

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ ดำเนินการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครู สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครู สะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก
2. สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูอาจารย์ วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปี ค.ศ. 2018 จำนวน 216 คน
จำแนกเป็น ผู้บริหาร 96 คน อาจารย์ 120 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูอาจารย์ วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปี ค.ศ. 2018 จำนวน 169 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 77 คน อาจารย์ 92 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซี และมอร์แกน Krejcie and Morgan

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 169 ฉบับ ใช้สำหรับผู้บริหาร และอาจารย์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา

2.1 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะหลัก โดยรวม ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.46 – 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

2.2 สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน โดยรวมได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.88 และมีค่าความ

เชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

3.2 นำแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร และอาจารย์ วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 169 ฉบับ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ภายใน 30 วัน

3.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำการเก็บด้วยตนเอง

3.5 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนมาแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์

4.2 ตรวจสอบให้คะแนนในแบบสอบถาม มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4.3 คำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย ต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อหาค่าร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ละเอียด และรายด้าน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item-total Correlation)

5.2.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 “สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว” จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และเพศ มีความแตกต่างกัน โดยทำการทดสอบทางสถิติด้วยการหาค่าที (t-test ชนิด Independent Samples)

5.3.3 สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว” จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test ชนิด One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการ L.S.D และวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$) เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1.1 ด้านสมรรถนะหลัก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($\bar{x}=3.84$) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x}=3.74$) และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}=3.73$) และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}=3.71$)

1.2 ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการควบคุมตนเอง ($\bar{x}=3.77$) ด้านการวางกลยุทธ์ ($\bar{x}=3.75$) ด้านวิสัยทัศน์ 3.74) ด้านสภาวะผู้นำ ($\bar{x}=3.73$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=3.74$) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{x}=3.75$) ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ($\bar{x}=3.73$) ด้านการควบคุมตัวเอง ($\bar{x}=3.77$) ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน ($\bar{x}=3.73$)

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านสมรรถนะหลัก จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์

2.1.2 ด้านสมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.2.1 ด้านสมรรถนะหลัก จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน จำแนกตามเพศ

โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่าง

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัย

ครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.3.1 ด้านสมรรถนะหลัก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้านคือ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม จึงนำด้านที่มีความแตกต่างกันไปดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ตามวิธีการ L.S.D พบว่า

2.3.1.1 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะการปฏิบัติงานของ

ผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวม พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านบริการที่ดี พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 ปี – 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 ปี – 20 ปี และผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาวะผู้นำมีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และด้านการควบคุมตนเองมีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการ L.S.D และ Scheffe's Method พบว่า

2.3.2.1 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และด้านการควบคุมตนเอง พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี กับผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 10 ปี – 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ส่วนผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครู สระหว้านะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลัก มี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะทางการบริหาร มี ด้านสภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ด้านการสนองงาน และการมอบหมายงาน สรุปดังนี้

3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารมีความมุ่งมั่น มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง นำนวัตกรรม มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ บริหารจัดการ และทุ่มเทเวลา ต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงวิธีการ

ทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ในการทำงานผู้บริหารต้องคิด ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้บริหารต้องเป็นคนที่มีความอดทน มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีความเสียสละ เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ เพื่อองค์กรเพื่อส่วนรวม คำว่ามุ่งผลสัมฤทธิ์คือการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมายทำให้มันสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จก็คือหน่วยงานมีคุณภาพ นักศึกษามีคุณภาพ นักศึกษาไปสอบบรรจุในการทำงานได้ เรียนจบสามารถเป็นครูที่มีคุณภาพ สอนได้ กระบวนการเรียนการสอนก็มีประสิทธิภาพ ครูก็มีคุณภาพ เนื้อหา ห้องเรียน ห้องสมุดก็มีคุณภาพ ผู้บริหารก็มีคุณภาพ

3.2 ด้านบริการที่ดี ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควรมีความตั้งใจ เต็มใจในการให้บริการ สามารถกำหนดขั้นตอน ทิศทาง ปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด ศึกษาความต้องการผู้บริการ นำนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการบริการ ปรับปรุงระบบ และจัดรูปแบบระบบที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายสูงสุด ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ให้บริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร สุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน แจ่มให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความต่อเนื่อง และรวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้เขา เอาใจใส่ในการบริการ เอาใจคน เอาใจเขามาใส่ใจเรา หาเครื่องมืออุปกรณ์ช่วยในการทำงานจัดสวัสดิการให้เขา ทำให้เขาชื่นชอบเชื่อมั่น และศรัทธาดูแลเอาใจใส่เขา มีความเห็นอกเห็นใจ โอบเอื้ออารี

