທີ 2 ແລະ 3 (ບັນຫາ ແລະ ປະສິດທິພາບ): ໃຊ້ ຄ່າສະເລ່ຍ (Mean: \bar{X}) ເພື່ອເບິ່ງລະດັບລວມຂອງບັນຫາ ແລະ ປະສິດທິພາບ. ໃຊ້ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (Standard Deviation: S.D) ເພື່ອເບິ່ງການກະຈາຍຂອງຄວາມຄິດເຫັນ. ສ່ວນທີ 4 (ຂໍ້ສະເໜີແນະ): ໃຊ້ການ ວິເຄາະເນື້ອໃນ ໂດຍການຈັດກຸ່ມຄ່າຕອບທີ່ມີປະເດັນຄ້າຍຄືກັນ, ສັງເກດເປັນຂໍ້ຄວາມ ແລະ ນຳສະເໜີເປັນລັກສະນະຄວາມຖີ່ຈາກຫຼາຍໄປຫາໜ້ອຍ.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມກ່ຽວກັບ

ສະພາບການດຳເນີນງານ ການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຂອງວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ

ຜູ້ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນຫຼາຍເປັນເພດຍິງ ຄິດເປັນເປີເຊັນ 60.00 %, ເພດຊາຍ ຄິດເປັນ 40.00 % ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນຫຼາຍເປັນຊົນເຜົ່າ ລາວລຸ່ມ ຄິດເປັນ 93.30 %, ຊົນເຜົ່າກຶ່ມມຸ ຄິດເປັນ 4.20 % ແລະ ຊົນເຜົ່າ ມົ້ງ ຄິດເປັນ 2.50 %. ອາຍຸລະຫວ່າງ 41-45 ປີ

ມີຈຳນວນຫຼາຍທີ່ສຸດ ຄິດເປັນ 38.30 %, ຮອງລົງມາແມ່ນ ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 46-50 ປີ ຄິດເປັນ 29.20 %, ອາຍຸລະຫວ່າງ 31-40 ປີ ຄິດເປັນ 25.00 % ແລະ ໜ້ອຍສຸດ ອາຍຸລະຫວ່າງ 51-60 ປີ ຄິດເປັນ 7.50 %. ວຸດທິການສຶກສາຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນຈົບລະດັບປະລິນຍາໂທ ຄິດເປັນ 51.70 %, ຮອງລົງມາແມ່ນລະດັບປະລິນຍາຕີ ຄິດເປັນ 35.80 %, ລະດັບຊັ້ນສູງ ຄິດເປັນ 10.80 % ແລະ ລະດັບປະລິນຍາເອກ ຄິດເປັນ 1.70 %. ປະສິບການໃນການເຮັດວຽກສ່ວນຫຼາຍແມ່ນລະຫວ່າງ 16-20 ປີ ຄິດເປັນ 35.80 %, ຮອງມາແມ່ນ ມີປະສິບການລະຫວ່າງ 11-15 ປີ ຄິດເປັນ 35.00 %, ມີປະສິບການລະຫວ່າງ 5-10 ປີ ຄິດເປັນ 19.20 %, ປະສິບການລະຫວ່າງ 21-30 ປີ ຄິດເປັນ 9.20 % ແລະ ມີປະສິບການ 31 ປີຂຶ້ນໄປ ຄິດເປັນ 0.80 %. ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ ຜະນັກງານວິຊາການ ກວມເອົາ 65.80 %, ຮອງລົງມາແມ່ນ ຮອງຫົວໜ້າພາກ ຄິດເປັນ 11.70 %, ຫົວໜ້າພະແນກ ຄິດເປັນ 5.80 %, ຜູ້ອຳນວຍການ ຫຼື ຄະນະອຳນວຍການ(ທັງວິທິຍາໄລ ແລະ ສາທິດ), ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ ແລະ ຫົວໜ້າພາກ ຄິດເປັນ 5.00 % ຄືກັນ ແລະ ຫົວໜ້າໜ່ວຍ ຫຼື ຮອງໜ່ວຍງານ ຄິດເປັນ 1.70 %. ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນຂອງຜູ້ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນຫຼາຍມີລາຍໄດ້ລະຫວ່າງ 4,600,000-5,600,000 ກີບ ຄິດເປັນ 46.70 %, ຮອງລົງມາແມ່ນມີລາຍໄດ້ລະຫວ່າງ 3,100,000-3,500,000 ກີບ ຄິດເປັນ 39.20 %, ລາຍໄດ້ລະຫວ່າງ 3,600,000-4,500,000 ກີບ ຄິດເປັນ 11.70 %, ລາຍໄດ້ລະຫວ່າງ 2,600,000-3,000,000 ກີບ ຄິດເປັນ 1.70 % ແລະ ລາຍໄດ້ລະຫວ່າງ 1,500,000-2,000,000 ກີບ. ຜະນັກງານວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ ເຮັດອາຊີບເສີມສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ ອາຊີບອື່ນໆກວມເອົາ 78.30 %, ຮອງລົງມາແມ່ນເຮັດກິດຈະການຂອງຕົວເອງ ຄິດເປັນ 15.80 %, ຮຸ່ນສ່ວນນຳຄືນອື່ນ ຄິດເປັນ 4.20 % ແລະ ເປັນລູກຈ້າງ ຄິດເປັນ 1.70 %.

