

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยนำเสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครู
สระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยกำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t - test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F - test
SS	แทน	ค่าผลรวมของกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของกำลังสองของคะแนน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะทวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ที่ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะทวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเพศ โดยใช้สถิติที่ (t – test ชนิด Independent Samples) และจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการ L.S.D และวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ตอนที่ 3 การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะทวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ นำเสนอ ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่าง (N=169)	
	N	ร้อยละ
ผู้บริหาร	77	45.56
อาจารย์	92	54.44
รวม	169	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นผู้บริหาร จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.56 และอาจารย์
จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44

ตาราง 5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
จำแนกตามเพศ

เพศ	กลุ่มตัวอย่าง (N=169)	
	N	ร้อยละ
เพศชาย	99	58.58
เพศหญิง	70	41.42
รวม	169	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
เพศ เป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 58.58 และเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็น
ร้อยละ 41.42

ตาราง 6 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง (N=169)	
	N	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	61	36.09
10 ปี – 20 ปี	51	30.18
มากกว่า 20 ปี	57	33.73
รวม	169	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 61
คน คิดเป็นร้อยละ 36.09 10 ปี – 20 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.18 และมากกว่า
20 ปีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.73

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครู
สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว

2.1 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ ของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว โดยรวม รายด้าน และรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังปรากฏในตาราง 7 - 20

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้าน
สมรรถนะหลัก และด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน โดยรวม

ด้าน	สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (N=169)		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านสมรรถนะหลัก	3.75	0.48	มาก
2	ด้านสมรรถนะทางการบริหาร	3.74	0.51	มาก
รวม		3.75	0.48	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวัน
นะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x}=3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากเป็นหา
น้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก ($\bar{x}=3.75$) และด้านสมรรถนะทางการบริหาร ($\bar{x}=3.74$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ด้านสมรรถนะหลัก โดยรวม และรายด้าน

ข้อที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะหลัก	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.71	0.52	มาก
2	ด้านบริการที่ดี	3.73	0.50	มาก
3	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.74	0.48	มาก
4	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	3.84	0.61	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.73	0.62	มาก
รวม		3.75	0.48	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครู
 สะหวัน-นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสมรรถนะหลัก โดยรวม อยู่ใน
 ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียง
 ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบ
 ธรรม และจริยธรรม ($\bar{x} = 3.84$) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 3.74$)
 และด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.73$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
 วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกภารกิจอย่าง ชัดเจน	3.78	0.72	มาก
2	ผู้บริหารรู้จักนำเอาวิธีการที่ทันสมัยมาส่งเสริมสนับสนุน งาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.71	0.67	มาก
3	ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจใน การ วางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุด	3.86	0.77	มาก
4	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.76	มาก
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำนวัตกรรม มาใช้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.56	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ได้ผล อย่าง มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.62	0.62	มาก
รวม		3.71	0.52	มาก

จากตาราง 9 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้ผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจใน การวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ($\bar{x} = 3.86$) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกภารกิจอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.78$) ผู้บริหารมีความคิด สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการบริการที่ดี	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการ ให้บริการ	3.86	0.74	มาก
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอน ทิศทาง ปรับเปลี่ยน วิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับ ประโยชน์สูงสุด	3.76	0.70	มาก
3	ผู้บริหารมีการศึกษาความต้องการของผู้บริการ และ ให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของผู้บริการ	3.69	0.58	มาก
4	ผู้บริหารนำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการ	3.66	0.69	มาก
5	ผู้บริหารสามารถปรับปรุงระบบ และจัดรูปแบบระบบที่ดี ในการบริการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย สูงสุด	3.72	0.71	มาก
6	ผู้บริหารให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	3.72	0.77	มาก
รวม		3.73	0.50	มาก

จากตาราง 10 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ ($\bar{x} = 3.86$) ผู้บริหารสามารถกำหนดขั้นตอน ทิศทางปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 3.76$) และผู้บริหารให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันแล้ว ผู้บริหารปรับปรุงระบบ และจัดรูปแบบระบบที่ดีในการบริการ เพื่อให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายสูงสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.72$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ค่าสถิติ (N=169)		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันที่จะส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.81	0.69	มาก
2	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นด้านการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.60	มาก
3	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.64	0.76	มาก
4	ผู้บริหารศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	3.82	0.60	มาก
5	ผู้บริหารมีลักษณะเป็นผู้รอบรู้ในทุกๆด้าน	3.66	0.77	มาก
6	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์	3.67	0.70	มาก
รวม		3.74	0.48	มาก

จากตาราง 11 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสระหว้าน
 นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความ
 เชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นด้านการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.88$)
 ผู้บริหารศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทาง
 วิชาการ และวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.82$) และผู้บริหารมีความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันที่จะ
 ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 3.81$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
 วิทยาลัยครูสระหว้านนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 สมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
 จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารเป็นผู้ดำรงตน และประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่ง ความดีงาม และถูกต้อง	3.88	0.86	มาก
2	ผู้บริหารผู้มีความรอบรู้ด้านกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	3.89	0.79	มาก
3	ผู้บริหารให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานเสมอ	3.73	0.82	มาก
4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน และ แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.77	มาก
5	ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้าง และดำรง สัมพันธภาพของสมาชิก พัฒนาการจัดการศึกษาให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.82	0.70	มาก
6	ผู้บริหารใช้หลักความถูกต้อง เทียงธรรมในการปฏิบัติงาน	3.93	0.75	มาก
รวม		3.84	0.61	มาก