3.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควรมีความสนใจใฝ่เรียนรู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารต้องเชี่ยวชาญในเชิงการบริหาร จัดประชุมเป็น ควบคุมการประชุมได้ บุคลิกดี รู้เรื่องการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการบริหารทั่วไป ด้านวิชาการ เป็นคนใฝ่เรียนรู้ รอบรู้ทุกด้าน เก่งคน เก่งคิด เก่งงาน

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนางาน และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานบทบาท หน้าที่ของตน ให้ความร่วมมือสนับสนุน ส่งเสริม ให้ขวัญ กำลังใจ ยกย่องชมเชย และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกเมื่อในโอกาสที่เหมาะสม ปฏิบัติตนเป็นผู้นำได้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และนำทีมปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ การทำงานเราไม่สามารถทำงานให้เกิดความสำเร็จด้วยตัวเองได้ ต้องอาศัยคนอื่นมาทำงานร่วมกับเรา หากทีมงาน ดั้งกไม่มีชนคนไม่มีเพื่อนมันจะไปสู่ความสำเร็จที่สูงไม่ได้ หลาย ๆ คนมาช่วยกันทำงานมันก็ดีกว่าเราคนเดียว และทำให้เรามีความสุข ทำงานด้วยใจ เอาใจใส่ ตั้งใจทำงาน ให้โอกาสเขาในการทำงาน ช่วยเขาในการทำงาน จะให้งาน ให้กำลังใจ ให้รางวัล เงิน ให้คนสร้างเขาเป็นผู้บริหาร เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นผู้ช่วย เพื่อทดแทนผู้บริหารในลำดับต่อไป

3.5 ด้านสภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนา ผู้บริหารควรมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง มีความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นใจตนเอง มีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วิจัยสั่งการ และการวางแผนพร้อมผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนด้วยความเคารพ ยึดความถูกต้อง และความสามารถพิเศษของบุคลากรเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบชัดเจน เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผู้ร่วมงานมีมุ่งมั่นหาวิธีการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกันอย่างมีความสุข ให้ความสำคัญต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พุดเป็น ทำให้เขาเชื่อ บุคลิกท่าทางดี เคารพ ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน เป็นผู้บริหารที่ดี เราต้องมีภาวะผู้นำให้คนอยากมาทำงานกับเรา ยกยอสรรเสริญ รู้จักวางตน ได้ทั้งคนได้ทั้งงาน

3.6 ด้านวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนา ผู้บริหารควรมีสามารถมองเห็นภาพใน

อนาคตและแนวทางพัฒนา แนวทางแก้ไขปัญหาในอนาคตได้ดี มีการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มีการพัฒนาการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก เป็นตัวของตัวเอง พัฒนาศักยภาพขององค์กร เร่งให้เกิดความพร้อม โดยระดมทรัพยากรรอบด้านจากแบบอย่างความสำเร็จที่หลากหลายสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทาง การพัฒนาองค์กร การปฏิบัติงานให้ทันสมัยสร้างสรรค์ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด กำหนดวิสัยทัศน์ ให้เป็นรูปธรรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือโอกาสความสำเร็จ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เทคนิควิธีการ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไปมี วิจารณ์ญาณและความสามารถในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเอาชนะอุปสรรคปรับปรุง ทบทวนวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สอดคล้องนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา และนโยบายของพัก-ลัดเนื่องจากว่าสังคมมันเปลี่ยน โลกมันเปลี่ยน เทคโนโลยีมันเปลี่ยน วิสัยทัศน์ก็เปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ ตามแต่ละระยะเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของ สภาพการณ์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เราต้องคิด เอาสิ่งที่เราคิดมาเสนอให้ เพื่อนร่วมงาน พนักงาน ครู-อาจารย์ มองเห็นความสำคัญที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เราจะอยู่ที่เดิมไม่ได้เราต้องมีการพัฒนา วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจากการเราอยู่เฉยๆ ไม่ได้ พวก เรามองเห็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมจากหลายๆ ที่ แล้วเอามาสู่การบูรณาการ ให้เกิด การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

3.7 ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนา ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ เรื่อง ส่งเสริม สนับสนุน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนางานในรูปแบบต่าง ๆ ประเมิน การนิเทศ ติดตาม ปรับปรุง และแก้ไขงานอย่างเป็นระบบ จูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถทันต่อยุคเทคโนโลยีก้าวไกลไร้พรมแดน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ทำให้ ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยน สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ เตรียมแผน และติดตาม อย่างเป็นระบบ และชี้ให้เห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้เกิดการ ปรับเปลี่ยนอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกอย่างมันไม่คงที่ ดิฉันนี่พุงนี่อาจไม่ตีกี่ได้ เทคโนโลยี มันเปลี่ยน ต้องทันกับการเปลี่ยนแปลง เทคนิควิธีการต่าง ๆ ต้องให้มันทันกับความ เปลี่ยนแปลงของสังคม เทคนิควิธีการในที่ทำงานก็ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อการ