3.2 ຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນ ກ່ຽວກັບ ສະພາບ
ບັນຫາການບໍລິຫານວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນ

ຜົນການສຶກສາຝົບວ່າ ໂດຍພາບລວມແລ້ວ ສະພາບບັນຫາບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນ ຂອງວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ ລວມແຕ່ລະດ້ານ ມີລະດັບການປະຕິບັດຢູ່ໃນ ລະດັບ ປານກາງ ມີຄ່າ ($\bar{X} = 3.35, S.D = 0.80$). ເມື່ອ ຝຶຈາລະນາເປັນລາຍດ້ານຝົບວ່າ ດ້ານທີ່ມີການປະຕິບັດຫຼາຍ ກວ່າໝູ່ແມ່ນດ້ານການຈັດສັນຂອງອົງກອນ ມີຄ່າ ($\bar{X} = 3.78, S.D = 0.63$) ຕົກຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ. ຮອງ ລົງມາແມ່ນ ດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ມີຄ່າ ($\bar{X} = 3.29, S.D = 0.80$) ຢູ່ໃນລະດັບ ປານກາງ, ດ້ານ ນະໂຍບາຍມີຄ່າ $\bar{X} = 3.25, S.D = 0,92$ ແລະ ດ້ານທີ່ມີ ການປະຕິບັດໜ້ອຍກວ່າໝູ່ແມ່ນ ດ້ານການຈັດບຸກຄະລາ ກອນ ມີຄ່າ ($\bar{X} = 3.08, S.D = 0,84$) ຢູ່ໃນລະດັບ ປານ ກາງ.

4. ວິພາກຜົນ

4.1 ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມກ່ຽວກັບ

ສະພາບການດຳເນີນງານ ການບໍລິຫານບຸກຄະລາ ກອນ ຂອງວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ

ຜູ້ທີ່ຕອບແບບສອບຖາມສ່ວນຫຼາຍເປັນເພດຍິງ, ເປັນຊົນເຜົ່າລາວລຸ່ມ ເຊິ່ງມີອາຍຸລະຫວ່າງໄວກາງຄົນ, ສ່ວນ ຫຼາຍຈົບລະດັບປະລິນຍາໂທ, ມີປະສົບການໃນການເຮັດ ວຽກສ່ວນຫຼາຍແມ່ນລະຫວ່າງ 16-20 ປີ, ພະນັກງານວິຊາ ການກວມສ່ວນຫຼາຍ ມີລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນຂ້ອນຂ້າງສູງ 4,600,000-5,600,000 ກີບ. ນອກຈາກ, ຈະເຮັດວຽກ ທາງການແລ້ວພະນັກງານສ່ວນຫຼາຍຍັງໄດ້ເຮັດອາຊີບເສີມ ເພື່ອສ້າງເສດຖະກິດຄອບຄົວຕົນເອງໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