จากตาราง 12 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้หลักความถูกต้อง เทียงธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.93$) ผู้บริหารผู้มีความรอบรู้ด้านกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ($\bar{x}=3.89$) ผู้บริหารเป็นผู้ดำรงตน และประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม และถูกต้อง ($\bar{x}=3.88$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ (N=169)		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนางาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.81	มาก
2	ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	3.59	0.82	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานและกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญตามบทบาทหน้าที่ตน	3.82	0.78	มาก
4	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	3.67	0.74	มาก
5	ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ขวัญ กำลังใจ ยกย่องชมเชย และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกเมื่อในโอกาสที่เหมาะสม	3.67	0.73	มาก
6	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่	3.85	0.79	มาก
รวม		3.73	0.62	มาก

จากตาราง 13 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสมรรถนะหลัก : ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ($\bar{x} = 3.85$) ผู้บริหารเป็นผู้มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานและกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลเป็นสำคัญตามบทบาทหน้าที่ตน ($\bar{x} = 3.82$) และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนางาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน	ค่าสถิติ (N=169)		แปลผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านสถานะผู้นำ	3.73	0.52	มาก
2	ด้านวิสัยทัศน์	3.74	0.59	มาก
3	ด้านการวางกลยุทธ์	3.75	0.55	มาก
4	ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	3.73	0.61	มาก
5	ด้านการควบคุมตนเอง	3.77	0.66	มาก
6	ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน	3.73	0.56	มาก
รวม		3.73	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการควบคุมตนเอง ($\bar{x} = 3.77$) ด้านการวางกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.75$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 3.74$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านสภาวะผู้นำ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านสภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพ ยึดความถูกต้อง และความสามารถพิเศษของบุคลากร เป็นรายบุคคล	3.79	0.73	มาก
2	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอย่าง เป็นระบบชัดเจน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็ม ศักยภาพ	3.78	0.70	มาก
3	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่น หา วิธีการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกันอย่างมี ความสุข	3.76	0.69	มาก
4	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และ สมรรถภาพสูงในการบริหารงาน	3.72	0.70	มาก
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของ บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	3.66	0.71	มาก
6	ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73	0.71	มาก
รวม		3.73	0.52	มาก

จากตาราง 15 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสระหว้านะเขต
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านสภาวะผู้นำ
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากร
ทุกคนด้วยความเคารพ ยึดความถูกต้อง และความสามารถพิเศษของบุคลากรเป็น
รายบุคคล ($\bar{x} = 3.79$) ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ชัดเจน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{x}=3.78$) และผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่น หาวิธีการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{x}=3.76$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านวิสัยทัศน์ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร	3.83	0.80	มาก
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด	3.80	0.72	มาก
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือโอกาสความสำเร็จ	3.68	0.78	มาก
4	ผู้บริหารมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป	3.70	0.71	มาก
5	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิจาร์ณญาณและความสามารถในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเอาชนะอุปสรรค	3.69	0.68	มาก
6	ผู้บริหารปรับปรุง ทบทวนวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้องนโยบาย และกฎหมายของรัฐบาล	3.76	0.87	มาก
รวม		3.74	0.59	มาก

จากตาราง 16 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสระหวุ่นนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านวิสัยทัศน์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 3.83$) ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้ทันสมัยสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด ($\bar{x} = 3.80$) และ ผู้บริหารปรับปรุง ทบทวน วิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้อง นโยบาย และกฎหมายของรัฐบาล ($\bar{x} = 3.76$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารเป็นผู้มีกระบวนการในการตัดสินใจกำหนดวิธีการกระทำที่ชัดเจน ถูกต้อง	3.88	0.68	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะ วิธีการ วางแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สมเหตุสมผล และเป็นระบบ	3.77	0.70	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	0.66	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบกับการใช้ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.72	มาก
5	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนแนวทางการดำเนินงานสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กรในการปฏิบัติงาน	3.62	0.72	มาก
6	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นระบบ สะดวกต่อการปฏิบัติ	3.72	0.72	มาก
รวม		3.75	0.55	มาก

จากตาราง 17 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านการ

วางแผนกลยุทธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีกระบวนการในการตัดสินใจกำหนดวิธีการกระทำที่ชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{x} = 3.88$) ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะ วิธีการ วางแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สมเหตุสมผล และเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.77$) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดในการทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบกับการใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.76$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	ค่าสถิติ(N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง	3.86	0.78	มาก
2	ผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร	3.72	0.81	มาก
3	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ	3.67	0.80	มาก
4	ผู้บริหารมีประเมิน การนิเทศ ติดตาม ปรับปรุง และแก้ไขงานอย่างเป็นระบบ	3.69	0.71	มาก
5	ผู้บริหารมีการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถทันต่อยุคเทคโนโลยีก้าวไกลไร้พรมแดน	3.66	0.83	มาก
6	ผู้บริหารให้โอกาสในการพัฒนาตนเองให้แก่ครู	3.82	0.73	มาก
รวม		3.73	0.61	มาก