พัฒนาขององค์กร ให้ทันยุคทันสมัย ครูต้องการการพัฒนาการเรียนการสอน นักศึกษาต้องการเรียนอะไร และต้องรู้ว่าสังคมต้องการสาขาวิชาที่ตอบสนองตามความเรียกร้องต้องการของสังคม

3.8 ด้านการสอนงาน และการมอบหมายงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นการพัฒนาผู้บริหารควรมีความรู้และความสามารถในงานที่จะสอน มีความรักในการถ่ายทอดความรู้ มีความมุ่งมั่นจริงจังในการสอนให้เกิดผลสำเร็จ มีความตั้งใจในการสอน มีทักษะในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ มีความอดทนต่อพฤติกรรมของผู้รับการสอนช่วยเหลือ แนะนำให้กำลังใจ และให้โอกาส ในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นช่วยเหลือวินิจฉัยปัญหา และการแก้ปัญหาใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิควิธีการดีในการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนางาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมากที่สุดตามกระบวนการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม เราไม่อยู่คงที่ไปตลอดก็ต้องการปรับเปลี่ยน ถึงวันเวลาเราก็เปลี่ยน จากอาจารย์ เต็มโตไปเป็นผู้บริหารไปเป็นผอ. รองผอ. ผู้อำนวยการ เราต้องมีตัวแทน เราต้องสอนงานให้เพื่อน มอบหมายงานให้เพื่อนร่วมงาน หรือบรรดาครูอาจารย์ ผู้ที่มีบทบาท และผลงาน คุณสมบัติ ต้องทำให้เป็นคนเก่งคิดเก่งคนเก่งงาน แล้วต้องสอนงานให้เพื่อนร่วมงาน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสระหว้านนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลงานวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสระหว้านนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลงานวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะของตน ที่แสดงออกเป็นวิธีคิด และพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการฝึกฝนตนเอง พัฒนาคณะตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามความสามารถ และมาตรฐาน ที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะดำเนินการกิจต่าง ๆ ที่

ทางการศึกษาระบุไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และมากที่สุด ตามกระบวนการบริหารที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า

1.1 ด้านสมรรถนะหลัก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านดังกล่าวเป็นด้านที่ผู้บริหารต้องมี และจะต้องกระทำหรือปฏิบัติจนถือเป็นกิจวัตรประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แสงจุ่น (2557, ออนไลน์) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรนุช แก้วบัวสา (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะหลัก โดยรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการวางกลยุทธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ดูแลควบคุม ทั้งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดำเนินไปตามวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะการบริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสสุรียา กรรณสูตร (2552 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อแยกพิจารณา รายพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยพฤติกรรมด้านการมีคุณธรรม และจริยธรรมอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ พฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมด้านการมองการณ์ไกล พฤติกรรมด้านการมุ่งประสงค์ พฤติกรรมด้านการมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล และพฤติกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนรา รัตนะประภา (2557, ออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า โดยรวม สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะย่อยในสมรรถนะหลัก และ 5 สมรรถนะย่อยในสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะโดยรวม สมรรถนะประจำสายงาน การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคคล การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การสื่อสารและการจูงใจ และการวิเคราะห์และสังเคราะห์

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายแยกตามตัวแปรอิสระ ดังต่อไปนี้

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก และสมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้านทุกด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีภาระหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เหมือนกัน จึงมองเห็นถึงความแตกต่างระหว่างภาระงาน จึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชจิต์คีต อ้วนอง (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการ

กระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สถานศึกษาประเภทที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 ของผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครู สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและอาจารย์ ทั้งเพศชาย และเพศหญิงปฏิบัติหน้าที่อยู่องค์การเดียวกัน รับรู้ถึงสภาพการณ์ในองค์การ จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวรรณ พงษ์สุวรรณ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหาร โรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนพรตพิทยพยัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครู สหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก และสมรรถนะการบริหารงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้านคือ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี และในส่วนสมรรถนะการบริหารงาน ด้านสภาวะผู้นำ ด้านศักยภาพ เมื่อนำการปรับเปลี่ยน ส่วนด้านการควบคุมตนเอง และด้านสมรรถนะการบริหาร โดยรวม ผู้บริหาร และอาจารย์ที่มี

ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี และระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่อยู่ในองค์การเดียวกัน แต่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีแนวความคิดที่ต่างกัน เนื่องจากผ่านอุปสรรค และปัญหาไม่เหมือนกันจึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเมธี ใจคุ้มเก่า.(2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูผู้สอนที่ส่งผลกระทบต่อทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะหลัก โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านสมรรถนะทางการบริหารงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการวางกลยุทธ์ ด้านวิสัยทัศน์ตามลำดับในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ ควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมสร้างสมรรถนะของผู้บริหาร และอาจารย์ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำสมรรถนะของผู้บริหาร และอาจารย์ ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร และอาจารย์ต่อไป