4.2 ຄວາມຄິດເຫັນຂອງບຸກຄະລາກອນ ກ່ຽວກັບ ສະພາບ
ບັນຫາການບໍລິຫານວຽກງານຂອງບຸກຄະລາກອນ

ສະພາບບັນຫາການບໍລິຫານວຽກງານຂອງບຸກຄະລາ ກອນ ໃນວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ ຝຶຈາລະນາໄດ້ວ່າ ສະພາບບັນຫາໃນປະຈຸບັນທີ່ຝົບໃນການບໍລິຫານວຽກງານ ຂອງບຸກຄະລາກອນຄື: ງົບປະມານສະໜັບສະໜູນສໍາລັບ ການບໍລິຫານບໍ່ ພຽງພໍ, ການປະຊາສໍາພັນການຮັບ ພະນັກງານຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ບາງຕໍາແໜ່ງມີຜູ້ມາສະໜັກ ຫຼື ມີ ພະນັກງານປະຈໍາຕໍາແໜ່ງງານທີ່ກໍານົດໄວ້, ການຈັດສັນ ງົບປະມານສໍາລັບການບໍລິຫານປານກາງ, ບຸກຄະລາກອນ

ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ງົບປະມານສໍາລັບການ ພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ, ການຈັດສິ່ງບຸກຄະລາກອນຮັບ ການພັດທະນາກົງກັບໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ການ ກະກຽມສ້າງຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານໃຫ້ບຸກຄະລາກອນ ສໍາ ລັບການພັດທະນາຕົນເອງການຈັດສັນສະຫວັດດີການ ແທດເໝາະກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພະນັກງານລະດັບປານ ກາງ, ໂດຍລວມແລ້ວໜ່ວຍງານໄດ້ຈັດສັນສະຫວັດດີການ ຍັງບໍ່ພຽງພໍ, ການກໍານົດລະບຽບກ່ຽວກັບການຮັກສາ ສຸຂະພາບ ບໍ່ຊັດເຈນ ແລະ ດ້ານອື່ນໆ ສ່ວນຫຼາຍກໍ່ຍັງຢູ່ໃນ ລະດັບປານກາງ. ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ (Galorio et al., 2024) ໃນການປະຊາສໍາພັນການຮັບພະນັກງານຢ່າງທົ່ວ ເຖິງ ທີ່ໄດ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນການສຶກສາ: ການທົບທວນ ເອກະສານຢ່າງເປັນລະບົບ ໄດ້ສະຫຼຸບໄວ້ວ່າ ສໍາລັບຄວາມ ທໍາທາຍຂອງການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນບຸກຄົນ ໄດ້ແກ່ ຄວາມທໍາທາຍໃນການຊອກຫາ ແລະ ຮັກສາບຸກຄະລາ ກອນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກໍາ ລັງຄົນ ແລະ ການພັດທະນາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ ການວິເຄາະສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ມີສາມປະເດັນຫຼັກສໍາລັບ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໄດ້ແກ່ ການໄດ້ມາ ແລະ ການຖືຮັກສາບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດ, ການບໍລິຫານແລະ ປະເມີນຜົນການປະຕິບັດງານ; ການ ບໍລິຫານການປ່ຽນແປງ ແລະ ການປັບຕົວ ສຸດທ້າຍນີ້ ປະ ເດັນຫຼັກສາມປະການກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ໄດ້ແກ່ ຄຸນນະພາບການສຶກສາ ແລະ ຜົນສໍາເລັດຂອງນັກຮຽນ, ປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນ ຂອງອົງກອນ ແລະ ນະວັດກໍາ ແລະ ການປັບຕົວ ແລະ (Kazi & Mohamed, 2024) ທີ່ໄດ້ຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບ ການທົບທວນແນວທາງປະຕິບັດດ້ານການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ຜົນການຮຽນຂອງ ໂຮງຮຽນ ຜົນການວິໄຈລະບຸ ເຖິງແນວທາງການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດ 8 ປະການສໍາລັບການປັບປຸງ ຜົນການຮຽນຂອງໂຮງຮຽນ ຊຶ່ງໄດ້ແກ່ ການວາງແຜນ ,