จากตาราง 18 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านศักยภาพ เพื่อนำการปรับเปลี่ยน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{x} = 3.86$) ผู้บริหารให้โอกาสในการพัฒนาตนเองให้แก่ครู ($\bar{x} = 3.82$) และผู้บริหารมีการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.72$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านการควบคุมตัวเอง จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการควบคุมตัวเอง	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ	3.84	0.83	มาก
2	ผู้บริหารมีวาจา และวาทศิลป์ในสนทนากับทุกคน	3.72	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์	3.73	0.82	มาก
4	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี สุขุม สุภาพกับทุกคน	3.79	0.82	มาก
5	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเอง หรือผู้ร่วมงาน	3.76	0.82	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริม ปรับสภาพแวดล้อม ร่มรื่น เพื่อลดอาการตึงเครียดในสถานศึกษา	3.82	0.74	มาก
รวม		3.77	0.66	มาก

จากตาราง 19 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านการควบคุมตัวเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมี

พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 3.84$) ผู้บริหารส่งเสริม ปรับสภาพแวดล้อม
 ร่วมรื้อน เพื่อลดอาการตึงเครียดในสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.82$) และผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี สุขุม
 สุภาพกับทุกคน ($\bar{x} = 3.79$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
 วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
 สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน
 จำแนกรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน	ค่าสถิติ (N=169)		แปล ผล
		\bar{x}	S.D.	
1	ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาส ในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น	3.78	0.76	มาก
2	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือวินิจฉัยปัญหา และการ แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานสอน	3.69	0.74	มาก
3	ผู้บริหารให้ส่งเสริม สนับสนุน ความโดดเด่นของ บุคคล ที่ส่งผลความสำเร็จให้แก่องค์กร	3.79	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการดี ในการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางาน	3.76	0.72	มาก
5	ผู้บริหารรู้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมากที่สุดตามกระบวนการบริหารที่เหมาะสม ให้ภารกิจดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสามารถควบคุม ดูแล ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามการใช้ทรัพยากรของครู	3.63	0.75	มาก
รวม		3.73	0.56	มาก

จากตาราง 20 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะ
 เขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน ด้านการสอน
 งาน และการมอบหมายงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ส่งเสริม สนับสนุน ความโดดเด่นของบุคคล ที่ส่งผลความสำเร็จให้แก่องค์กร ($\bar{x} = 3.79$) ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ($\bar{x} = 3.78$) และ ผู้บริหารรู้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมากที่สุดตาม กระบวนการบริหารที่เหมาะสม ให้ภารกิจดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ อาจารย์ ที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t – test (Independent Samples) และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังปรากฏในตาราง 21 – 31

ตาราง 21 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร (N=77)		อาจารย์ (N=92)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านสมรรถนะหลัก	3.92	0.43	3.60	0.48	4.51**	0.00
ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน	3.94	0.40	3.58	0.53	4.89**	0.00
รวม	3.93	0.41	3.59	0.50	4.70**	0.00

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($\alpha.01$; $t_{167} = 2.58$)

จากตาราง 21 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์

ตาราง 22 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ด้านสมรรถนะหลัก	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร (N=77)		อาจารย์ (N=92)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.85	0.45	3.59	0.54	3.405**	0.001
ด้านบริการที่ดี	3.90	0.48	3.58	0.48	4.314**	0.000
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	3.93	0.48	3.59	0.44	4.785**	0.000
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	4.03	0.54	3.68	0.62	3.738**	0.000
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.92	0.53	3.57	0.65	3.700**	0.000
รวม	3.92	0.43	3.60	0.48	4.512**	0.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($\alpha.01$; $t_{167} = 2.58$)

จากตาราง 22 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านทุกด้านอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์

ตาราง 23 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารด้านสมรรถนะทางการ บริหารงาน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร (N=77)		อาจารย์ (N=92)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านสภาวะผู้นำ	3.88	0.46	3.62	0.55	3.276**	0.001
ด้านวิสัยทัศน์	3.92	0.47	3.59	0.64	3.754**	0.000
ด้านการวางกลยุทธ์	3.88	0.44	3.63	0.61	2.935**	0.004
ด้านศักยภาพเพื่อนำการ ปรับเปลี่ยน	3.96	0.57	3.54	0.58	4.593**	0.000
ด้านการควบคุมตนเอง	4.07	0.49	3.52	0.68	5.905**	0.000
ด้านการสอนงาน และการ มอบหมายงาน	3.93	0.46	3.56	0.58	4.573**	0.000
รวม	3.94	0.40	3.58	0.53	4.892**	0.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($\alpha.01$; $t_{167} = 2.58$)

จากตาราง 23 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่าง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์

ตาราง 24 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (N=99)		หญิง (N=70)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านสมรรถนะหลัก	3.72	0.51	3.78	0.45	-0.783	0.435
ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน	3.70	0.52	3.80	0.48	-1.151	0.251
รวม	3.71	0.50	3.79	0.45	-1.019	0.167

จากตาราง 24 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลักจำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารด้านสมรรถนะหลัก	เพศ				t	Sig.
	ชาย (N=99)		หญิง (N=70)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.76	0.59	3.75	0.39	-0.993	0.322
ด้านบริการที่ดี	3.72	0.52	3.74	0.48	-0.187	0.852
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	3.72	0.50	3.76	0.46	-0.524	0.601
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	3.78	0.60	3.92	0.61	-1.464	0.145
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.72	0.63	3.74	0.61	-0.241	0.810
รวม	3.72	0.51	3.78	0.45	-0.783	0.435

จากตาราง 25 พบว่า การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ด้านสมรรถนะหลัก จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (N=99)		หญิง (N=70)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านสภาวะผู้นำ	3.71	0.56	3.77	0.47	-0.756	0.451
ด้านวิสัยทัศน์	3.70	0.61	3.79	0.56	-1.000	0.319
ด้านการวางกลยุทธ์	3.69	0.54	3.82	0.56	-1.526	0.129
ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	3.69	0.61	3.80	0.61	-1.127	0.261
ด้านการควบคุมตนเอง	3.74	0.70	3.82	0.60	-0.756	0.451
ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน	3.70	0.53	3.78	0.60	-0.897	0.371
รวม	3.70	0.52	3.80	0.48	-1.151	0.251

จากตาราง 26 พบว่า การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง

ตาราง 27 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสมรรถนะหลัก	ภายในกลุ่ม	1.766	2	.883	3.803*	.024
	ระหว่างกลุ่ม	38.541	166	.232		
	รวม	40.307	168			
ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน	ภายในกลุ่ม	2.187	2	1.093	4.317*	.015
	ระหว่างกลุ่ม	42.041	166	.253		
	รวม	44.227	168			
รวม	ภายในกลุ่ม	1.982	2	.991	4.341*	.015
	ระหว่างกลุ่ม	37.906	166	.228		
	รวม	39.888	168			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (α .05 ; $t_{2,166} = 3.05$)

จากตาราง 27 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะหลัก	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ภายในกลุ่ม	1.196	2	.598	2.222	.112
	ระหว่างกลุ่ม	44.678	166	.269		
	รวม	45.874	168			
ด้านบริการที่ดี	ภายในกลุ่ม	1.764	2	.882	3.526*	.032
	ระหว่างกลุ่ม	41.519	166	.250		
	รวม	43.283	168			
ด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ภายในกลุ่ม	1.757	2	.879	3.792*	.025
	ระหว่างกลุ่ม	38.469	166	.232		
	รวม	40.226	168			
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม	ภายในกลุ่ม	3.899	2	1.949	5.434**	.005
	ระหว่างกลุ่ม	59.554	166	.359		
	รวม	63.453	168			
ด้านการทำงานเป็นทีม	ภายในกลุ่ม	1.652	2	.826	2.123	.123
	ระหว่างกลุ่ม	64.588	166	.389		
	รวม	66.240	168			
รวม	ภายในกลุ่ม	1.766	2	.883	3.803*	.024
	ระหว่างกลุ่ม	38.541	166	.232		
	รวม	40.307	168			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\alpha.05$; $t_{2,166} = 3.05$)

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($\alpha.01$; $t_{2,166} = 4.73$)

จากตาราง 28 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลัก จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่วนด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านที่มีความแตกต่างกันไปดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ตามวิธีการ L.S.D ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสระหว้าน
นะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะหลักโดยใช้วิธีการ
L.S.D

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะหลัก	ประสบการณ์	\bar{x}	ประสบการณ์		
			น้อยกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			3.60	3.84	3.76
ด้านบริการที่ดี	น้อยกว่า 10 ปี	3.60	-	.24*	.16
	10 ปี – 20 ปี	3.84		-	-.08
	มากกว่า 20 ปี	3.76			-
ด้านการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	\bar{x}		3.62	3.76	3.86
	น้อยกว่า 10 ปี	3.62	-	.14	.24*
	10 ปี – 20 ปี	3.76		-	-.10
ด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบ ธรรม และจริยธรรม	\bar{x}		3.64	3.95	3.95
	น้อยกว่า 10 ปี	3.64	-	.31*	.31*
	10 ปี – 20 ปี	3.95		-	.00
รวม	\bar{x}		3.60	3.84	3.76
	น้อยกว่า 10 ปี	3.61	3.61	3.80	3.85
	10 ปี – 20 ปี	3.80	-	.19	.24*
	มากกว่า 20 ปี	3.85		-	.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านบริการที่ดี พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 ปี – 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 ปี – 20 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน

สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านสภาวะผู้นำ	ภายในกลุ่ม	2.134	2	1.067	3.968*	.021
	ระหว่างกลุ่ม	44.632	166	.269		
	รวม	46.766	168			

ตาราง 30 (ต่อ)

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะ ทางการบริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านวิสัยทัศน์	ภายในกลุ่ม	.826	2	.413	1.169	.313
	ระหว่างกลุ่ม	58.621	166	.353		
	รวม	59.447	168			
ด้านการวางกลยุทธ์	ภายในกลุ่ม	1.580	2	.790	2.622	.076
	ระหว่างกลุ่ม	50.037	166	.301		
	รวม	51.617	168			
ด้านศักยภาพเพื่อนำ การปรับเปลี่ยน	ภายในกลุ่ม	4.204	2	2.102	5.887**	.003
	ระหว่างกลุ่ม	59.272	166	.357		
	รวม	63.476	168			
ด้านการควบคุม ตนเอง	ภายในกลุ่ม	5.462	2	2.731	6.514**	.002
	ระหว่างกลุ่ม	69.604	166	.419		
	รวม	75.066	168			
ด้านการสอนงาน และการมอบหมาย	ภายในกลุ่ม	.978	2	.489	1.554	.215
	ระหว่างกลุ่ม	52.267	166	.315		
	รวม	53.245	168			
รวม	ภายในกลุ่ม	2.187	2	1.093	4.317*	.015
	ระหว่างกลุ่ม	42.041	166	.253		
	รวม	44.227	168			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($\alpha.05$; $t_{2,166} = 3.05$)