ການຈັດລະບຽບ, ການຊັບຊ້ອນ ແລະ ການຄັດເລືອກ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາ, ການບໍລິຫານຜົນ ການປະຕິບັດງານ, ຄວາມສໍາພັນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງພະນັກງານ ການໃຫ້ລາງວັນ ແລະ ຄ່າຕອບແທນ ສຸກຂະພາບ, ຄວາມປອດໄພ ແລະ ຄວາມສົມດຸນລະຫວ່າງ ຊີວິດການເຮັດວຽກງານ ແລະ ຊີວິດສ່ວນຕົວ, ຮູບແບບ ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາ, ແຮງຈູງໃຈ, ຄວາມຝິງຝໍ່າໃຈ ຜົນຜະລິດ ແລະ ຜົນການປະຕິບັດງານ, ຄວາມສາມາດ, ວັດທະນະທໍາ ແລະ ບັນຍາກາດ ການເສີມສ້າງສັກກາຍະພາບ ແລະ ຄວາມ ມຸ່ງມັນ ເປັນອົງປະກອບທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຜົນການປະຕິບັດ ງານຂອງບຸກຄະລາກອນທີ່ສໍາຄັນຫຼາຍ ແລະ (Ulya et al., 2025) ໄດ້ ຄົ້ ນຄວ້າ ກ່ຽວກັບ ການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນການພັດທະນາຄວາມເປັນມືອາ ຊີບຂອງຄູ່ຜ່ານການສຶກສາພັດທະນາວິຊາຊີບຄູໃນມາດາ ຊາດ ຜົນການສຶກສາຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ ການວາງແຜນ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນໂຮງຮຽນແຫ່ງນີ້ດໍາເນີນການຢ່າງ ຄວບຄຸມ ໂດຍການຄັດເລືອກຄູໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບຄຸນ ລັກສະນະທາງວິຊາການ ແລະ ທັກສະແບບປະຕິບັດ, ການ ຝຶກອົບຮົມທີ່ຈັດໃຫ້ມີການປະສົມປະສານລະຫວ່າງທິດສະ ດີ ແລະ ການປະຕິບັດ ແລະ ໃຫ້ຄູມີຄວາມຍືດຫຍຸ້ນໃນການ ເລືອກການຝຶກອົບຮົມຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕົນເອງ ຂໍ້ ສະຫລຸບຂອງງານວິໄຈນີ້ຄື ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດທີ່ດີ ໂດຍໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບການຄັດເລືອກທີ່ເໝາະ ສົມ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ສາມາດປັບປຸງຄຸນ ນະພາບການສອນ ແລະ ຄວາມເປັນມືອາຊີບຂອງຄູໃນ ໂຮງຮຽນໄດ້ ງານວິໄຈນີ້ ຍັງຊ່ວຍເສີມສ້າງອົງຄວາມຮູ້ດ້ານ ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນພາກການສຶກສາອີກ ດ້ວຍ ແລະ ຍັງສອດຄ່ອງກັບ (SYVANHKHAM, KEOBOAULAPHET, & PHOMMANIT, 2025) ວຽກງານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ: ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນ ລະດັບຫຼາຍ ເຊັ່ນ: ການຊັບຊ້ອນບຸກຄະລາກອນເຂົ້າ ໃນຕໍາແໜ່ງງານ ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບລະບຽບກົດໝາຍ ລັດຖະກອນທີ່ກໍານົດໄວ້; ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນໄດ້ມີ

ໂອກາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາຕົນ ເອງ ດ້ານວິຊາສະເພາະ; ພະນັກງານ ໄດ້ມີໂອກາດໃນການ ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມ

ສະຫຼຸບລວມແລ້ວ ຜົນການວິໄຈເຫຼົ່ານີ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງ ຄວາມຈໍາເປັນໃນການປະຍຸກໃຊ້ກົນລະຍຸດການບໍລິຫານ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີປະສິດທິພາບເພື່ອປັບປຸງອົງກອນ ທາງການສຶກສາ ຢ່າງໃດກໍຕາມໂຮງຮຽນກໍຍັງປະສົບ ອຸປະສັກໃນການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ດັ່ງນັ້ນ ນັກ ວິໄຈໃນອະນາຄົດອາດສໍາຫຼວດກົນຍຸດ ແລະ ວິທີການພິມ ເຕີມເພື່ອເອົາຊະນະບັນຫາດັ່ງກ່າວ ແລະ ຍັງສາມາດເຈາະ ເລິກປະເດັນ, ມຸມມອງ ແລະ ເທັກນິກຂອງຜູ້ນໍາໂຮງຮຽນ ໃນການຈັດການຊັບພະຍາກອນມະນຸດອື່ນໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ກ່າວ ເຖິງໃນງານວິໄຈນີ້ ເຊັ່ນ ຊັບພະຍາກອນທາງການເງິນ, ຊັບພະຍາກອນທາງກາຍະພາບ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທາງ ເທັກໂນໂລຢີ ຕື່ມອີກໃນການກໍານົດເປັນຫົວຂໍ້ທີ່ສໍາຄັນ.

5. ສະຫຼຸບ

5.1 ສະພາບບັນຫາການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ ວິທະຍາໄລການເງິນພາກເໜືອ ແຂວງຫຼວງພະບາງ

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນເພດຍິງ, ມີສະຖານະ ພາບແຕ່ງງານແລ້ວ, ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 41 - 45 ປີ, ມີວຸດທິ ການສຶກສາຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນຈົບລະດັບປະລິນຍາໂທ, ປະສົບ ການໃນການເຮັດວຽກສ່ວນຫຼາຍແມ່ນລະຫວ່າງ 16-20 ປີ, ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນພະນັກງານວິຊາການ, ລາຍໄດ້ຕໍ່ເດືອນສ່ວນ ຫຼາຍມີລາຍໄດ້ ລະຫວ່າງ 4,600,000-5,600,000 ກີບ.

ສະພາບບັນຫາບໍລິການບຸກຄະລາກອນ ຂອງ ວິທະຍາໄລຄູ ຫຼວງພະບາງ ລວມແຕ່ລະດ້ານ ມີລະດັບການ ປະຕິບັດຢູ່ໃນລະດັບ ປານກາງ, ດ້ານທີ່ມີການປະຕິບັດຫຼາຍ ກວ່າໝູ່ແມ່ນດ້ານການຈັດສັນຂອງອົງກອນ ຢູ່ໃນລະດັບ ຫຼາຍ, ດ້ານການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ຢູ່ໃນລະດັບ ປານກາງ ແລະ ດ້ານການຈັດບຸກຄະລາກອນ ມີຄ່າຢູ່ໃນ ລະດັບ ປານກາງ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍ ປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການ

ດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2020). *ແຜນພັດທະນາຂະແນງການສຶກສາ 5 ປີ ຄັ້ງທີ IX (2021-2025)*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ໂຮງຝຶມສຶກສານະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ. (2024). *ບົດສະຫຼຸບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນພັດທະນາຂະແນງການສຶກສາ ແລະ ກິລາ ປະຈຳສົກຮຽນ 2023-2024 ແລະ ແຜນພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ກິລາປະຈຳສົກຮຽນ 2024-2025*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ. (2016). *ວິໄສທັດຮອດປີ 2030 ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໄລຍະ 10 ປີ (2016-2025)*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ສະພາແຫ່ງຊາດ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

ກົມຈັດຕັ້ງພະນັກງານ. (2020). *ວິໄສທັດຮອດປີ 2030, ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາຄູ ແລະ ບຸກຄະລາກອນຂະແໜງການສຶກສາຮອດປີ 2025*. ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ: ໂຮງຝຶມສຶກສາ.

ຖືກຂ່າ, ສ. (2015). *ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ: ຫຼັກການ ແລະ ການປະຍຸກ*. ກຸງເທບມະຫານະຄອນ: ສຳນັກຝຶມແຫ່ງຈຸລາລົງກອນມະຫາວິທະຍາໄລ.