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($\alpha.01$; $t_{2,166} = 4.73$)

จากตาราง 30 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาวะผู้นำมีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และด้านการควบคุมตนเองมีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการ L.S.D และ Scheffe's Method ตามความเหมาะสม

ตาราง 31 เปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สมรรถนะทางการบริหาร

สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านสมรรถนะทางการบริหาร	ประสบการณ์	ทดสอบโดยวิธี	\bar{x}	ประสบการณ์		
				น้อยกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			3.59	3.82	3.82	
ด้านสภาวะผู้นำ	น้อยกว่า 10 ปี	L.S.D	3.59	-	.23*	.23*
	10 ปี – 20 ปี		3.82	-	-.00	
	มากกว่า 20 ปี		3.82	-	-	
ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน			\bar{x}	3.53	3.79	3.90
	น้อยกว่า 10 ปี	Scheffe' Method	3.53	-	.26*	.37*
	10 ปี – 20 ปี		3.79	-	.11	
	มากกว่า 20 ปี		3.90	-	-	
ด้านการควบคุมตนเอง			\bar{x}	3.53	3.87	3.93
	น้อยกว่า 10 ปี	Scheffe' Method	3.53	-	.34*	.40*
	10 ปี – 20 ปี		3.87	-	.06	
	มากกว่า 20 ปี		3.93	-	-	

ตาราง 31 (ต่อ)

สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะ ทางการบริหาร	ประสบการณ์	ทดสอบโดยวิธี	\bar{x}	ประสบการณ์		
				น้อยกว่า 10 ปี	10 ปี – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			\bar{x}	3.59	3.82	3.82
รวม			\bar{x}	3.59	3.82	3.84
	น้อยกว่า 10 ปี	L.S.D	3.59	-	.23*	.25*
	10 ปี – 20 ปี		3.82	-	.02	
มากกว่า 20 ปี	3.84		-	-		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และด้านการควบคุมตนเอง พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี กับผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 ปี – 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ส่วนผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนา สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมร่างเป็นแนวทางพัฒนา แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตาราง 32

ตาราง 32 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	\bar{x}	ข้อสรุปการพัฒนา
สมรรถนะหลัก		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.71	จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านบริการที่ดี	3.73	จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.74	จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	3.84	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.73	จำเป็นต้องพัฒนา
สมรรถนะทางการบริหาร		
ด้านสภาวะผู้นำ	3.73	จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านวิสัยทัศน์	3.74	จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านการวางกลยุทธ์	3.75	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	3.73	จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านการควบคุมตนเอง	3.77	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน	3.73	จำเป็นต้องพัฒนา
รวม	3.75	

จากตาราง 32 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก มี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะทางการบริหาร มี ด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด ($\bar{x} = 3.75$) ผู้วิจัยจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารมีความมุ่งมั่น มีความรู้

ความสามารถ และเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นำนวัตกรรม มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ บริหารจัดการ และทุ่มเทเวลา ต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ในการทำงานผู้บริหารต้องคิด ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีความอดทน มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ เพื่อองค์กรเพื่อส่วนรวม คำว่ามุ่งผลสัมฤทธิ์คือการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายทำให้มันสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จก็คือหน่วยงานมีคุณภาพ นักศึกษามีคุณภาพ นักศึกษาไปสอบบรรจุในการทำงานได้ เรียนจบสามารถเป็นครูที่มีคุณภาพ สอนได้ กระบวนการเรียนการสอนก็มีประสิทธิภาพ ครูก็มีคุณภาพ เนื้อหา ห้องเรียน ห้องสมุดก็มีคุณภาพ ผู้บริหารก็มีคุณภาพ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความเสียสละ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกภารกิจอย่างชัดเจน ...”

(ไชยา ภวระบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารควรนำเอานวัตกรรม มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด...”

(สุลียง ไชโกศล, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง...”

(สุกสมพอน อนุโท, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความสามารถในการนำนวัตกรรม มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ...”

(ลัดสะหมี พระไซลี, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน ให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(พิมมะสอน วระยุค, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายทำให้มันสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จก็คือหน่วยงานมีคุณภาพ...”

(ไสชมชื่น โปทิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ นักศึกษามีคุณภาพ นักศึกษาไปสอบบรรจุในการทำงานได้ เรียนจบสามารถเป็นครูที่มีคุณภาพ สอนได้ ...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบตราความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีสามารถบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครูก็มีคุณภาพ เนื้อหา ห้องเรียน ห้องสมุดก็มีคุณภาพ ผู้บริหารก็มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้...”

(จันสุตา จันทิว, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

2. ด้านบริการที่ดี ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควรมีความตั้งใจ เต็มใจในการให้บริการ สามารถกำหนดขั้นตอน ทิศทาง ปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด ศึกษาความต้องการผู้บริการ นำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการ ปรับปรุงระบบ และจัดรูปแบบระบบที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

บรรลุป้าหมายสูงสุด ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ให้บริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการ ดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความต่อเนื่อง และรวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้เขา เอาใจใส่ในการ บริการ เอาใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา หาเครื่องมืออุปกรณ์ช่วยในการทำงานจัดสวัสดิการ ให้เขา ทำให้เขาชื่นชอบเชื่อมั่น และศรัทธาดูแลเอาใจใส่เขา มีความเห็นอกเห็นใจ โอบอ้อม อารี ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารเอาใจใส่ในการบริการ เอาใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา หาเครื่องมืออุปกรณ์ช่วยในการทำงานจัดสวัสดิการให้เขา ทำให้เขาชื่นชอบเชื่อมั่น และศรัทธาดูแลเอาใจใส่เขา มีความเห็นอกเห็นใจ โอบอ้อมอารี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารควรมีความตั้งใจ เต็มใจในการให้บริการ สามารถกำหนด ขั้นตอน ทิศทาง ปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับ ประโยชน์สูงสุด...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหาร นำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการ ปรับปรุงระบบ และจัดรูปแบบระบบที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพ บรรลุป้าหมายสูงสุด ให้บริการอย่างเท่า เทียมกัน ให้บริการด้วยความเต็มใจ...”

(สุลียง ไชโกศล, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหาร เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แจ่มแจ้งให้ ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง...”

(สุกสมพอน อนุไท, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหาร แจ่มแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความต่อเนื่อง และรวดเร็ว (ลัดสะหมี พะไชสี, 25 เมษายน 2562)

(พิมมะสอน วระยุค, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ มีความเห็นอกเห็นใจ โอบอ้อมอารี...”

(ไสชมชื่น โปทิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ ...”

(หลังทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือ ขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่...”

(จันสุตา จันทิวง, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควร ความสนใจใฝ่เรียนรู้ ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารต้อง เชี่ยวชาญในเชิงการบริหาร จัดประชุมเป็น ควบคุมการประชุมได้ บุคลิกดี รู้เรื่องการ บริหารการจัดการด้านการเงิน ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ เป็นคนใฝ่เรียนรู้ รอบรู้ ทุกด้าน เก่งคน เก่งคิด เก่งงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเชี่ยวชาญในเชิงการบริหาร บุคลิกดี เป็นคนใฝ่เรียนรู้ รอบรู้ทุกด้าน เก่งคน เก่งคิด เก่งงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารต้องรอบรู้ทุกด้าน รู้เรื่องการบริหารการจัดการด้านการเงิน ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ...”

(ธวัชชัย โพไพล, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารควรความสนใจใฝ่รู้ สังคม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ...”

(สุลียง ไชโกสี, 24 เมษายน 2562)

“...ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ...”

(สุกสมพอน อนุโท, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น...”

(ลัดสะหมี พะไชสี, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีลักษณะเป็นผู้รอบรู้ในทุก ๆ ด้านผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์...”

(พิมมะสอน วระยุต, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ...”

(ไสชมชื่น โปทิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นด้านการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันที่จะสังคมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง...”

(จันสุดา จันทิว, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

4. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนางาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความเป็นประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานบทบาท หน้าที่ของตน ให้ความร่วมมือสนับสนุนส่งเสริม ให้ขวัญ กำลังใจ ยกย่องชมเชย และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกเมื่อในโอกาสที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และนำทีมปฏิบัติภารกิจ ให้ได้ผลสำเร็จ การทำงานเราไม่สามารถทำงานให้เกิดความสำเร็จด้วยตัวเองได้ ต้องอาศัยคนอื่นมาทำงานร่วมกับเรา หากทีมงาน ดังนกไม่มีชนคนไม่มีเพื่อนมันบินไปสู่ความสำเร็จที่สูงไม่ได้ หลาก ๆ คนมาช่วยกันทำงานมันก็ดีที่เราคนเดียว และทำให้เรามีความสุข ทำงานด้วยใจ เอาใจใส่ ตั้งใจทำงาน ให้โอกาสเขาในการทำงาน ช่วยเขาในการทำงาน จะให้งาน ให้กำลังใจ ให้รางวัล เงิน ให้คน สร้างเขาเป็นผู้บริหาร เป็นหัวหน้า หน่วยงาน เป็นผู้ช่วย เพื่อทดแทนผู้บริหารในลำดับต่อไป ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารไม่สามารถทำงานให้เกิดความสำเร็จด้วยตัวเองได้ ต้องอาศัยคนอื่นมาทำงานร่วมกับเรา หากทีมงาน ดังนกไม่มีชนคนไม่มีเพื่อนมันบินไปสู่ความสำเร็จที่สูงไม่ได้ หลาก ๆ คนมาช่วยกันทำงานมันก็ดีที่เราคนเดียว...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารทำให้เขามีความสุข ทำงานด้วยใจ เอาใจใส่ ตั้งใจทำงาน ให้โอกาสเขาในการทำงาน ช่วยเขาในการทำงาน จะให้งาน ให้กำลังใจ ให้รางวัล เงิน ให้คน สร้างเขาเป็นผู้บริหาร เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ช่วย เพื่อทดแทนผู้บริหารในลำดับต่อไป...”

(ธวัชชัย ไพไพหล, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนางาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

(สุลียง ไชโกส, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานและกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล เป็นสำคัญตามบทบาทหน้าที่ตน...”