ພົນທອງນາກ, ມ. (2015). ຮູບແບບການບໍລິຫານບຸກຄະລາກອນຕາມຫຼັກທຳມາຜົບານໃນສະຖາການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ. *JOURNAL OF EDUCATION NARESUAN UNIVERSITY*, 32-40.

ວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ. (2024). *ບົດສະຫຼຸບ 2023-2024 ແລະ ແຜນພັດທະນາການສຶກສາ 2024-2025*. ຫຼວງພະບາງ.

ວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ. (2024). *ແຜນຍຸດທະສາດ 5 ປີຂອງວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ 2026-2030*. ວິທະຍາໄລຄູຫຼວງພະບາງ

Galorio, I., Paglinawan Jr, A., Mata, J., & Guray, C. (2024). Human Resource Management in Education: A Systematic Review. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 50(7), 74-92. doi:10.9734/ajess/2024/v50i71446

Kazi, H.E., & Mohamed, A. (2024). A review of human resource management practices and their impact on school performance (2012–2022) . *Human Resources Management and Services*, 6(1), 1-20. doi:10.18282/hrms.v6i1.3392

KHONESAVATH, P., KOUNLAXAY, K., & THIPPHAPHONE, K. (2024). Study Lecturer' ICT Skill in Teaching and Learning Implementation at Luang Prabang Teacher Training College, Academic year 2024-2025 . *Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 1-5.

Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York, NY: McGraw-Hill.

Muhammad Ihsan , D., Wulandari , W., & Marzuki, M. (2024). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE

EDUCATION SYSTEM. *International Journal of Teaching and Learning*, 10(2), 8-20.

SYVANHKHAM,S., KEOBOAULAPHET,S., & PHOMMANIT, K. (2025). Situation of Souphanouvong University Organizational work and Staff Implementation. *Souphanouvong University Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 74-81.

Ulya, K., Hamid, A., & Hayati, N. (2025). Human Resource Management in

Developing Teacher Professionalism Through Teacher Professional Education in Madrasah. *Journal of Educational Management Research*, 4(1), 166-179. doi:10.61987/jemr.v4i1.861

Xu, L. (2024). Management of Teachers and Educational Staff: Their Roles and Importance in Enhancing the Quality of Learning. *PEBSAS : JURNAL PENDIDIKAN BAHASA DAN SASTRA*, 19-31.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	120	2	5	3.90	.920
A2	120	1	5	2.35	1.313
A3	120	1	5	2.98	1.223
A4	120	1	5	2.77	1.346
A5	120	1	5	3.13	.987
A6	120	1	4	2.72	1.175
A7	120	2	5	3.38	.852
A8	120	1	5	3.48	.926
A9	120	1	5	3.03	1.104
B1	120	1	5	3.65	.895
B2	120	2	5	3.89	.896
B3	120	1	5	3.62	.862
B4	120	1	5	3.22	1.086
B5	120	2	5	3.71	.873
B6	120	2	5	4.05	.829
B7	120	2	5	3.85	.816
B8	120	3	5	3.97	.697
B9	120	3	5	4.07	.695

C1	120	1	5	3.52	.935
C2	120	1	5	2.85	1.164
C3	120	1	5	2.93	1.030
C4	120	1	5	3.09	.840
C5	120	1	5	3.25	.891
C6	120	1	5	3.26	.966
C7	120	1	5	3.36	1.129
C8	120	2	5	3.72	.822
C9	120	2	5	3.60	.844
D1	120	1	5	3.59	1.088
D2	120	1	5	3.19	1.063
D3	120	1	5	3.28	.952
D4	120	1	5	3.37	1.092
D5	120	1	5	3.38	1.094
D6	120	1	5	3.01	1.126
D7	120	1	5	3.26	1.065
D8	120	1	5	2.89	1.172
Valid N (listwise)	120				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AA	120	1.33	4.44	3.0824	.84343
BB	120	2.56	4.78	3.7796	.62456
CC	120	1.78	4.56	3.2861	.79860
DD	120	1.00	4.50	3.2458	.91826
Valid N (listwise)	120				