(สุกสมพอน อะนุโฑ, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ขวัญ กำลังใจ ยกย่องชมเชย และให้เกียรติได้บังคับบัญชา ทุกเมื่อในโอกาสที่เหมาะสม...”

(ลัดสะหมี พะไซลี, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่...”

(พิมมะสอน วระยุค, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของทีม ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม...”

(ไสชมชื่น โปทิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ในทีมด้วยดีกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมประสาน และส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ...”

(จันสุตา จันทิว, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

5. ด้านสภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนา ผู้บริหารควรมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง มีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นใจตนเอง มีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ และการวางแผนพร้อมผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพ ยึดความถูกต้อง และความสามารถพิเศษของบุคลากรเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้ร่วมงานมีมุ่งมั่นหาวิธีการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และประเพณี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พุดเป็น ทำให้เขาเชื่อ บุคลิกท่าทางดี เคารพ ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน เป็นผู้บริหารที่ดี เราต้องมีภาวะผู้นำให้คนอยากมาทำงานกับเรา ยกยอสรรเสริญ รู้จักวางตน ได้ทั้งคนได้ทั้งงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารพุดเป็น ทำให้เขาเชื่อ บุคลิกท่าทางดี เคารพ ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน เป็นผู้บริหารที่ดี เราต้องมีภาวะผู้นำให้คนอยากมาทำงานกับเรา ยกยอสรรเสริญ รู้จักวางตน ได้ทั้งคนได้ทั้งงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถทางด้านสติปัญญา และคุณภาพทางสมอง มีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์...”

(ธวัชชัย ไพไหล, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นใจตนเอง...”

(สุลียง ไชโกสี, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ และการวางแผนไปพร้อมกัน...”

(สุกสมพอน อະนุโ, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพ ยึดความถูกต้อง และความสามารถพิเศษของบุคลากรเป็นรายบุคคล...”

(ลัดสะหมี พะไซสี, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ...”

(พิมมะสอน วรระยุต, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีมุ่งมั่น ทหาวิธีการที่จะทำงานให้ ประสพผลสำเร็จร่วมกันอย่างมีความสุข...”

(ไสชมชื่น โปทิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และสมรรถภาพสูงในการ บริหารงาน...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากร อย่างเท่าเทียมกัน...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(จันสุตา จันทิว, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

6. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่ง ผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนา ผู้บริหารควรมีสามารถมองเห็นภาพใน อนาคตและแนวทางพัฒนา แนวทางแก้ไขปัญหาในอนาคตได้ดี มีการพัฒนาการบริหาร จัดการด้วยระบบคุณภาพ มีการพัฒนาการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก เป็นตัวของตัวเอง พัฒนาศักยภาพขององค์กร เร่งให้เกิดความพร้อม โดยระดมทรัพยากรรอบด้านจากแบบอย่างความสำเร็จที่ หลากหลายสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการ พัฒนาองค์กร การปฏิบัติงานให้ทันสมัยสร้างสรรค์ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่ สังกัด กำหนดวิสัยทัศน์ ให้เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือโอกาส ความสำเร็จ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เทคนิควิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไปมี วิจัยรณญาณและความสามารถในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเอาชนะอุปสรรคปรับปรุง ทบทวนวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้องนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา และ

นโยบายของพัก-ลัดเนื่องจากว่าสังคมมันเปลี่ยน โลกมันเปลี่ยน เทคโนโลยีมันเปลี่ยน วิสัยทัศน์ก็เปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ ตามแต่ละระยะเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เราต้องคิด เอาสิ่งที่เราคิดมาเสนอให้เพื่อนร่วมงาน พนักงาน ครู-อาจารย์ มองเห็นความสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เราจะอยู่ที่เดิมไม่ได้เราต้องมีการพัฒนา วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจากการเราอยู่เฉย ๆ ไม่ได้ พวกเรามองเห็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมจากหลาย ๆ ที่ แล้วเอามาสู่การบูรณาการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เราต้องคิด เอาสิ่งที่เราคิดมาเสนอให้เพื่อนร่วมงาน พนักงาน ครู-อาจารย์ มองเห็นความสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เราจะอยู่ที่เดิมไม่ได้เราต้องมีการพัฒนา วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจากการเราอยู่เฉย ๆ ไม่ได้ พวกเรามองเห็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมจากหลาย ๆ ที่ แล้วเอามาสู่การบูรณาการ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางพัฒนา แนวทางแก้ไขปัญหาในอนาคตได้ดี มีการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีการพัฒนาการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก...”

(สุลียง ไชโกสี, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารเป็นตัวของตัวเอง พัฒนาศักยภาพขององค์กร เร่งให้เกิดความพร้อม โดยระดมทรัพยากรรอบด้านจากแบบอย่างความสำเร็จที่หลากหลาย...”

(สุกสมพอน อะนุไท, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร...”

(ลัดสะหมี พะไชสี, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารปรับปรุง ทบทวนวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้องนโยบายของ
กระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา และนโยบายของพัก-ลัด...”

(พิมมะสอน วระยุค, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้
ทันสมัยสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด...”

(ใสชมชื่น โพธิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางการปฏิบัติงานให้เป็น
รูปธรรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือโอกาสความสำเร็จ...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เทคนิควิธีการเมื่อ
สถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณและความสามารถในการแก้ปัญหา
ตลอดจนการเอาชนะอุปสรรค...”

(จันสุตา จันทิว, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

7. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควร
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง ส่งเสริม สนับสนุน และจัด
กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ ประเมิน การนิเทศ ติดตาม ปรับปรุง และ
แก้ไขงานอย่างเป็นระบบ ชูใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถทันต่อยุค
เทคโนโลยีก้าวไกลไร้พรมแดน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้อื่นเข้าใจการ
ปรับเปลี่ยน สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ เตรียมแผน และติดตามอย่างเป็นระบบ
และชี้ให้เห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมี
ประสิทธิภาพ ทุกอย่างมันไม่คงที่ ดีวันนี้รุ่งนี้อาจไม่ดีก็ได้ เทคโนโลยีมันเปลี่ยน ต้องทัน
กับการเปลี่ยนแปลง เทคนิควิธีการต่าง ๆ ต้องให้มันทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม
เทคนิควิธีการในที่ทำงานก็ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อการพัฒนาขององค์กร ให้ทัน

ยุคทันสมัย ครูต้องการการพัฒนาการเรียนการสอน นักศึกษาต้องการเรียนอะไร และต้องรู้ว่าสังคมต้องการสาขาวิชาที่ตอบสนองตามความเรียกร้องต้องการของสังคม ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ทุกอย่างมันไม่คงที่ ดีวันนี้พรุ่งนี้อาจไม่ดีก็ได้ เทคโนโลยีมันเปลี่ยนแปลง ต้องทันกับการเปลี่ยนแปลง เทคนิควิธีการต่าง ๆ ต้องให้มันทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคนิควิธีการในที่ทำงานก็ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อการพัฒนาขององค์กร ให้ทันยุคทันสมัย...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ครูต้องการการพัฒนาการเรียนการสอน นักศึกษาต้องการเรียนอะไร และต้องรู้ว่าสังคมต้องการสาขาวิชาที่ตอบสนองตามความเรียกร้องต้องการของสังคม...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ...”

(สุลียง ไชโกสี, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ มีการประเมิน การนิเทศ ติดตาม ปรับปรุง และแก้ไขงานอย่างเป็นระบบ...”

(สุกสมพอน อະนุโไท, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถทันต่อยุค เทคโนโลยีก้าวไกลไร้พรมแดน...”

(ลัดสะหมี พระไชสี, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารให้โอกาสในการพัฒนาตนเองให้แก่ครู...”

(พิมมะสอน วระยุค, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้นช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น...”

(นางไสชมชื่น โพธิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน...”

(หลังทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารวางแผน เตรียมแผน และติดตามอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(จันสุตา จันทิว, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

8. ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควรมีความรู้และความสามารถในงานที่จะสอน มีความรักในการถ่ายทอดความรู้ มีความมุ่งมั่นจริงจังในการสอนให้เกิดผลสำเร็จ มีความตั้งใจในการสอน มีทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ มีความอดทนต่อพฤติกรรมของผู้รับการสอนช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาส ในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นช่วยเหลือวินิจฉัยปัญหา และการแก้ปัญหาใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการดีในการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน รู้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมากที่สุดตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม เราไม่อยู่คงที่ไปตลอดก็ต้องมีการปรับเปลี่ยน ถึงวันเวลาเราก็เปลี่ยน จากอาจารย์ เติบโตไปเป็นผู้บริหารไปเป็นผอ. รองผอ. ผู้อำนวยการ เราต้องมีตัวแทน เราต้องสอนงานให้เพื่อน มอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงาน หรือบรรดาครูอาจารย์ผู้ที่มีบทบาท และผลงาน คุณสมบัติ ต้องทำให้เป็นคนเก่งคิดเก่งคนเก่งงาน แล้วต้องสอนงานให้เพื่อนร่วมงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เราไม่อยู่คงที่ไปตลอดก็ต้องมีการปรับเปลี่ยน ถึงวันเวลาเราก็เปลี่ยน จากอาจารย์ เติบโตไปเป็นผู้บริหารไปเป็นผอ. รองผอ. ผู้อำนวยการ เราต้องมีตัวแทน เราต้องสอนงานให้เพื่อน มอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงาน หรือบรรดาครูอาจารย์ผู้ที่มีบทบาท และผลงาน คุณสมบัติ ต้องทำให้เป็นคนเก่งคิดเก่งคนเก่งงาน แล้วต้องสอนงานให้เพื่อนร่วมงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความรู้ และความสามารถในงานที่จะสอน มีความรักในการถ่ายทอดความรู้...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, 23 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นจริงจังในการสอนให้เกิดผลสำเร็จ...”

(สุลียง ไชโกสี, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความตั้งใจในการสอน...”

(สุกสมพอน อนุโท, 24 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ...”

(ลัดสะหมี พะไชสี, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารมีความอดทนต่อพฤติกรรมของผู้รับการสอน...”

(พิมมะสอน วระยุค, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ และให้โอกาส ในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น...”

(ไสชมชื่น โททิสาน, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารให้การช่วยเหลือวินิจฉัยปัญหา และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานสอน...”

(หญิงทอง แสงดาววัน, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารสามารถใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการดีในการพัฒนาคน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน...”

(พอนไซ ชะนะวงไซ, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2562)

“...ผู้บริหารรู้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมากที่สุดตามกระบวนการบริหารที่เหมาะสม ให้ภารกิจดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(จันสุตา จันทิว, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2562)